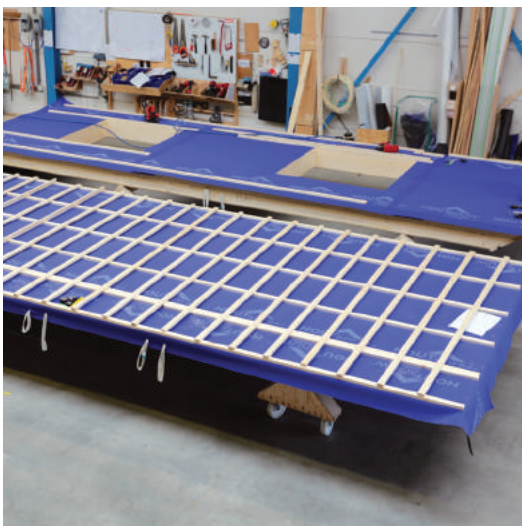
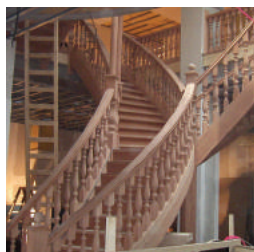




cao's

voor de Timmerindustrie in Nederland



Cao Timmerindustrie

01-12-2021 tot 01-03-2024

**Cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds
Timmerindustrie** 01-12-2021 t/m 30-11-2026



In dit cao boekje staan de teksten van de

**cao voor de Timmerindustrie, geldig van
1 december 2021 tot 1 maart 2024**

en

**cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie
1 december 2021 tot en met 30 november 2026**

De tekst van (verzamel) cao Private Aanvulling WW & WGA (PAWW) (Sector Bouw, sector 3 - No. 05) geldig van 1 oktober 2019 tot en met 30 september 2022, is digitaal gepubliceerd op www.sswt.nl. Ook de navolgende cao PAWW met een looptijd vanaf 1 oktober 2022 wordt aldaar digitaal gepubliceerd.

Druk d.d. juni 2022

Eventuele tussentijdse wijzigingen worden gepubliceerd op www.sswt.nl

© Dit cao boekje is een uitgave van partijen betrokken bij de cao's 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. Voor informatie die nochtans onvolledig of onjuist is opgenomen, aanvaarden cao-partijen geen aansprakelijkheid.

**Collectieve Arbeidsovereenkomst
voor de Timmerindustrie**

1 december 2021 tot 1 maart 2024

INLEIDING

Definitief akkoord

*Op 6 december 2021 bekrachtigden cao-partijen een nieuwe cao voor de Timmerindustrie. Daar waar van belang is, is in de tekst aangegeven op welke datum een regeling ingaat of eindigen zal. Een tekstgedeelte met een * is een nieuwe tekst ten opzichte van een vorige tekst.

***Loon, Functie en Gesprekkensysteem Timmerindustrie**

Het Loon, Functie (CATS®)- en Gesprekkensysteem is uitgegeven in verschillende handboeken. De handboeken Functiesysteem en Gesprekkensysteem kunt u downloaden via www.sswt.nl of bestellen via info@sswt.nl, telefoon 035 - 694 70 38. De tekst van het handboek Loonsysteem is opgenomen onder Bijlage VII.

Minimum cao

De cao voor de Timmerindustrie en de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie zijn zogeheten minimum-cao's. Dat betekent dat in ondernemingen alleen in voor de werknemer gunstige zin van de cao mag worden afgeweken.

Loonbetaling tijdvak

De cao voor de Timmerindustrie is gebaseerd op maandsalarissen.

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 eerste 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.

INHOUDSOPGAVE

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE TIMMERINDUSTRIE

Geldig van 1 december 2021 tot 1 maart 2024

Hoofdstuk 1 - Definities en Werkingsfeer	12
*Artikel 1 - Definities	12
Artikel 2 - Werkingsfeer	14
Artikel 3 - Inlening van arbeidskrachten	15
Hoofdstuk 2 - Algemene bepalingen	18
Artikel 4 - Verplichtingen van werkgevers en werknemers en hun organisaties	18
Artikel 5 - De Stichting Vakraad voor de Timmerindustrie	18
Artikel 6 - Werkingsfeeronderzoeken	19
Artikel 7 - Dispensatieverzoeken	19
Artikel 8 - Geschillen	19
Artikel 9 - Naleving	20
Hoofdstuk 3 - Arbeidsverhoudingen	21
Artikel 10 - Aanvang van de arbeidsovereenkomst	21
Artikel 11 - Introductie	21
Artikel 12 - Bijzondere verplichtingen van werkgever en werknemer	22
Artikel 13 - Fabrieksreglement	22
Artikel 14 - Einde van de arbeidsovereenkomst	22
Artikel 15 - Functioneringsgesprek	25
Hoofdstuk 4 - Arbeidstijd en arbeidsduur	27
*Artikel 16 - De arbeidstijd	27
Artikel 17 - De arbeidsduur	28
Artikel 18 - Overwerk	34
Hoofdstuk 5 - Jeugdige werknemers	35
Artikel 19 - Partiële leerplicht	35
Artikel 20 - Vakopleiding, Beroepsbegeleidende leerweg	35
Artikel 21 - Verbodsbepaling machinale arbeid	36

Hoofdstuk 6 - Het Loon	37
*Artikel 22 - Wijze van loonbetaling	37
Artikel 23 - Functie-indeling werknemers	38
Artikel 24 - De interne bezwarenprocedure en de externe beroeps- procedure Functie-indeling	39
Artikel 25 - Bijzondere bepalingen personeel in loonschalen E tot en met I	42
Artikel 26 - Functie-indeling (jeugdige) werknemers en tijdens vakopleiding BBL	42
Artikel 27 - Individueel overeengekomen loon	43
Artikel 28 - Garantielonen	43
*Artikel 29 - Wijziging lonen	44
Artikel 30 - Afwijkende lonen	45
Artikel 31 - Toeslagen op lonen	45
Artikel 32 - Vergoeding overwerk	46
Artikel 33 - Vergoeding reizen	46
Hoofdstuk 7 - Vergoedingen	48
Artikel 34 - Gereedschapsvergoeding en werkkleding	48
Artikel 35 - Vergoeding Bedrijfshulpverlening	48
Artikel 36 - Reiskosten	48
Artikel 37 - Tijdelijk verblijf elders	49
Hoofdstuk 8 - Bedrijfstakeigen Regelingen	51
Artikel 38 - Cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie	51
Artikel 39 - Bijdrage- en premie verplichtingen	51
Hoofdstuk 9 - Arbeidsverhinderend	52
Artikel 40 - Algemeen	52
Artikel 41 - Doorbetaling loon bij arbeidsongeschiktheid	52
Artikel 42 - Arbeidsongeschiktheidspensioen	53
Artikel 43 - Bovenwettelijke aanvullingen en uitkering bij overlijden	53
Artikel 44 - Werktijdverkorting	55
Hoofdstuk 10 - Vakantie-, Snipper- en Feestdagen; Roostervrije tijd;	
Bijzonder Verlof	56
Artikel 45 - Aantal Verlofdagen	56
Artikel 46 - Opname verlof- en snipperdagen	57
Artikel 47 - Betaling verlof- en feestdagen en vakantietoeslag	58
Artikel 48 - Roostervrije tijd en ATV	59
Artikel 49 - Bijzonder verlof	60
Artikel 50 - Verlof en verzuim	60

Hoofdstuk 11 - Pensioen en regeling zwaarwerktimmer	66
Artikel 51a - Pensioen	66
Artikel 51b - Regeling zwaarwerktimmer	66
Hoofdstuk 12 - Collectieve belangen Timmerindustrie	67
Artikel 52 - Scholing	67
Artikel 53 - Arbobeleid en beleidsuitvoering	68
Artikel 54 - Bedrijfsgezondheidszorg	71
Artikel 55 - Arbeidsongeschiktheidsbegeleiding en Re-integratievoorziening	73
Hoofdstuk 13 - Verzekeringen	74
Artikel 56 - Verzekering tegen ziektekosten	74
Artikel 57 - Verzekering bij vervoer	74
Artikel 58 - Vergoeding bij schade	75
Hoofdstuk 14 - Werkgelegenheidsoverleg en sociaal beleid	76
Artikel 59 - Vakbondsactiviteiten in de onderneming	76
Artikel 60 - Vacatures	76
Artikel 61 - Werkgelegenheidsoverleg in de bedrijfstak	77
Artikel 62 - Fusie, reorganisatie, sluiting bedrijf of bedrijfsonderdeel en technische vernieuwing	77
Artikel 63 - Arbeidsplaatsen voor doelgroepen	78
Artikel 64 - Discriminatie	79
*Hoofdstuk 15 - Regeling vorst en onwerkbaar weer	80
Artikel 65 - Vorst en onwerkbaar weer	80
Hoofdstuk 16 - Slotbepalingen	82
*Artikel 66 - Duur van de overeenkomst	82
Artikel 67 - Wijzigingen van de overeenkomst	82
Bijlagen	83
*Bijlage I Loontabellen Garantielonen	83
*Bijlage II Vergoedingen en toeslagen	90
Bijlage III Dienstverlening Bedrijfsgezondheidszorg	92
Bijlage IV Bedrijfsvoorschriften Inzake Arbeidsongeschiktheid	95
*Bijlage V Premie Overzicht	100
Bijlage VII Handboek Loonsysteem Timmerindustrie	101
Bijlage IX Reglement Beroepscommissie Functie-indeling	107
Bijlage VI Handboek Functiesysteem Timmerindustrie ¹	
Bijlage VI-a CATS@bladen ¹	
Bijlage VIII Handboek Gesprekkensysteem Timmerindustrie ¹	

¹ Zie het Besluit Algemeen Verbindend Verklaring in de Staatscourant van 26 juli 2010, publ.nr. 11972

Aanhangsels	114
Aanhangsel 1 Modelformulier als bedoeld in artikel 23 lid 2 van deze cao	114
Aanhangsel 2 Voorbeeld stageregeling voor de timmerindustrie	116
Aanhangsel 3 Voorbeeld stageovereenkomst voor de timmerindustrie	118
Aanhangsel 4 Aandachtspunten voor een sociaal plan	121
 Belangrijke adressen	 123
 *Trefwoordenlijst	 124

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR DE TIMMERINDUSTRIE
1 DECEMBER 2021 TOT 1 MAART 2024**

Tussen de ondergetekenden:

de Nederlandse Branchevereniging voor de Timmerindustrie, gevestigd te Bussum;
partij te ener zijde, verder ook te noemen 'werkgeversorganisatie' en

1. FNV, gevestigd te Amsterdam;
2. CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht;

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. a. 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.
b. 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 1995, 501).
3. Onder 'werknemer' wordt verstaan hij/zij die in Nederland werkzaam is ingevolge een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 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. a. Onder 'jeugdige werknemer' wordt verstaan een werknemer beneden de leeftijd van 21 jaar.
b. Onder 'volwassen werknemer' wordt verstaan een werknemer van 21 jaar en ouder.
5. Onder de 'AOW-gerechtigde leeftijd' wordt verstaan de in artikel 7, onderdeel A, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.
6. a. Onder 'garantieloon' wordt verstaan het loon waarop de werknemer na toepassing van artikel 23 of 26 krachtens artikel 28 per 4 weken of per kalendermaand recht kan doen gelden.
b. Onder 'individueel overeengekomen loon' ('grondslag BTER'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 'premie overzicht' (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 maand of 4-weken loon

verschuldigd is aan premies en bijdragen ten behoeve van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie (bestaande uit bijdragen voor scholing & werkgelegenheid, opleiding & ontwikkeling, regeling zwaarwerktimmer, de collectieve ongevallenverzekering, aanvullingen op werknemersverzekeringen, vervoer stoffelijk overschot, re-integratie, palliatief- en rouwverlof en pensioenpremie).

9. a. 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.
- 10.a. Onder 'OR' of 'Ondernemingsraad' wordt verstaan een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
 - b. Onder Personeelsvertegenwoordiging of 'PVT' wordt verstaan het vertegenwoordigend orgaan van werknemers zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
 - c. 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 'APG' wordt verstaan de ondernemingen onder leiding van de te Heerlen gevestigde naamloze vennootschap: APG Groep N.V.
 12. Vervallen.
 13. Onder 'timmerwerk' worden onder meer begrepen:
 - het vervaardigen van (kunststof/composiet) kozijnen, ramen, trappen, deuren, gevelvullende elementen, andere houtconstructies zoals betonmallen;
 - de producten in het kader van de lijm- en/of houtbouw, zoals gelijmde dragende houtconstructies, kapelementen, uit elementen opgebouwde demontabele keten, hallen, scholen, tuin- en zomerhuisjes, carports, stallen en dergelijke alsmede onderdelen van bouwsystemen zoals bijvoorbeeld scheidingswanden.
 - *14. Onder 'vervaardigen van timmerwerk' wordt mede begrepen: het op de bouwplaats stellen en afwerken van in eigen fabriek gemaakte producten;

15. Onder 'houtbouw' wordt mede begrepen:

- het vervaardigen en toeleveren van alle 'verplaatsbare houten verblijfsruimten' als verzamelnaam van twee soorten producten, te weten:
 - 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/composiet in de fabriek worden gemaakt maar op de plaats van bestemming worden gemonteerd.
- wagenbouw voor zover de wagens naar bestemming niet mobiel zijn en de vervoersfunctie ongeschikt 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;
- het op de bouwplaats stellen en afwerken van in eigen fabriek gemaakte producten.

Artikel 2 - **Werkings sfeer**

1. De bepalingen van deze cao zijn van toepassing op ondernemingen of afdelingen van ondernemingen waarin het bedrijf is gericht op productie (respectievelijk dienstverlening) voor of aan derden op het gebied van:

- a. het met gemechaniseerde productiemiddelen vervaardigen van timmerwerk van hout of kunststof/composiet;
- b. de vervaardiging van timmerwerk, maar waarin tevens de activiteiten zijn gericht op verhuur en lease;
- c. het verrichten van loon-, zaag en/of schaafwerk, direct ten behoeve van de vervaardiging van timmerwerk;
- d. de vervaardiging van kunststof/composiet timmerwerk en waar niet tevens de cao Metaal en Techniek en/of de cao voor de Kunststof- en Rubberindustrie c.q. de algemeen verbindend verklaringen van deze cao's van toepassing zijn.

2. 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. Dit geldt ook voor ondernemingen of delen van ondernemingen waarvoor de cao voor de Houtverwerkende Industrie 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, KegroDeuren BV te Groesbeek, alsmede Svedex BV en Svedex Deuren BV te Varsseveld.
- e. Ondernemingen of delen van ondernemingen die in hoofdzaak –gemeten naar de loonsom- gericht zijn op productie (respectievelijk dienstverlening) voor of aan derden in andere dan de in artikel 2 lid 1 sub a t/m d genoemde gebieden.
- f. Een afzonderlijke afdeling, welke afdeling in hoofdzaak –gemeten naar de loonsom- is gericht op productie (respectievelijk dienstverlening) voor of aan derden in andere dan de in artikel 2 lid 1 sub a t/m d genoemde gebieden. Afzonderlijke afdelingen worden aanwezig geacht indien iedere bedrijfsuitoefening feitelijk als zelfstandige eenheid is georganiseerd.

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. Bij de inleen van arbeidskrachten van in Nederland en in het buitenland gevestigde uitzendbureaus, zal alleen nog gebruik mogen worden gemaakt van gecertificeerde uitzendbureaus in het Register Normering Arbeid. Deze bepaling is niet van toepassing in geval van (collegiaal) in- en uitlenen door timmerbedrijven of opleidingsbedrijven, alsmede ingeval uitzendbureaus een onderdeel uitmaken van timmerbedrijven of opleidingsbedrijven.
- b. Een uitzendkracht die ter beschikking wordt gesteld door een in Nederland gevestigd uitzendbureau, ontvangt minimaal een beloning, inclusief toeslagen zoals genoemd in artikel 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 en waarbij de werknemer tevens recht heeft op scholing bedoeld in artikel 52 lid 2, overeenkomstig het bepaalde in deze overeenkomst.
- c. In overeenstemming met de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) zijn de op de hieronder genoemde gebieden algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze cao ook van toepassing op de werknemer (als bedoeld in artikel 1 lid 1 van de WagwEU), die tijdelijk in Nederland 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;
 - het minimum aantal vakantiedagen gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat en extra vergoedingen in verband met vakantie:

- beloning, waarbij tot deze beloning in ieder geval behoren:
 - het geldende periodeloon in de schaal;
 - de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode;
 - toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid, waaronder feestdagtoeslag en ploegtoeslag;
 - tussentijdse loonsverhoging;
 - kostenvergoeding: reiskosten en reistijdvergoeding, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie;
 - periodieken;
 - eindejaarsuitkeringen;
 - extra vergoedingen in verband met vakantie;
 - en waarbij niet tot de beloning behoren: aanspraken op aanvullende bedrijfspensioenregelingen en op bovenwettelijke sociale zekerheidsaanspraken en vergoedingen boven het loon voor door de werknemer in verband met de detachering te maken onkosten voor reizen, huisvesting of voeding;
 - voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
 - gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
 - beschermende maatregelen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werkneemsters;
 - gelijke behandeling mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet discriminatie;
 - voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de dienstontvanger zoals bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de WagwEU huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats in Nederland bevinden.
- d. De werkgever die arbeidskrachten inleent ('inlener') is verplicht om gedurende de uitzendperiode zich ervan te vergewissen dat het uitzendbureau de juiste arbeidsvoorwaarden, zoals hierboven genoemd, toepast, op de door de werkgever ingeleende arbeidskrachten. Van de werkgever wordt verwacht dat hij deze vergewisplicht uitvoert bij aanvang van de uitzendperiode én op de momenten dat belangrijke cao wijzigingen plaatsvinden die van invloed zijn op de arbeidsvoorwaarden van de werknemers, zoals bijvoorbeeld een vastgestelde loonsverhoging.
- e. Tevens geldt voor de gedetacheerde krachten in de EU, zoals gedefinieerd onder lid c, dat wanneer de detachering meer dan twaalf maanden bedraagt, de dienstverrichter voor zijn gedetacheerde werknemers vanaf de dertiende maand alle verbindend zijn geklaarde bepalingen waarborgt die zijn neergelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is op grond van artikel 1 lid 1 van de WagwEU, met uitzondering van de bepalingen inzake procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en inzake aanvullende bedrijfspensioenregelingen.

- f. De onder e genoemde termijn van twaalf maanden bedraagt achttien maanden indien de dienstverrichter, gedurende de laatste drie maanden van de periode van ten hoogste twaalf maanden waarin de detachering plaatsvindt, aan Onze Minister een gemotiveerde kennisgeving verstrekt, dat de in eerste instantie opgegeven vermoedelijke duur van de werkzaamheden zal worden overschreden tot ten hoogste achttien maanden. Wanneer de detachering in geval van verdere verlenging meer dan achttien maanden bedraagt, waarborgt de dienstverrichter de onder e bedoelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden vanaf de negentiende maand.
- g. De werkgever zal aan de tijdelijk ingeleende uitzendkracht van een in Nederland of in het buitenland gevestigd uitzendbureau, die binnen zijn bedrijf of binnen hetzelfde concern, in het afgelopen kalenderjaar langer dan negen maanden arbeid heeft verricht, deze arbeid moeten aanbieden in de vorm van minimaal een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van drie maanden. Tenminste met de arbeidsvoorwaarden als omschreven in deze cao; en tegen het gemiddeld aantal gewerkte uren per week over de afgelopen negen maanden inleenperiode.
- # Cao partijen bevelen aan ten aanzien van uitzendkrachten zoveel mogelijk, naast hetgeen reeds gemeld wordt onder de leden b, d en g 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. De statuten van de Vakraad zijn te raadplegen op www.sswt.nl.

Artikel 6 - **Werkings sfeeronderzoeken**

1. Onder 'werkings sfeeronderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of ondernemingen werkzaamheden verrichten of gaan verrichten die al dan niet onder de werkingssfeer vallen van de cao voor de Timmerindustrie en de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.
2. De Vakraad stelt namens partijen werkingssfeeronderzoeken in indien gerede twijfel over de toepasselijkheid van de cao bestaat, zulks ter beoordeling aan de Vakraad. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij de Vakraad (Westeinde 12, 1334 BK Almere).
3. De Vakraad is namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de werkingssfeeronderzoeken.
4. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn neergelegd in het reglement Werkingssfeer. Dit reglement maakt als bijlage B deel uit van de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

Artikel 7 - **Dispensatieverzoeken**

1. Onder 'dispensatieverzoek' wordt verstaan een verzoek van een werknemer of werkgever tot dispensatie van (een deel van) een of meer bepalingen van de cao voor de Timmerindustrie en de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.
2. Een dispensatieverzoek wordt schriftelijk ingediend bij de Vakraad (Westeinde 12, 1334 BK Almere).
3. De Vakraad is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om uitspraken te doen.
4. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn in het reglement Dispensatie neergelegd. Dit reglement maakt als bijlage C deel uit van de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

Artikel 8 - **Geschillen**

1. Onder 'geschillen' wordt verstaan geschillen tussen werkgever en werknemer over de toepassing en/of interpretatie van een of meer bepalingen van de cao's.
2. De Vakraad is namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over geschillen die hun oorsprong vinden in deze cao.

3. Een verzoek om een uitspraak te doen in een geschil wordt schriftelijk ingediend bij de Vakraad (Westeinde 12, 1334 BK Almere).
4. De procedure, bevoegdheden, en werkwijze zijn in het reglement Geschillen neergelegd. Dit reglement maakt als bijlage D onderdeel uit van de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

Artikel 9 - Naleving

1. De werkgever is gehouden de bepalingen van de cao voor de Timmerindustrie en de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie na te leven.
2. Onder 'nalevingonderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de cao's naleeft.
3. De Vakraad stelt namens partijen nalevingonderzoeken in. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij de Vakraad (Westeinde 12, 1334 BK Almere).
4. De werkgever dient te allen tijde mee te werken aan een nalevingonderzoek.
5. De Vakraad is door partijen belast met het houden van toezicht op de nalevingonderzoeken en namens partijen beslissingsbevoegd om uitspreken te doen over de nalevingonderzoeken.
6. Wanneer de cao's niet worden nageleefd door de werkgever, kan een schadevergoedingsactie worden ingesteld.
7. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imago-schade.
8. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn in het reglement Naleving neergelegd. Dit reglement maakt als bijlage E onderdeel uit van de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

HOOFDSTUK 3 - ARBEIDSVERHOUDINGEN

Artikel 10 - Aanvang van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt - tenzij schriftelijk anders is overeengekomen - aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Wanneer een proeftijd wordt overeengekomen, dient deze schriftelijk te worden vastgelegd. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan overeenkomstig artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: twee maanden;
 - voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden die is aangegaan voor korter dan twee jaar: een maand;
 - voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden die is aangegaan voor twee jaar of langer: twee maanden;
 - voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld: een maand.
4. De werkgever die de arbeidsovereenkomst opzegt tijdens de proeftijd, geeft de werknemer op diens verzoek schriftelijke opgave van de reden van opzegging.

Artikel 11 - 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 vakantie data worden afgesproken. Indien deze reeds zijn vastgesteld op de datum van indiensttreding zal mededeling worden gedaan over de data van de aaneengesloten vakantieperiodes.

Artikel 12 - **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. De werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem verlangd kan worden, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen.
3. 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 13 - **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 14 - **Einde van de arbeidsovereenkomst**

1. Arbeidsovereenkomst 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 één maand, respectievelijk één vierweekse periode.
Laatstgenoemde beperking geldt niet voor zover een langere duur uit het in dit lid sub b, d, e, en f bepaalde voortspruit.
- 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 vierwekelijkse periode indien de arbeidsovereenkomst op het moment van opzeggen korter dan vijf jaar heeft geduurd;
 - twee maanden respectievelijk twee vierwekelijkse perioden indien de arbeidsovereenkomst op het moment van opzeggen langer dan vijf jaar, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd;
 - drie maanden respectievelijk drie vierwekelijkse perioden indien de arbeidsovereenkomst op het moment van opzeggen langer dan 10 jaar, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd;
 - vier maanden respectievelijk vier vierwekelijkse perioden indien de arbeidsovereenkomst op het moment van opzeggen 15 jaar of langer heeft geduurd.
- Voor de werknemer bedraagt de opzegtermijn één maand respectievelijk één vierwekelijkse periode.
- Als in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat de opzegtermijn voor de werknemer langer is dan één maand, dan bedraagt de opzegtermijn voor de werkgever het dubbele van die voor de werknemer. De opzegtermijn voor de werknemer mag niet langer zijn dan zes maanden.
- e. De werkgever kan, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, de arbeidsovereenkomst conform artikel 7:669 lid 4 BW opzeggen zonder voorafgaande toets of instemming van de werknemer in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, zulks tegen of na de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor het bereiken van die leeftijd. Hetzelfde geldt in het geval werkgever en werknemer een andere leeftijd zijn overeengekomen waarop de arbeidsovereenkomst eindigt en de werknemer deze leeftijd heeft bereikt. De wettelijke geldende opzegtermijnen dienen in acht te worden genomen. Indien de werknemer doorwerkt ná het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd, dan geldt voor de werkgever de wettelijke opzegtermijn van één maand, tenzij schriftelijk van de wettelijke termijn is afgeweken.
- f. Indien in de termijn van opzegging verlofdagen als bedoeld in artikel 46 lid 1 (zomervakantie) vallen, wordt de termijn van opzegging met deze dagen verlengd.

2. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
 - a. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken, waarvoor de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst is aangegaan.
 - b. Conform artikel 7:668 van het Burgerlijk Wetboek geldt voor de arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor zes maanden of langer én waarvan het einde is gesteld op een kalenderdatum, dat de werkgever uiterlijk één maand voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt een schriftelijke aanzegging moet doen over het al dan niet voortzetten van het contract alsmede –bij een eventuele voortzetting- de voorwaarden waaronder. Bij het niet (volledig) nakomen van de aanzegverplichting is de werkgever een vergoeding verschuldigd aan de werknemer.
 - c. Indien het recht tot tussentijdse opzegging schriftelijk is overeengekomen dan gelden de opzegbepalingen, voor zowel werkgever als werknemer, als vermeld in dit artikel onder de leden 1.a tot en met 1.d en lid 1.f.
3. Ketenregeling, zoals geldend vanaf 1 januari 2020 conform de Wet Arbeidsmarkt in balans (WAB)
 - a. Ketenregeling.

Met betrekking tot het aangaan van meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt de ketenregeling uit artikel 7:668a van het BW.

 - Arbeidsovereenkomsten tellen mee in een keten als arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen binnen een periode van zes maanden of korter. Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geëindigd en een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan na het verstrijken van zes maanden na het einde van de laatste arbeidsovereenkomst, dan begint een nieuwe keten.
 - Als een keten van twee of drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd langer dan 36 maanden heeft geduurd, dan is vanaf dat moment sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat tevens van rechtswege op het moment dat de keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd uit meer dan drie arbeidsovereenkomsten bestaat.
 - Sub a is van overeenkomstige toepassing op elkaar op volgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

Op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2 van de Wet educatie en beroepsonderwijs is de ketenregeling conform artikel 7:668a lid 10 BW niet van toepassing. De ketenregeling is tevens in het geheel niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer, conform artikel 7:668a lid 9 BW.

- b. De periode, bedoeld in lid 3, onderdeel a van dit artikel, wordt verlengd tot ten hoogste 48 maanden, en het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedraagt ten hoogste zes, indien het betreft een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Voor de vaststelling of de in dit lid bedoelde periode of het bedoelde aantal arbeidsovereenkomsten is overschreden worden alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
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 (zaterdagen, zondagen 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 15 - **Functioneringsgesprek**

(zie ook bijlage VIII ; zoals opgenomen in het Besluit Algemeen Verbindend Verklaring in de Staatscourant van 26 juli 2010, publicatienr. 11972)

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 Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie 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 24.

HOOFDSTUK 4 - ARBEIDSTIJD EN ARBEIDSDUUR

Artikel 16 - 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 voor werknemers vanaf 18 jaar:

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 drie vrije zondagen per vier weken.

Artikel 17 - De arbeidsduur

1. a. 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 tijdelijke afwijkende werktijden volgens de bepalingen van lid 1b van dit artikel zijn overeengekomen met de OR/PVT.

Een afwijkende arbeidsduur dient schriftelijk te worden vastgelegd.

De arbeidsduur is bepalend voor het aantal ATV-uren.

De normale arbeidsduur per dag bedraagt hoogstens 9 uur.

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

Arbeidsduur per dag	Arbeidsduur per week	ATV in uren	ATV in dagen	Scholingsdagen
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 uur (4 dagen)	36	$52,5 - (46 \times 1,5) = 16,5$ negatief#	0	2#

Toelichting op schema.

- # Bij een 36-urige werkweek komt de ATV 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 ATV-dagen uiteindelijk op 0 uitkomt. Dit laat onverlet de verplichting tot het voeren van een scholingsbeleid zoals geformuleerd in artikel 52.
1. b. Tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur per week
Werkgevers kunnen overgaan tot het instellen van 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, wordt 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.

Hierbij gelden navolgende voorwaarden:

- Werkgevers zullen alleen na overleg en met instemming van de OR of PVT kunnen overgaan tot het instellen van afwijkende werktijden. Werkgevers die van deze regeling gebruik maken dienen dit voorafgaand schriftelijk te melden bij de Vakraad. Bij deze verplichte melding aan de Vakraad moet een handtekeninglijst worden meegestuurd waarop tenminste 75% van het betrokken personeel binnen het aangepaste rooster, voor akkoord heeft getekend.
De PVT dient te zijn geregistreerd bij de Vakraad.
- Deze regeling geldt ook voor werknemers van 57 jaar of ouder met dien verstande dat op individueel niveau afspraken over een verkorte werkweek mogelijk zijn, of dat de werknemers door gebruik van de regeling vitaliteitsverlof (lid 6 van dit artikel) tot een vierdaagse of verkorte werkweek komen.
- De afwijkende werktijden gelden voor de werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd en voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd met een looptijd van minimaal één jaar.
- De aankondiging van het nieuwe rooster dient uiterlijk plaats te vinden op de donderdag voorafgaande aan de uitvoering daarvan in de week daaropvolgend.
- De vrije tijd wordt conform de afspraak over het werkrooster aan de werknemers kenbaar gemaakt.
- De aanvang en het einde van de werktijden van deze regeling liggen tussen 07.00 uur en 17.00 uur.
- Werknemers zullen nooit meer dan 9 uur op een werkdag binnen de grenzen van de huidige arbeidstijdenwet werken. Er geldt dus nooit meer dan 1,5 uur ten opzichte van de standaard werkdag.
De werkgever kan bij het inroosteren van minder uren kiezen uit drie opties:
 1. niet minder dan 6 uur per dag (dat wil zeggen maximaal 1,5 uur korter ten opzichte van de standaard werkdag
 2. een hele dag
 3. een halve dag
- Er geldt een jaarlijks maximum van 120 min-uren.
- Verrekening van de plus- en min-uren:
 - De standaard te werken uren worden per kwartaal (of per periode van 13 weken) vastgesteld.
 - Aan het einde van de periode wordt de stand van de plus- of min-uren 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 plusuren uit de voorliggende periode minus de min-uren uit deze periode. De plusuren uit deze periode worden verrekend met de min-uren uit de volgende periode.
 - Op 31 maart wordt het saldo aan plusuren á 100% loon uitbetaald. (Het overwerkdeel is dan al 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 uiterlijk in het jaar volgend op het jaar waarin de min-uren zijn ontstaan kunnen deze worden gecompenseerd met plus uren. Indien binnen deze periode min-uren niet zijn gecompenseerd met plus uren, komen deze min-uren te vervallen.
 - Verrekening van het aantal min-uren vindt alleen plaats bij beëindiging van het dienstverband ingeval van verwijtbaar ontslag van de werknemer.
 - Voor de werknemers met een contract voor bepaalde tijd die één jaar of langer werkzaam zijn, geldt dat de plusuren per kwartaal verrekend zullen worden.
 - Indien een werkgever die met afwijkende werktijden werkt, failliet gaat, dan zal in schrijnende gevallen de Vakraad beslissen hoe een werknemer te compenseren, voor plusuren, die als gevolg van het faillissement niet uitbetaald kunnen worden.
2. De werkgever zal het personeels- en wervingsbeleid binnen de onderneming mede richten 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 gevergd. 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. Op grond van de Wet Flexibel Werken kunnen werknemers die minimaal 26 weken in dienst zijn, behoudens onvoorziene omstandigheden, aan hun werkgever verzoeken om de overeengekomen arbeidsduur (tijdelijk) 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.
- *Tevens kunnen werknemers die minimaal 26 weken in dienst zijn, behoudens onvoorziene omstandigheden, hun werkgever verzoeken tot aanpassing van hun arbeidsplaats. De werkgever zal het verzoek afhandelen conform de Wet Flexibel Werken.
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. Vervallen.

*6. Regeling vitaliteitsverlof

Werknemers vanaf 57 jaar mogen tot het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd 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 (artikel 45 lid 1a)
 - feestdagen (artikel 45 lid 5)
 - ATV dagen (artikel 17 lid 1a en schema)
- en door aankoop van
- vitaliteitsverlofdagen (onderstaande leden 6b en 6e)
 - eventueel nog extra op te nemen dagen; het recht op een vierdaagse werkweek (onderstaand lid 6g)

Bij het afspreken van structurele verkorting van de arbeidstijd geldt dat de pensioenaanspraken, het arbeidsongeschiktheidspensioen, de vakantierechten en de vakantietoeslag worden berekend op basis van het loon vóór aankoop.

*a. De werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, heeft geen recht om vitaliteitsverlofdagen aan te kopen. Het eventueel op basis van de overgangsbepalingen (artikel 17 lid 6i) eerder verworven recht op vitaliteitsverlofdagen zonder eigen bijdrage, komt bij beëindiging van het dienstverband of bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd eveneens te vervallen.

b. Vitaliteitsverlofdagen

Afhankelijk van de leeftijd, heeft 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'.

Staffel ingangsrecht op vitaliteitsverlofdagen

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 krijgt 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 vitaliteitsverlofdagen 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 werkgever zal het loon over deze vitaliteitsverlofdagen voor 100% doorbetalen en houdt op de loonstrook een afzonderlijk zichtbare werknemersbijdrage in volgens de berekening in onderstaande tabel.

Tabel werknemersbijdrage aankoop vitaliteitsverlofdag

Loonniveau	Werknemersbijdrage
Tot en met loonschaal I trede 12	<ul style="list-style-type: none"> - 0,225% van het jaarloon inclusief vakantietoeslag, per vitaliteitsverlofdag van 7,5 uur - als een bruto inhouding op de loonstrook gespecificeerd
Vanaf loonschaal I trede 12	<ul style="list-style-type: none"> - 0,45% van het jaarloon inclusief vakantietoeslag per vitaliteitsverlofdag van 7,5 uur - 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 werkgever maximaal de bijdrage is, berekend op basis van het loon van loonschaal I trede 12) - als een bruto inhouding op de loonstrook gespecificeerd

- 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 vitaliteitsverlofdagen bijkopen. Namelijk het maximum aantal vitaliteitsverlof koopdagen (conform de leden 6b en 6e van dit artikel) dat nodig is om per jaar op 10 vrij in te plannen verlofdagen uit te komen.
- g. Extra koopdagen vierdaagse werkweek
Blijven er na toepassing van lid 6b van dit artikel (de vitaliteitsverlofdagen) nog extra dagen nodig om een vierdaagse werkweek in te vullen, dan kan de werknemer nog extra dagen aankopen. De werkgever zal het loon gedurende dit verlof voor 100% doorbetalen en houdt een op de loonstrook afzonderlijk zichtbare werknemersbijdrage in. De werknemersbijdrage is 0,405% van het jaarloon inclusief vakantietoeslag per verlofdag van 7,5 uur (d.w.z. dat de werknemer zelf 90% voor zijn rekening neemt)

h. Optionele afspraken over aanvullend vitaliteitsverlof

Naast het recht op vitaliteitsverlof (volgens de staffel onder lid 6b van dit artikel), waarbij een jaarlijks maximum van 14, 20 of 26 werkdagen geldt, bestaat er de mogelijkheid dat de werknemer en de werkgever een afspraak willen maken over extra dagen aanvullend vitaliteitsverlof. Hierdoor mag de oorspronkelijke arbeidstijd, eventueel in combinatie met deeltijdpensioen, maximaal worden verkort tot 50% van de normale arbeidsduur cao (37,5-urige werkweek). Het afspreken van aanvullend vitaliteitsverlof is optioneel en is geen recht zoals het vitaliteitsverlof. Tevens dient wederzijdse instemming te bestaan. Verder gelden onverkort de overige afspraken van de regeling vitaliteitsverlof (zoals bepaald in de leden 6b tot en met 6g van dit artikel).

i. Overgangsbepalingen

Tot 1 januari 2019 gold voor de oudere werknemers dat zij recht hadden op 'extra verlofdagen oudere werknemer' (zie de cao Timmerindustrie 1 april 2018 tot en met 1 april 2019; zoals opgenomen in het Besluit Algemeen Verbindend Verklaring in de Staatscourant 6 november 2018, publicatienr. 57756, onder UAW nr. 12018).

Indien de werknemer dit ingangsrecht op 'extra verlofdagen oudere werknemer' al had vóór 1 januari 2019, dan zijn deze dagen per 1 januari 2019 omgezet in 'vitaliteitsverlofdagen zonder eigen bijdrage'.

Op de eerdere regeling 'extra verlofdagen oudere werknemer' is een overgangsbepaling van kracht.

Deze werknemer mag nog de volgende keuzes maken:

- hij kan besluiten zijn recht op 'vitaliteitsverlofdagen zonder eigen bijdrage' te behouden. Dit recht is bevroren; dat betekent dat het aantal dagen niet meer wordt verhoogd naarmate men ouder wordt.
óf
- hij kan besluiten om over te stappen naar de regeling vitaliteitsverlof (lid 6 b t/m g van dit artikel). Hierdoor kan hij zijn bestaand aantal vitaliteitsverlofdagen uitbreiden. Waarbij dan over alle aangekochte vitaliteitsverlofdagen de eigen bijdrage werknemer (zoals bepaald in lid 6e en de tabel van dit artikel) wordt toegepast. Indien de werkgever en werknemer dit hebben afgesproken, dan vervalt hiermee bindend het eerder verworven recht op de 'vitaliteitsverlofdagen zonder eigen bijdrage'.

Op de eerdere regeling 'vierdaagse werkweek voor 55+ers' is ook een overgangsbepaling van kracht voor werknemers die vóór 1 januari 2019 bestaande afspraken maakten.

Deze werknemer mag namelijk nog kiezen

- om de regeling vierdaagse werkweek voor 55+ers op de tot 1 januari 2019 geldende voorwaarden voort te zetten;
óf
 - om over te stappen naar de regeling vitaliteitsverlof (lid 6 b t/m g van dit artikel). Indien de werknemer zijn keuze voor de regeling vitaliteitsverlof heeft afgesproken met zijn werkgever, is dit bindend.
- j. Indien de werknemer het niet eens kan worden met zijn werkgever over zijn recht op (vitaliteits) koopdagen, kunnen beiden dit geschil voorleggen aan de Vakraad (conform artikel 8 Geschillen)

Artikel 18 - **Overwerk**

1. a. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 17. De bepalingen rondom de vergoeding voor overwerk worden geregeld in artikel 32. De hoogte van de toeslag is omschreven in bijlage II.
b. De verrekening van de plusuren bij de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur is geregeld in artikel 17 lid 1.b.
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 45 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 19 - **Partiële leerplicht**

1. Voor de jeugdige werknemer die krachtens de bepalingen van de leerplichtwet gedurende twee dagen per week leerplichtig is, geldt een driedaagse 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 vierdaagse 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 45 heeft de partiel 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 20 - **Vakopleiding, Beroepsbegeleidende leerweg**

1. a. 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.
- b. 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 19, 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. a. 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 vier weken of per maand een loonbetaling ter grootte van 75% van het loon van een jeugdige in opleiding niveau 1 of 2, met dien verstande dat dit loon per uur niet lager mag zijn dan het wettelijk minimumloon.
 - b. De werknemer van 21 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 21 - **Verbodsbepaling machinale arbeid**

Jeugdigen zoals benoemd in de geldende Arbowet en -Arboregelgeving mogen, behoudens de in deze regelingen genoemde situaties, geen machinale arbeid verrichten.

HOOFDSTUK 6 - HET LOON

Artikel 22 - Wijze van loonbetaling

1. Tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen, is de periode tussen twee opeenvolgende betalingen (de loonperiode) gelijk aan een kalendermaand of aan vier weken.² 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 ervoor te zorgen dat de werknemer op de betaaldag over zijn loon of over zijn voorschot kan beschikken.
3.
 - a. Indien de dienstbetrekking op een andere dag dan de betaaldag eindigt, zal de betaling uiterlijk op de laatste werkdag plaatsvinden.
 - b. 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 Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie en ingevolge de Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW).
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.

² Cao partijen bevelen een loonbetaling tijdvak van een maand aan.

7. Pensioensparen.

De werknemer is gerechtigd te zijner keuze een gedeelte van zijn vast overeengekomen loon c.q. een variabel loonbestanddeel 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.

8. 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.

*9. Contributiebetaling.

De werkgever vergoedt op verzoek van de werknemer, en op vertoon van zijn bewijs van betaling, eenmaal per jaar de kosten van de vakbondscontributie; in eerste instantie vanuit de vrije ruimte van de geldende werkkostenregeling van de werkgever. Is dit niet mogelijk, dan geldt per een jaarlijkse vergoeding van € 90,- netto.

*10. Thuiswerkvergoeding.

De werknemer ontvangt een thuiswerkvergoeding van € 2,00 per thuis gewerkte dag. Werkgever en werknemer maken onderling uitvoeringsafspraken over de toepassing voor de betreffende functie.

Artikel 23 - Functie-indeling werknemers

(zie ook bijlage I, en artikel 28: de bijlagen VI en VI-a zoals opgenomen in het Besluit Algemeen Verbindend Verklaring in de Staatscourant van 26 juli 2010, publicatienr. 11972)

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 Functie-systeem Timmerindustrie, bijlage VI, welke verkrijgbaar is bij de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie of te downloaden via www.sswt.nl. Voor het inschalen in de bijbehorende loonschaal wordt verwezen naar het handboek Loonsysteem Timmerindustrie, zoals is opgenomen onder bijlage VII.

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 21 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 24 - 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 bezwaarprocedure 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 eenieder 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.a. De commissie deelt (binnen drie maanden) haar bindend advies schriftelijk mee aan de indiener van het beroep met een kopie aan de directie.
 - b. 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 ten gevolge 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
Westeinde 12
1334 BK Almere

Artikel 25 - **Bijzondere bepalingen 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 16 lid 1 van deze cao dan wel langer dan de in artikel 17 van deze cao genoemde arbeidsduur. In deze gevallen zijn de bepalingen van artikel 18 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 30 respectievelijk artikel 32 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 Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Bouwnijverheid (bpfBOUW) of meer dan 35% hoger is dan het in bijlage I vermelde garantieloon voor de betreffende functie.

Artikel 26 - **Functie-indeling (jeugdige) werknemers** en tijdens vakopleiding BBL (zie ook bijlage I en artikel 28)

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 21 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. De functie van de werknemer van 21 jaar of ouder tijdens de vakopleiding BBL niveau 3 of met diploma niveau 2 wordt ingedeeld in een functiegroep van de loonschalen A tot en met I en dan minimaal tegen de beloning van de 20-jarige tijdens vakopleiding BBL.

Artikel 27 - 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 30 alsmede de in artikel 31 lid 1 tot en met 3 genoemde toeslagen. Niet tot het individueel overeengekomen loon behoren variabele gratificaties, tantièmes en dergelijke toeslagen.

Artikel 28 - Garantielonen

(zie ook bijlage I en artikelen 23 en 26)

1. De werkgever zal aan de werknemer per kalendermaand of per vier weken 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 17 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.

***Artikel 29 - Wijziging lonen**

De werknemer die op 1 december 2021 in dienst is ontvangt een éénmalige uitkering van € 325,00 bruto op fulltime basis.

1. Voor de volwassen werknemers vanaf 21 jaar t.w. Bijlage 1 de loonschalen A tot en met I, zullen voor de contractduur van de cao de lonen (cao en daadwerkelijke lonen) als volgt worden verhoogd:

Ingangsdatum	% (hierin is de algemene prijscompensatie verdisconteerd)	Bruto verhoging per maand op fulltime basis (=37,5 u/wk)
1 januari 2022		€ 70,00
1 december 2022	1,00%	
1 januari 2023		€ 85,00

2. Voor de jeugdige werknemers tot 21 jaar zonder vakopleiding en voor de jeugdige werknemers tot 21 jaar tijdens of met de vakopleiding Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) t.w. artikel 26 en Bijlage I, de jeugdtreden loontabellen, zullen voor de contractduur van de cao de lonen (cao en daadwerkelijke lonen) als volgt worden verhoogd:

Ingangsdatum	% (hierin is de algemene prijscompensatie verdisconteerd)	Bruto verhoging per maand op fulltime basis (=37,5 u/wk)
1 januari 2022	3,00%	
1 december 2022	1,00%	
1 januari 2023	3,00%	

Artikel 30 - 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 prestatie bevorderend 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 31 - Toeslagen op lonen

1. Verschoven arbeidstijd.
In de gevallen waarin de werknemer op grond van het bepaalde in artikel 16 lid 2 gehouden is te werken buiten de grenzen voorgeschreven in artikel 16 lid 1, doch onder handhaving van de normale arbeidsduur, zal het loon voor de uren welke vallen buiten de in artikel 16 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 32 lid 1.
2. Ploegendienst.
Indien, op grond van artikel 16 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 32 - Vergoeding overwerk

1. Voor overwerk ontvangt de werknemer een vergoeding in:
 - vrije tijd, gelijk aan de duur van het overwerk,
óf
 - uitbetaling, gelijk aan de duur van het overwerk en een toeslag. De toeslag is omschreven in bijlage II.Vervangende tijd zal worden opgenomen indien de werkzaamheden dat toelaten, een en ander ter beoordeling van de werkgever.
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.

Artikel 33 - Vergoeding reizen

1. Onder reizen 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. Reizen 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.
3. a. Als reistijd bij gebruik van een openbaar middel van vervoer geldt de reistijd volgens de dienstregeling.
b. 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

- c. 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 reizen zullen in dit geval als arbeidsuren worden betaald.

HOOFDSTUK 7 - VERGOEDINGEN

Artikel 34 - Gereedschapsvergoeding en werkkleding

1. Aan productiemedewerkers 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 35 - Vergoeding Bedrijfs hulpverlening

1. De werkgever zal op basis van de risico's die in de RI&E zijn geconstateerd, een BHV organisatie inrichten. De werkgever zal aan werknemers die met een geldig certificaat bedrijfs hulpverlener (BHV-er) zijn aangesteld een vergoeding 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.

Artikel 36 - Reiskosten

1. a. Woon-werkverkeer.
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.

*b. Voor de afstand enkele reis tussen de woning en de werkplek, ongeacht welk vervoermiddel wordt gekozen, geldt onderstaande tabel reiskostenvergoeding. Hierbij geldt dat de ANWB-routepanner wordt aangehouden ter berekening van de kortste route.

Afstand enkele reis		Reiskostenvergoeding (€)
Meer dan	tot en met	per gewerkte dag
0 km	10 km	1,00
10 km	15 km	3,80
15 km	20 km	5,70
20 km	25 km	7,60
25 km	30 km	9,50
30 km	en meer	11,40

- c. De reiskostenvergoeding wordt bepaald op het moment van indiensttreding. Aanpassing van de reiskosten bij verhuizing op eigen verzoek naar een verder gelegen adres is niet van toepassing.
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 Arbodienst. Het gebruik van een eigen vervoermiddel in plaats van openbaar vervoer dient de goedkeuring van de werkgever te hebben.
4. De in lid 2 bedoelde 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. Mocht deze berekening in een jaar echter niet direct leiden tot een aanpassing, dan wordt de uitkomst telkens opgeteld bij toekomstige uitkomsten, zodanig dat deze op enig moment wel leidt tot een positieve aanpassing.

Artikel 37 - 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 16 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 33, 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 verblijft 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 REGULINGEN

Artikel 38 - Cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie

1. Er is een cao inzake de bedrijfstakeigen regulingen voor de Timmerindustrie (cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie).
2. In deze cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie worden nadere regels gesteld ten aanzien van de uitvoering van de regulingen voor scholing & werkgelegenheid, opleiding & ontwikkeling, reguling zwaarwerktimmer, de collectieve ongevallenverzekering, aanvullingen op werknemersverzekeringen, vervoer stoffelijk overschot, re-integratie en palliatief- en rouwverlof van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

Artikel 39 - Bijdrage- en premie verplichtingen

1. Krachtens de bepalingen van de reglementen van het in artikel 38 lid 2 bedoelde fonds 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 het in artikel 38 lid 2 genoemde fonds en conform het premie overzicht 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 16 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 reguling zoals bepaald in artikel 32 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.

HOOFDSTUK 9 - ARBEIDSVERHINDERING

Artikel 40 - Algemeen

Geen loon is verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 7:628 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 41 (doorbetaling loon bij arbeidsongeschiktheid) alsmede 47 (vakantie-, snipper- en feestdagen) en 48 (roostervrije tijd) van deze cao.

Artikel 41 - Doorbetaling loon bij arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer zijn diverse wettelijke bepalingen van toepassing; 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 jaar 100%
- Gedurende het tweede jaar 70%

Werknemers met een levensbedreigende of met een terminale ziekte, zulks naar het oordeel van de bedrijfsarts, en slachtoffers van een bedrijfsongeval houden ook over het tweede ziektejaar in ieder geval recht op 100% loondoorbetaling.

De werkgever voldoet aan de premie en bijdrageverplichtingen jegens de in artikel 38, tweede lid en in het premie overzicht bijlage V genoemde stichting 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/ arbeidsongeschiktheidspensioenregelingen, op het door te betalen loon in mindering brengen. Indien het bedrag dat op grond van sub a wordt doorbetaald aan de werknemer lager zou zijn dan het bedrag waarop de werknemer recht heeft op grond van artikel 7:629 BW, dan moet voor de doorbetaling worden uitgegaan van het laatstgenoemde bedrag.

b. De werkgever is vanaf de derde ziekmelding -gedurende een kalenderjaar- niet tot loondoorbetaling van de eerste ziektegedag gehouden. Indien de werkgever besluit tot looninhouding, dan moet de werkgever hierover altijd een gesprek voeren met de werknemer.

Deze mogelijkheid tot looninhouding geldt niet voor werknemers met een levensbedreigende of met een terminale ziekte, zulks naar het oordeel van de bedrijfsarts, en ook niet voor slachtoffers van een bedrijfsongeval.

- c. De werknemer die op of na AOW-gerechtigde leeftijd arbeidsongeschikt wordt, behoudt recht op 100% van het vastgestelde loon overeenkomstig het bepaalde in lid 1, onder a, van dit artikel, gedurende het tijdvak dat is opgenomen in artikel 7:629 lid 2 sub b BW.
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 vervroegd 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 41 lid 1a behorend niveau van loondoorbetaling aan zieken.

Artikel 42 - 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 de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid. De voorwaarden waaronder recht op deze aanvullende verstrekkingen bestaat zijn opgenomen in het reglement Arbeidsongeschiktheidspensioen van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

Artikel 43 - 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 Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie - 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.
3. Geen recht op aanvulling, respectievelijk op uitkering uitgaande boven de door de UWV 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 ten gevolge 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 verafgelegene 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 44 - **Werktijdverkorting**

De werkgever, die een werktijdverkorting of nul-urenvergunning heeft gekregen, zal het door de UWV uit te keren wachtgeld en/of werkloosheidsuitkering aanvullen tot het normale nettoloon en tevens de verschuldigde bijdragen en premies betalen jegens de in artikel 38, tweede lid genoemde stichting.

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

Artikel 45 - Aantal Verlofdagen

1. Aantal verlofdagen.

De opbouw van de vakantiedagen verloopt volgens kalenderjaren.

a. Onderstaande verlofrechten gelden:

Aantal Verlofdagen

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

beneden 18 jaar	29 werkdagen
18 jaar en ouder	25 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 partieel leerplichtige jeugdige werknemer, als bedoeld in artikel 19, heeft bij een tweedaagse schoolplicht over een kalenderjaar recht op 18 werkdagen verlof. Bij een ééndaagse schoolplicht is dat 24 dagen.

*2. Extra verlof.

Indien een werkgever in overleg met de werknemers of hun gekozen vertegenwoordigers besluit tot een wintersluiting (de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar) en indien deze wintersluiting in dat jaar vijf snipperdagen vergt, hebben alle werknemers recht op 1 verlofdag extra.

3. Vervallen.

4. Doorbetaling loon.

De werkgever zal aan de werknemer over de (extra) verlofdagen zoals genoemd in lid 1a het individueel overeengekomen loon doorbetalen. Indien het bedrag dat op grond van deze bepaling wordt doorbetaald aan de werknemer lager zou zijn dan het bedrag waarop de werknemer recht heeft op grond van artikel 7:639 BW, dan moet voor de doorbetaling worden uitgegaan van het laatstgenoemde bedrag. Daarnaast worden de in artikel 39, lid 1 bedoelde bijdragen en premies doorbetaald.

- *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, tweede Pinksterdag, 5 mei in een lustrumjaar, alsmede op de dag die als Koningsdag wordt gevierd. Wanneer bij ploegendienst op deze dagen wordt gewerkt, zal ter compensatie op een andere dag vrijaf worden gegeven.
6. Vakantieopbouw bij ziekte.
In geval van volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bouwt een werknemer volledig vakantierecht op over de gehele periode waarin hij zijn arbeid wegens arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen verrichten (zie ook artikel 41).
7. Werkgever en werknemer mogen geen gebruik maken van de schriftelijke afwijkingsmogelijkheid met betrekking tot de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen zoals bedoeld in artikel 7:635 lid 5 van het BW.

Artikel 46 - Opname verlof- en snipperdagen

1. Vakantie.

Op grond van de onder lid 1 van artikel 45 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.

Ten gunste van de werknemer bedraagt de termijn voor verjaring van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen ex artikel 7:640a en 7:642 BW vijf jaar. Hiermee wordt ten gunste van de werknemer afgeweken van het bepaalde in artikel 7:640a BW ter zake de vervaltermijn voor wettelijke vakantiedagen.

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. Verhinderung 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 47 - **Betaling verlof- en feestdagen en vakantietoeslag**

1. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling over de hem verleende verlof- en feestdagen, als in art. 45 leden 1,2 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
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 arbeidsongeschiktheid zullen voor de werknemer worden omgezet in een uit te betalen bedrag gelijk aan het loon over het verworven aantal vakantiedagen.

³ Onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Artikel 48 - Roostervrije tijd en ATV

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 (atv) dagen; voor degenen met een parttime dienstverband worden deze zeven roostervrije (atv) dagen naar verhouding berekend (zie ook artikel 17, 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. 38 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 vier-wekelijkse periode.
8. De werknemer mag per kalenderjaar maximaal 5 ATV dagen inleveren in ruil voor een persoonlijk loopbaanontwikkelingsbudget. De werkgever zal vervolgens een toeslag van 50% geven over de bruto-waarde van de ingeleverde dagen. De toeslag is omschreven in bijlage II. Dit scholingsbudget wordt beheerd door de werkgever die hierbij zorgdraagt voor een zo gunstig mogelijke fiscale administratie.

Ook kan de werknemer de werkgever verzoeken de geldelijke waarde van deze, voor zijn persoonlijke scholingsdoel ingeleverde ATV dagen (plus de werkgeverstoeslag van 50%), op werknemersnaam door te storten vrij van loonbelasting naar een externe instelling die gespecialiseerd is in het beheer van persoonlijke opleidingsbudgetten.

De werknemer kan de ingeleverde ATV dagen alleen besteden aan (een) te volgen opleiding(en) ter verbetering van zijn persoonlijke arbeidsmarktpositie. De opleiding(en) dien(en)t te zijn gericht op de huidige functie, of een toekomstige functie of (ander) beroep. De werknemer is geheel vrij in de keuze van opleidingen binnen voornoemde criteria.

9. Daarnaast kan de werknemer aan zijn werkgever per jaar maximaal 115 ATV uren verkopen. Hierbij geldt:
 - dat er sprake is van vrijwilligheid
 - dat de eerste 52,5 ATV-uren bij een werkweek van 37,5 uur niet verkocht mogen worden
 - een toeslag van 25% over de bruto waarde van deze urenWerkgever en werknemer leggen voorafgaand aan het kalenderjaar, en telkens per nieuw jaar, hun afspraken schriftelijk vast. De toeslag is omschreven in bijlage II.

Artikel 49 - **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. Werknemers wier gezin niet in Nederland woonachtig is, kunnen 10 dagen onbetaald verlof per jaar opnemen mits dit vroegtijdig wordt gemeld.
3. De werkgever stelt de werknemer in staat onbetaald verlof op te nemen om een godsdienstige feestdag te vieren.

Artikel 50 - **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 therapeut (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 therapeut 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, onvoorziene 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 één 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 één dag; e.e.a. mits het dienstverband tenminste drie maanden heeft geduurd.

e. Onvoorziene omstandigheden en calamiteiten.

In geval van een onvoorziene omstandigheid en 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 naaste 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 naaste, waarvoor ook een recht op kortdurend zorgverlof (zie lid 4) geldt), 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 kind of een eigen ouder. Dit geldt ook voor de verzorging van een zieke in de tweede graad (grootouders, kleinkinderen, broer en zus), andere huisgenoten dan de kinderen of partner, of voor mensen met wie een sociale relatie bestaat en die van de hulp van de werknemer afhankelijk zijn. 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 werknemer kan verzoeken het verlof meerdere keren per jaar 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.

Het recht op langdurig zorgverlof geldt ook voor de verzorging van een zieke in de tweede graad (grootouders, kleinkinderen, broer en zus), andere huisgenoten dan de kinderen of partner, of voor mensen met wie een sociale relatie bestaat en die van de hulp van de werknemer afhankelijk zijn. Daarnaast kan de werknemer ook langdurig zorgverlof opnemen als iemand hulpbehoevend of ziek is.

Er bestaat de mogelijkheid voor werkgevers om het verzoek af te wijzen op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

6. Zwangerschaps- en bevallingsverlof.

- a. Op grond van de Wet Arbeid en Zorg heeft de vrouwelijke werknemer 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 zwangerschapsverlof 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. De werknemer die zwangerschapsverlof geniet heeft recht op 100% van haar dagloon. Dit bedrag bedraagt niet meer dan het maximumdagloon.
- b. Het bevallingsverlof kan na zes weken waarop het recht op verlof is ingegaan, in deeltijd worden opgenomen over een maximale periode van 30 weken. Het verzoek daartoe wordt gedaan uiterlijk drie weken nadat het verlof is ingegaan.
- c. Onder de voorwaarden zoals geformuleerd in hoofdstuk 3 van de Wet Arbeid en Zorg, bestaat recht op verlenging van het bevallingsverlof met maximaal 10 weken bij langdurige ziekenhuisopname van het pasgeboren kind en overdracht van het bevallingsverlof van de moeder op de partner indien zij overlijdt bij de geboorte van het kind.
- d. Bij een zwangerschap van meer dan één kind krijgt de vrouwelijke werknemer 10 weken zwangerschapsverlof en minimaal 10 weken bevallingsverlof. Het totale verlof is 20 weken.

7. Geboorteverlof.

- a. Op grond van de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) heeft de echtgenoot, geregistreerde partner dan wel degene die ongehuwd samenwoont of het kind erkend heeft, recht op betaald geboorteverlof van eenmaal de arbeidsduur per week. Op te nemen gedurende de eerste vier weken gerekend vanaf de eerste dag na de bevalling. Het is een onvoorwaardelijk recht. De werknemer kan naar eigen keuze de dagen opnemen.
Dit verlof is inclusief het verzuim voor het nakomen van de wettelijke verplichting tot aangifte van de geboorte waarvoor geen afzonderlijk recht wordt toegekend.

- b. Aanvullend geboorteverlof (de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG))
Na het geboorteverlof heeft de werknemer recht op aanvullend geboorteverlof met een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon. Dit betreft dan maximaal vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur en op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte.

8. Adoptieverlof en Pleegzorgverlof.

Op grond van de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) heeft de werknemer een wettelijk recht op adoptie- of pleegzorgverlof van maximaal 6 weken welk verlof vanaf 4 weken voor de eerste dag dat het kind in het gezin wordt opgenomen tot 22 weken daarna. Tijdens het adoptieverlof ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV ter hoogte van 100% van het dagloon (tot maximaal het maximumdagloon). Het verlof wordt in principe aaneengesloten opgenomen, maar het kan ook gespreid worden over 26 weken, tenzij de werkgever zich daartegen verzet wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

9. Ouderschapsverlof (ingevolge de Wet Arbeid en Zorg)

Onbetaald Ouderschapsverlof

Ingevolge de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer 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. De werknemer mag elke gewenste vorm van opname van het ouderschapsverlof verzoeken. Werkgever kan de gewenste invulling van het ouderschapsverlof op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang wijzigen.

*Betaald ouderschapsverlof

Per 2 augustus 2022 heeft de werknemer na de geboorte van een eigen kind of een kind dat bij hem woont en waarvoor hij duurzaam de zorg op zich heeft genomen, gedurende het eerste jaar na de geboorte wettelijk recht op 9 weken betaald ouderschapsverlof. Tijdens het betaald ouderschapsverlof ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV op basis van de Wet Arbeid en Zorg.

De aanvraag wordt gedaan door tussenkomst van de werkgever. Bij adoptie of pleegzorg geldt dat het betaalde ouderschapsverlof kan worden opgenomen tot een jaar na opname van het kind in het gezin, voor zover het kind jonger is dan 8 jaar.

Het resterende ouderschapsverlof (17 weken) kan nog steeds worden opgenomen tot het achtste verjaardag van het kind, maar blijft dan onbetaald.

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 Palliatief- en Rouwverlof van het Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie van de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds 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 Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie welke zijn opgenomen in de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds 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 Palliatief- en Rouwverlof van het Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie van de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds 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 Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie welke zijn opgenomen in de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie).
12. (On)betaald buitengewoon verlof wegens mantelzorg.
De werkgever kan op verzoek van de werknemer buitengewoon verlof voor mantelzorg verlenen indien hij vindt dat hiertoe aanleiding bestaat. Het buitengewoon verlof kan mét en zonder behoud van salaris worden afgesproken en voor een per situatie beperkte tijdsduur, ter beoordeling van de werkgever. Een eventuele afwijzing door de werkgever moet schriftelijk en gemotiveerd worden gedaan.

HOOFDSTUK 11 - PENSIOEN EN REGELING ZWAARWERKTIMMER

Artikel 51a - Pensioen

Er zijn voor de bedrijfstak regelingen voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen en voor arbeidsongeschiktheidspensioen. Deze regelingen worden uitgevoerd door de Stichting Bedrijfstak-pensioenfonds voor de Bouwnijverheid. De voorwaarden voor deelneming en de rechten zijn opgenomen in de desbetreffende reglementen van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid. Het bestuur van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid is bevoegd tot het vaststellen van de jaarlijkse premie; de nadere premieverdeling tussen de werkgever en werknemer wordt afgesproken door betrokken cao-partijen en is opgenomen onder bijlage V 'Premie Overzicht'.

Artikel 51b - Regeling zwaarwerktimmer

*Productiewerknemers kunnen vanaf leeftijd 65 jaar én onder gestelde overige voorwaarden, gebruik maken van de regeling zwaarwerktimmer waardoor zij eerder kunnen stoppen met werken. De werknemer ontvangt dan een (bruto) uitkeringsbedrag per jaar. Deze regeling zal gelden tot en met 31 december 2025 en wordt uitgevoerd door de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie (zie voor de nadere voorwaarden van deze regeling de reglementen behorende bij het Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie welke zijn opgenomen in de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie).

HOOFDSTUK 12 - COLLECTIEVE BELANGEN TIMMERINDUSTRIE

Artikel 52 - Scholing

1. Er is een Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie (SSWT), die onder meer (bij)scholingsmogelijkheden organiseert op de gebieden:
 - Arbo, veiligheid en milieu
 - communicatie en samenwerken
 - kwaliteit
 - management
 - vakbekwaamheid kantoor
 - vakbekwaamheid productie
 - erkenning van verworven competenties (EVC)

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 Scholing en Werkgelegenheid, welke uitgevoerd wordt door de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

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 (www.sswt.nl/scholing/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 fulltime 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 binnen het bedrijf c.q. de Timmerindustrie, heeft recht op een loopbaanadvies via de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.
 - b. De werknemer die om (dreigende) gezondheidsredenen zich ook buiten de Timmerindustrie oriënteert, heeft 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 53 - Arbobeleid en beleidsuitvoering

1. Iedere werkgever legt de uitgangspunten voor veilig en gezond werken vast in een beleidsverklaring en maakt deze kenbaar aan de werknemers. In een beleidsverklaring staan zaken genoemd zoals: het voldoen aan geldende wet- en regelgeving; het volgen van de arbeids hygiënische strategie (bronbestrijding) om risico's te reduceren en beheersen; het onderzoeken van ongevallen en het geven van voorlichting. Minimaal eenmaal per jaar overlegt de werkgever met zijn werknemers over de arbeidsomstandigheden en het verzuimbeleid binnen het bedrijf.
2. Een actuele Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) is wettelijk verplicht; hiermee wordt de basis van een goed arbobeleid gevormd doordat inzicht in risico's en maatregelen wordt geboden. In de timmersector is een erkende branche RI&E beschikbaar waarmee bedrijven zelf hun RI&E kunnen maken (www.sswt.nl/timmerindustrie/arbeidsomstandigheden/risico-inventarisatie-en-evaluatie)

Voorwaarden voor de RI&E in het algemeen en het gebruik van de erkende branche RI&E Timmerindustrie in het bijzonder zijn:

- Een RI&E moet actueel zijn. Als richtlijn wordt een periode van maximaal 5 jaar aangehouden, tenzij wijzigingen in de bedrijfssituatie aanleiding geven voor een voortijdige actualisatie.
- *- De inventarisatie moet volledig zijn, met aandacht voor bedrijfsspecifieke risico's zoals het werken met machines en gevaarlijke stoffen (houtstof), zoals uitgewerkt in de sectorale arbocatalogus (www.arbocatalogus-timmerindustrie.nl) welke is opgenomen in de Beleidsregel Arbo catalogi 2019 en gepubliceerd in de Staatscourant 2020, 53813.
- Bedrijven tot maximaal 25 werknemers hoeven bij gebruik van de erkende branche RI&E Timmerindustrie deze niet te laten toetsen; voor bedrijven boven 25 werknemers is wel een toets door een gecertificeerde kerndeskundige verplicht.
- Aansluitend op de risico's (knelpunten) moet een plan van aanpak worden opgesteld. Dit plan moet jaarlijks worden geactualiseerd.

- De werknemers moeten voorlichting krijgen over de risico's en maatregelen en de RI&E moet met het plan van aanpak ter inzage worden aangeboden aan alle werknemers.

*In de RI&E Timmerindustrie is voor de Timmerindustrie expliciete aandacht gegeven aan een aantal prioritaire risico's, die ook in de sectorale arbocatalogus voor de Timmerindustrie (www.arbocatalogus-timmerindustrie.nl); zoals opgenomen in de Beleidsregel Arbo catalogi 2019 en gepubliceerd in de Staatscourant 2020, 53813 zijn uitgewerkt. Het gaat hierbij om de volgende onderwerpen:

- Fysieke belasting
- Houtstof
- Geluid
- Machineveiligheid
- Psycho Sociale Arbeidsbelasting

In deze sectorale arbocatalogus staan de door de sociale partners gemaakte afspraken over de wijze waarop binnen de bedrijfstak invulling kan worden gegeven aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften om gezond en veilig te kunnen werken.

De werkgever dient binnen zijn bedrijf aantoonbaar zodanige maatregelen te treffen dat minimaal voldaan wordt aan het in de Arbowetgeving en het in deze cao bepaalde beschermingsniveau.

Indien de werkgever gebruik maakt van de in deze catalogus aangeboden maatregelen, dan voldoet hij zowel aan de Arbowetgeving als aan het in deze cao bepaalde beschermingsniveau.

3. Bedrijven moeten zorgen voor voldoende deskundigheid, zodat de in het bedrijf voorkomende veiligheids- en gezondheidsrisico's in het bedrijf herkend en beheerst worden. Deskundigheid dient beschikbaar te zijn op onderstaande gebieden:
 - Bedrijfsgezondheidszorg (o.a. verzuimbegeleiding en re-integratie) moet volgens de maatwerk- of vangnetregeling worden ingevuld, zie artikel 54. Als met een re-integratiebureau gewerkt wordt, dan dient dit bureau over een Borea-keurmerk te beschikken of bij de OVAL te zijn aangesloten.
 - De RI&E mag, indien noodzakelijk, alleen door een gecertificeerde kerndeskundige worden getoetst (zie lid 2).
 - Preventiemedewerker(s). Ieder bedrijf heeft ten minste één werknemer aangewezen die het bedrijf ondersteunt bij de arbodienstverlening. Deze werknemer heet 'preventiemedewerker'.

De belangrijkste taken van de preventiemedewerker zijn:

- Het inventariseren van de Arbo risico's in het bedrijf (aan de hand van de branche RI&E);
- Het bespreken van de veiligheids- en gezondheidsrisico's met de bedrijfsleiding;

- Het voorstellen en, zo nodig, mede helpen uitvoeren van maatregelen om veiligheids- en gezondheidsrisico's aan te pakken;
- Het voeren van overleg met werknemers, bedrijfsleiding en noodzakelijke externe instanties in verband met te nemen maatregelen.
- Vraagbaak voor werknemers die vragen hebben over arbeidsomstandigheden (o.a. veilig en gezond werken)

De preventiemedewerker moet over voldoende veiligheidskundige kennis beschikken om zijn taken goed uit te kunnen voeren. De opleiding van de preventiemedewerker(s) moet afgestemd zijn op de bedrijfsomvang en de bedrijfsactiviteiten. Binnen de subsidie sfeer van het Sociaal 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. De preventiemedewerker mag de preventietaken naast zijn eigenlijke werk uitvoeren. Aan de medewerkers van het bedrijf wordt bekend gemaakt wie de preventiemedewerker is, zodat zij bij die persoon met vragen of opmerkingen terecht kunnen. De OR heeft een instemmingsrecht als het gaat om de keuze van de preventiemedewerkers en de positionering van de preventiemedewerkers in de organisatie.

Het aantal preventiemedewerkers, de beschikbare tijd en de organisatie van de preventietaken moet zodanig zijn dat de taken naar behoren uitgevoerd kunnen worden.

De directie blijft altijd eerstverantwoordelijke voor de arbeidsomstandigheden en het gevoerde beleid in het bedrijf. De preventiemedewerker ondersteunt dit. Bij bedrijven met minder dan 25 medewerkers kan de werkgever (mits voldoende opgeleid) de taken van preventiemedewerker zelf uitvoeren.

4. Preventieve aanpak van beroepsziekten. De werkgever zal bij het bestrijden van (prioritaire) risico's een preventieve aanpak van beroepsziekten nastreven. De arbeid hygiënische strategie zal worden gevolgd, waarmee risico's vanuit bronbestrijding worden geëlimineerd, gereduceerd of beheerst. In deze aanpak zal 'stand der techniek', dat wil zeggen de toepassing van de best beschikbare oplossing, worden nagestreefd bij het doorvoeren van verbeteringen.

Voor de restrisico's die niet op andere wijze afdoende beheerst kunnen worden, zullen adequate (persoonlijke) beschermende maatregelen worden ingezet, tenzij een (gecertificeerde) kerndeskundige in overleg met de OR of PVT op basis van de RI&E anders adviseert. De geadviseerde persoonlijke beschermingsmiddelen zullen door werkgevers in natura worden verstrekt. Meer in het bijzonder gaat het om de volgende zaken:

- Otoplastieken. De werkgever is verplicht om aan de werknemer die werkzaam is in geluidszones boven de 80 dB(A) otoplastieken ter beschikking te stellen.
- Veiligheidsschoenen. De werkgever is verplicht om aan de werknemer in het productieproces goedgekeurde veiligheidsschoenen ter beschikking te stellen.

- Tilhulpmiddelen. De werkgever is verplicht om bij tilwerkzaamheden boven de 23 kilo per werknemer tilhulpmiddelen ter beschikking te stellen. Een gewicht vanaf 50 kilo mag alleen met behulp van tilhulpmiddelen worden getild en niet door twee of meerdere werknemers gelijktijdig.
5. Veiligheids- en gezondheidskundige maatregelen zijn in het belang van werknemer en werkgever. De werkgever voert een actief arbobeleid, dat gericht is op gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. Binnen het bedrijf worden maatregelen genomen en er wordt voorlichting en instructie over risico's en veilige werkmethoden gegeven. De werkgever stelt hiervoor materialen en middelen, zoals persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), ter beschikking. De werkgever heeft de plicht om toezicht op naleving van gemaakte afspraken te organiseren en deze te handhaven zodat werknemers zichzelf of anderen niet in gevaar brengen. Zware ongevallen moeten worden gemeld bij de Inspectie SZW (voorheen de Arbeidsinspectie). Deze meldingsplichtige ongevallen zijn: dodelijke ongevallen; ongevallen met blijvend letsel of ongevallen met ziekenhuisopname gedurende minimaal één nacht. Blijvend letsel is o.a. amputatie, blindheid of chronische lichamelijke of psychische/traumatische klachten. Alleen een poliklinische behandeling wordt niet als ziekenhuisopname beschouwd.

Werknemers zijn verplicht om afspraken na te leven en instructies op te volgen. Indien werknemers volhardten 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 bedrijfsreglement zijn opgenomen. Indien een werknemer geconfronteerd wordt met een situatie die acuut gevaar oplevert en 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 zijn leidinggevende (en bij de preventiemedewerker en/of de OR). Indien de werknemer naar het oordeel van Inspectie SZW (voorheen de Arbeidsinspectie) ten onrechte gebruik heeft gemaakt van de regeling kan hem een boete worden opgelegd indien daartoe bij bedrijfsreglement een mogelijkheid bestaat.

Artikel 54 - **Bedrijfsgezondheidszorg**

1. Elk bedrijf is verplicht om zich deskundig te laten ondersteunen bij het Arbo- en verzuimbeleid. Dit kan gebeuren via de maatwerk- (Arbo deskundige/bedrijfsarts) of vangnetregeling (arbodienst). Hierbij is essentieel dat het bedrijf gebruik maakt van gecertificeerde deskundigen, zoals bijvoorbeeld bedrijfsarts(en), die geschikt en bevoegd zijn om de benodigde bedrijfsgezondheidszorg te bieden en bijbehorende taken op adequate wijze uit te voeren.

Een basiscontract met de bedrijfsarts of arbodienst is verplicht, dat voldoet aan de eisen uit de Arbowet. In het basiscontract staat in ieder geval:

- hoe de bedrijfsarts zijn wettelijke taken kan uitvoeren
- dat de bedrijfsarts toegang heeft tot iedere werkplek
- hoe de bedrijfsarts om moet gaan met de meldingsplicht voor beroepsziekten
- hoe de toegang tot de bedrijfsarts en het overleg met de preventiemedewerker en de personeelsvertegenwoordiging is geregeld
- hoe de klachtenprocedure werkt.

Een bedrijf kan alleen voor een maatwerkregeling kiezen als de werknemers hiermee akkoord zijn. Bijvoorbeeld via overeenstemming met de OR of de PVT. Als men het niet eens wordt, dan geldt automatisch de vangnetregeling. Hieronder volgt een toelichting op beide mogelijkheden.

a. Maatwerkregeling (zelfstandig gevestigde bedrijfsarts)

Binnen de maatwerkregeling regelt de werkgever zelf de arbodienstverlening, benodigd voor de bedrijfsgezondheidszorg, in plaats van daarvoor een contract met een arbodienst te sluiten. Werkgevers kunnen de benodigde arbodienstverlening hierdoor optimaal afstemmen op de situatie binnen het bedrijf.

Voor de maatwerkregeling gelden de volgende voorwaarden:

- Tussen de werkgever en de OR of de PvT moet overeenstemming zijn over de (voor het bedrijf) gekozen vorm van arbodienstverlening.
- Voor de (ziekte)verzuimbegeleiding van zijn werknemers, het arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO/PMO) en de aanstellingskeuringen moet de werkgever met een geregistreerde en zelfstandig gevestigde bedrijfsarts of groep bedrijfsartsen een verzuimbegeleidingscontract afspreken.
- De werkgever moet voor de toetsing van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) een gecertificeerde kerndeskundige inschakelen.

Naast hetgeen wettelijk is bepaald en voorgeschreven, kunnen de werkgever en de deskundige externe partijen afspraken maken over een aanvullend pakket voorzieningen, zoals omschreven in bijlage III bij deze cao.

b. Vangnetregeling (gecertificeerde arbodienst)

Als de werkgever ervoor kiest om niet zelf de arbodienstverlening te organiseren, dan geldt automatisch dat deze activiteiten moeten worden ondergebracht bij een gecertificeerde arbodienst.

2. De OR of de PVT wordt door de werkgever periodiek geïnformeerd over de (algemene) conclusies en aanbevelingen die tijdens evaluatiegesprekken door de externe organisatie worden verstrekt. Bij deze informatie wordt ook de evaluatie van het functioneren van de (externe) Arbo deskundige meegenomen.

Artikel 55 - Arbeidsongeschiktheidsbegeleiding en Re-integratievoorziening

1. 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.
2. 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.
3. 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 Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie een zelfstandig recht om naar een gecertificeerd re-integratiebedrijf te gaan voor opleiding, respectievelijk begeleiding en bemiddeling. De kosten hiervan worden betaald door de in die cao opgenomen Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie. De werknemer is gehouden aan de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie aan te tonen, dat de werkgever geen initiatieven heeft ondernomen om een plan van aanpak op te stellen. De Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie zal de gemaakte kosten voor opleiding, begeleiding en bemiddeling dan verhalen op de betreffende werkgever.
4. 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.

HOOFDSTUK 13 - VERZEKERINGEN

Artikel 56 - Verzekering tegen ziektekosten

De werkgever draagt voor 50% bij in de premie van een aanvullende ziektekostenverzekering die de werknemer heeft afgesloten en waarin tenminste een vergoeding voor fysiotherapie is opgenomen. De maximale vergoeding is € 8,00 per maand. 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 57 - 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 medewerknemer, die eigenaar is van het betreffende motorrijtuig, verplicht een ongevallenverzekering 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:
 - € 50.000, = in geval van overlijden ten gevolge van een ongeval
 - € 50.000, = in geval van volledige of gedeeltelijke invaliditeit ten gevolge van een ongeval
 - € 60.000, = 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 58 - 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 14 - WERKGELEGENHEIDSOVERLEG EN SOCIAAL BELEID

Artikel 59 - **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(oo)n(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 ter zake 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. Alvorens een werkgever een ontslagvergunning wil gaan aanvragen bij het UWV, zal deze voorafgaand advies vragen bij de Vakraad, wanneer hij voornemens is de dienstbetrekking van een contactpersoon te doen beëindigen. De Vakraad kan hierop slechts positief adviseren indien het de Vakraad 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 60 - **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 UWV tenzij de publicatie alleen plaatsvindt binnen de tot hetzelfde concern behorende ondernemingen.

Artikel 61 - **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 62 - **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. Indien dit voorgenomen besluit zal leiden tot een wijziging in de organisatie zal de werkgever zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voordat de definitieve besluiten genomen worden, zoals voorbereidingen gericht op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst van werknemer(s) contact opnemen met de werknemersorganisaties. 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. Onder wijziging wordt verstaan een wijziging in de organisatie waarbij meer dan 10% van het totale personeel is betrokken -hetzij functiewijziging en/of functiebeëindiging- of waarbij voor de helft van het personeel van een afdeling de functie wijzigd of wordt beëindigd.
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 UWV en de SSWT, aansluitend werk binnen de eigen bedrijfstak gezocht moeten worden. De Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie (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 zonedig 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 Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.
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 Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie. 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 Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie).

Artikel 63 - Arbeidsplaatsen voor doelgroepen

- 1.a. 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 64 - **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.

***HOOFDSTUK 15 - REGELING VORST EN ONWERKBAAR WEER**

Artikel 65 - Vorst en onwerkbaar weer

1. Onwerkbaar weer
 - a. De werkgever beoordeelt of en zo ja, hoe lang het onwerkbaar weer is. Hij doet dit in redelijk overleg met de betrokken werknemers. In dit overleg wordt rekening gehouden met zowel het bedrijfsbelang als de veiligheid en gezondheid van de werknemers.
 - b. De werkgever is bij weersomstandigheden, waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkt, gehouden aan de werknemer het loon conform artikel 7:628 lid 1 BW door te betalen.
Deze weersomstandigheden kunnen geen reden zijn voor het geven van ontslag.
 - c. Wanneer de werkgever op grond van dit artikel lid 2 sub f van dit artikel niet verplicht is het loon door te betalen, dient de werkgever namens de werknemer bij UWV een aanvraag in voor een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening. Het risico voor de aanvraag WW-uitkering ligt bij de werkgever. Wordt de aanvraag afgekeurd, dan is artikel 7:628 lid 1 BW onverkort van toepassing.
 - d. De werkgever zal aan de betrokken werknemer een aanvulling betalen op de WW-uitkering tot 100% van loon conform artikel 7:628 lid 1 BW.
 - e. Bepalend voor de vaststelling van een onwerkbaar weer dag is de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin de werklocatie, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
2. Bij vorst, ijzel of sneeuw
 - a. De hiernavolgende bepalingen gelden voor het tijdvak lopende van 1 november van enig jaar tot en met 31 maart van het daarop volgend jaar (hierna te noemen: winterseizoen) én voor zover er niet kan worden gewerkt:
 - vanwege of ten gevolge van vorst;
 - vanwege of ten gevolge de aanwezigheid van ijzel of sneeuw op de werklocatie.
 - b. Als onwerkbaar weer dag wordt beschouwd een werkdag in een winterseizoen waarop vanwege of ten gevolge van vorst of de aanwezigheid van ijzel of sneeuw niet wordt gewerkt.

- c. Er is sprake van vorst indien één of meer van de volgende vorstnormen is gehaald:
- de gemeten temperatuur is tussen 00.00 uur en 07.00 uur lager geweest dan -3° Celsius;
 - de gemeten temperatuur is om 07.00 uur -1,5° Celsius of lager;
 - de gemeten temperatuur is om 09.00 uur -0,5° Celsius of lager.
- d. Er is sprake van ijzel of sneeuw op de werkplek als er een laag ijzel of sneeuw ligt die niet met eenvoudige middelen kan worden verwijderd en de rijwegen of looppaden op de werkplek niet begaanbaar zijn.
- e. Het risico van onwerkbaar weer komt gedurende de eerste twee onwerkbaar weer dagen per werknemer in een winterseizoen voor rekening van de werkgever.
- f. Voor de onwerkbaar weer dagen in een winterseizoen boven het aantal van twee geldt dat de werkgever -in afwijking van artikel 7:628 BW lid 1- niet gehouden is om het voor deze dagen evenredige deel van het overeengekomen loon door te betalen.
- g. Voor de onwerkbaar weer dagen in een winterseizoen die boven het aantal van twee per werknemer uitgaan vraagt de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering aan volgens de wettelijke voorziening.
3. Melding onwerkbaar weer
- a. Van iedere dag waarop een werknemer de arbeid niet kan verrichten als gevolg van onwerkbaar weer, doet de werkgever conform de uitvoeringsvoorschriften melding bij UWV middels het daarvoor door UWV beschikbaar gestelde formulier.
- b. Deze melding dient vóór 10:00 uur in de ochtend binnen te zijn bij UWV en geldt voor de gehele dag.
- c. Op dagen waarop de werknemer op verzoek van de werkgever vervangende werkzaamheden verricht, blijft een onwerkbaar weer melding bij UWV achterwege.
- d. Bij constatering van oneigenlijk gebruik en/of misbruik door UWV geldt de vrijstelling niet of kan de vrijstelling van de loondoorbetalingsplicht met terugwerkende kracht komen te vervallen tot de aanvang van de betreffende omstandigheid.

HOOFDSTUK 16 - SLOTBEPALINGEN

*Artikel 66 - **Duur van de overeenkomst**

De overeenkomst treedt in werking op 1 december 2021 en eindigt van rechtswege zonder dat daarvoor opzegging nodig is op 29 februari 2024.

Artikel 67 - **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.

BIJLAGEN

*Bijlage I **Loontabellen Garantielonen**

Volgens het systeem van jeugdtreden (tot 21 jaar) en ervaringstreden voor werknemers van 21 jaar en ouder. De treden in vet vermeld zijn extra treden.

De lonen in de hierna volgende tabellen zijn gebaseerd op een 37,5 uringe werkweek. Hierbij geldt dat minimaal het wettelijk minimumloon conform de Wet Minimumloon (WML) van toepassing is.

Alle bedragen zijn in € (euro).

Lonen per 1 januari 2022

MAANDLONEN

1 januari 2022 verhoging € 70,00

Schalen	A	B	C	D	E	F	G	H	I
---------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Treden	12								4.855,64	extra treden
	11					3.178,80	3.650,09	4.075,27	4.411,94	
10					3.119,13	3.583,61	4.009,14	4.345,17	4.714,36	ervarings treden
9				2.783,96	3.059,47	3.517,14	3.943,05	4.278,42	4.643,71	
8				2.729,29	2.999,80	3.450,62	3.876,93	4.211,71	4.573,03	
7		2.236,09	2.463,21	2.674,58	2.940,20	3.384,16	3.810,80	4.145,00	4.502,45	
6		2.196,87	2.410,38	2.619,87	2.880,51	3.317,69	3.744,64	4.078,29	4.431,76	
5		2.157,61	2.357,59	2.565,14	2.820,88	3.251,17	3.678,51	4.011,50	4.361,18	
4		2.118,42	2.304,76	2.510,44	2.761,26	3.184,73	3.612,38	3.944,79	4.290,51	
3	1.962,08	2.079,19	2.252,01	2.455,70	2.701,57	3.118,21	3.546,24	3.878,08	4.219,89	
2	1.928,46	2.039,97	2.199,16	2.401,00	2.641,93	3.051,70	3.480,08	3.811,36	4.149,25	
1	1.894,78	2.000,72	2.146,35	2.346,28	2.582,29	2.985,23	3.413,95	3.744,64	4.078,62	
0 / vanaf 21	1.861,15	1.961,51	2.093,53	2.291,58	2.522,66	2.918,74	3.347,83	3.677,91	4.007,94	

JEUGDTREDEN

1 januari 2022 verhoging 3,00%

Zonder vakopleiding

Tijdens vakopleiding BBL

Leeftijd	Zonder vakopleiding				Tijdens vakopleiding BBL			
	A	B	C	D	Tijdens opleiding niveau 1	Tijdens opleiding niveau 2	Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3	
20	1.844,88	1.948,26	2.084,24	2.288,23	20	1.892,32	1.939,28	2.288,23
19	1.632,76	1.723,44	1.842,79	2.021,79	19	1.674,64	1.713,07	2.095,11
18	1.413,95	1.491,60	1.593,79	1.747,01	18	1.452,69	1.486,84	1.866,71
17	1.199,60	1.264,45	1.349,83	1.477,81	*17	1.228,60	1.254,20	1.651,18
16	1.033,87	1.088,85	1.161,18	1.269,70	*16	1.057,86	1.089,86	

VIER WEKEN LONEN = maand x 12 / 13

1 januari 2022 verhoging € 70,00 x 12 / 13

Schalen	A	B	C	D	E	F	G	H	I
erv jaar leeftijd									

Treden	12								4.482,13	extra treden
	11					2.934,28	3.369,31	3.761,79	4.072,56	
10					2.879,20	3.307,95	3.700,74	4.010,93	4.351,72	
9				2.569,81	2.824,13	3.246,59	3.639,74	3.949,31	4.286,50	
8				2.519,34	2.769,05	3.185,19	3.578,70	3.887,73	4.221,26	
7		2.064,08	2.273,73	2.468,84	2.714,03	3.123,84	3.517,66	3.826,15	4.156,11	
6		2.027,88	2.224,97	2.418,34	2.658,93	3.062,48	3.456,59	3.764,58	4.090,86	
5		1.991,64	2.176,24	2.367,82	2.603,89	3.001,08	3.395,55	3.702,92	4.025,70	
4		1.955,46	2.127,47	2.317,33	2.548,86	2.939,75	3.334,50	3.641,34	3.960,47	
3	1.811,15	1.919,25	2.078,78	2.266,80	2.493,76	2.878,35	3.273,45	3.579,77	3.895,28	
2	1.780,12	1.883,05	2.029,99	2.216,31	2.438,70	2.816,95	3.212,38	3.518,18	3.830,08	
1	1.749,03	1.846,82	1.981,25	2.165,80	2.383,65	2.755,60	3.151,34	3.456,59	3.764,88	
0 / vanaf 21	1.717,98	1.810,62	1.932,49	2.115,30	2.328,61	2.694,22	3.090,30	3.394,99	3.699,64	ervaringsstreden

JEUGDTREDEN

1 januari 2022 verhoging 3,00%

Zonder vakopleiding

Tijdens vakopleiding BBL

Leeftijd	A	B	C	D	Tijdens opleiding niveau 1	Tijdens opleiding niveau 2	Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3
	20	1.702,97	1.798,39	1.923,91	2.112,21	1.746,76	1.790,10
19	1.507,16	1.590,87	1.701,04	1.866,27	1.545,82	1.581,30	1.933,95
18	1.305,18	1.376,86	1.471,19	1.612,62	1.340,94	1.372,47	1.723,12
17	1.107,32	1.167,18	1.246,00	1.364,13	*17 1.134,09	1.157,72	1.524,17
16	954,34	1.005,09	1.071,86	1.172,03	*16 976,49	1.006,02	

Lonen per 1 december 2022

MAANDLONEN

1 december 2022 verhoging 1,00%

Schalen	A	B	C	D	E	F	G	H	I
---------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Treden	12									4.904,20	extra treden			
	11									4.832,86				
10									3.210,59	3.686,59	4.116,02	4.456,06	4.832,86	
9									3.150,32	3.619,45	4.049,23	4.388,62	4.761,50	
8									2.811,80	3.090,06	3.552,31	3.982,48	4.321,20	4.690,15
7									2.756,58	3.029,80	3.485,13	3.915,70	4.253,83	4.618,76
6	2.258,45	2.487,84	2.701,33	2.969,60	3.418,00	3.848,91	4.186,45	4.547,47						
5	2.218,84	2.434,48	2.646,07	2.909,32	3.350,87	3.782,09	4.119,07	4.476,08						
4	2.179,19	2.381,17	2.590,79	2.849,09	3.283,68	3.715,30	4.051,62	4.404,79						
3	2.139,60	2.327,81	2.535,54	2.788,87	3.216,58	3.648,50	3.984,24	4.333,42						
2	1.981,70	2.099,98	2.274,53	2.480,26	2.728,59	3.149,39	3.581,70	3.916,86	4.262,09					
1	1.947,74	2.060,37	2.221,15	2.425,01	2.668,35	3.082,22	3.514,88	3.849,47	4.190,74					
0 / vanaf 21	1.913,73	2.020,73	2.167,81	2.369,74	2.608,11	3.015,08	3.448,09	3.782,09	4.119,41					
0 / vanaf 21	1.879,76	1.981,13	2.114,47	2.314,50	2.547,89	2.947,93	3.381,31	3.714,69	4.048,02					

JEUGDTREDEN

1 december 2022 verhoging 1,00%

Zonder vakopleiding

Tijdens vakopleiding BBL

Leeftijd	Zonder vakopleiding				Tijdens vakopleiding BBL			
	A	B	C	D	Tijdens opleiding niveau 1	Tijdens opleiding niveau 2	Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3	
20	1.863,33	1.967,74	2.105,08	2.311,11	1.911,24	1.958,67	2.311,11	
19	1.649,09	1.740,67	1.861,22	2.042,01	1.691,39	1.730,20	2.116,06	
18	1.428,09	1.506,52	1.609,73	1.764,48	1.467,22	1.501,71	1.885,38	
17	1.211,60	1.277,09	1.363,33	1.492,59	1.240,89	1.266,74	1.667,69	
16	1.044,21	1.099,74	1.172,79	1.282,40	1.068,44	1.100,76		

VIER WEKEN LONEN = maand x 12 / 13

1 december 2022 verhoging 1,00%

Schalen	A	B	C	D	E	F	G	H	I
---------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Treden	12								4.526,95	
	11					2.963,62	3.403,01	3.799,40	4.113,29	4.461,10
	10					2.907,99	3.341,03	3.737,75	4.051,03	4.395,23
	9				2.595,51	2.852,36	3.279,06	3.676,14	3.988,80	4.329,37
	8				2.544,54	2.796,74	3.217,04	3.614,49	3.926,61	4.263,47
	7		2.084,72	2.296,47	2.493,54	2.741,17	3.155,08	3.552,84	3.864,42	4.197,66
	6		2.048,16	2.247,21	2.442,53	2.685,53	3.093,11	3.491,16	3.802,22	4.131,77
	5		2.011,56	2.198,00	2.391,50	2.629,93	3.031,09	3.429,51	3.739,96	4.065,96
	4		1.975,02	2.148,75	2.340,50	2.574,34	2.969,15	3.367,85	3.677,76	4.000,08
	3	1.829,26	1.938,44	2.099,57	2.289,47	2.518,70	2.907,13	3.306,18	3.615,56	3.934,24
	2	1.797,91	1.901,88	2.050,29	2.238,47	2.463,09	2.845,13	3.244,50	3.553,36	3.868,38
	1	1.766,52	1.865,29	2.001,06	2.187,45	2.407,49	2.783,15	3.182,85	3.491,16	3.802,53
0 / vanaf 21	1.735,16	1.828,74	1.951,82	2.136,46	2.351,90	2.721,17	3.121,21	3.428,94	3.736,63	

extra treden

ervaringstreden

JEUGDTREDEN

1 december 2022 verhoging 1,00%

Zonder vakopleiding

Tijdens vakopleiding BBL

Leeftijd	Zonder vakopleiding				Tijdens vakopleiding BBL		
	A	B	C	D	Tijdens opleiding niveau 1	Tijdens opleiding niveau 2	Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3
20	1.720,00	1.816,38	1.943,15	2.133,33	1.764,22	1.808,00	2.133,33
19	1.522,24	1.606,77	1.718,05	1.884,93	1.561,28	1.597,11	1.953,29
18	1.318,24	1.390,63	1.485,90	1.628,75	1.354,36	1.386,19	1.740,35
17	1.118,40	1.178,85	1.258,46	1.377,78	1.145,44	1.169,30	1.539,41
16	963,89	1.015,14	1.082,58	1.183,75	986,25	1.016,09	

Lonen per 1 januari 2023

MAANDLONEN

1 januari 2023 verhoging € 85,00

Schalen	A	B	C	D	E	F	G	H	I
---------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Treden	12								4.989,20	extra treden
	11					3.295,59	3.771,59	4.201,02	4.541,06	
10					2.896,80	3.235,32	3.704,45	4.134,23	4.473,62	4.846,50
9				2.841,58	3.175,06	3.637,31	4.067,48	4.406,20	4.775,15	
8				2.786,33	3.114,80	3.570,13	4.000,70	4.338,83	4.703,76	
7		2.343,45	2.572,84	2.786,33	3.054,60	3.503,00	3.933,91	4.271,45	4.632,47	
6		2.303,84	2.519,48	2.731,07	2.994,32	3.435,87	3.867,09	4.204,07	4.561,08	
5		2.264,19	2.466,17	2.675,79	2.934,09	3.368,68	3.800,30	4.136,62	4.489,79	
4		2.224,60	2.412,81	2.620,54	2.873,87	3.301,58	3.733,50	4.069,24	4.418,42	
3	2.066,70	2.184,98	2.359,53	2.565,26	2.813,59	3.234,39	3.666,70	4.001,86	4.347,09	
2	2.032,74	2.145,37	2.306,15	2.510,01	2.753,35	3.167,22	3.599,88	3.934,47	4.275,74	
1	1.998,73	2.105,73	2.252,81	2.454,74	2.693,11	3.100,08	3.533,09	3.867,09	4.204,41	
0 / vanaf 21	1.964,76	2.066,13	2.199,47	2.399,50	2.632,89	3.032,93	3.466,31	3.799,69	4.133,02	
										ervarings treden

JEUGDTREDEN

1 januari 2023 verhoging 3,00%

Zonder vakopleiding

Tijdens vakopleiding BBL

Leeftijd	Zonder vakopleiding				Tijdens vakopleiding BBL			
	A	B	C	D	Tijdens opleiding niveau 1	Tijdens opleiding niveau 2	Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3	
20	1.919,23	2.026,77	2.168,23	2.380,44	20	1.968,58	2.017,43	2.380,44
19	1.698,56	1.792,89	1.917,06	2.103,27	19	1.742,13	1.782,11	2.179,54
18	1.470,93	1.551,72	1.658,02	1.817,41	18	1.511,24	1.546,76	1.941,94
17	1.247,95	1.315,40	1.404,23	1.537,37	17	1.278,12	1.304,74	1.717,72
16	1.075,54	1.132,73	1.207,97	1.320,87	16	1.100,49	1.133,78	

VIER WEKEN LONEN = maand x 12 / 13

1 januari 2023 verhoging € 85,00 x 12 / 13

Schalen	A	B	C	D	E	F	G	H	I
erv jaar leeftijd									

Treden	Treden									extra treden				
	12	11	10	9	8	7	6	5	4		3	2	1	0 / vanaf 21
														4.605,42
														4.539,56
														4.473,69
														4.407,83
														4.341,93
														4.276,13
														4.210,23
														4.144,42
														4.078,54
														4.012,70
														3.946,84
														3.880,99
														3.815,10

JEUGDTREDEN

1 januari 2023 verhoging 3,00%

Zonder vakopleiding

Tijdens vakopleiding BBL

Leeftijd	Zonder vakopleiding				Tijdens opleiding niveau 1		Tijdens opleiding niveau 2		Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3	
	A	B	C	D						
20	1.771,60	1.870,86	2.001,44	2.197,33	1.817,15	1.862,24	2.197,33			
19	1.567,90	1.654,98	1.769,59	1.941,48	1.608,12	1.645,02	2.011,88			
18	1.357,78	1.432,36	1.530,48	1.677,61	1.394,99	1.427,78	1.792,56			
17	1.151,95	1.214,22	1.296,21	1.419,11	1.179,80	1.204,38	1.585,59			
16	992,81	1.045,60	1.115,05	1.219,26	1.015,84	1.046,57				

*Bijlage II **Vergoedingen en toeslagen**

Procentuele toeslagen

soort toeslag	percentage
Artikel 31 lid 1 - Verschoven arbeidstijd	25%
*Artikel 31 lid 2	
- Ploegendienst tussen 06.00 en 22.00 uur	15%
- Ploegendienst tussen 22.00 en 06.00 uur	25%
Artikel 31 lid 3	
- Voorliedentoeslag ten minste	12,5%
- Voorliedentoeslag ten hoogste	20%
- Voorliedentoeslag spantenbouw ten minste	12,5%
- Voorliedentoeslag spantenbouw ten hoogste	25%
Artikel 31 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 32 lid 1 bij uitbetaling	
- Overwerktoeslag	50%
- Overwerk in het weekeinde tussen zaterdag 21.00 uur en maandag 05.00 uur, alsmede op Koningsdag, Hemelvaartsdag	100%
- Overwerk op de beide Paasdagen, Pinksterdagen en Kerstdagen	200%
Artikel 32 lid 3	
- Overwerktoeslag voor deeltijdwerkers tot het 40ste gewerkte uur	10%
Artikel 48 lid 8	
- Toeslag verkoop ATV dagen persoonlijk loopbaanontwikkelingsbudget	50%
Artikel 48 lid 9	
- Toeslag verkoop ATV uren	25%

***Toeslagen en vergoedingen in geld**

soort toeslag **bedrag in €**

*Per 1 januari 2022

*Artikel 22 lid 10

- Thuiswerkvergoeding 2,00 per thuisgewerkte dag

Artikel 35

- BHV-toeslag 6,20 per week

- Gereedschapsvergoeding 0,60 per dag

Tabel reiskostenvergoeding

soort toeslag **bedrag in €**

*Per 1 januari 2022

Artikel 36 lid 2

- reiskosten rijwiel 0,05 per km

- reiskosten bromfiets 0,11 per km

- reiskosten motor 0,39 per km

- reiskosten auto 0,39 per km

Bijlage III **Dienstverlening Bedrijfsgezondheidszorg**

Ingevolge artikel 54 dient de werkgever met de deskundige externe partij een pakket voorzieningen overeen te komen. Dit pakket moet, zowel voor de maatwerk- als de vangnetregeling, minimaal het volgende omvatten:

- ziekteverzuimbegeleiding (door de bedrijfsarts)
- periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO of PMO) (door de bedrijfsarts):
- aanstellingskeuringen (door de bedrijfsarts)

Voor het onderdeel 'ziekteverzuimbegeleiding' dient dus in ieder geval een contract met een geregistreerde zelfstandige bedrijfsarts of gecertificeerde Arbodienst te worden afgesloten. Het bedrijf kan met de externe deskundige partijen nadere invulling geven aan de contractuele vorm van de dienstverlening (bijv. abonnement, verrichtingenbasis) Een punt van aandacht is dat bij een contract op verrichtingenbasis de regie meer bij de werkgever komt te liggen en daardoor vanzelf al een soort maatwerkregeling kan ontstaan (instemmingsplichtig).

Onderdelen van een basiscontract met een geregistreerde zelfstandige bedrijfsarts of gecertificeerde Arbodienst zijn:

- I. Verzuimbeheersing op organisatie niveau.
 - a. Advisering opzet verzuimbeleid
Een initiële opzet wordt gemaakt om de werkgever in samenwerking met de werknemers te faciliteren in het reduceren en beheersen van arbeidsverzuim. Hiervoor zijn o.a. een effectieve verzuimregistratie en -beheersingsmodel nodig.
 - b. Overleg en advisering
Periodiek overleg en advisering ten aanzien van verzuimbeheersing wordt ingevuld doordat de externe deskundige minimaal eenmaal per jaar het management adviseert over verzuimpreventie en -begeleiding in het bedrijf.
- II. Verzuimbeheersing op individueel niveau.
 - a. Spreekuur van de bedrijfsarts
 - b. Verzuimbegeleiding en re-integratie van werknemers gedurende het eerste en tweede jaar volgens de Wet verbetering poortwachter
 - c. Gezondheidsvoorlichting
 - d. Eventueel doorverwijzing naar fysiotherapeut, diëtist of andere specialist.
 - e. Intrede-onderzoek (voor zover wettelijk verplicht). De deskundige externe organisatie maakt bij de intrede in de bedrijfstak een afweging tussen de belastbaarheid van de werknemer 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. Dit onderzoek geschiedt slechts op vrijwillige basis. Het heeft geen invloed op de rechtspositie.

- f. Aanstellingsonderzoek / functie wisselingsonderzoek (voor zover wettelijk verplicht). Doel: zie intrede onderzoek, alleen wordt dit onderzoek verricht bij een nieuwe aanstelling of functiewisseling.
- g. Preventief medisch onderzoek (PMO of PAGO)

- **Voor werknemers tussen de 50 en 55 jaar**

Vanuit een gedegen beoordeling van de risico's waaraan werknemers worden blootgesteld tijdens hun werkzaamheden kan voor bepaalde groepen werknemers een periodiek onderzoek worden ingesteld. Gezien de afnemende belastbaarheid t.g.v. leeftijd, wordt in ieder geval aan werknemers tussen de 50 en 55 jaar éénmaal per drie jaar een preventief medisch onderzoek (PMO) aangeboden. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen 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 longfunctieonderzoek 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**

Hierbij gaat het bijvoorbeeld om lawaai, beeldschermwerk (o.a. visustest), werkstress, lichamelijke belasting, houtstof, chemische stoffen). Doel: het voorkomen van schade aan de gezondheid van de werknemer.

Naast dit verplichte basiscontract kan het bedrijf ten aanzien van de arbeidsomstandigheden zorg, nog aanvullende afspraken maken. Als een contract is afgesloten met een gecertificeerde Arbodienst dan bestaat de mogelijkheid dat deze vormen van dienstverlening al onder het contract vallen. Bij de maatwerkregeling kan het bedrijf zelf bepalen wanneer en met wie de afspraken worden gemaakt. Deze afspraken kunnen ook in collectief verband worden gemaakt (bijv. groep bedrijven in de regio, brancheniveau).

Hieronder (III en IV) staan voorbeelden van bovengenoemde dienstverlening. Deze diensten kunnen ook bij andere partijen worden afgenomen; de werkgever is hiervoor niet gebonden aan een Arbodienst of gecertificeerde bedrijfsarts.

III. Arbeidsomstandigheden zorg op organisatieniveau.

- a. Toetsing van de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) inclusief het plan van aanpak door een gecertificeerde kerndeskundige. De toetsing is alleen van toepassing voor bedrijven met meer dan 25 werknemers.
- b. Algemene bedrijfsverkenning (ABV): De werkgever kan een afspraak maken om functionarissen van de gecontracteerde deskundige externe organisatie een algemeen verkennend werkplekonderzoek te laten uitvoeren. De externe deskundige krijgt hiermee inzage in de bedrijfssituatie en actualiseert de relevante bedrijfsgegevens over de arbeidsomstandigheden, de verzuimbegeleiding en de re-integratie.
- c. Periodiek advies ten aanzien van Arbo en gezondheid. Bijvoorbeeld minimaal eenmaal per jaar een advies van de externe deskundige aan de directie over gezondheidsrisico's in het bedrijf en het te voeren beleid.

IV. Arbeidsomstandighedenonderzoek op individueel niveau.

a. Werkplekonderzoek

Op verzoek van de werkgever kan, veelal in samenspraak met of op advies van de bedrijfsarts een werkplekonderzoek worden ingesteld. Het doel van het werkplekonderzoek is om inzicht te verkrijgen in de belasting van het werk en de werkomstandigheden zodat preventieve maatregelen genomen kunnen worden om schadelijke effecten op de gezondheid van werknemers te voorkomen. Een werkplekonderzoek kan ook worden uitgevoerd als er al klachten zijn. Het doel is dan om de risicofactoren van het werk (organisatie, techniek, gedrag) te beoordelen, zodat maatregelen kunnen worden genomen om de belasting van het werk te verminderen. Werkplekonderzoek kan ook door werknemer geïnitieerd worden vanuit klachten of gesignaleerde risico's via de gebruikelijke routes van bedrijfsarts, VGWM commissie, preventiemedewerker etc.

b. Gezondheidsvoorlichting over Arbo en gezondheid

Algemene advisering en voorlichting omtrent risicofactoren en het geven van advies daaromtrent.

c. Trainingen

Het voorzien in training aan personen, die daarvoor in aanmerking komen op het gebied van arbeidsomstandigheden (tilinstructie, BHV, verzuimgesprekken/leidinggeven).

De interne preventiemedewerker kan, bij gebleken deskundigheid en ervaring, onderdelen van de activiteiten genoemd bij de onderdelen III en IV ook uitvoeren. Eventueel gebeurt dit onder begeleiding van een externe deskundige.

Bijlage IV **Bedrijfsvoorschriften inzake Arbeidsongeschiktheid**

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

De bedrijfsvoorschriften ten aanzien van arbeidsongeschiktheid kunnen soms afwijken van onderstaand protocol. Dit kan het gevolg zijn van afspraken met de verantwoordelijke gecertificeerde Arbodienst, de zelfstandig gevestigde geregistreerde bedrijfsarts of voortkomen uit bedrijfsinterne afspraken.

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 bij voorkeur plaats te vinden bij één instantie in het bedrijf (bijv. de afd. personeelszaken). In deze situatie dient de chef binnen twee werkdagen zelf rechtstreeks contact op te nemen met de werknemer.

Bij de ziekmelding verschaft de werknemer, zo nodig, de volgende aanvullende informatie: verpleegadres, als dat anders is dan het huisadres, of de ziekte verband houdt met zwangerschap of orgaandonatie.

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 bedrijfsarts 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 bedrijfsarts 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 (gecertificeerde Arbodienst of zelfstandig geregistreerde bedrijfsarts) 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 bedrijfsarts 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. De werkgever (bij voorkeur de directe chef) onderhoudt ook periodiek contact met de werknemer.

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 deskundige externe organisatie 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**

De Arboret geeft iedere werknemer recht op een second opinion door een andere bedrijfsarts, wanneer hij twijfelt over het advies van de bedrijfsarts. Een second opinion kan gaan over adviezen omtrent: een aanstellingskeuring, een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO), ziekteverzuimbegeleiding of een consult (open spreekuur).

Een second opinion van een bedrijfsarts kan alleen door de werknemer worden aangevraagd, dus niet door de werkgever. Een werknemer kan een second opinion aanvragen bij de eigen bedrijfsarts. In het basiscontract dat de werkgever met de arbodienstverlener heeft afgesloten, is ook vastgelegd welke andere bedrijfsarts of arbodienst de second opinion kan uitvoeren.

Naast de second opinion blijft het mogelijk om een deskundigenoordeel via het UWV aan te vragen. Het verschil met de second opinion door de bedrijfsarts is dat een second opinion in een vroeg stadium van het verzuim plaatsvindt en gericht is op arbeidsgeneeskundige vragen. Het wordt doorgaans aangevraagd als er onduidelijkheden blijven bestaan over klachten, vragen en oorzaken van gezondheidsproblemen in relatie tot het werk. Een deskundigenoordeel via het UWV is bedoeld in situatie van re-integratie, als werkgever en werknemer van mening verschillen over: arbeidsongeschiktheid, passende arbeid of re-integratie inspanningen van werkgever of werknemer.

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 41 van deze cao.

15. **Sanctiemogelijkheden**

a. Minder loon

Het bruto-inkomen van de werknemer zal door de werkgever voor de duur van de overtreding worden vermindert 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 of opgeschort loon

Het bruto inkomen van de werknemer kan door de werkgever op basis van de in artikel 7:629 leden 3 en 6 BW genoemde situaties worden gesanctioneerd, 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.

16. **Slotbepaling**

Artikel 67 van de cao voor de Timmerindustrie is van overeenkomstige toepassing op de bepalingen van deze bedrijfsvoorschriften.

*Bijlage V Premie Overzicht

Percentages en bedragen gelden resp. per 1 januari 2022 en onverminderd nadere vaststellingsmogelijkheden door bevoegde besturen c.q. partijen

I. Premie Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie 2022

1,30% van het grondslag BTER-loon, voor alle werknemers.

Waarin opgenomen:

- **Scholing- en Werkgelegenheid:**
(art. 3 lid 2 sub a en b statuten SSWT);
- **Opleiding- en Ontwikkeling:**
(art. 3 lid 2 sub c ‘‘);
- **Aanvullingen werknemersverzekeringen, Vervoer stoffelijk overschot, Re-integratie, Palliatief- en Rouwverlof, Premievrije voortzetting ouderdomspensioen bij werkloosheid door ontslag en Regeling Zwaarwerktimmer:**
(art 3 lid 2 sub f, g, h, i en j ‘‘);
- **Collectieve Ongevallen Verzekering**
(art. 3 lid 2 sub e statuten SSWT)

II. Premie ouderdoms- en nabestaandenpensioen

(St. Bedrijfstakpensioenfonds bpfBOUW)	Totaal	werknemer	werkgever
BpfBOUW Middelloon	26,00%	8,0514%	17,9486%
Grondslag BTER-loon incl. 8,25% vakantietoeslag			
Maximum pensioenloon	€ 66.337,13		
Pensioen bodemloon (franchise)	€ 14.802,00		
Premie dagen	260		

Premieverdeling afspraak ouderdomspensioen tussen de werkgever en de werknemer:

- Tot het grenspercentage van 21,6% bedraagt het werknemersdeel 27,09%.
- Vanaf het grenspercentage 21,6% tot 26,00% bedraagt het werknemersdeel vervolgens 50%.
- Vanaf een grenspercentage hoger dan 26% bedraagt het werknemersdeel vervolgens 100%.

III. Premie arbeidsongeschiktheidspensioen

(St. Bedrijfstakpensioenfonds bpfBOUW)	Totaal	werknemer	werkgever
Arbidsongeschiktheidspensioen	0,15%	0,0525%	0,0975%
Grondslag BTER-loon incl. 8,25% vakantietoeslag			
Maximum pensioenloon	€ 66.337,13		
Pensioen bodemloon (franchise)	€ 14.802,00		
Premie dagen	260		

zie ook www.bouwpensioen.nl en www.sswt.nl

Bijlage VII Handboek Loonsysteem Timmerindustrie

Als bedoeld in art. 23 van de cao voor de Timmerindustrie

Per 1 januari 2006 kent de Timmerindustrie een functie systeem dat is gebaseerd op de functiewaarderingmethode ontwikkeld door bureau De Leeuw Consult BV. In dit systeem worden functies ingedeeld in functiefamilies en functiegroepen die overeenkomen met loonschalen. Het systeem maakt onderdeel uit van de cao voor de Timmerindustrie.

Het functiesysteem is een integraal systeem voor alle functies in de Timmerindustrie. Het biedt mogelijkheden voor modern personeelsbeleid dat kijkt naar het functioneren van mensen en waarbij veranderde eisen voor het werk kunnen worden vertaald in bijvoorbeeld nieuwe functies of ontwikkelingsafspraken.

Dit handboek beschrijft het bijbehorende loonsysteem en legt uit hoe het loonsysteem toegepast dient te worden. Per 19 juni 2006 is het nieuwe loonsysteem van kracht.

Funciefamilies en functiegroepen

Een overzicht van de functiefamilies en bijhorende functiegroepen in verhouding tot de loonschalen.

FUNCTIEFAMILIES	1	Voor- en afmontage	1	2	3	4												
	2	Kunststofverwerking	1	2	3	4												
	3	Houtbewerking	1	2	3	4	5											
	4	Algemene ondersteuning	1	2	3	4	5	6	7									
	5	Spuiterij			1	2	3											
	6	Houtskeletbouw			1	2	3	4										
	7	Bouwmontage			1	2	3	4	5									
	8	Magazijn/expeditie/transport			1	2	3	4	5	6								
	9	Werkvoorbereiding/calculatie					1	2	3	4	5							
	10	Financiële administratie					1	2	3	4	5	6						
	11	Commercie					1	2	3	4	5	6						
	12	Technische dienst						1	2	3	4							
	13	Productieleiding							1	2	3	4	5					
	14	ICT/automatisering											1	2	3			
			A	B	C	D	E	F	G	H	I							

LOONSCHALEN

Werkwijze

Stappenplan

Het loonsysteem bestaat uit loonschalen en treden. Iedere functiegroep van een functiefamilie correspondeert met een loonschaal. Binnen een loonschaal zijn er jeugdtreden, ervaringstreden en extratreden. Indeling in een schaal en een trede vindt plaats aan de hand van een stappenplan en volgens bepaalde spelregels. Het te volgen stappenplan – om te komen tot een juiste loonindeling – is afhankelijk van de situatie van de in te delen werknemer. Daarbij worden drie groepen werknemers onderscheiden: jeugdige werknemers, volwassen werknemers en nieuwe werknemers.

Jeugdige werknemers

- stap 1 Bepaal de leeftijd en het vakopleidingsniveau van de werknemer.
- stap 2 Bepaal, indien de werknemer geen vakopleiding heeft of volgt, aan de hand van de functie-indeling in bovenstaande tabel met functiefamilies en functiegroepen, de van toepassing zijnde loonschaal.
- stap 3 Maak in de loontabel, aan de hand van de leeftijd van de werknemer, binnen de loonschaal of het opleidingsniveau een keuze voor de bijbehorende trede. Zie in deze cao tekst: *de bijlagen Loontabellen Garantielonen*.

Volwassen werknemers

- stap 1 Bepaal de volwassen leeftijd van de werknemer.
- stap 2 Bepaal aan de hand van de functie-indeling in bovenstaande tabel met functiefamilies en functiegroepen, de van toepassing zijnde loonschaal.
- stap 3 Maak in de loontabel binnen de loonschaal een keuze voor een trede. Zie in deze cao tekst: *de bijlagen Loontabellen Garantielonen*.

Nieuwe werknemers

- stap 1 Maak voor de openstaande vacature, voorafgaand aan een werving- en selectieprocedure, een functiebeschrijving en deel de functie vervolgens in volgens de regels van het handboek functiesysteem.
- stap 2 Bepaal de leeftijd van de (kandidaat) werknemer en bepaal vervolgens, aan de hand van de functie-indeling in bovenstaande tabel met functiefamilies en functiegroepen, de van toepassing zijnde loonschaal.
- stap 3 Maak in de loontabel binnen de loonschaal een keuze voor een trede. Zie pagina's in deze cao: *de bijlagen Loontabellen Garantielonen*. Hierbij geldt dat het is toegestaan om de ideale kandidaat voor de functie met een individuele toeslag hoger te belonen dan het maximum van de loonschaal, maar niet is toegestaan om de nieuwe werknemer lager te belonen dan het minimum van de loonschaal.

Leg tenslotte, ongeacht het gevolgde stappenplan, dit individueel overeengekomen loon vast middels de Indelingsbrief. Een voorbeeld Indelingsbrief is opgenomen aan het einde van deze bijlage VII. *Tevens kunt u deze downloaden op www.sswt.nl.*

Belangrijkste spelregels

Bij de indeling door de werkgever zal erop worden toegezien dat te allen tijde minimaal het bij de leeftijd behorende minimumloon zal gelden (volgens de dan van toepassing zijnde WML).

Voor werknemers die boven de voor de functie geldende loonschaal worden beloond, blijft de betreffende loonschaal van toepassing. De loonschaal hoort immers bij de functie en niet bij de functievervuller. Zodoende blijft de rangorde tussen de functies logisch; wat onder andere belangrijk is voor toekomstige wervings-procedures voor diezelfde functie of voor een functie die er vlak boven, onder of naast zit.

Jeugdige werknemers

Lonen voor jeugdige werknemers, zoals gedefinieerd in de cao voor de Timmerindustrie, zijn leeftijdsgebonden en afhankelijk van opleiding. Voor jeugdigen zonder vakopleiding gelden de leeftijdstreden van de van toepassing zijnde loonschaal.

Voor jeugdigen met een vakopleiding of in de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) zijn de opleidingsniveau-afhankelijke treden van toepassing.

Jeugdigen doorlopen de leeftijdstreden. Op basis van leeftijd vindt vanaf de e.v. loonbetalingsperiode na de verjaardag automatisch een tredeverhoging plaats.

Jeugdige werknemers zonder vakopleiding, die vervolgens daarna de volwassen leeftijd bereiken, worden in trede 0 van de van toepassing zijnde loonschaal ingedeeld. Jeugdige werknemers met een vakopleiding of in de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL), die vervolgens de volwassen leeftijd bereiken, worden ingedeeld in een bij de functie passende loonschaal en de bij het overeengekomen loon passende trede. Het overeengekomen loon bedraagt minimaal de beloning van de 20-jarige tijdens de vakopleiding BBL.

Volwassen werknemers

Een volwassen werknemer wordt in trede 0 ingedeeld zolang hij of zij de laagste volwassen leeftijd heeft. Een volwassen werknemer die ouder is dan de laagste volwassen leeftijd en die niet geheel aan de eisen van de functie voldoet, kan ook in trede 0 worden geplaatst. Die indeling is zonder meer het geval wanneer de werknemer voorafgaand aan de diensttreding meer dan een jaar zonder betaald werk is geweest, hij of zij op grond van WAO/WIA-regels een arbeidsgeschiktheid van 15% of minder heeft of wanneer door de Vakraad voor de Timmerindustrie toestemming tot dispensatie is gegeven voor lagere loonbetaling dan de cao voorschrijft. In alle gevallen dient er schriftelijke overeenstemming tussen werkgever en werknemer te zijn over de duur van de trede 0-indeling.

Normaal gesproken zal na een jaar indeling in trede 1 plaatsvinden, behalve wanneer de werknemer ook na een jaar nog niet aan de eisen voor de functie voldoet. De indeling in de 0-trede kan dan door de werkgever eenzijdig maximaal één jaar verlengd worden met als voorwaarde dat de werkgever die verlenging vooraf deugdelijk schriftelijk motiveert.

Treden

Iedere schaal bestaat uit verschillende treden. Allereerst zijn er de leeftijdsgebonden jeugdtreden. Vervolgens zijn er de ervaringstreden die op basis van ervaring/dienstjaren worden doorlopen, in de regel één trede per jaar. Daarnaast heeft elke schaal één of meer extratreden, bovenop de ervaringstreden. De extratreden zijn afhankelijk van een extra goede beoordeling. Zo'n beoordeling wordt vastgesteld door middel van een gesprekkenprocedure. In het handboek gesprekkensysteem Timmerindustrie is aangegeven hoe dit werkt. Werknemers die geen beoordeling krijgen, worden geacht naar volle tevredenheid te functioneren. Daarom geldt: twee jaar geen beoordeling betekent één extratrede.

Het verdient aanbeveling om ook gedurende de ervaringstreden-periode een gesprekkenprocedure te voeren.

Na de extratreden zijn er nog twee wegen naar meer loon. Een promotie naar een hogere functie of een individuele toeslag boven het maximum van de loonschaal.

Loonsverhoging

Toekomstige cao-loonsverhogingen binnen de Timmerindustrie zijn van toepassing op alle lonen en over het hele individueel overeengekomen loon. Wat voor werknemers, waarvan het nieuw individueel overeengekomen loon boven de maximum extratrede uitstijgt, betekent dat het meerdere boven het schaalmaximum niet wordt 'afgebouwd' of 'bevoren'.

Naast cao-loonsverhogingen kunnen werknemers meer gaan verdienen doordat er ieder jaar automatisch ervaringstreden worden toegekend. Sommige bedrijven zullen voor deze tredeverhogingen telkens het moment van 1 januari kiezen. Andere bedrijven zullen telkens de eerste dag van de loonbetalingsperiode kiezen. De hoeveelheid ervaringstreden is afhankelijk van de loonschaal. Zie pagina's in deze cao: *de bijlagen Loontabellen Garantielonen*.

Afwijkend belonen

Afwijkende beloning naar boven (hoger belonen dan het maximum van de loonschalen) is toegestaan, afwijkingen naar beneden (lager belonen dan het minimum van de loonschaal) zijn niet toegestaan, tenzij de Vakraad voor de Timmerindustrie hiertoe schriftelijk dispensatie heeft verleend.

Toeslagen

Er bestaan daarnaast bepaalde toeslagen op het loon; zie de cao tekst.

Aandachtspunten

Cao-verplichting

Zowel het functiesysteem als het loonsysteem zijn een cao-verplichting. De indeling van functies en de beloning van werknemers moet plaatsvinden volgens de regels en aanwijzingen van deze systemen.

Geschillen

Bij geschillen tussen werkgever en werknemer geldt het volgende: Eerst moeten werkgever en werknemer er samen proberen uit te komen. Lukt dat niet, bepaal dan met elkaar wat precies het verschil in redenering is.

Alleen als een verschil van mening met de functie-indeling te maken heeft, is de bezwarenprocedure de aangewezen weg. Daarvoor wordt verwezen naar het handboek functiesysteem Timmerindustrie en de cao-tekst. Overigens volgt uit een juiste functie-indeling de bijbehorende loonschaal. Via de tabel met functiefamilies en functiegroepen is immers af te lezen welke loonschaal bij welke functiegroep hoort.

Indien het verschil van mening niet met de functie-indeling maar met de schaalindeling of met de indeling binnen de schaal te maken heeft, dan geldt een andere weg van geschillenbeslechting. Werkgevers die lid zijn van de Nederlandse Branchevereniging voor de Timmerindustrie kunnen bij deze organisatie terecht voor advies en ondersteuning. Werknemers die lid zijn van de FNV of CNVvakmensen kunnen bij hun vakbond terecht voor advies en ondersteuning. Voorts houdt eenieder het recht een geschil zonder hulp van deze organisaties op te lossen.

Voorbeeld Indelingsbrief

Dagtekening (plaats / datum)

Aan

Adres

Functie-indeling

Uw functie (functienaam)

wordt per (datum)

ingedeeld in de functiefamilie (benaming)

hierin in functiegroep (nr.)

Bij deze functiegroep hoort cao-loonschaal (A t/m I)

hierin wordt u ingedeeld op trede (nr.)

Loon

Loonbetaling vindt plaats per maand / 4 weken*
uw individueel overeengekomen loon bedraagt €

* doorhalen wat niet van toepassing is

Tevens is afgesproken

Hier eventueel specifieke afspraken vanuit het handboek loonsysteem Timmerindustrie vermelden.

.....

CATS®blad van de functie-indeling

Hieronder treft u de gegevens aan van de functiefamilie en de functiegroep waarin u bent ingedeeld.

Plaats hier het CATS®blad van de functie-indeling.

Ondertekening

Namens werkgever,

.....

handtekening leidinggevende

Voor gezien

.....

paraaf werknemer(ster)

Bijlage IX **Reglement Beroepscommissie Functie-indeling**

Als bedoeld in art. 24 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.

De cao voor de Timmerindustrie kent een functiesysteem en een gesprekkensysteem. 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 24 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 24 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 24 cao
- n. **beroep:** het beroep van de werknemer volgens de externe beroepsprocedure als bedoeld in artikel 24 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 24 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 24 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.

Vergoeding vindt plaats op basis van het laagste tarief van het openbaar vervoer.

Kosten van rechtskundige of andere bijstand van partijen komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Onvoorziene situaties

Artikel 13

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet beslist de commissie bij meerderheid 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 trad in werking op 15 september 2008

AANHANGSELS

Aanhangsel 1 **Modelformulier als bedoeld in artikel 23 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 de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds 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: twee maanden;
- voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden die is aangegaan voor korter dan twee jaar: een maand;
- voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden die is aangegaan voor twee jaar of langer: twee maanden;
- voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld: een 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
garantieloon ingevolge de cao voor de Timmerindustrie, hetgeen bij aanvang van het
dienstverband € bruto per maand bedraagt. Het vast
overeengekomen loon (garantieloon incl. toeslagen) voor de werknemer bij aanvang
van het dienstverband bedraagt € bruto per maand.
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 De werknemer

N.B.:

1. Wanneer de werknemer nog geen 18 jaar oud is, onderstaande clause 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 per maand een stagevergoeding verstrekt die bruto gelijk is aan een bedrag van ca € 400,- voor de BOL en € 550,- voor het HBO-WO.

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 maand of per vier weken.

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 Levering Premie en Gegevens (LPG) 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.

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 46, 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 een karakter.

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 stageregeling 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 organisatie 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 62, 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 UWV 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 50 lid 3.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?

BELANGRIJKE ADRESSEN

Stichting Vakraad voor de Timmerindustrie
Westeinde 12
1334 BK Almere
telefoon: 035-694 70 38
vakraad@sswt.nl

Nederlandse Branchevereniging voor
de Timmerindustrie
Westeinde 10
1334 BK Almere
telefoon: 036-20 30 356
www.nbvt.nl of info@nbvt.nl

FNV
Hertogswetering 159
3543 AS Utrecht
telefoon: 088-368 0 368
www.fnv.nl

CNV Vakmensen.nl
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
telefoon: 030-7511007
www.cnvvakmensen.nl

Stichting Sociaal en
Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie
Westeinde 12
1334 BK Almere
telefoon: 035-694 70 74
www.sswt.nl of info@sswt.nl

Stichting Bedrijfstakpensioenfonds
voor de Bouwnijverheid (bpfBOUW)
Postbus 637
1000 EE Amsterdam
telefoon: 020-583 42 00 werkgeverslijn
telefoon: 020-583 40 40 werknemerslijn
www.bpfbouw.nl

Voor schademeldingen na ongeval
dient u direct contact op te nemen met:
AON, Health & Benefits
Postbus 3234
4800 DE Breda
Telefoon: 020-430 50 80
Email: info@meeus@aon.nl
Vermelden polisnummer DLS5030993

Voor contact bij melding van overlijden na
ongeval (bericht aanmelden binnen
36 uur) en voor alle overige vragen;
de heer Jean-Paul de Groot
tel. 020 – 430 50 80 of
de afdeling Health & Benefits Amsterdam
jean-paul.de.groot@aon.nl
of info@meeus.nl

*TREFWOORDENLIJST

	Bladzijde
Aanpassing arbeidsduur.....	28
Aanvang van de arbeidsovereenkomst	21
Aanvullend vitaliteitsverlof	33
Aanzegverplichting bij dienstverband voor bepaalde tijd	24
Adressenlijst organisaties.....	123
ATV zie roostervrije tijd	28, 59
Arbeid en Zorg	60 - 65
Arbeidstijd	27
Arbidsduur	27, 28
Arbeidsomstandigheden	68, 70, 71, 93, 94
Arbeidsongeschiktheid	52, 53, 73
Arbeidsovereenkomst (modelformulier)	21 - 25, 114
Arbodienst	69, 71, 72, 93
Arbocatalogus	68, 69
Beroepsbegeleidende leerweg (zie ook Vakopleiding)	35, 44, (164)
Beroepsprocedure (zie ook Bezwaar)	39, 107
Bedrijfsgezondheidszorg	69, 71, 72, 92
Beschermingsmiddelen (persoonlijke)	70, 71
Bevallingsverlof	63
*Bevrijdingsdag 5 mei	57
Bezwaarprocedure	39 - 42, 109
BHV (bedrijfshulpverlening) -vergoeding.....	48, 91, 94
Bovenwettelijke aanvullingen	53
Bovenwettelijke vakantiedagen	57
Bijdrage- en premie verplichtingen	51, (143)
Bijzondere bepalingen hoger personeel loonschaal E t/m I	42
Bedrijfsvoorschriften inzake arbeidsongeschiktheid	95
CATS® functie systeem (handboek)	6, 101, 102, 105, (132)
Diplomavergoeding	(164)
Discriminatie	16, 79
Dispensatie	19, (166, 208, 209)
Einde van de arbeidsovereenkomst	22, 24
Fabrieksreglement	22
Feestdagen	57
Functie-indeling/ handboek Functie systeem (artikel 23)	38, 39, 42
Functiegroep (artikel 23)	42, 43, 101
Functioneringsgesprek	25
Fusie.....	77
Garantielonen	43, 83 - 89, 102
Geschillen	19, 41, 105, 107, (141, 211)
Gesprekkensysteem (handboek)	6, 9, 25, 41, 112, (132)
Gevarentoeslag	45, 90

Gereedschapsvergoeding	48, 91
Inleiding cao	6, (132)
Inhoudsopgave	7, (133)
Inlening arbeidskrachten	15
Introductie	21
IVA	53
Jeugdige werknemer	35, 36, 42, 43, 56, (136)
Ketenregeling	24
Koopdagen (zie Vitaliteitsverlof)	31 - 34
Leerplicht (partiële)	35
Levensloop	38
Loon	37, 42, 43, 45, 52, 56, 83 - 89
Loonbetaling, wijze van	37
Loondoorbetalingstijdvak	6, 37, (143)
Loondoorbetaling bij ziekte	52, 98
Loongroepen (bijlage 1)	83 - 89
Loonsysteem (handboek)	6, 39, 101, (132)
Loopbaanbegeleiding (zie ook werkgelegenheid)	67, (158)
Looptijd van de cao	1, 82, (133, 201)
Maandlonen.....	83 - 89
Mantelzorg	65
Nabestaande	(170)
Naleving	54, 61
Ondernemingsraden	13
Ongevallenverzekering (COV)	13, 51, 74, (137, 168)
- reglement	(166, 168 - 181)
- polisvoorwaarden	(166, 168 - 181)
- schademelding	(167)
Ontslag	25, 37, (182, 192)
*Onwerkbaar weer (en vorst) - regeling	80 - 81
Opzegtermijn	23
Oudere werknemers	33, 78
Overlijden (uitkering bij)	54, 61, 65, 74, 123, (167, 168)
Overwerkvergoeding	24, 46, 90
Palliatief Verlof (stervensbegeleiding)	65, (186, 189)
Pensioen	
- ouderdoms	66, 100, (192, 202)
- arbeidsongeschiktheid	53, (202)
- vrijwillige voortzetting	54, (182)
Pensioenopbouw	
- voortzetting tijdens WW	(182)
Pensioensparen	38
Preventief Medisch Onderzoek (PMO)	79, 92 - 93
Personeelsvertegenwoordiging (PVT)	13, 29, (137)
Ploegendienst	45, 91

Premie	51, (137, 143, 202)
Proeftijd	21
Re-integratie	53, 69, 73, (224)
Regeling vitaliteitsverlof	31 - 34
Regeling zwaarwerktimmer	66, (194)
*Regeling Onwerkbaar weer en vorst	80 - 81
Reiskosten	48, 49, 91
Reisuren	46, 48
Reorganisatie	77, 78, 121, (154)
Risico-inventarisatie- en evaluatie(RI&E)	68, 72, 94
Roostervrije tijd	59
Rouwverlof	65, (185)
Samenwerkingsverband	12, 36, (136, 164)
Sanctie	53, (198)
Schoenen (veiligheids-)	70
Scholing	22, 67, (154 - 158)
- vergoedingen	67, (154, 160 - 165)
- verplichting werkgever.....	22
Snipperdagen	57
Sociaal Plan	77, 78, 121
SSWT (Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie)	123, (145)
Stage	116, 118
Stervensbegeleiding (zie palliatief verlof)	65, (186, 189)
Stoffelijk overschot	(184)
*Thuiswerkvergoeding.....	38, 91
Toeslagen	90
Trefwoordenregister	124, (220)
Tijdelijk verblijf elders	49
Uitzendkrachten	15 - 17, 67, (154)
Vakantiedagen (Verlof)	56 - 58
Vakantietoeslag	58
Vakbondsactiviteiten	76
Vakbondscontributie	38
Vakopleiding (beroepsbegeleidende leerweg)	35, 44, (164)
Vakraad	18, 123, (136, 140, 203)
Verbodsbepalingen	36
Vereveningsbijdrage werkgevers of samenwerkingsverbanden	(164)
Verjaringstermijn verlofdagen	57
Vergoedingen	
- BHV	91
- BBL	(164)
- Scholingssubsidie	(154, 160)
*- Thuiswerken.....	91
- Verletkosten	(154, 157)

Verlof (Vakantie)	56
- Calamiteitenverlof	60
- Adoptieverlof	64
- Bevallingsverlof	63
- Extra verlof oudere werknemers (vitaliteitsverlofdagen zonder eigen bijdrage) 31 - 33	
- (Aanvullend) Geboorteverlof	64
- Kort verzuim	61
- Kortdurend verzuim (overlijden, begrafenis, huwelijk, jubilea, calamiteiten, acute zorgtaak)	61
*- Ouderschapsverlof, onbetaald en betaald	64
- Palliatief verlof (stervensbegeleiding)	65, (186, 189)
- Pleegzorgverlof	64
- Rouwverlof	65, (185)
- Zorgverlof	62, 63
- Zwangerschapsverlof	63
Verlof (Regeling vitaliteitsverlof)	31 - 34
Verplichtingen, bijzondere - van de werkgever en werknemer	22
Verschoven arbeidstijd	19, 27
Verzekeringen	74, (166)
Verzuim (kort)	61
Vierdaagse werkweek 55+	32, 33, 34
Vitaliteitsverlofdagen, regeling	31 - 34
Voorliedentoeslag	45, 90
*Vorst en onwerkbaar weer (regeling)	80 - 81
Werkgelegenheid	
- bemiddeling	73, (185)
- re-integratie	53, 69, 73, (224)
Werkgelegenheidsoverleg	77
Werkings sfeer	12, 14, 19, (136, 203)
Werkings sfeeronderzoek	19
Werkkleding	48
Werkloosheid	53, 54, (146, 154, 182, 191, 192)
Werkijdverkorting	55
Werkweek	28, 32, 56
Wet Arbeid en Zorg	60 - 64
Wet Flexibel werken	30
Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)	73
Ziekte.....	52, 53, 54, 57, 62, 72, 95
Ziektekosten	74
Zondagsarbeid	27
Zorgverlof	62, 63
Zwaarwerktimmer regeling	66, (194)
Zwangerschapsverlof	63

**Collectieve Arbeidsovereenkomst
Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie**

1 december 2021 tot en met 30 november 2026

INLEIDING

Definitief akkoord

*Op 6 december 2021 bekrachtigden cao-partijen tussentijdse wijzigingen in de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie. Daar waar van belang is, is in de tekst aangegeven op welke datum een regeling ingaat of eindigen zal. Een tekstgedeelte met een * is een nieuwe tekst ten opzichte van een vorige tekst.

Loon, Functie en Gesprekkensysteem Timmerindustrie

Het Loon, Functie (CATS®)- en Gesprekkensysteem is uitgegeven in verschillende handboeken. De handboeken Functiesysteem en Gesprekkensysteem kunt u downloaden via www.sswt.nl of bestellen via info@sswt.nl, telefoon 035 - 694 70 38. De tekst van het handboek Loonsysteem is opgenomen onder Bijlage VII.

Minimum cao

De cao voor de Timmerindustrie en de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie zijn zogeheten minimum-cao's. 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 werkings sfeer 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 eerste 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.

INHOUDSOPGAVE

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST SOCIAAL EN WERKGELEGENHEIDSFONDS TIMMERINDUSTRIE

Geldig van 1 december 2021 tot en met 30 november 2026

Hoofdstuk 1 - Definities en Werkingsfeer	136
*Artikel 1 - Definities	136
Artikel 2 - Werkingsfeer	138
Hoofdstuk 2 - Algemene bepalingen	140
Artikel 3 - Verplichtingen van werkgevers en werknemers en hun organisaties	140
Artikel 4 - De Stichting Vakraad voor de Timmerindustrie	140
Artikel 5 - Werkingsfeeronderzoeken	141
Artikel 6 - Dispensatieverzoeken	141
Artikel 7 - Geschillen	141
Artikel 8 - Naleving	142
Hoofdstuk 3 - Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie en Bijdrageverplichtingen	143
Artikel 9 - Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie	143
Artikel 10 - Bijdrage- en premie verplichtingen	143
Artikel 11 - Invordering en sanctionering	144
Hoofdstuk 4 - Statuten en reglementen Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie	145
Artikel 1 - Naam, duur en zetel	145
Artikel 2 - Definities	145
Artikel 3 - Doel	145
Artikel 4 - Middelen	147
Artikel 5 - Bestuur	147
Artikel 6 - Bestuursvergaderingen	148
Artikel 7 - Bestuursbevoegdheden en vertegenwoordiging	149
Artikel 8 - Reglementen	149
Artikel 9 - Delegatie	149
Artikel 10 - Directie en secretariaat	149
Artikel 11 - Geldmiddelen	150
Artikel 12 - Besteding van de geldmiddelen	150
Artikel 13 - Begroting	151
Artikel 14 - Jaarverslag, rekening en verantwoording	152
Artikel 15 - Statutenwijziging	152
Artikel 16 - Ontbinding en liquidatie	153
Artikel 17 - Slotbepaling	153

Bijlagen	154
*Bijlage 1	Subsidiërings- en Financieringsreglement Scholing en Werkgelegenheid 154
Bijlage 2	Reglement Declaratie cursus- en verletkosten Scholing en Werkgelegenheid van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie 157
Bijlage 3	Reglement Algemene subsidievoorwaarden Erkennen van Verworven Competenties (EVC) van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie 159
Bijlage 4	Subsidiërings- en Financieringsreglement Opleiding en Ontwikkeling 160
Bijlage 5	Reglement Vergoeding Werknemers in opleiding, Werkgevers en Samenwerkingsverbanden 164
Bijlage 6	Reglement Voorziening bij ongeval 166
Bijlage 7	Algemene en bijzondere polisvoorwaarden Collectieve ongevallenverzekering 168
Bijlage 8	Reglement Aanvullingen op Werknemersverzekeringen in de bedrijfstak Timmerindustrie 182
Bijlage 9	Reglement Vervoer stoffelijk overschot in de bedrijfstak Timmerindustrie 184
Bijlage 10	Reglement Re-integratie in de bedrijfstak Timmerindustrie 185
Bijlage 11	Reglement Palliatief- en Rouwverlof in de bedrijfstak Timmerindustrie 186
Bijlage 12	Reglement Declaratieprocedure Palliatief- en Rouwverlof in de bedrijfstak Timmerindustrie 189
Bijlage 13	Financieringsreglement Aanvullingen Werknemersverzekeringen, Vervoer stoffelijk overschot, Re-integratie, Palliatief- en Rouwverlof en Premievrije voortzetting ouderdomspensioen bij werkloosheid door ontslag en regeling Zwaarwerktimmer 191
Bijlage 14	Reglement Aanvraag premievrije voortzetting ouderdomspensioen bij werkloosheid door ontslag in de bedrijfstak Timmerindustrie 192
Bijlage 15	Reglement Zwaarwerktimmer regeling 194
Hoofdstuk 5 - De overeenkomst	201
Artikel 12	- De duur van de overeenkomst 201
Artikel 13	- Wijzigingen van de overeenkomst 201
*Bijlage A	Premie Overzicht 202
Bijlage B	Reglement Werkingssfeer 203
Bijlage C	Reglement Dispensatie 208
Bijlage D	Reglement Geschillen 211
Bijlage E	Reglement Naleving 215
Trefwoordenlijst	220

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST SOCIAAL EN
WERKGELEGENHEIDSFONDS TIMMERINDUSTRIE
1 DECEMBER 2021 TOT EN MET 30 NOVEMBER 2026**

Tussen de ondergetekenden:

de Nederlandse Branchevereniging voor de Timmerindustrie, gevestigd te Bussum;
partij te ener zijde, verder ook te noemen 'werkgeversorganisatie' en

1. FNV, gevestigd te Amsterdam;
2. CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht.

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, statuten en reglementen, welke een integraal onderdeel van deze cao uitmaken.
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 1995, 501).
3. Onder 'werknemer' wordt verstaan hij/zij die in Nederland werkzaam is ingevolge een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek bij een werkgever als bedoeld in lid 2 van dit artikel.

Niet als 'werknemer' wordt beschouwd:

 - de vakantiewerker;
 - de stagiair(e)
4. a. Onder 'jeugdige werknemer' wordt verstaan een werknemer beneden de leeftijd van 21 jaar.
b. Onder 'volwassen werknemer' wordt verstaan een werknemer van 21 jaar en ouder.
5. Onder de 'AOW-gerechtigde leeftijd' wordt verstaan de in artikel 7, onderdeel A, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.
6. a. Onder 'garantieloon' wordt verstaan het loon waarop de werknemer, na toepassing van artikel 23 of 26 krachtens artikel 28 van de geldende cao voor de Timmerindustrie per 4 weken of per kalendermaand recht kan doen gelden.
b. Onder 'individueel overeengekomen loon' ('grondslag BTER' loon) wordt verstaan het loon waarop de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst recht heeft.
7. Onder 'Vakraad' wordt verstaan een door partijen ingesteld orgaan waarin werkgevers en werknemers zitting hebben op basis van gelijkheid.

8. Onder 'Overzicht premie' (zoals opgenomen in bijlage A) wordt verstaan het door partijen vast te stellen overzicht waarin opgenomen hetgeen de werkgever in relatie tot het voor de werknemer geldende maand of 4-weken loon verschuldigd is aan premies en bijdragen ten behoeve van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie (bestaande uit premies voor scholing & werkgelegenheid, opleiding & ontwikkeling, regeling zwaarwerktimmer, de collectieve ongevallenverzekering, aanvullingen op werknemersverzekeringen, vervoer stoffelijk overschot, re-integratie, palliatief- en rouwverlof en pensioenpremie).
9. a. Onder 'OR' of 'Ondernemingsraad' wordt verstaan een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
b. Onder 'Personeelsvertegenwoordiging of 'PVT' wordt verstaan het vertegenwoordigend orgaan van werknemers zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
c. 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.
10. -
11. Onder 'APG' wordt verstaan de ondernemingen onder leiding van de te Heerlen gevestigde naamloze vennootschap: APG Groep N.V.
- 12.a. 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.
13. Onder 'timmerwerk' worden onder meer begrepen:
 - het vervaardigen van (kunststof/composiet) kozijnen, ramen, trappen, deuren, gevelvullende elementen, andere houtconstructies zoals betonmallen;
 - de producten in het kader van de lijm- en/of houtbouw, zoals gelijkijnde dragende houtconstructies, kapelementen, uit elementen opgebouwde demontabele keten, hallen, scholen, tuin- en zomerhuisjes, carports, stallen en dergelijke alsmede onderdelen van bouwsystemen zoals bijvoorbeeld scheidingswanden.

- *14. Onder 'vervaardigen van timmerwerk' wordt mede begrepen: het op de bouwplaats stellen en afwerken van in eigen fabriek gemaakte producten;
15. Onder 'houtbouw' wordt mede begrepen:
- het vervaardigen en toeleveren van alle 'verplaatsbare houten verblijfsruimten' als verzamelnaam van twee soorten producten, te weten:
 - 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/composiet in de fabriek worden gemaakt maar op de plaats van bestemming worden gemonteerd.
 - 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;
 - het op de bouwplaats stellen en afwerken van in eigen fabriek gemaakte producten.

Artikel 2 - **Werkingsfeer**

1. De bepalingen van deze cao zijn van toepassing op ondernemingen of afdelingen van ondernemingen waarin het bedrijf is gericht op productie (respectievelijk dienstverlening) voor of aan derden op het gebied van:
 - a. het met gemechaniseerde productiemiddelen vervaardigen van timmerwerk van hout of kunststof/composiet;
 - b. de vervaardiging van timmerwerk, maar waarin tevens de activiteiten zijn gericht op verhuur en lease;
 - c. het verrichten van loon-, zaag en/of schaafwerk , direct ten behoeve van de vervaardiging van timmerwerk;
 - d. de vervaardiging van kunststof/composiet timmerwerk en waar niet tevens de cao Metaal en Techniek en/of de cao voor de Kunststof- en Rubberindustrie c.q. de algemeen verbindend verklaringen van deze cao's van toepassing zijn.
2. 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. Dit geldt ook voor ondernemingen of delen van ondernemingen waarvoor de cao voor de Houtverwerkende Industrie c.q. de algemeen verbindend verklaring 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, KegroDeuren BV te Groesbeek, alsmede Svedex BV en Svedex Deuren BV te Varsseveld.
- e. Ondernemingen of delen van ondernemingen die in hoofdzaak –gemeten naar de loonsom- gericht zijn op productie (respectievelijk dienstverlening) voor of aan derden in andere dan de in artikel 2 lid 1 sub a t/m d genoemde gebieden.
- f. Een afzonderlijke afdeling, welke afdeling in hoofdzaak –gemeten naar de loonsom- is gericht op productie (respectievelijk dienstverlening) voor of aan derden in andere dan de in artikel 2 lid 1 sub a t/m d genoemde gebieden. Afzonderlijke afdelingen worden aanwezig geacht indien iedere bedrijfsuitoefening feitelijk als zelfstandige eenheid is georganiseerd.

HOOFDSTUK 2 - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 3 - 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 4 - 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. De statuten van de Vakraad zijn te raadplegen op www.sswt.nl.

Artikel 5 - **Werkings sfeeronderzoeken**

1. Onder 'werkings sfeeronderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of ondernemingen werkzaamheden verrichten of gaan verrichten die al dan niet onder de werkingssfeer vallen van de cao voor de Timmerindustrie en de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.
2. De Vakraad stelt namens partijen werkingssfeeronderzoeken in indien gerede twijfel over de toepasselijkheid van de cao bestaat, zulks ter beoordeling aan de Vakraad. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij de Vakraad (Westeinde 12, 1334 BK Almere).
3. De Vakraad is namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de werkingssfeeronderzoeken.
4. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn neergelegd in het reglement Werkingssfeer. Dit reglement maakt als bijlage B deel uit van deze cao.

Artikel 6 - **Dispensatieverzoeken**

1. Onder 'dispensatieverzoek' wordt verstaan een verzoek van een werknemer of werkgever tot dispensatie van (een deel van) een of meer bepalingen van de cao voor de Timmerindustrie en de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.
2. Een dispensatieverzoek wordt schriftelijk ingediend bij de Vakraad (Westeinde 12, 1334 BK Almere).
3. De Vakraad is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om uitspraken te doen.
4. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn in het reglement Dispensatie neergelegd. Dit reglement maakt als bijlage C deel uit van deze cao.

Artikel 7 - **Geschillen**

1. Onder 'geschillen' wordt verstaan geschillen tussen werkgever en werknemer over de toepassing en/of interpretatie van een of meer bepalingen van de cao's.
2. De Vakraad is namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over geschillen die hun oorsprong vinden in deze cao.

3. Een verzoek om een uitspraak te doen in een geschil wordt schriftelijk ingediend bij de Vakraad (Westeinde 12, 1334 BK Almere).
4. De procedure, bevoegdheden, en werkwijze zijn in het reglement Geschillen neergelegd. Dit reglement maakt als bijlage D onderdeel uit van deze cao. (Staatscourant 2019 Nr. 52786)

Artikel 8 - Naleving

1. De werkgever is gehouden de bepalingen van de cao voor de Timmerindustrie en de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie na te leven.
2. Onder 'nalevingonderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de cao's naleeft.
3. De Vakraad stelt namens partijen nalevingonderzoeken in. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij de Vakraad (Westeinde 12, 1334 BK Almere).
4. De werkgever dient te allen tijde mee te werken aan een nalevingonderzoek.
5. De Vakraad is door partijen belast met het houden van toezicht op de nalevingonderzoeken en namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de nalevingonderzoeken.
6. Wanneer de cao's niet worden nageleefd door de werkgever, kan een schadevergoedingsactie worden ingesteld.
7. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imagoschade.
8. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn in het reglement Naleving neergelegd. Dit reglement maakt als bijlage E onderdeel uit van deze cao.

HOOFDSTUK 3 - SOCIAAL EN WERKGELEGENHEIDSFONDS TIMMERINDUSTRIE EN BIJDRAGEVERPLICHTINGEN

Artikel 9 - Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie

De bepalingen van:

- de Statuten en Reglementen van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie
- alsook nadere uitvoeringsvoorschriften van organisatorische aard, welke door het bestuur van genoemde Stichting wordt gegeven binnen het kader en de doelstellingen van haar statuten en reglementen die zijn opgenomen in Hoofdstuk 4 van deze cao vormen een integraal onderdeel van deze cao.

Artikel 10 - Bijdrage- en premie verplichtingen

- a. Krachtens de bepalingen van de reglementen van het in artikel 9 bedoelde fonds 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 het in artikel 9 genoemde fonds en conform het overzicht premie bijlage A, met dien verstande dat die verplichtingen over zaterdagen en zondagen niet op de werkgever rusten, tenzij de op zaterdag en zondag verrichte arbeid aanvang voor 07.00 uur en/of eindigde na 17.00 uur, waarbij de normale arbeidsduur niet wordt overschreden. Tot de normale arbeidsduur worden eveneens gerekend de uren vrijaf die de werknemer opneemt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan de duur van het overwerk.
- b. De werkgever betaalt hetgeen hij ten aanzien van een bij hem in dienst zijnde werknemer aan premies en bijdragen is verschuldigd aan het in artikel 9 genoemde fonds aan de SSWT dan wel aan APG.
- c. De werkgever dient per loonbetaling tijdvak van vier weken of een kalendermaand de uit lid 1a voortvloeiende door hem verschuldigde bijdragen en premies aan de SSWT dan wel aan APG te betalen. Deze betaling dient binnen 14 dagen na afloop van elk hiervoor bedoeld loonbetaling tijdvak te geschieden.
- d. De in lid 1a bedoelde premies en bijdragen dienen te worden vastgesteld aan de hand van een door APG dan wel de SSWT aan de werkgever te verstrekken overzicht premie, zoals opgenomen in bijlage A.
- e. Indien door de werkgever geen bijdragen als bedoeld in lid 1a van dit artikel voor een bij hem in dienst zijnde werknemer worden gestort, ontvangt de betreffende werknemer, indien sprake is van tien weken of meer achterstand, daarvan melding.

- f. Als de werkgever niet voldaan heeft aan de verplichtingen als bedoeld in het vorige lid onder c voor wat betreft de opgave van de verschuldigde premies is de werkgever vaststellingsrente verschuldigd met ingang van dag 15 na afloop van het desbetreffende loonbetalingstijdvak. De vaststellingsrente is gelijk aan de wettelijke rente.
- g. Als de werkgever niet voldaan heeft aan de verplichtingen als bedoeld in het vorige lid onder c voor wat betreft tijdige betaling van de verschuldigde premies is de werkgever invorderingsrente verschuldigd met ingang van dag 15 na afloop van de dag waarop de premie is vastgesteld. De invorderingsrente is gelijk aan de wettelijke rente.

Artikel 11 - Invordering en sanctionering

- 1. a. Indien de werkgever zijn bijdrage- en premie verplichtingen jegens het in artikel 9 genoemde fonds niet nakomt, heeft dit fonds, alsmede APG en de SSWT een zelfstandig recht op invordering jegens de werkgever.
 - b. In geval van nalatigheid door een werkgever is de invorderingsgerechtigde (SSWT c.q. APG) bevoegd nadere incassomaatregelen te treffen, alsmede de wettelijke rente over de achterstallige bedragen te heffen. De kosten van invordering zullen op de betreffende werkgever worden verhaald.
2. Achterstand in het nakomen door de werkgever ten aanzien van de in artikel neergelegde verplichtingen kan voor de werknemer een dringende reden opleveren, als bedoeld in artikel 7:679 BW, tot onmiddellijke beëindiging van de dienstbetrekking.

HOOFDSTUK 4 - STATUTEN EN REGLEMENTEN SOCIAAL EN WERKGELEGENHEIDSFONDS TIMMERINDUSTRIE

STATUTEN STICHTING SOCIAAL EN WERKGELEGENHEIDSFONDS TIMMERINDUSTRIE

Artikel 1 - Naam, duur en zetel

Naam, zetel en duur

1. De stichting draagt de naam: Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.
2. De stichting heeft haar zetel te Bussum.
3. De stichting is opgericht voor onbepaalde tijd.

Artikel 2 - Definities

In deze statuten wordt verstaan onder:

- a. **SSWT**: de in artikel 1 genoemde stichting;
- b. **deze CAO**: de Collectieve Arbeidsovereenkomst Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie;
- c. **werkgever**: de werkgever in de zin van deze CAO;
- d. **werknemer**: de werknemer in de zin van deze CAO;
- e. **werkgeversorganisaties**: de werkgeversorganisatie die partij is bij deze CAO;
- f. **werknemersorganisaties**: de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO
- g. **bestuur**: het bestuur als bedoeld in artikel 5 van de statuten;
- h. **APG**: de ondernemingen onder leiding van de te Heerlen gevestigde naamloze vennootschap: APG Groep N.V.;
- i. **reglementen**: de betreffende reglementen van de SSWT zoals bedoeld in artikel 8 van de statuten;
- j. **bedrijfstak**: de Timmerindustrie waaronder wordt verstaan de werkgevers en werknemers waarop deze CAO van toepassing is;

Artikel 3 - Doel

1. De SSWT heeft ten doel het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de bedrijfstak. Dit doel wordt in lid 2 van dit artikel nader uitgewerkt.

2. Onder het doel van de SSWT als bedoeld in lid 1 wordt begrepen:
- a. het financieren, subsidiëren en coördineren van projecten gericht op het bieden van werk binnen en buiten de bedrijfstak aan langdurig werklozen en andere met werkloosheid bedreigde werknemers vallende onder deze CAO;
 - b. het bevorderen, coördineren, begeleiden, verzorgen en financieren van om-, her- en bijscholingsprojecten ten behoeve van werknemers binnen en buiten de bedrijfstak, vallende onder deze CAO;
 - c. i. het financieren en subsidiëren van opleidings- en ontwikkelingsprojecten ten behoeve van werknemers in de bedrijfstak vallende onder deze CAO voortvloeiende uit de deelneming aan en de ontwikkeling van (beroeps) opleidingen en cursussen alsmede het bevorderen van de kwaliteit hiervan ter bewerkstelling c.q. ter verhoging van de vakbekwaamheid van de werknemers;
 - ii. het financieren en subsidiëren van opleidings- en ontwikkelingsprojecten ten behoeve van werknemers in de bedrijfstak vallende onder deze CAO voortvloeiende uit de (beleids)activiteiten en projecten op het gebied van de arbeidsvoorwaarden (inclusief de voorlichting over én de naleving hiervan), de verbetering van de werkprocessen in het kader van de arbeidsomstandigheden en de (duurzame) inzetbaarheid van de werknemers;
 - d. het aanbieden van producten en diensten die bijdragen aan de kwaliteit en het vakmanschap in de bedrijven die vallen onder deze CAO, en die bijdragen aan de loopbaanontwikkeling van vakmensen binnen de bedrijfstak Timmerindustrie, door:
 - i. het ontwikkelen van beroepscompetentieprofielen ten behoeve van het onderhoud aan de beroepskwalificatiestructuur alsmede de branchekwalificatiestructuur;
 - ii. het geven van voorlichting over beroepen in de houtsector en de daartoe kwalificerende opleidingen ten behoeve van bevordering van instroom in de beroepsopleidingen;
 - iii. het (doen) ontwikkelen en onderhouden van leermiddelen voor de opleidingen in het kader van de (branche)kwalificatiestructuur;
 - iv. het (doen) vervaardigen en distribueren van leermiddelen voor de opleidingen in het kader van de (branche)kwalificatiestructuur;
 - v. het (doen) ontwikkelen en onderhouden van toetsen en examens voor de opleidingen in het kader van de (branche)kwalificatiestructuur;
 - vi. het beoordelen van de afname van eerder verworven competenties van werkenden in de bedrijfstak Timmerindustrie;
 - vii. het uitvoeren van projecten op het gebied van vernieuwing van onderwijs in de beroepskolom voor de bedrijfstak Timmerindustrie;
 - viii. het in opdracht van een bedrijf ontwikkelen (en (doen) uitvoeren) van scholingsplannen voor zover deze activiteit verder gaat dan de met overheidsbekostiging uitgevoerde ondersteuning;

- ix. het ontwikkelen van aan de kwalificatiestructuur gerelateerde cursussen, trainingen en de daarbij behorende leermiddelen;
 - x. het uitvoeren van andere door de sociale partners op te dragen taken in zoverre zij samenhangen met scholing, werkgelegenheid en opleiding.
- e. het financieren van de kosten van uitkeringen in geval van overlijden of blijvende invaliditeit als gevolg van een ongeval.
- f. het verstrekken van aanvullingen op werknemersverzekeringen aan werknemers in de bedrijfstak;
- g. het voorzien in een vergoedingsregeling verband houdend met het vervoer van het stoffelijk overschot van werknemers in de bedrijfstak;
- h. het voorzien in een vergoedingsregeling bij re-integratie ten behoeve van werknemers in de bedrijfstak;
- i. het voorzien in een vergoedingsregeling aan werkgevers bij verlof wegens palliatief- en rouwverlof;
- j. het verstrekken van uitkeringen (ter vervanging van arbeidsinkomsten) aan degenen die, indien zij daarvoor conform de reglementen in aanmerking komen, vrijwillig hun dienstverband in de timmerindustrie en in aan deze bedrijfstak gelieerde ondernemingen of instellingen, die door het bestuur van de SSWT zijn toegelaten, beëindigen;
3. De verwezenlijking van de in lid 2 genoemde doelstellingen is opgedragen aan de SSWT en is of wordt middels reglementen die zijn opgenomen als bijlage 1 tot en met 15, welke een geïntegreerd onderdeel uitmaken van deze CAO, nader uitgewerkt.

Artikel 4 - **Middelen**

De SSWT tracht dit doel te bereiken door gelden te innen bij ondernemingen in de bedrijfstak en deze, met de andere baten van de SSWT, aan te wenden voor de financiering van de doelstellingen.

Artikel 5 - **Bestuur**

1. Het bestuur van de SSWT bestaat uit tenminste zes leden, te weten tenminste drie werkgeversleden en tenminste drie werknemersleden.
2. De werkgeversleden worden benoemd door de werkgeversorganisaties; de werknemersleden worden benoemd door de werknemersorganisaties.
3. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter en vervolgens een secretaris.
4. Indien de voorzitter een werkgevers-lid is dan wordt de secretaris gekozen uit de werknemersleden; is de voorzitter een werknemerslid dan wordt de secretaris gekozen uit de werkgeversleden.
5. De bestuursleden worden benoemd voor een periode van drie jaar. Het bestuur stelt een rooster van aftreden op.

6. Aftredende bestuursleden komen voor herbenoeming in aanmerking.
7. In tussentijdse vacatures wordt zo spoedig mogelijk voorzien.
8. De organisatie die een bestuurslid benoemt, kan te allen tijde dat bestuurslid ontslaan en in plaats daarvan een ander tot bestuurslid benoemen.

Artikel 6 - Bestuursvergaderingen

1. De agenda voor de vergaderingen van het bestuur wordt met eventuele bijlagen door de in artikel 10 bedoelde ambtelijk secretaris casu quo directeur tenminste vier dagen voor de vergadering aan de leden toegezonden. Stukken en voorstellen die zijn ingekomen nadat de agenda is verzonden, kunnen alleen in behandeling worden genomen, indien hiertoe met volstreekte meerderheid van stemmen besloten wordt.
2. Bij uitzondering kunnen, in spoedeisende gevallen ofwel in gevallen waarin geen twijfel mogelijk is, door de voorzitter en de secretaris voorlopige beslissingen en maatregelen worden genomen, die in de eerstvolgende vergadering van het bestuur ter bekrachtiging worden voorgedragen.
3. In een vergadering van het bestuur mogen geen besluiten worden genomen, als niet tenminste de helft van het aantal werkgeversleden en ook de helft van het aantal werknemersleden aanwezig zijn. Een bestuurslid kan zich ter vergadering door een medebestuurslid laten vertegenwoordigen op overlegging van een schriftelijke, ter beoordeling van de voorzitter van de vergadering voldoende, volmacht. Een bestuurslid kan daarbij slechts voor één medebestuurslid als gevolmachtigde optreden.
4. Indien in een vergadering van het bestuur meer werkgeversleden aanwezig zijn dan werknemersleden - of omgekeerd -, dan brengen de leden van de groep met de meeste aanwezigen samen evenveel stemmen uit als de andere groep leden.
5. Over zaken wordt bij voorkeur mondeling en over personen schriftelijk gestemd.
6. Alle besluiten worden, behoudens in de gevallen bedoeld in de artikelen 15 en 16 van deze statuten, genomen met een volstreekte meerderheid van stemmen.
7. Indien de stemmen staken wordt de beslissing tot de volgende vergadering uitgesteld. Indien op die vergadering opnieuw de stemmen staken, wordt het voorstel geacht te zijn afgewezen zo het een stemming over zaken betreft en zal, indien het een stemming over personen betreft, het lot beslissen.
8. Zolang in een bestuursvergadering alle in functie zijnde bestuursleden aanwezig zijn, kunnen geldige besluiten worden genomen over alle aan de orde komende onderwerpen, mits met algemene stemmen, ook al zijn de door de statuten gegeven voorschriften voor het oproepen en houden van vergaderingen niet in acht genomen.
9. Het bestuur kan ook buiten vergadering besluiten nemen, mits alle bestuursleden in de gelegenheid zijn gesteld schriftelijk of op leesbare en reproduceerbare wijze langs elektronische weg hun mening te uiten. Van een aldus genomen besluit wordt onder bijvoeging van de ingekomen antwoorden door de secretaris een relaas opgemaakt, dat na medeondertekening door de voorzitter bij de notulen wordt gevoegd.

Artikel 7 - Bestuursbevoegdheden en vertegenwoordiging

1. Het bestuur is belast met het besturen van de zaken van de SSWT, het beheer van haar vermogen, alsmede het innen van de gelden en het doen van uitkeringen. Het bestuur is bevoegd, met inachtneming van het in deze statuten bepaalde, tot het aangaan van overeenkomsten, zoals bedoeld in artikel 291 lid 2 boek 2 Burgerlijk Wetboek.
2. Het bestuur beslist in alle zaken waarin de beslissing niet is opgedragen of gedelegeerd aan andere organen van de SSWT.
3. De SSWT wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door het bestuur alsmede door de voorzitter en de secretaris gezamenlijk.
4. Een niet voltallig bestuur blijft bevoegd.

Artikel 8 - Reglementen

1. Het bestuur kan voor de uitvoering van zijn taak een of meer reglementen vaststellen.
2. Een besluit tot vaststelling van een reglement wordt niet genomen dan nadat drie weken zijn verstreken sinds de dag waarop het voorstel van een (uitvoerings) reglement is toegezonden aan de werkgevers- en de werknemersorganisaties.
3. In geval van wijziging van een reglement zijn de voorgaande leden van dit artikel van overeenkomstige toepassing.
4. De in lid 1. bedoelde reglementen mogen geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met deze statuten.

Artikel 9 - Delegatie

1. Het bestuur kan uitdrukkelijk omschreven bevoegdheden delegeren aan APG en/ of aan door het bestuur, al dan niet geheel uit zijn midden, benoemde paritaire commissies waarbij aan deze commissies toestemming kan worden verleend, volgens door het bestuur te stellen richtlijnen, een deel van deze bevoegdheden weer over te dragen APG. De gedelegeerde bevoegdheden worden door de commissies dan wel APG uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur.
2. Het administratief en geldelijk beheer wordt onder verantwoordelijkheid van het bestuur uitgevoerd.

Artikel 10 - Directie en secretariaat

Het bestuur laat zich bij de vervulling van zijn taak terzijde staan door een ambtelijk secretaris casu quo door een directeur.

Artikel 11 - **Geldmiddelen**

1. De geldmiddelen van de SSWT bestaan uit:
 - a. bijdragen van werkgevers, welke zijn vastgesteld bij of krachtens een bepaling van deze CAO;
 - b. de inkomsten uit de door de stichting binnen het kader van haar doelstelling ontwikkelde activiteiten;
 - c. hetgeen door erfstelling, legaat of schenking wordt verkregen;
 - d. de inkomsten uit het vermogen van de SSWT;
 - e. renten;
 - f. overheidssubsidies;
 - g. geldleningen;
 - h. andere inkomsten en toevallige baten.
2. Voor zover gelden van de SSWT voor belegging beschikbaar zijn, worden deze gelden door het bestuur belegd op een minst risicovolle wijze, waarbij de daaraan in redelijkheid te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling in acht worden genomen.
3. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen, en de wijze van verrekening vaststellen.

Artikel 12 - **Besteding van de geldmiddelen**

1. Het bestuur van de SSWT stelt (subsidiërings- en financierings)reglementen vast. Recht op verstrekking bestaat alleen indien wordt voldaan aan de voorwaarden die zijn gesteld in die (subsidiërings- en financierings)reglementen. De geldmiddelen als bedoeld in artikel 11 worden aangewend:
 - a. tot het doen van uitkeringen, vergoedingen, subsidies en het verstrekken van financieringen als bedoeld in artikel 3;
 - b. tot het betalen aan daartoe bevoegde uitvoeringsorganen van pensioenpremies, alsmede van doelheffingen in het kader van de Sociale Verzekeringswetgeving en/of de Zorgverzekeringswet, alles voor zover deze premies en doelheffingen niet ten laste komen van de uitkeringsgerechtigde;
 - c. tot het inhouden van, ten laste van de uitkeringsgerechtigde komende, premies en doelheffingen als bedoeld onder sub b van dit lid, alsmede van verschuldigde loonbelasting en van andere afdrachten, bij de wet verplicht gesteld, ter zake van of verband houdende met de in artikel 3 bedoelde uitkeringen;
 - d. tot betaling van casu quo reservering voor de beheerskosten van de SSWT in het kader van de uitvoering van de in de statuten, reglementen en CAO genoemde activiteiten.

2. Van de gefinancierde en gesubsidieerde verenigingen, instellingen en personen:
 - a. wordt vooraf een begroting verlangd van de door hen aangevraagde gelden en het doel van de besteding welke begroting moet zijn gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen/activiteiten zoals bedoeld in artikel 3;
 - b. wordt jaarlijks een aan het bestuur van de SSWT af te leggen verantwoording omtrent de besteding van de ontvangen middelen verlangd. Deze verantwoording dient te zijn voorzien van een goedkeurende verklaring van een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid. De verklaring dient te zijn gespecificeerd overeenkomstig de bestedingsdoelen en activiteiten genoemd in de statuten en zoals nader uitgewerkt in de (subsidiëerings- en financierings)reglementen;
 - c. worden de ontvangen verantwoordingen opgenomen in de door de SSWT af te leggen rekening en verantwoording als bedoeld in artikel 14.
3. Omtrent de financiering van projecten als bedoeld in het eerste lid van dit artikel voor zover deze het in de jaarlijkse begroting genoemd bedrag te boven gaat respectievelijk niet in de jaarlijkse begroting is opgenomen, dient afzonderlijke goedkeuring van de werkgevers- en werknemersorganisaties te worden aangevraagd.
4. Omtrent de financiering van projecten waarvoor geen kredieten op de jaarlijkse begroting beschikbaar kunnen worden gesteld dient een aanvullende begroting te worden ingediend en goedgekeurd conform het bepaalde in artikel 13 lid 3.
5. Op beslissingen van het bestuur omtrent de financierings- en subsidieaanvragen kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.

Artikel 13 - **Begroting**

1. Uiterlijk in de maand december worden de begrotingen van inkomsten en van uitgaven voor het eerstvolgende boekjaar vastgesteld. Deze begroting is gespecificeerd overeenkomstig de bestedingsdoelen en activiteiten genoemd in de statuten en zoals nader uitgewerkt in de (subsidiëerings- en financierings) reglementen.
2. De begroting van inkomsten en uitgaven behoeft de goedkeuring van de werkgeversorganisaties en van de werknemersorganisaties.
3. De begroting van inkomsten en uitgaven is beschikbaar voor bij de SSWT betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties. Deze begroting is tevens beschikbaar voor alle bij de SSWT betrokken werkgevers en werknemers.

Artikel 14 - Jaarverslag, rekening en verantwoording

1. Het boekjaar van de SSWT is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Het bestuur van de SSWT stelt jaarlijks, binnen zes maanden na afloop van het boekjaar, een verslag op, dat een getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen van de SSWT aan het einde van het boekjaar en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar; in dit verslag wordt door het bestuur rekenschap van het gevoerde beleid afgelegd. Het verslag is gespecificeerd overeenkomstig de bestedingsdoelen en activiteiten genoemd in de statuten en zoals nader uitgewerkt in de (subsidiërings- en financierings) reglementen. Uit het jaarverslag en de accountantsverklaring moet blijken dat de uitgaven zijn gedaan overeenkomstig de bestedingsdoelen genoemd in de statuten en zoals nader uitgewerkt in de (subsidiërings- en financierings) reglementen. De verklaringen van de subsidie-ontvangende instellingen maken deel uit van het jaarverslag.
3. Het in lid 2 bedoelde verslag moet zijn gecontroleerd door een externe door het bestuur te benoemen registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid.
4. Het verslag en de accountantsverklaring worden ter inzage van de bij de SSWT betrokken werkgevers en werknemers neergelegd;
 - a. ten kantore van de SSWT;
 - b. op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
5. Het verslag en de accountantsverklaring worden toegezonden aan de werkgevers- en werknemersorganisaties en op aanvraag aan de bij de SSWT betrokken werkgevers en werknemers (tegen betaling van de daaraan verbonden kosten).
6. De jaarstukken, bedoeld in lid 2 worden door het bestuur niet goedgekeurd en vastgesteld dan nadat één maand is verstreken sinds het bestuur de bedoelde stukken heeft toegezonden aan de werkgevers- en werknemersorganisaties.

Artikel 15 - Statutenwijziging

1. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten. Artikel 8 lid 2 is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor de aldaar genoemde termijn van drie weken gelezen dient te worden: twee maanden.
2. Tot wijziging van de statuten kan door het bestuur worden besloten in een speciaal daartoe uitgeschreven vergadering.
3. Een besluit tot wijziging van de statuten kan slechts genomen worden, wanneer tenminste twee/derde gedeelte van het aantal werkgeversbestuursleden, en tenminste twee/derde gedeelte van het aantal werknemersbestuursleden zich voor die statutenwijziging verklaren.

4. De wijziging van de statuten moet bij notariële akte tot stand komen.
5. De reglementen, alsmede de in deze statuten en in de reglementen aangebrachte wijzigingen, treden niet in werking alvorens een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter Griffie van de Rechtbank binnen welk ressort de SSWT is gevestigd.

Artikel 16 - Ontbinding en liquidatie

1. Ontbinding van de SSWT kan slechts plaatsvinden door het bestuur met goedkeuring van de werkgevers- en van de werknemersorganisaties. Het bepaalde in artikel 15 lid 1 tot en met 3 is van overeenkomstige toepassing.
2. De werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties kunnen ieder de SSWT ontbinden door in een aangetekend schrijven mede te delen dat zij hun medewerking in de SSWT beëindigen. Nadat één jaar sinds bedoelde kennisgeving is verstreken, zal het bestuur overgaan tot ontbinding van de SSWT. Het bestuur is alsdan belast met de liquidatie en geeft een bestemming aan het batig saldo van de SSWT. Deze bestemming zal zoveel mogelijk liggen binnen het doel van de SSWT.

Artikel 17 - Slotbepaling

In alle gevallen waarin niet door deze statuten of de reglementen van de SSWT is voorzien beslist het bestuur.

BIJLAGEN

Bijlage 1 **Subsidiërings- en Financieringsreglement Scholing en Werkgelegenheid**

Als bedoeld in artikel 3 lid 2 sub a en b en artikel 12 van de statuten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

1. In aanmerking voor financiering dan wel subsidiering komen:
 - 1.1 De kosten van de (om-, her- en bij)scholing in de bedrijfstak Timmerindustrie voortkomende uit:
 - *1.1.1 het verstrekken van vergoedingen aan werkgevers ter tegemoetkoming in de scholingskosten van hun werknemers (ook indien deze werknemers ten gevolge van een reorganisatie of bedrijfssluiting gedwongen zijn nieuw werk te zoeken) alsmede ter tegemoetkoming in de scholingskosten van hun uitzendkrachten.
 - 1.1.2 het verstrekken van vergoedingen aan werkgevers ter bestrijding van verletkosten gedurende de perioden van scholing van hun werknemers.
 - 1.1.3 het bevorderen van propaganda ter optimalisering van de scholingsparticipatie en de scholingsbereidheid van werknemers en werkgevers.
 - 1.1.4 het bevorderen van scholingsprojecten en werkervaringsplaatsen gericht op de tewerkstelling van langdurig werklozen en andere met werkloosheid bedreigde werknemers.
 - 1.1.5 de werkzaamheden van de instituten - gericht op scholing en werkervaringsplaatsen- om werkgevers en werknemers te begeleiden en stimuleren bij de deelname; en de kwaliteit van deze scholing en werkervaring, zowel op het niveau van de individuele onderneming als op het bedrijfstakniveau te garanderen c.q. te verhogen.
 - 1.2 De kosten van de werkzaamheden met betrekking tot het verrichten en publiceren van onderzoeken naar:
 - 1.2.1 de verwachte behoefte aan scholing en leerstofontwikkeling van werknemers in de bedrijfstak en het aan de hand daarvan bepalen van - en communiceren over - de gewenste aard en omvang van de scholingsprojecten
 - 1.2.2 de arbeidsmarkt voor de werknemers binnen de bedrijfstak Timmerindustrie ter vaststelling van de (toekomstige) werkgelegenheidssituatie en de benodigde aanvullende scholingsvereisten.

- 1.3 De kosten van de werkzaamheden van de organisaties van werkgevers en werknemers, partijen bij deze cao, voortvloeiende uit:
- 1.3.1 - de organisatie van de (om- her en bij) scholing en vorming in het kader van de inzetbaarheid ten behoeve van iedere werknemer binnen de bedrijfstak Timmerindustrie
 - 1.3.2 - de zakelijke voorlichting over scholings- en werkervaringsmogelijkheden
 - 1.3.3 - de aan de ondernemingen in het belang van een goed scholingsbeleid te verlenen diensten
 - 1.3.4 het in bestuurlijke zin deelnemen aan instituten gericht op:
 - de (om- her- en bij)scholing in het kader van de inzetbaarheid van werknemers
 - werkgelegenheids- en re-integratieprojecten die toegankelijk zijn voor werknemers
- 1.4 De beheerskosten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie in het kader van de uitvoering van de in de statuten, reglementen en cao genoemde activiteiten.

2. De aanvragen voor subsidiëring dan wel financiering dienen schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend, en wel:
- voor éénmalige subsidies/financiering: zo spoedig mogelijk
 - voor periodieke subsidies/financiering: jaarlijks voor de 1ste november voorafgaand aan het jaar waarop de aanvraag betrekking heeft.
3. Bij de aanvragen dient een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden te worden meegezonden. Deze begroting dient te zijn gespecificeerd overeenkomstig de voorschriften, zoals die zijn geformuleerd in artikel 12 tweede lid van de statuten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.
4. De verantwoording omtrent de besteding van de ontvangen gelden dient door middel van een verklaring schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend, en wel:
- voor éénmalige subsidies/financiering: zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 3 maanden, na besteding van deze gelden
 - voor periodieke subsidies/financiering: jaarlijks voor de 1ste april volgend op het jaar waarop de subsidie betrekking had.
- De verklaring met betrekking tot de besteding van de gelden dient te worden gespecificeerd overeenkomstig de bestedingsdoelen respectievelijk de activiteiten, zoals die zijn geformuleerd in artikel 1 van dit reglement en maakt een integraal onderdeel uit van het in artikel 14, tweede lid van de statuten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie genoemde verslag. De verklaring met betrekking tot de besteding van de gelden dient te zijn gecontroleerd door een register accountant of accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid.

5. Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden begroting c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen.
6. Tegen de beslissing van het bestuur over de toekenning van de gelden, kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.

*Dit reglement is vastgesteld op 1 december 2021 en geldt tot nader order.

Bijlage 2 Reglement Declaratie cursus- en verletkosten Scholing en Werkgelegenheid van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie

Als bedoeld in artikel 3 lid 2 sub a en b en artikel 12 van de statuten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

Het bestuur heeft een aantal cursussen beoordeeld en goedgekeurd voor subsidiëring. Voor SSWT-erkende cursussen geldt de navolgende tegemoetkoming:

- Cursuskosten** : € 71,- per dagdeel;
met een maximum van € 142,- per persoon per dag.
De vergoeding voor de cursuskosten bedraagt niet meer dan de werkelijke cursuskosten, exclusief BTW.
- Verletkosten** : € 18,- per uur;
met een maximum van € 135,- per persoon per dag.
Vergoeding scholingsuren tijdens werkdagen tot 17.00 uur.
- Totale subsidie** : $1\frac{1}{2}$ x het aantal werknemers x € 220,- per bedrijf, per kalenderjaar,
met een maximum van € 1650,- per persoon per jaar, afhankelijk van het totale beschikbare bedrijfsbudget.

Algemene declaratie voorwaarden cursussen:

1. Bedrijven die de voor hun werknemers (tevens tijdelijke krachten) voorgeschreven bijdragen en premies (ex art 10 lid 1 a hoofdstuk 3 van deze cao) afdragen, kunnen declaraties tot subsidiëring indienen bij de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie. Voor leerlingen die de beroepsopleiding volgen worden geen subsidies verstrekt.
2. De Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie subsidieert per werknemer, in beginsel, de deelname aan één activiteit per jaar.
3. De gekozen cursus moet aansluiten op het kennis- en ervaringsniveau van de cursist en verband houden met diens (eventueel toekomstige) functie.
4. Zowel werkgever als werknemer dienen het declaratieformulier te ondertekenen.
5. De Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie accepteert alleen declaraties die binnen 2 maanden na afronding van de cursus zijn ingezonden, onder overlegging van kopie factuur, betalingsbewijs en een getekende presentielijst. Bij meerjarige opleidingen en schriftelijke cursussen is tevens een diploma of certificaat verplicht.

Daarnaast moeten de declaratieverzoeken uiterlijk op 31 januari van een volgend kalenderjaar ingezonden zijn. Is dit niet het geval, dan bestaat er geen recht meer op de tegemoetkoming in de cursus- en verletkosten, zoals bedoeld in dit reglement.

6. Voor het verkrijgen van subsidie op niet (op voorhand) SSWT-erkende cursussen, moet het bedrijf vóór aanvang van de cursus een schriftelijk verzoek indienen via het Subsidieaanvraag formulier.
7. Goedkeuring van OR/PVT is noodzakelijk in de volgende gevallen:
 - indien voor een werknemer meerdere cursussen noodzakelijk zijn in enig jaar
 - indien het bedrijf op basis van een meerjarig scholingsplan het budget van het jaar daarop reeds wil inzetten.
8. Declaratie voorwaarden voor:
 - werknemers waarvan de werkgever geen scholingsbeleid voert
 - werknemers die het niet eens kunnen worden met hun werkgever over de persoonlijke ontwikkelingswensen van de werknemer binnen het bedrijf c.q. de Timmerindustrie
 - werknemers die om (dreigende) gezondheidsredenen, zich ook buiten de Timmerindustrie oriënteren.

Deze werknemers hebben recht op een loopbaanadvies van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie. Indien dit advies leidt tot concrete scholing dan is subsidiëring mogelijk volgens de hierna volgende regeling.

 - a. De werknemer heeft recht op maximaal 20 uur per jaar betaald vrijaf voor het volgen van cursussen t.b.v. functies in de gehele hout- en meubelsector.
 - b. Indien het een SSWT-erkende cursus betreft, vergoedt de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie aan de werknemer hiervan de cursuskosten voor zover deze kosten op grond van de declaratievoorwaarden declarabel zijn. De verletvergoeding wordt conform de subsidieregeling uitbetaald aan de werkgever.
 - c. Indien het een niet SSWT-erkende cursus betreft, dient de werknemer vóór aanvang van de cursus een schriftelijk verzoek in d.m.v. het onder art. 6 genoemde aanvraagformulier.
 - d. Indien de werkgever in een bepaald jaar het verzoek van de werknemer niet honoreert, kan de werknemer 10 scholingsdagen meenemen naar een volgend jaar.
9. De declaratieverzoeken zijn alleen in te dienen door middel van de SSWT-formulieren bij de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie, Westeinde 12, 1334 BK Almere, of via info@sswt.nl.

Dit reglement is vastgesteld op 17 juni 2019 en geldt tot nader order.

Bijlage 3 Reglement Algemene subsidievoorwaarden Erkennen van Verworven Competenties (EVC) van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie

Als bedoeld in artikel 3 lid 2 sub a en b en artikel 12 van de statuten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie. De werknemer heeft het recht om zijn eerder verworven competenties door middel van een door de overheid of branche-erkend diploma of certificaat erkend te krijgen.

Hiervoor geldt navolgend reglement:

Algemene subsidievoorwaarden EVC Timmerindustrie

1. Bedrijven die de voor hun werknemers voorgeschreven bijdragen en premies (ex art 10 lid 1a hoofdstuk 3 van de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie) afdragen, kunnen declaraties tot subsidiëring voor die werknemers indienen bij de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.
2. Voor leerlingen die een beroepsopleiding volgen worden geen subsidies verstrekt.
3. Alleen werknemers die reeds vijf jaar werkervaring hebben kunnen deelnemen.
4. Indien de werknemer voldoet aan de subsidiecriteria, dan wordt de naam van de kandidaat doorgegeven aan een erkende EVC-aanbieder voor het uitvoeren van de EVC procedure. Alléén voor kandidaten die via de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie zijn aangemeld, betaalt de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie na afloop van de EVC-procedure, de volledige kosten exclusief BTW per kandidaat aan de werkgever.
5. Indien na een EVC gestart wordt met een beroepsopleiding, dan wel met bijscholing, dan zijn de reguliere subsidieregelingen van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie van toepassing.
6. De Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie accepteert alleen EVC-declaratieformulieren, die binnen 2 maanden na afronding van het EVC-project zijn ingediend.
7. De declaratieverzoeken zijn alleen in te dienen door middel van formulieren van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie bij de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie, Westeinde 12, 1334 BK Almere, of via www.sswt.nl.
8. Dit reglement is vastgesteld op 1 januari 2015 en geldt tot nader order.

Bijlage 4 **Subsidiërings- en Financieringsreglement Opleiding en Ontwikkeling**

Als bedoeld in artikel 3 lid 2 sub c en artikel 12 van de statuten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

1. In aanmerking voor subsidiering dan wel financiering komen:
 - 1.1 De kosten van de beroepsopleidingen in de bedrijfstak Timmerindustrie voortkomende uit:
 - 1.1.1 het verstrekken van vergoedingen aan werknemers ter tegemoetkoming in de door hem te betalen opleidingskosten
 - 1.1.2 het verstrekken van vergoedingen aan werkgevers ter bestrijding van verletkosten gedurende de perioden waarover zijn werknemers worden opgeleid
 - 1.1.3 het bevorderen van propaganda ter optimalisering van de opleidingsdeelname en de opleidingsbereidheid van werknemers en werkgevers.
 - 1.1.4 de werkzaamheden van de instituten voor de vakopleidingen gericht om werkgevers en werknemers te begeleiden bij de deelname; deze te stimuleren en de kwaliteit van de vakopleiding, zowel op het niveau van de individuele onderneming als op het bedrijfstakniveau te garanderen c.q. te verhogen.
 - 1A. In aanmerking voor subsidiering dan wel financiering komen ook de kosten van de beroepsopleidingen buiten de bedrijfstak Timmerindustrie, onder de voorwaarde dat de ontvangende bedrijfstak meefinanciert. Het betreft de kosten voortkomende uit:
 - 1A.1 het verstrekken van vergoedingen aan werknemers ter tegemoetkoming in de door hem te betalen opleidingskosten
 - 1A.2 het verstrekken van vergoedingen aan werkgevers ter bestrijding van verletkosten gedurende de perioden waarover zijn werknemers worden opgeleid
 - 1.2 De kosten van de werkzaamheden van onderzoeken naar:
 - 1.2.1 de verwachte opleidingsbehoefte van werknemers
 - 1.2.2 de invloeden op beroepsopleidingen van nieuwe methoden en technologische ontwikkelingen en het verwerken van, en het communiceren over deze resultaten in de beroepsopleidingen
 - 1.3 De kosten van werkzaamheden van de Vakraad voor de Timmerindustrie en diens commissies voortvloeiend uit diens taken zoals genoemd in hoofdstuk 1, artikel 1 zevende lid van deze cao en van de geldende cao voor de Timmerindustrie, te weten:

- 1.3.1 het ontwikkelen en implementeren van beleid op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt, en projecten op het gebied van arbeidsvoorwaarden geen betrekking hebbend op cao overleg.
 - 1.3.2 het oordelen over de aan haar voorgelegde geschillen betrekking hebbend op de interpretatie van de cao, of inzake enig handelen of nalaten in strijd met enig artikel van de cao, of inzake een tussen werkgever en werknemer bestaand(e) arbeidsovereenkomst of reglement in de zin van artikel 7:613 BW of betrekking hebbend op enige andere tussen werkgever en werknemer bestaande arbeidsvoorwaarden in de ruimste zin.
Tevens het oordelen over de geschillen inzake de toepassing van de werkingssfeer van de cao.
 - 1.3.3 het verlenen van dispensaties ten aanzien van door de werknemer en/of de werkgever gewenste afwijkingen van de gestelde cao-bepalingen.
- 1.4 De kosten van de werkzaamheden van de organisaties van werkgevers en van werknemers, uitgezonderd de eigenlijke kosten van het cao-overleg en de uitwerking daarvan, voortvloeiende uit:
- 1.4.1 het in bestuurlijke zin deelnemen aan vakopleiding organen binnen de Timmerindustrie en aan instituten gericht op
 - de ontwikkeling van beroepsonderwijs en de afstemming in opleidingen en examens van het beroepsonderwijs gericht op werknemers
 - 1.4.2 de opleidingen in het kader van de vakbekwaamheid ten behoeve van iedere werknemer
 - 1.4.3 de aan ondernemingen en werknemers in het belang van goede arbeidsverhoudingen te verlenen diensten in het kader van het bevorderen van het goed functioneren van ondernemingsraden als vormen van overleg binnen de ondernemingen.
 - 1.4.4 de algemeen toegankelijke (zakelijke) informatie over de arbeidsvoorwaarden of andere voor de sector relevante voorschriften op arbeidsvoorwaardelijk terrein alsmede de vervaardiging van, uitgifte en verzending van de noodzakelijke hoeveelheid cao-boekjes ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche Timmerindustrie.
 - 1.4.5 het geven van algemene voorlichting over de arbeidsvoorwaarden aan alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak en de hiermee verband houdende kennisbevordering van de betrokken werkgevers en werknemers over sectorrelevante onderwerpen. Kennisbevordering vindt plaats door middel van publicaties, sectorbijeenkomsten, het internet en via de consultants.
 - 1.4.6 het organiseren en instandhouden van spaarregelingen ten behoeve van werkgevers en werknemers

- 1.4.7 het verrichten en publiceren van onderzoek met betrekking tot de gevolgen van cao-afspraken voor de werknemers
 - 1.4.8 het volgen van de naleving van de arbeidsvoorwaarden
- 1.5 De kosten van de werkzaamheden voortvloeiende uit:
- 1.5.1 de activiteiten gericht op arbeidsvoorwaarden die zijn opgenomen in de met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid afgesloten Arboconvenanten
 - 1.5.2 de activiteiten van de commissie, die de projecten ter verbetering van de arbeidsomstandigheden binnen de Timmerindustrie initieert, begeleidt en uitvoert
 - 1.5.3 de activiteiten gericht op arbeidsvoorwaarden voortkomend uit het convenant Duurzaam Geproduceerd Hout en overige convenanten afgesloten met de Ministeries
 - 1.5.4 de kosten van het ontwikkelen en implementeren van kwaliteitsvoorschriften ter verbetering van de werkprocessen in het kader van de arbeidsomstandigheden en de inzetbaarheid van de werknemers in de bedrijfstak.
- 1.6 De beheerskosten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie in het kader van de uitvoering van de in de statuten, reglementen en cao genoemde activiteiten.
- 1.7 De kosten van het organiseren en in stand houden van de regeling ten behoeve van de collectieve ongevallenverzekering uitgezonderd de eigenlijke kosten van het cao overleg over deze regeling.
- 1.8 De kosten van ontwikkelingstrajecten ter bevordering van een duurzame inzetbaarheid van de werknemers binnen de bedrijfstak timmerindustrie inclusief het hiertoe verstrekken van vergoedingen aan werkgevers en werknemers.
2. De aanvragen voor subsidiëring dan wel financiering dienen schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend, en wel:
- voor éénmalige subsidies/financiering: zo spoedig mogelijk
 - voor periodieke subsidies/financiering: jaarlijks voor de 1ste november voorafgaand aan het jaar waarop de aanvraag betrekking heeft.
3. Bij de aanvragen dient een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden te worden meegezonden. Deze begroting dient te zijn gespecificeerd overeenkomstig voorschriften zoals die zijn geformuleerd in artikel 12 tweede lid van de statuten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

4. De verantwoording omtrent de besteding van de ontvangen gelden dient door middel van een verklaring schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend, en wel:
 - voor éénmalige subsidies/financiering: zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 3 maanden, na besteding van deze gelden
 - voor periodieke subsidies/financiering: jaarlijks voor de 1ste april volgend op het jaar waarop de subsidie betrekking had.De verklaring met betrekking tot de besteding van de gelden dient te worden gespecificeerd overeenkomstig de bestedingsdoelen respectievelijk de activiteiten, zoals die zijn geformuleerd in artikel 1 van dit reglement en maakt een integraal onderdeel uit van het in artikel 14 tweede lid, van de statuten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie genoemde verslag. De verklaring met betrekking tot de besteding van de gelden dient te zijn gecontroleerd door een register accountant of accountants-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid
5. Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden begroting c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen.
6. Tegen de beslissing van het bestuur over de toekenning van de gelden, kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.
7. Dit reglement is vastgesteld op 1 januari 2015 en geldt tot nader order.

Bijlage 5 **Reglement Vergoeding Werknemers in opleiding, Werkgevers en Samenwerkingsverbanden**

Als bedoeld in artikel 3 lid 2 sub c en artikel 12 van de statuten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

1. Een werknemer die een opleiding op niveau 1, 2, 3 of 4 via de beroepsbegeleidende leerweg is begonnen, heeft recht op een tegemoetkoming in de opleidingskosten die betrokkene in verband met de opleiding heeft moeten maken, van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie. Deze bestaat uit een instroompremie en een diplomavergoeding volgens onderstaande staffel. Per aanvang van een nieuw studieniveau ontvangt de werknemer deze instroompremie en bij het behalen van het diploma ontvangt de werknemer de diplomavergoeding.

Bedragen in euro per studie-niveau voor **werknemers**

	Totaal	Bij instroom	Bij behalen diploma
Niveau 1	€ 120	-	€ 120
Niveau 2	€ 320	€ 200	€ 120
Niveau 3	€ 240	€ 120	€ 120
Niveau 4	€ 240	€ 120	€ 120

2. Een werkgever die een werknemer een praktijkopleiding geeft via de beroepsbegeleidende leerweg en daartoe naast de arbeidsovereenkomst een praktijkovereenkomst met de onderwijsinstelling heeft afgesloten heeft gedurende maximaal tweemaal 48 weken recht op een vergoeding, vereveningsbijdrage genoemd, volgens de onderstaande staffel:

Bedragen in euro per leerling per week voor **werkgevers**

	Niveau 1 en 2	Niveau 3 en 4
Leeftijd	Indiv. werkgever	Indiv. werkgever
t/m 19 jaar	15,00	45,00
20 en 21 jaar	23,00	55,00
22 jaar en ouder	32,00	60,00

3. Een samenwerkingsverband dat optreedt als werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 2 van de cao en die een werknemer een praktijkopleiding geeft via de beroepsbegeleidende leerweg en daartoe naast de arbeidsovereenkomst een praktijkovereenkomst met de onderwijsinstelling heeft afgesloten heeft gedurende maximaal tweemaal 48 weken recht op een vergoeding, vereveningsbijdrage genoemd, volgens de navolgende staffel:

Bedragen in euro per leerling per week voor **samenwerkingsverbanden**

Leeftijd	Niveau 1 en 2	Niveau 3 en 4
t/m 19 jaar	75,00	67,50
20 en 21 jaar	100,00	85,00
22 jaar en ouder	110,00	90,00

4. De aanvragen voor de vergoedingen alleen in te dienen door middel van de aanvraagformulieren via het de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie, Westeinde 12, 1334 BK Almere, of via www.sswt.nl.
5. Dit reglement is vastgesteld op 1 september 2017 en geldt tot nader order.

Bijlage 6 Reglement Voorziening bij ongeval

Als bedoeld in artikel 3 lid 2 sub e en artikel 12 van de statuten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

Artikel 1 - Voorzieningen bij ongeval

1. De werkgever is verplicht voor de werknemers een verzekering af te sluiten, die een uitkering garandeert in geval van blijvend lichamelijk letsel of dood ten gevolge van een ongeval, de werknemer, in of buiten dienstverband, overkomen.
2. De in lid 1 genoemde verzekering dient in te houden een recht van de werknemer op een uitkering:
€ 50.000, = in geval van overlijden;
€ 50.000, = in geval van algehele blijvende invaliditeit;
€ 60.000, = in geval van algehele blijvende invaliditeit als gevolg van een bedrijfsongeval.

Eén en ander volgens de algemene en bijzondere voorwaarden als opgenomen in de bijlage 7.

3. De werkgever dient ter voldoening aan de in lid 1 genoemde verplichting deel te nemen aan de door of namens de werkgeversorganisatie afgesloten collectieve verzekering.
4. a. Van de in lid 3 opgelegde verplichting kan een werkgever dispensatie verkrijgen wanneer door hem wordt aangetoond, dat voor de werknemers een verzekering is afgesloten waarvan de verzekerde bedragen en algemene en bijzondere voorwaarden tenminste gelijk zijn aan de in lid 3 genoemde verzekering. De bevoegdheid tot het verlenen van deze dispensatie berust bij de Vakraad (artikel 6 van de cao).
- b. De werknemers hebben in het geval een bedrijf dispensatie heeft overeenkomstig lid 4a een aanspraak op hun werkgever.
5. a. De werkgever is voor iedere dag waarvoor hij ingevolge het bepaalde in artikel 10 sub a van deze cao voor de tijd waarop de werknemer in zijn dienst betaalde arbeid heeft verricht, danwel doorbetaling van loon heeft genoten, jegens hem gehouden tot het betalen van een bijdrage ter voldoening van premies en kosten voor de in lid 3 genoemde verzekering aan de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie danwel aan APG. Deze bijdrage is vastgesteld op € 0,00 per dag als hiervoor bedoeld en is onderdeel van de premie Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

- b. Voor de werkgever die de in lid 4 genoemde dispensatie verkregen heeft, vervalt per toekenningsdatum de verplichting tot betaling van de bijdrage van € 0,00 conform lid 5a.

Artikel 2 - **Schade-meldingen en inlichtingen**

Voor schade-meldingen dient u direct contact op te nemen met:

AON

Health & Benefits

Postbus 3234

4800 DE Breda

Telefoon: 020 – 430 50 80

Email: info.meeus@aon.nl

Vermelden polisnummer DLS5030993

Voor contact en overige vragen; de heer Jean-Paul de Groot
tel. 020 – 430 50 80 of de afdeling Health & Benefits Amsterdam;
jean-paul.de.groot@aon.nl of info.meeus@aon.nl

Een overlijden moet uiterlijk 36 uur voor de begrafenis of crematie zijn gemeld.

Artikel 3 - **Slotbepaling**

Dit reglement is vastgesteld op 1 april 2019 en geldt tot nader order.

Bijlage 7 **Algemene en bijzondere polisvoorwaarden Collectieve ongevallenverzekering**

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1 - Begripsomschrijving

Artikel 2 - Omschrijving van de dekking

- 1 Strekking van de verzekering
- 2 Grondslag van de verzekering
- 3 Ongeval als gevolg van ziekte
- 4 Tijdsduur en dekkingsgebied
- 5 Overlijden (Rubriek A)
- 6 Blijvende functionele invaliditeit (Rubriek B)

Artikel 3 - Uitsluitingen

- 1 Opzet
- 2 Misdrijf
- 3 Waagstuk
- 4 Allergische reacties
- 5 Psychische aandoeningen
- 6 Pijn
- 7 Alcoholmisbruik
- 8 Bedwelmende middelen
- 9 Ingewandsbreuk, zenuw-, spier- en peesaandoeningen
- 10 Gevolgen van medische behandeling
- 11 Vliegcrisico
- 12 Molest
- 13 Atoomkernreactie
- 14 Gezichtsvermogen

Artikel 4 - Schade

- 1 Schade-aanmelding bij overlijden
- 2 Schade-aanmelding bij invaliditeit
- 3 Sectie
- 4 Verplichtingen verzekerde
- 5 Verplichtingen verzekeringnemer
- 6 Verlies van recht op schadevergoeding
- 7 Wijze van vaststelling mate van blijvende functionele invaliditeit
- 8 Invloed kunst- en hulpmiddelen
- 9 Vaststellingstermijn
- 10 Vaststelling uitkeringspercentage volgens blijvende functionele invaliditeitsschaal
- 11 Vaststelling uitkeringspercentage in overige gevallen
- 12 Uitkeringen tot maximaal het verzekerde bedrag

- 13 Rentevergoeding
- 14 Invloed van niet-ongevalsgevolgen
- 15 Vroeger ongeval
- 16 Verergering ziekte-toestand
- 17 Bestaand functieverlies

Artikel 5 - **Begunstiging**

- 1 Bij overlijden
- 2 Bij blijvende functionele invaliditeit
- 3 Staat der Nederlanden

Artikel 6 - **Premie**

- 1 Premie betaling
- 2 Premie restitutie
- 3 Premie berekening

Artikel 7 - **Herziening van premie en/of voorwaarden**

Artikel 8 - **Wijziging van het risico**

Artikel 9 - **Looptijd van de verzekering**

- 1 Duur en beëindiging
- 2 Tussentijdse beëindiging door verzekeringnemer
- 3 Tussentijdse beëindiging door de maatschappij

Artikel 10 - **Algemene informatie**

INHOUD VOORWAARDEN

Artikel 1 - Begripsomschrijving

1 Definities

In deze verzekeringsvoorwaarden wordt verstaan onder:

- 1 **de verzekeringnemer:** de (rechts-) persoon die bij de maatschappij de verzekering als omschreven op het polisblad heeft gesloten.
- 2 **de verzekerde:** de werknemer die valt onder deze cao mits deze als zodanig is geregistreerd, bij wiens overlijden ten gevolge van een ongeval of bij wiensblijvende functionele invaliditeit ten gevolge van een ongeval een uitkering wordt verstrekt.
- 3 **de begunstigde:** de (rechts-) persoon aan wie de uitkering wordt verstrekt. Indien op de polisvoorzijde sprake is van een uitkering aan de echtgenoot, de kinderen of de erfgenamen wordt hieronder verstaan, respectievelijk:
 - de echtgenoot ten tijde van het ongeval;
 - de wettige, gewettigde en geadopteerde kinderen alsmede de wettige, gewettigde en geadopteerde afstammelingen van vooroverleden kinderen bij plaatsvervulling; de onderlinge verdeling geschiedt bij staken conform wettelijke bepalingen;
 - degenen die krachtens erfstelling of de wet deelgerechtigd zijn in de nalatenschap, daaronder begrepen hun erfgenamen en rechtsverkrijgenden onder algemene titel; de onderlinge verdeling geschiedt in de verhouding waarin zij in de nalatenschap zijn gerechtigd.
- 4 **de nabestaande:** degene die na het overlijden van verzekerde gerechtigd is toestemming te verlenen voor medische onderzoek op het stoffelijk overschot van verzekerde.
- 5 **ongeval:** onder ongeval wordt verstaan een gebeurtenis waaruit een medisch vast te stellen lichamenlijk letsel ontstaat als rechtstreeks en uitsluitend gevolg van een onverwachts van buiten inwerkend uitwendig geweld op het lichaam van verzekerde.

Onder ongeval wordt tevens verstaan:

- Acute vergiftiging:

acute vergiftiging ten gevolge van het plotseling en ongewild binnenkrijgen van gassen, dampen, vloeibare of vaste stoffen, anders dan vergiftiging door gebruik van genees-, genot- of narcosemiddelen;

- Besmetting:

besmetting door ziektekiemen of een allergische reactie, indien deze besmetting of reactie een rechtstreeks gevolg is van een onvrijwillige val in het water of in enige andere stof, dan wel het gevolg is van het zich daarin begeven bij een poging tot redding van mens, dier of goederen;

- Binnenkrijgen van stoffen:

het ongewild en plotseling binnenkrijgen van stoffen of voorwerpen in het spijsverteringskanaal, de luchtwegen, de ogen of de gehoororganen, waardoor inwendig letsel ontstaat, met uitzondering van het binnendringen van ziektekiemen;

- Spierletsels:

ontwrichting of scheuring van spier- en bandweefsel, mits deze letsels plotseling zijn ontstaan en hun aard en plaats geneeskundig worden vastgesteld;

- Verstikking:

verstikking, verdrinking, bevriezing, zonnesteek, hitteberoerte;

- Uitputting:

uitputting, verhogering, verdorsting en zonnebrand als gevolg van onvoorziene omstandigheden;

- Ziektekiemen:

wondinfectie of bloedvergiftiging door het binnendringen van ziektekiemen in een door een gedekt ongeval ontstaan letsel;

- Complicaties:

complicaties of verergering van het ongevalsletsel als rechtstreeks gevolg van eerste hulpverlening of van de door het ongeval noodzakelijk geworden geneeskundige behandeling.

- Cervicaal acceleratie trauma (Whiplash):

lichamelijk functionele beperkingen als gevolg van een cervicaal acceleratie trauma, met in achtneming van artikel 4 punt 10.

6 **blijvende functionele invaliditeit:** objectiveerbaar blijvend geheel of gedeeltelijk verlies of blijvend geheel of gedeeltelijk functieverlies van enig direct door lichamenlijk letsel getroffen deel of orgaan van het lichaam van de verzekerde.

7 **letsel:** direct door een ongeval veroorzaakte anatomische beschadiging.

2 Afkortingen

De maatschappij: W.A. Hienfeld B.V. te Diemen, of diens gevolmachtigd agent.

Artikel 2 - Omschrijving van de dekking

1 Strekking van de verzekering

Deze verzekering heeft ten doel uitkering te verlenen indien verzekerde overlijdt ten gevolge van bij een ongeval opgelopen lichamenlijk letsel of indien verzekerde hierdoor blijvend functioneel invalide wordt.

2 Grondslag van de verzekering

De door de verzekeringnemer en de verzekerde aan de maatschappij verstrekte opgaven en gedane verklaringen, onder meer in het aanvraagformulier, gezondheidsverklaring(en) en keuringsrapport(en), vormen de grondslag van de verzekeringsovereenkomst en worden geacht daarmee één geheel uit te maken. In geval voornoemde opgaven en verklaringen in enig opzicht verkeerd of onwaarachtig blijken te zijn, alsmede in geval van verzwijging van aan de verzekerde bekende omstandigheden als bedoeld in de terzake wettelijke bepalingen, heeft de maatschappij het recht zich op vernietigbaarheid van de overeenkomst te beroepen.

- 3 Ongeval als gevolg van ziekte
Onder de dekking zijn tevens begrepen ongevallen ontstaan als gevolg van een ziekelijke toestand van verzekerde of ongevallen ontstaan als gevolg van lichamelijke of geestelijke afwijkingen van verzekerde. Ten aanzien van ongevallen ontstaan als gevolg van geestelijke afwijkingen van verzekerde blijft het bepaalde in artikel 3 punt 1 onverkort van kracht.
- 4 Tijdsduur en dekkingsgebied
De verzekering is van kracht gedurende 24 uur per etmaal over de gehele wereld.
- 5 Overlijden (Rubriek A)
 - 1 In geval van overlijden van de verzekerde wordt het voor overlijden verzekerde bedrag uitgekeerd.
 - 2 Indien de verzekerde overlijdt ten gevolge van het bij een ongeval opgelopen lichamenlijk letsel, terwijl er door de maatschappij in verband met ditzelfde ongeval reeds een uitkering wegens blijvende functionele invaliditeit is verstrekt, zal:
 - het uitgekeerde bedrag in mindering worden gebracht op de te verlenen uitkering voor overlijden;
 - geen terugvordering plaatsvinden als de reeds verleende uitkering hoger is dan de uitkering voor overlijden.
 - 3 Indien de verzekerde als rechtstreeks en uitsluitend gevolg van een bij een ongeval opgelopen lichamenlijk letsel overlijdt tijdens zijn verblijf buiten Nederland, vergoedt de maatschappij boven het voor overlijden verzekerde bedrag een bijdrage in de gemaakte kosten van repatriëring van het stoffelijk overschot van ten hoogste € 10.000,-. Deze vergoeding wordt uitsluitend verleend ingeval de gemaakte kosten van repatriëring niet krachtens enige andere verzekering of voorziening worden vergoed.
- 6 Blijvende functionele invaliditeit (Rubriek B)
 - In geval van blijvende functionele invaliditeit van de verzekerde wordt de uitkering vastgesteld op een percentage van het voor blijvende functionele invaliditeit verzekerde bedrag.
 - Indien de verzekerde vóór de vaststelling van de blijvende functionele invaliditeit overlijdt anders dan ten gevolge van het ongeval dat de invaliditeit veroorzaakte, dan blijft het recht op uitkering voor blijvende functionele invaliditeit bestaan. De hoogte van deze uitkering wordt door de maatschappij bepaald aan de hand van de op grond van medische rapporten verwachte graad van blijvende functionele invaliditeit, waarvan sprake zou zijn geweest in geval de verzekerde niet zou zijn overleden.

Artikel 3 - Uitsluitingen

De maatschappij is niet tot enige uitkering verplicht terzake van:

- 1 Opzet
Ongevallen ontstaan door opzet of met goedvinden van de verzekerde of een andere bij de uitkering belanghebbende;

- 2 Misdrijf
Ongevallen in verband met het door de verzekerde plegen van of deelnemen aan een misdrijf of poging daartoe;
- 3 Waagstuk
Ongevallen ten gevolge van een waagstuk waarbij de verzekerde zijn leven of lichaam roekeloos in gevaar heeft gebracht, tenzij dit waagstuk redelijkerwijs noodzakelijk was ter juiste vervulling van zijn beroep, bij rechtmatige zelfverdediging of bij pogingen zichzelf, anderen, dieren of goederen te redden;
- 4 Allergische reacties
Allergische reacties anders dan door een gebeurtenis genoemd in artikel 1 punt 1 onder 'besmetting';
- 5 Psychische aandoeningen
psychische aandoeningen van welke oorzaak ook en/of daaruit voortvloeiende gevolgen, tenzij deze medisch aantoonbaar het rechtstreekse gevolg zijn van een door het ongeval veroorzaakte blijvende hersenweefselbeschadiging;
- 6 Pijn
Pijn en/of de daaruit voortvloeiende gevolgen.
- 7 Alcoholmisbruik
Ongevallen mogelijk geworden door het onder invloed zijn van alcoholhoudende dranken, tenzij wordt aangetoond dat de verzekerde ten tijde van het ongeval minder dan 0,8‰ alcohol in zijn bloed had, dan wel het adem-alcoholgehalte minder dan 350 microgram was;
- 8 Bedwelvende middelen
Ongevallen waarvan het ontstaan op enigerlei wijze in relatie staat tot het gebruik van of de verslaving aan bedwelvende, opwekkende of soortgelijke middelen, tenzij het gebruik overeenkomstig het voorschrift van een arts geschiedt en de verzekerde zich aan de gebruiksaanwijzingen heeft gehouden;
- 9 Ingewandsbreuk, zenuw-, spier- en peesaandoening
Ingewandsbreuk, spit (lumbago), uitstulping van een tussenwervelschijf (hernia nucleii pulposi), peesschede-ontsteking (tendovaginitis crepitans), spierverrekkingen, zweeps slag (coup de fouet), ontsteking rondom een schoudergewricht (periartitis humeroscapularis), tennisarm (epicondylitis lateralis) of golfersarm (epicondylitis medialis);
- 10 Gevolgen van medische behandeling
De gevolgen van door verzekerde ondergane medische behandeling, zonder dat er enig verband bestaat met een onder de polis gedekt ongeval, die deze behandeling noodzakelijk maakte;
- 11 Vlieg risico
Het vlieg risico van verzekerde is onder de verzekering gedekt mits verzekerde als rechtmatig passagier in een voor passagiersvervoer ingericht motorvliegtuig verblijf houdt, terwijl dit als zodanig wordt gebruikt door een daartoe geconcessioneerde luchtvaartonderneming dan wel door een onderneming ten behoeve van het eigen bedrijf, maar dit laatste uitsluitend binnen Europa, de Verenigde Staten van Amerika en Canada, en mits bestuurd door een beroeps piloot.

12 Molest

Ongevallen ontstaan, bevorderd of verergerd door - hetzij direct, hetzij indirect – gewapend conflict, burgeroorlog, opstand, binnenlandse onlusten, oproer of miterij; voor de betekenis van deze begrippen gelden de begripsomschrijvingen, die door het Verbond van Verzekeraars in Nederland op 2 november 1981 ter Griffie van de Arrondissementsrechtbank te 's-Gravenhage zijn gedeponeed onder nummer 136/1981;

13 Atoomkernreactie

- 1 de verzekering geeft geen dekking indien de schade is veroorzaakt door, opgetreden bij of voortgevloeid uit atoomkernreacties, onverschillig hoe deze zijn ontstaan.
- 2 de uitsluiting onder lid 1 geldt niet met betrekking tot schade veroorzaakt door radio- actieve nucliden, die zich buiten een kerninstallatie bevinden en gebruikt worden of bestemd zijn om gebruikt te worden voor industriële, commerciële, landbouwkundige, medische, wetenschappelijke, onderwijskundige, of (niet-militaire) beveiligingsdoeleinden, mits er door een enige overheid afgegeven vergunning (voor zover vereist) van kracht is voor vervaardiging, gebruik, opslag en het zich ontdoen van radio-actieve stoffen. Onder 'kerninstallaties' wordt verstaan een kerninstallatie in de zin van de Wet Aansprakelijkheid Kernongevallen (Staatsblad 1979-225), alsmede een kerninstallatie aan boord van een schip.

14 Gezichtsvermogen

Netvliesloslating, voor zover de verzekerde brillenglazen dan wel contactlenzen gebruikt waarvan de sterkte hoger is dan min 6d.

Artikel 4 - **Schade**

1 Schade-aanmelding bij overlijden

In geval van overlijden is de verzekeringnemer of de begunstigde verplicht de maatschappij hiervan tenminste 36 uur vóór de begrafenis of de crematie in kennis te stellen.

2 Schade-aanmelding bij invaliditeit

In geval van blijvende functionele invaliditeit is de verzekeringnemer of de begunstigde verplicht de maatschappij zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 3 maanden, kennis te geven van een ongeval, waaruit een recht op uitkering wegens blijvende functionele invaliditeit zou kunnen ontstaan. Wordt de aanmelding later gedaan, doch voordat 5 jaar na de ongevalsdatum is verstreken, dan kan niettemin een recht op uitkering ontstaan, mits ten genoegen van de maatschappij wordt aangetoond, dat:

- de blijvende functionele invaliditeit het uitsluitend gevolg is van een ongeval;
- de gevolgen van het ongeval niet door ziekte, gebrekkigheid of een abnormale lichaams- of geestesgesteldheid zijn vergroot;
- de verzekerde in alle opzichten de voorschriften van de behandelend arts heeft opgevolgd.

Vindt de melding plaats in de termijn tussen 3 maanden en 5 jaar na het ongeval, zal het voordeel van de twijfel niet meer aan verzekerde/verzekeringnemer worden gegeven.

3 Sectie

De maatschappij kan in geval van overlijden eisen, dat door middel van een medisch onderzoek (sectie) het ontstaan van het ongeval en/of de doodsoorzaak nader worden onderzocht. Ieder recht op uitkering vervalt, indien de maatschappij niet in staat is een dergelijk onderzoek te laten verrichten omdat de verzekeringnemer medewerking weigert bij het verkrijgen van toestemming van de nabestaande(n) dan wel omdat een betrokken nabestaande(n) weigert toestemming te verlenen.

4 Verplichtingen verzekerde

De verzekerde is verplicht:

- zich direct onder geneeskundige behandeling te stellen en daaronder te blijven, indien dit redelijkerwijs is geboden;
- zich herstelbevorderend te gedragen door tenminste de voorschriften van de behandelend arts op te volgen;
- zich desgevraagd op kosten van de maatschappij te laten onderzoeken door een door de maatschappij aan te wijzen arts of zich voor onderzoek te laten opnemen in een door de maatschappij aan te wijzen ziekenhuis of andere medische inrichting;
- alle door de maatschappij nodig geoordeelde gegevens te verstrekken of te doen verstrekken aan de maatschappij of aan de door de maatschappij aangewezen deskundigen en geen feiten of omstandigheden te verzwijgen, die voor de vaststelling van de mate van blijvende functionele invaliditeit van belang kunnen zijn;
- tijdig de maatschappij in kennis te stellen bij vertrek naar het buitenland.

5 Verplichtingen verzekeringnemer

De verzekeringnemer is verplicht zijn volle medewerking te verlenen aan het nakomen van de in dit artikel onder onder punt 4 genoemde verplichtingen door verzekerde. Voor zover de verzekerde personen niet met name worden genoemd op het polisblad of in de bijzondere voorwaarden of bijlagen, kan de maatschappij van verzekeringnemer verlangen aan te tonen, dat een persoon voor wie uitkering wordt verlangd, ten tijde van het ongeval deel uitmaakte van de groep verzekerden zoals omschreven op het polisblad. De maatschappij heeft het recht, de door de verzekeringnemer verstrekte gegevens te verifiëren in de administratie van verzekeringnemer. Hienfeld kan vorderen dat de onderneming welke onder de werkingssfeer van de cao voor de Timmerindustrie inzake voorziening bij ongeval valt ten genoegen van Hienfeld aantoonde dat de persoon, voor wie de uitkering wordt verlangd, op het tijdstip van het ongeval in dienst was van de onderneming en als zodanig in de loonadministratie voorkwam. Hienfeld heeft ook recht van inzage in de administratie ter verificatie van de door verzekeringnemer verstrekte gegevens. De basispremie kan op de premie vervalddatum van elk verzekeringsjaar worden herzien:

- wanneer het aantal verzekerden belangrijk vermindert

- wanneer er sprake is van een wijziging in de aard van de onderneming respectievelijk van de werkzaamheden van de verzekerden.
- 6 Verlies van recht op schadevergoeding
Elk recht op schadevergoeding vervalt:
- als enige uit deze verzekeringsovereenkomst voortvloeiende verplichting niet is nagekomen en daardoor de belangen van de maatschappij zijn geschaad;
 - als niet binnen 6 maanden, nadat schadevergoeding door de maatschappij is geweigerd, een rechtsvordering is ingesteld;
 - na verloop van 5 jaar sinds de schade heeft plaatsgevonden;
 - in geval verzekeringnemer weigert de maatschappij medewerking te verlenen bij het verkrijgen van toestemming van de nabestaande(n) van verzekerde voor een medisch onderzoek zoals aangegeven in dit artikel onder punt 3.
 - in geval van een weigering van de nabestaanden om de maatschappij in staat te stellen een medisch onderzoek te laten verrichten, zoals aangegeven in dit artikel onder punt 3.
 - in geval de verzekeringnemer, verzekerde of een belanghebbende een verkeerde voorstelling van zaken heeft verstrekt aan de maatschappij of aan door de maatschappij aangewezen deskundigen of een onware opgave aan de maatschappij of aan deze deskundigen heeft gedaan.
- 7 Wijze van vaststelling mate van blijvende functionele invaliditeit.
De mate van blijvende functionele invaliditeit zal uitsluitend worden vastgesteld door middel van een in Nederland te verrichten medisch onderzoek. De bepaling van het percentage (functie)verlies bij letsel aan één of meerdere van de in dit artikel onder punt 10 genoemde lichaamsdelen of organen geschiedt volgens maatstaven, vastgelegd in de laatste uitgave van de 'Guides to the Evaluation of Permanent Impairment' van de American Medical Association (A.M.A.), en/ of aangevuld met de richtlijnen van de Nederlandse specialistenverenigingen. Bij vaststelling van dit invaliditeitspercentage wordt geen rekening gehouden met het beroep van verzekerde. Bij letsel aan de niet in dit artikel onder punt 10 genoemde lichaamsdelen of organen geschiedt de wijze van vaststelling van de blijvende functionele invaliditeit overeenkomstig het bepaalde in dit artikel onder punt 11.
- 8 Invloed kunst- en hulpmiddelen
De mate van blijvende functionele invaliditeit zal worden vastgesteld op basis van het (functie)verlies zonder rekening te houden met na het ongeval uitwendig geplaatste kunst- of hulpmiddelen. Indien inwendig kunst- of hulpmiddelen zijn geplaatst, wordt met het daardoor verkregen geringere (functie)verlies wel rekening gehouden. Overigens is het bepaalde in dit artikel onder de punten 14,15,16 en 17 onverkort van toepassing.
- 9 Vaststellingstermijn
- De mate van blijvende functionele invaliditeit wordt bij een onveranderlijke toestand vastgesteld.
 - Indien binnen 5 jaar geen onveranderlijke eindtoestand is bereikt, zal de blijvende functionele invaliditeit door middel van verdiscontering van goede en kwade kansen, met inachtneming van het bepaalde in dit artikel onder punt 7 worden vastgesteld, tenzij met verzekerde anders overeengekomen.

- 10 Vaststelling uitkeringspercentage volgens blijvende functionele invaliditeitsschaal. Aan de hand van het door de medicus bepaalde percentage (functie)verlies wordt een uitkeringspercentage van het voor blijvende functionele invaliditeit verzekerde bedrag vastgesteld als volgt:

Uitkerings- Bij volledig
percentage (functie)verlies
% van

- 100 het gezichtsvermogen van beide ogen;
60 het gezichtsvermogen van één oog;
70 het gezichtsvermogen van één oog indien de maatschappij reeds uitkering krachtens deze verzekering heeft verleend wegens het verlies van het gezichtsvermogen van het andere oog;
65 het gehoor van beide oren;
30 het gehoor van één oor;
75 een arm;
75 een hand
65 alle vingers aan eenzelfde hand;
25 een duim;
20 een wijsvinger;
12 een middelvinger;
12 een ringvinger;
10 een pink;
70 een been;
70 een voet;
10 een grote teen;
5 een andere teen;
5 de milt;
5 een nier;
25 een long;
5 de smaak en/of reuk;
50 het spraakvermogen;
20 alle gebitselementen zonder prothetische mogelijkheid, uitgesloten melkgebit en prothesen;
5 alle gebitselementen met prothetische mogelijkheid, uitgesloten melkgebit en prothesen;
5 de cervicale wervelkolom als gevolg van 'Whiplash syndroom', (zie ook artikel 1 punt 5 onder 'cervicaal acceleratie trauma')

Wanneer er sprake is van gedeeltelijk (functie)verlies van één of meer van de hiervoor genoemde lichaamsdelen of organen, wordt een evenredig deel uitgekeerd, een en ander met inachtneming van het bepaalde in dit artikel onder punt 7.

- 11 Vaststelling uitkeringspercentage overige gevallen
Bij verlies of functieverlies van niet onder punt 10 van dit artikel genoemde lichaamsdelen of organen wordt de mate van blijvende functionele invaliditeit vastgesteld aan de hand van rapporten van medische- en (eventueel) andere deskundigen, waarbij de blijvende functionele invaliditeit wordt bepaald:

- volgens de maatstaven, vastgelegd in de laatste uitgave van de 'Guides to the Evaluation of Permanent Impairment' van de 'American Medical Association' (A.M.A.), en/of aangevuld met de richtlijnen van de Nederlandse specialistenverenigingen;
- op basis van werkzaamheden, die voor de krachten en bekwaamheden van verzekerde zijn berekend en die met het oog op zijn opleiding en vroegere werkzaamheden in redelijkheid van hem verwacht kunnen worden.

Indien volgens beide criteria de mate van blijvende functionele invaliditeit is bepaald zal de maatschappij de hoogste van de twee bepaalde percentages blijvende functionele invaliditeit aanbieden.

12 Uitkeringen tot maximaal het verzekerd bedrag

Ter zake van één of meer ongevallen, tijdens de duur van deze verzekering de verzekerde overkomen, zal de som van alle uitkeringen het voor blijvende functionele invaliditeit verzekerd bedrag niet te boven gaan. Indien meer verzekerden door eenzelfde ongevalsgebeurtenis worden getroffen, zal uit hoofde van deze polis in totaal maximaal € 2.268.901,00 worden uitgekeerd. Indien de berekening van de uitkering op basis van het voor de getroffen personen verzekerde bedrag zou leiden tot overschrijding van het maximum bedrag per gebeurtenis, worden voor de berekening van de uitkering de persoon verzekerde bedragen evenredig gereduceerd.

13 Rentevergoeding

Indien 6 maanden nadat het ongeval heeft plaatsgevonden de mate van blijvende functionele invaliditeit nog niet is vastgesteld, vergoedt de maatschappij over het uit te keren bedrag de wettelijke rente vanaf de 6e maand na het ongeval. De rente zal gelijktijdig met de uitkering worden voldaan.

14 Invloed van niet- ongevalsgevolgen.

Mochten de gevolgen van het ongeval vergroot zijn door ziekte, gebrekkigheid of een afwijkende lichaams- of geestesgesteldheid van de verzekerde, dan wordt voor de vaststelling van de uitkeringen uitgegaan van de gevolgen, die het ongeval gehad zou hebben, indien de verzekerde geheel valide en gezond zou zijn geweest.

15 Vroeger ongeval

De beperking genoemd in dit artikel onder punt 14 is niet van toepassing, indien de bestaande ziekte, gebrekkigheid of afwijkende lichaams- of geestesgesteldheid van de verzekerde het gevolg is van een vroeger ongeval, waarvoor de maatschappij reeds krachtens deze verzekering een uitkering heeft verstrekt of nog zal moeten verstrekken.

16 Verergering ziekte-toestand

Voor zover een bestaande ziekelijke toestand door een ongeval is verergerd, wordt hiervoor door de maatschappij geen uitkering verleend.

17 Bestaand functieverlies

Indien reeds voor een ongeval een (functie)verlies van het betrokken lichaamsdeel of orgaan bestond, wordt de uitkering voor blijvende functionele invaliditeit naar evenredigheid verlaagd.

Artikel 5 - **Begunstiging**

- 1 Bij overlijden
Ingeval van overlijden is de begunstigde de erven van de verzekerde. In alle overige gevallen is de begunstigde de verzekerde.
- 2 Bij blijvende functionele invaliditeit
In geval van blijvende functionele invaliditeit, tenzij op de polis voorziede anders is bepaald, geschiedt de uitkering aan de verzekeringnemer ook in geval van een uitkering bij blijvende functionele invaliditeit betaalbaar na het overlijden van de verzekerde zoals aangegeven in artikel 2 onder punt 6 sub 2.
- 3 Staat der Nederlanden
De Staat der Nederlanden kan nimmer als begunstigde optreden.

Artikel 6 - **Premie**

- 1 Premie betaling
De verzekeringnemer dient de premie (waaronder te verstaan de eventuele voorschot- en/of naverrekeningspremie) en de kosten te betalen binnen 30 dagen nadat zij verschuldigd worden.
De verzekering is niet van kracht voor ongevallen die plaatsvinden nadat:
 - de verzekeringnemer weigert de premie en de kosten te voldoen;
 - de hierboven vermelde termijn van 30 dagen is verstreken zonder dat de premie en de kosten zijn betaald.Ingebrekestelling door de maatschappij is daarbij niet nodig. De verzekeringnemer blijft verplicht de premie en de kosten te voldoen.
De verzekering wordt weer van kracht voor ongevallen die plaatsvinden na de dag, waarop de premie en de kosten door de maatschappij zijn ontvangen.
- 2 Premie restitutie
Bij het eindigen van de verzekering heeft de verzekeringnemer recht op terugbetaling van premie over het tijdvak waarvoor de verzekering niet meer van kracht is, onder aftrek van de dan geldende administratiekosten.
- 3 Premie berekening
De op het polisblad genoemde premie is een voorlopige premie. Aan het begin van ieder verzekeringsjaar zal de premie voor dat jaar worden berekend op basis van door de verzekeringnemer aan te leveren gegevens. Tevens zal aan de hand daarvan de definitieve premie over het voorafgaande verzekeringsjaar worden vastgesteld. De verzekeringnemer verplicht zich binnen een maand na afloop van ieder verzekeringsjaar de voor de premie berekening benodigde gegevens te verstrekken. Bij in gebreke blijven van deze verplichting heeft de maatschappij het recht bij een ongeval te verlangen dat de verzekeringnemer aantoont dat de verzekerde reeds in dienst van de verzekeringnemer was aan het einde van het tijdvak waarop de laatste door de verzekeringnemer ten behoeve van premie berekening verrichte opgave betrekking heeft.

Artikel 7 - Herziening van premie en/of voorwaarden

De maatschappij heeft het recht de premie en/of voorwaarden voor verzekeringen van dezelfde soort als deze verzekering te herzien en deze verzekering tussentijds aan de nieuwe premie en/of voorwaarden aan te passen.

De maatschappij zal verzekeringnemer van tevoren schriftelijk in kennis stellen van de aanpassing. Tot 30 dagen na de aanpassingsdatum heeft verzekeringnemer het recht de aanpassing schriftelijk te weigeren, indien deze leidt tot hogere premie of voorwaarden die voor hem nadeliger zijn. Indien verzekeringnemer van dit recht gebruik maakt eindigt de verzekering met onmiddellijke ingang. Als de verzekering bestaat uit verschillende in de polis vermelde en in de premie-opstelling gespecificeerde onderdelen, dan geldt deze herzieningsclausule per onderdeel en is beëindiging alleen mogelijk voor de onderdelen waarop de aanpassing betrekking heeft.

Artikel 8 - Wijziging van het risico

Indien de verzekeringnemer dusdanige bedrijfsactiviteiten gaat ontplooiën dat hierdoor een duidelijk verhoogd ongevalrisico ontstaat ten opzichte van het ongevalrisico dat bij het aangaan van de verzekeringsovereenkomst aanwezig was, dient verzekeringnemer deze wijziging binnen 30 dagen aan de maatschappij te melden. Indien de wijziging naar het oordeel van de maatschappij geen risicoverzaring tot gevolg heeft, blijft deze verzekering ongewijzigd van kracht, eventueel tegen verlaagde premie vanaf de datum waarop de maatschappij van de wijziging kennis kreeg. In geval van een voor de maatschappij aanvaardbare risicoverzaring wordt de premie aan het nieuwe risico aangepast, waarbij ook andere voorwaarden kunnen worden gesteld. De verzekeringnemer heeft het recht binnen 30 dagen tegen die aanpassing bezwaar aan te tekenen, in welk geval deze verzekering wordt beëindigd aan het einde van deze genoemde termijn. Mocht de risicowijziging voor de maatschappij niet aanvaardbaar zijn, dan heeft de maatschappij het recht deze verzekering te beëindigen met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste 14 dagen. Zolang een risicowijziging die zou leiden tot premie verhoging niet is gemeld, vindt voor beroepsongevallen uitkering plaats in verhouding van de oude tot de nieuw verschuldigde premie. Indien de risicoverzaring voor de maatschappij niet aanvaardbaar is, bestaat slechts recht op uitkering voor ongevallen die niet tijdens beroepsuitoefening zijn ontstaan.

Artikel 9 - Looptijd van de verzekering

1 Duur en beëindiging

De verzekering is aangegaan voor de contractsduur die in de polis is aangegeven. De contractsduur wordt daarna telkens stilzwijgend verlengd voor de in de polis aangegeven termijn, tenzij de verzekering overeenkomstig het hieronder bepaalde is beëindigd door de maatschappij of verzekeringnemer.

Opzegging van de verzekering door de maatschappij of door de verzekeringnemer tegen het einde van de contractsduur waarvoor de verzekering is aangegaan of verlengd, dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van tenminste 3 maanden.

De dekking voor een verzekerde krachtens deze verzekering eindigt automatisch:

- 1 op de laatste dag van het verzekeringsjaar waarin de verzekerde 70 jaar is geworden;
- 2 door het overlijden van de verzekerde.
- 2 Tussentijdse beëindiging door verzekeringnemer
De verzekering of een onderdeel daarvan kan door verzekeringnemer tussentijds schriftelijk worden opgezegd indien deze, overeenkomstig het bepaalde in artikel 7 niet akkoord gaat met een aanpassing van premie en/of voorwaarden.
- 3 Tussentijdse beëindiging door de maatschappij
De verzekering of een onderdeel daarvan kan door de maatschappij tussentijds schriftelijk worden opgezegd:
 - indien de verzekeringnemer langer dan 3 maanden in gebreke is gebleven de premie en kosten te betalen;
 - indien door of namens de verzekeringnemer, de verzekerde of belanghebbende(n) met opzet een onjuiste voorstelling van zaken met betrekking tot het verzekerde risico is gegeven.

De verzekering eindigt in deze gevallen op de in de opzeggingsbrief genoemde datum. De maatschappij zal in deze gevallen een opzeggingstermijn van tenminste 14 dagen in acht nemen.

Artikel 10 - Algemene informatie

- 1 Adres
Kennisgevingen van de maatschappij aan de verzekeringnemer kunnen worden gedaan aan zijn laatste bij de maatschappij bekende adres, of aan het adres van de tussenpersoon via wiens bemiddeling deze verzekering loopt.
- 2 Persoonsgegevens
De bij de aanvraag van een verzekering verstrekte persoonsgegevens en de eventueel nader over te leggen persoonsgegevens kunnen worden opgenomen in de door de maatschappij (of, als de verzekering loopt via een gevolmachtigd agent: de gevolmachtigd agent) gevoerde persoonsregistratie. Op deze registratie is een privacy-reglement van toepassing.
Aanmelding van de door de maatschappij gevoerde registratie bij de Registratiekamer is gedaan op 29 juni 1990. Een afschrift van het formulier van aanmelding ligt voor een ieder ter inzage bij de maatschappij.
- 3 Toepasselijk recht en klachteninstanties
Op deze verzekering is Nederlands recht van toepassing.
Voor klachten naar aanleiding van de verzekeringsovereenkomst kan men zich, behalve tot de directie van W.A. Hienfeld B.V., Postbus 75133, 1070 AC Amsterdam
 - het Klachteninstituut Verzekeringen, Postbus 93560, 2509 AN Den Haag.

Bijlage 8 Reglement Aanvullingen op Werknemersverzekeringen in de bedrijfstak Timmerindustrie

Als bedoeld in artikel 3 lid 2 sub f en artikel 12 van de statuten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie

Artikel 1 - Aanvulling pensioenpremie bij werkloosheid door ontslag

1. De werknemer die direct aansluitend op zijn dienstbetrekking met zijn werkgever recht heeft op een uitkering als bedoeld in de Werkloosheidswet (hierna: WW) heeft gedurende maximaal 6 maanden na aanvang van die uitkering recht op betaling van een bedrag aan de pensioenuitvoerder ten behoeve van voortzetting van de ouderdomspensioenopbouw (hierna: aanvulling pensioenpremie).
2. Als het recht op WW-uitkering voor het verstrijken van de in lid 1 genoemde maximumtermijn geheel wordt onderbroken wegens het recht op een uitkering als bedoeld in de Ziektewet, wordt die maximumtermijn verlengd met de duur van de periode tussen de beëindiging en de herleving van het recht op de WW-uitkering.
3. De hoogte van de aanvulling pensioenpremie is per 1 januari 2006 vastgesteld op 48% van de pensioenpremie bij deelname in de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid. Als de werknemer geen deelnemer is in de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid maar in een ander pensioenfonds, dan wordt de werknemer voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling pensioenpremie geacht over de periode waarover de WW-uitkering is ontvangen deelnemer te zijn in de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.
4. De in lid 1 bedoelde verstrekking dient door de werknemer te worden aangevraagd bij het Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie onder overlegging van de door het bestuur noodzakelijk geachte gegevens en bewijsstukken. Toekenning vindt plaats op basis van een door het bestuur van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie vastgestelde aanvraagprocedure zoals opgenomen onder bijlage 14.
5. Geen recht op aanvulling pensioenpremie bestaat als de werknemer zich later dan twee jaar na het verstrijken van de periode waarop het recht op aanvulling eindigt, meldt voor de aanvulling.

6. De hoogte van de aanvulling wordt vastgesteld op basis van het laatst bekende gemiddelde pensioenloon over een aaneengesloten periode van een halfjaar voorafgaande aan de eerste dag van de WW-uitkering, waarop de werknemer tenminste de voor hem normale tijd werkzaam was. Als de vastgestelde aanvulling pensioenpremie een onwaarschijnlijke uitkomst heeft, kan het bestuur een ander bedrag vaststellen op basis van representatieve gemiddelden in de bedrijfstak.
7. Het recht op aanvulling pensioenpremie als bedoeld in lid 1 bestaat niet als voor dezelfde periode van werkloosheid de pensioenopbouw op enigerlei andere wijze wordt voortgezet.

Artikel 2 - **Vaststelling en wijziging reglement**

Dit reglement is vastgesteld op 1 januari 2015 en geldt tot nader order.

Bijlage 9 Reglement Vervoer stoffelijk overschot in de bedrijfstak Timmerindustrie

Als bedoeld in artikel 3 lid 2 sub g en artikel 12 van de statuten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

Artikel 1

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.

Artikel 2

Indien een werkgever door insolventie of door andere oorzaken, zulks ter beoordeling van het bestuur van zijn verplichtingen met betrekking tot vervoer van het stoffelijk overschot, als bedoeld in het vorige artikel, op korte termijn niet nakomt, dan zal de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie bedoelde vergoedingen verstrekken. De rechthebbende(n) wordt (worden) dan geacht zijn (hun) recht op vergoeding aan de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie te hebben gecedeerd en is (zijn) desgewenst verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te ondertekenen.

Artikel 3

De in artikel 2 van dit reglement bedoelde vergoedingen dienen door de rechthebbenden te worden aangevraagd bij de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie onder overlegging van de door het bestuur noodzakelijk geachte gegevens en bewijsstukken.

Artikel 4

Dit reglement is vastgesteld op 1 januari 2015 en geldt tot nader order.

Bijlage 10 Reglement Re-integratie in de bedrijfstak Timmerindustrie

Als bedoeld in artikel 3 lid 2 sub h en artikel 12 van de statuten van de Stichting Sociaal Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

Artikel 1

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 een zelfstandig recht om naar een gecertificeerd re-integratiebedrijf of het Servicepunt TimmerSlimmer te gaan voor opleiding, begeleiding en bemiddeling. De kosten hiervan worden betaald door de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

Artikel 2

De werknemer is gehouden ten genoeg van het bestuur van de Stichting Sociaal Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie aan te tonen dat de werkgever geen initiatieven heeft ondernomen om een plan van aanpak op te stellen. De Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie zal de gemaakte kosten voor opleiding, begeleiding en bemiddeling dan verhalen op de betreffende werkgever.

Artikel 3

Dit reglement is vastgesteld op 1 januari 2015 en geldt tot nader order.

Bijlage 11 Reglement Palliatief- en Rouwverlof in de bedrijfstak Timmerindustrie

Als bedoeld in artikel 3 lid 2 sub i en artikel 12 van de statuten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

Artikel 1

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 behandelende 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.

Artikel 2

Onder stervensbegeleiding wordt hier verstaan: het - in Nederland - bijstaan van een zieke in de terminale fase. Verpleging kan daar een onderdeel van uitmaken, maar dat hoeft niet.

Artikel 3

Aansluitend op het betaalde palliatief verlof heeft de werknemer recht op onbetaald verlof met hetzelfde doel.

Artikel 4

Het voor doorbetaling in aanmerking komende palliatief verlof kan in hele of in halve dagen worden opgenomen. Per doorlopend ziektegeval kan hiertoe maximaal eenmaal dit recht toegekend worden.

Artikel 5

Conform de bepalingen van dit reglement zal de werkgever het loon ten behoeve van het palliatief verlof voor 100% doorbetalen en kan de werkgever bij doorbetaling van het loon hiervan 15% bij de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie declareren.

Artikel 6

Indien er verschil van mening bestaat over de toepassing van het palliatief verlof kan de Vakraad voor bemiddeling ingeschakeld worden.

Artikel 7

De werknemer heeft gedurende ten hoogste tien kalenderdagen 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 dit bij de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie declareren.

Artikel 8

Het voor doorbetaling in aanmerking komende rouwverlof dient te zijn opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal tien kalenderdagen gelegen direct na de dag van de uitvaart en dient in hele dagen te worden opgenomen. Aansluitend op het betaalde rouwverlof heeft de werknemer recht op onbetaald verlof met hetzelfde doel.

Artikel 9

Per gebeurtenis waarbij meerdere personen als bedoeld in dit reglement vrijwel gelijktijdig komen te overlijden, worden door de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie aan de werkgever de verzuimkosten vergoed van niet meer dan tien dagen palliatief verlof alsmede tien kalenderdagen rouwverlof.

Artikel 10

Met 'partner' in de zin van dit reglement wordt bedoeld: De echtgeno(o)t(e) of de persoon waarmee de werknemer een gezamenlijke huishouding voert en dit door middel van een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst en/of partnerregistratie en/of door middel van een beschikking van de belastinginspecteur aan de werkgever bekend heeft gemaakt.

Artikel 11

Met 'ouders' in de zin van dit reglement wordt bedoeld: De ouder(s) niet zijnde de schoonouder van de werknemer.

Artikel 12

Met 'kind' in de zin van dit reglement wordt hier ook bedoeld: Een pleegkind dat blijkens verklaringen door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 5.1 en artikel 5.2 Jeugdwet.

Artikel 13

Indien er sprake is van deeltijdarbeid bestaat naar rato van de arbeidsduur recht op palliatief verlof en op rouwverlof.

Artikel 14

De werkgever en werknemer zijn verplicht om aan de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie desgevraagd inzicht te verlenen in gegevens die direct of indirect betrekking hebben op de door de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie te verstrekken vergoeding.

Artikel 15

De werknemer is verplicht medewerking te verlenen aan het reglement declaratieprocedure van de verzuimkosten door de werkgever.

Artikel 16

Dit reglement is vastgesteld op 1 januari 2015 en geldt tot nader order.

Bijlage 12 Reglement Declaratieprocedure Palliatief- en Rouwverlof in de bedrijfstak Timmerindustrie

Als bedoeld in artikel 3 lid 2 sub i en artikel 12 van de statuten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

Artikel 1

Na aanvang van het palliatief verlof c.q. het rouwverlof vraagt de werkgever bij de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie het declaratieformulier aan. Een werkgever kan een verzoek tot declaratie indienen indien hij de verschuldigde premies en bijdragen heeft gestort zoals bedoeld in hoofdstuk 3 artikel 10 lid 1a.

Artikel 2

Binnen drie maanden na het verstrijken van de periode van het rouwverlof retourneert de werkgever aan de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie het volledig ingevulde en - zowel door de werkgever als de werknemer - ondertekende declaratieformulier, inclusief de hierna in artikel 3 genoemde bijlagen.

Artikel 3

Het declaratieformulier dient vergezeld te gaan van een (kopie) overlijdensakte van de betreffende persoon, een (kopie) van de rouwkaart (indien deze verstrekt is), alsmede een (kopie) uittreksel uit het bevolkingsregister van de werknemer, en indien noodzakelijk, een kopie van de huwelijksakte of samenlevingsovereenkomst en/of partnerregistratie van de werknemer. Uit de meegestuurde stukken moet de relatie tussen werknemer en overledene blijken.

Artikel 4

De kosten van de in artikel 3 genoemde bijlagen komen voor rekening van de werknemer.

Artikel 5

Door ondertekening van het formulier geeft de werknemer aan de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie een machtiging af om vermelde gegevens te controleren bij de gemeentelijke basisadministratie.

Artikel 6

De Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie neemt aanvragen slechts in behandeling als is voldaan aan wat is gesteld in artikel 3.

Artikel 7

Deze declaratieprocedure is vastgesteld op 1 januari 2015 en geldt tot nader order.

**Bijlage 13 Financieringsreglement Aanvullingen Werknemers-
verzekeringen, Vervoer stoffelijk overschot, Re-integratie,
Palliatief- en Rouwverlof en Premievrije voortzetting
ouderdomspensioen bij werkloosheid door ontslag
en regeling Zwaarwerktimmer**

Als bedoeld in artikel 3 lid 2 sub f, g, h en i, j en artikel 12 van de statuten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

Artikel 1 - Bijdrage

De hoogte van de bijdrage wordt nader door het bestuur van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie vastgesteld en bedraagt zowel voor de werkgever als voor de werknemer 0%.

Bijlage 14 Reglement Aanvraag premievrije voortzetting ouderdomspensioen bij werkloosheid door ontslag in de bedrijfstak Timmerindustrie

Als bedoeld in artikel 3 lid 2 sub f en artikel 12 van de statuten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

Artikel 1

Na afloop van de periode waarop de werknemer recht heeft op een WW-uitkering, of na afloop van zes maanden bij voortdurend van het recht op een WW-uitkering, vraagt de werknemer bij de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie een aanvraagformulier aan tot premievrije voortzetting van de ouderdomspensioenopbouw bij werkloosheid.

Artikel 2

De aanvraag dient plaats te vinden binnen twee jaar na beëindiging van het recht op de WW-uitkering of, als het recht op WW-uitkering langer dan zes maanden duurt, binnen twee jaar na het verstrijken van die zes maanden.

Artikel 3

Het aanvraagformulier dient vergezeld te gaan van een kopie beschikking WW van de UWV waaruit de eerste WW dag blijkt en een kopie van de betalingsspecificatie WW van de UWV over de periode waarin de eerder ingevulde laatste WW dag viel. Tevens dient, indien van toepassing is, een kopie van de betalingsspecificatie(s) van de ZW-uitkeringen van de UWV tijdens de WW-periode meegestuurd te worden. Ingeval van faillissement dient een kopie brief UWV overlegd te worden, waaruit de 'overname van de betalingsverplichting wegens betalingsonmacht werkgever' blijkt. Daarnaast ook alle betalingspecificaties over deze periode in te zenden. Door ondertekening van het formulier verklaart de werknemer de gegevens naar waarheid te hebben ingevuld en geeft de werknemer aan de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie een machtiging af om vermelde gegevens -indien nodig- te controleren bij de uitkeringsinstanties.

Artikel 4

De kosten van de in artikel 3 genoemde gegevens en bijlagen komen voor rekening van de werknemer.

Artikel 5

De Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie controleert de gegevens en stelt binnen drie maanden na ontvangst van het volledige ingevulde formulier het recht op voortzetting van de ouderdomspensioenopbouw vast, waarna zij de werknemer bericht over haar bevindingen.

Artikel 6

De aanvraag voor vergoeding wordt door de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie doorgestuurd aan de pensioenuitvoerder waarbij de pensioenregeling van betrokkene, direct voorafgaande aan het intreden van de werkloosheid, was ondergebracht.

Artikel 7

De vastgestelde aanvulling pensioenpremie wordt door de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie eenmaal per jaar betaald aan de pensioenuitvoerder.

Artikel 8

De Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie neemt aanvragen slechts in behandeling als is voldaan aan wat gesteld is in de artikelen 1, 2 en 3.

Artikel 9

Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering. Deze voorschriften moeten in overeenstemming zijn met de bepalingen in de statuten en dit reglement.

Artikel 10

Deze aanvraagprocedure is vastgesteld op 1 januari 2015 geldt tot nader order.

Bijlage 15 **Reglement Zwaarwerktimmer regeling**

Als bedoeld in artikel 3 lid 2 sub j en artikel 12 van de statuten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

Artikel 1 - **Definities**

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 2 van de statuten van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie. Verder wordt in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

- **De Stichting:** stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.
- **Het bestuur:** het bestuur van de Stichting.
- **De Regeling:** zwaarwerktimmer regeling.
- **Uitkeringsgerechtigde:** degene aan wie op grond van dit reglement door het bestuur een uitkering is toegekend.
- **Uittredingsdatum:** de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de productiewerknemer en zijn werkgever op verzoek van de werknemer feitelijk is beëindigd.
- **AOW-gerechtigde leeftijd:** de in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.
- **BpfBOUW:** Stichting Bedrijfstakingpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.
- **Partner:** zoals gedefinieerd in het pensioenreglement van bpfBOUW
- **Productiewerknemer:** werknemer, zoals bedoeld in de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie, die werkzaam is binnen een van de volgende functiefamilies (volgens het functiesysteem CATS® ingedeeld en onder die functiefamilie geregistreerd bij APG):
 - Voor- en Afmontage
 - Kunststofverwerking
 - Houtbewerking
 - Spuiterij
 - Houtskeletbouw
 - Magazijn/Expeditie/Transport
 - Technische Dienst
 - Bouwmontage

Artikel 2 – **Recht op uitkering**

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:

- a. in de periode vanaf 1 juli 2021 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum de leeftijd heeft bereikt van 65 jaar, en
 - b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum productiewerknemer is, en
 - c. op 1 juli 2019 of op 1 januari 2020 productiewerknemer was, en
 - d. in de periode van 25 jaar direct voorafgaand aan de uittredingsdatum ten minste 20 jaar werkzaam is geweest in een onderneming vallend onder de werkingssfeer van de cao voor de Timmerindustrie als werknemer in de zin van de cao voor de Timmerindustrie, dan wel in een onderneming vallend onder de werkingssfeer van de cao Bouw&Infra. Perioden van maximaal 6 maanden niet of elders werken tellen mee als gewerkte tijd.
2. Geen recht op een uitkering heeft degene:
- a. die op de uittredingsdatum een dienstbetrekking of een eigen onderneming heeft. Vrijwilligerswerk is toegestaan. Een vrijwilliger is iemand die:
 - voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen niet in echte of fictieve dienstbetrekking is;
 - die niet 'bij wijze van beroep' werkt voor:
 - een organisatie die geen aangifte vennootschapsbelasting hoeft te doen,
 - een sportorganisatie of
 - een algemeen nut beogende instelling (ANBI); en
 - alleen een beloning krijgt die binnen de grenzen blijft van de vrijwilligersvergoeding zoals genoemd in artikel 2 lid 6 Wet op de loonbelasting 1964;
 - b. die recht heeft op een IVA-uitkering, WW-uitkering of ZW-uitkering;
 - c. wiens registratie bij APG ná 1 december 2020 is gewijzigd naar productiewerknemer;
 - d. die met pensioen is gegaan en gestopt met werken en die vervolgens weer gaat werken.

Artikel 3 - **Duur, hoogte en uitbetaling uitkering**

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt toegekend tot aan de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Hierbij geldt een maximale duur van 36 maanden.
- *2. De maandelijkse bruto uitkering is gelijk aan de RVU-drempelvrijstelling. Dit geldt voor de uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum werkzaam was op basis van een fulltime dienstverband.
3. De uitkering wordt jaarlijks ingaande 1 januari aangepast aan de voor dat jaar geldende RVU-drempelvrijstelling.

4. Er wordt geen vakantiegeld uitbetaald.
5. De uitkering wordt maandelijks door de Stichting aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen. De uitkeringsgerechtigde ontvangt jaarlijks een specificatie van de betaalde uitkering.
6. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum gedeeltelijk arbeidsgeschikt was, heeft recht op een uitkering naar rato van het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is.
7. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een parttime dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur.
8. Degene wiens parttime dienstverband ná 1 december 2020 is gewijzigd in die zin dat de arbeidsduur is verhoogd, heeft recht op een uitkering naar rato van de arbeidsduur vóór deze verhoging.

Artikel 4 - Einde recht op uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde:
 - a. opnieuw een dienstbetrekking aanvaardt, en wel met ingang van de eerste dag waarop hij in die dienstbetrekking werkzaam is;
 - b. zich als ondernemer vestigt en wel met ingang van de vestigingsdatum.
3. Ingeval van overlijden van de uitkeringsgerechtigde wordt de uitkering, onder dezelfde voorwaarden en beperkingen, maandelijks door de Stichting uitbetaald aan diens partner.

Artikel 5 - Aanvragen uitkering en verstrekken van gegevens

1. De productiewerknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal drie maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in.
2. De productiewerknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering dient bij de aanvraag alle informatie in waarom wordt gevraagd.

3. De aanvraag wordt ingediend bij de Stichting met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier, dat volledig en naar waarheid wordt ingevuld en ondertekend, en onder bijvoeging van de gevraagde bewijsstukken.
4. Tevens dient de productiewerknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering alle informatie in waarvan hem bekend is dat die relevant is voor het vaststellen van zijn recht op uitkering.
5. De productiewerknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering verklaart zich bij zijn aanvraag akkoord met de op hem van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit dit reglement.
6. Binnen zes weken na ontvangst van de aanvraag wordt een beslissing genomen over de aanvraag en deze wordt schriftelijk naar de productiewerknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering gestuurd. Indien het door omstandigheden niet mogelijk is om binnen zes weken een beslissing te nemen, zal de productiewerknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering hierover schriftelijk worden geïnformeerd, waarbij tevens de reden van uitstel zal worden meegedeeld, alsmede de periode waarbinnen de beslissing genomen zal worden.
7. Gedurende de looptijd van de uitkering is de uitkeringsgerechtigde verplicht om uit zichzelf dan wel op verzoek van en op de door de Stichting voorgeschreven wijze alle informatie aan de Stichting te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering.

Artikel 6 - Intrekking en wijziging van een besluit tot uitkering

1. Indien de uitkeringsgerechtigde de op grond van deze regeling gevraagde of uit eigen beweging te verstrekken inlichtingen niet, niet tijdig of onjuist verstrekt, kan een besluit tot toekomstige uitkering, dan wel tot een reeds lopende uitkering, worden ingetrokken en kan betrokkene tevens worden uitgesloten voor iedere toekomstige uitkering vanwege de Stichting. Uitkeringsgerechtigde wordt geacht de in dit lid bedoelde inlichtingen niet of niet tijdig te hebben verstrekt, indien de Stichting de inlichtingen niet binnen twee maanden na ontvangst van de eerste oproep daartoe of nadat het uit eigen beweging te melden feit bekend is bij uitkeringsgerechtigde, heeft ontvangen.
2. De Stichting is bevoegd de door de Stichting opgelopen schade als gevolg van door uitkeringsgerechtigde niet, niet tijdig of onjuist verstrekte inlichtingen of anderszins niet voldoen aan de in deze regeling gestelde voorwaarden, al dan niet bestaand uit te veel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op uitkeringsgerechtigde. Daarbij behoudt de Stichting zich het recht voor verhaal te halen door middel van vermindering van de lopende uitkering.

3. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de Stichting daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkene te verhalen.
4. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de uitkeringsgerechtigde van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
5. De Stichting stuurt aan de uitkeringsgerechtigde, schriftelijk en gemotiveerd, een beslissing van het feit dat een sanctie zoals bedoeld in dit artikel aan de uitkeringsgerechtigde wordt opgelegd, waarbij in ieder geval vermeld zal worden waarom deze sanctie wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de sanctie is.

Artikel 7 - Terugvordering onverschuldigd betaalde uitkering

1. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering door de Stichting worden teruggevorderd van de persoon aan wie onverschuldigd is betaald. Geen terugvordering zal plaatsvinden na het verstrijken van een termijn van vijf jaar na de datum waarop de Stichting heeft geconstateerd dat de uitkering onverschuldigd is betaald. De Stichting doet de betreffende persoon van die constatering onverwijld schriftelijk mededeling.
2. Wanneer blijkt dat een uitkering onverschuldigd is betaald, stuurt de Stichting aan degene die de uitkering heeft ontvangen een beslissing, waarin aan deze persoon gemotiveerd wordt meegedeeld dat aan hem onverschuldigd is betaald, alsmede de termijn waarbinnen hij het onverschuldigd betaalde bedrag dient terug te betalen. Deze termijn bedraagt twee weken.
3. Voor zover mogelijk zal de terugvordering worden verrekend met de nog uit te betalen uitkering. De Stichting stelt de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald daarvan schriftelijk op de hoogte in de onder lid 2 bedoelde beslissing.
4. Indien de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet in staat is het nog openstaande bedrag ineens terug te betalen, dan kan hij om een betalingsregeling verzoeken. Hij dient dit verzoek binnen twee weken na dagtekening van de in lid 2 bedoelde beslissing in bij de Stichting. De persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, geeft de Stichting volledig inzage in zijn financiële situatie en verstrekt de Stichting alle informatie die op de beoordeling

van het verzoek van invloed is. De Stichting beoordeelt vervolgens of een betalingsregeling overeengekomen kan worden. De Stichting houdt daarbij rekening met de beslagvrije voet.

5. Wanneer een betalingsregeling is overeengekomen, bericht de Stichting de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald schriftelijk over de hoogte van het periodiek terug te betalen bedrag en het moment waarop de periodieke betalingen door SSWT dienen te zijn ontvangen.
6. Wanneer de Stichting niet tegemoetkomt aan een verzoek tot het treffen van een betalingsregeling, zal de Stichting de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald hiervan schriftelijk mededeling doen. Aan de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald, wordt dan het verzoek gedaan de onverschuldigd betaalde uitkering alsnog binnen twee weken aan de Stichting terug te betalen.
7. Wanneer terugvordering over het lopende kalenderjaar plaatsvindt zal terugvordering van het netto te veel betaalde bedrag plaatsvinden. Vindt terugvordering plaats na afloop van het kalenderjaar waarin de uitkering onverschuldigd is betaald, dan vordert de Stichting het bruto te veel betaalde bedrag terug.
8. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet tijdig aan de verplichting tot terugbetaling voldoet, of – in het geval van een betalingsregeling – zijn periodiek niet tijdig betaalt, zal de Stichting de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald eenmaal een herinnering sturen met de mededeling dat de betaling binnen 14 dagen door de Stichting moet zijn ontvangen. Wanneer de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald niet binnen die termijn betaalt of wanneer hij een tweede maal een periodiekmist, zal de gehele vordering zonder verder bericht uit handen worden gegeven aan een incassobureau. De kosten ter zake van de buitengerechtelijke incassokosten komen, conform de wettelijk maximaal toegestane vergoeding zoals vastgesteld in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten of enige regelgeving die in plaats van dit besluit zal gelden, voor rekening van de persoon aan wie onverschuldigd is uitbetaald.
9. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan het bestuur geheel of gedeeltelijk afzien van terugvordering.

Artikel 8 - Voorschriften

Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften vast te stellen die nodig zijn voor een verantwoorde uitvoering. Deze voorschriften moeten in overeenstemming zijn met de bepalingen in de statuten en in dit reglement.

Artikel 9 - **Bijzondere gevallen**

Als de bepalingen in dit reglement in individuele gevallen of in categorieën van gevallen leiden tot niet voorziene of onbedoelde gevolgen kan het bestuur een afwijkende beslissing nemen die tegemoetkomt aan de bedoelingen van deze regeling.

Artikel 10 - **Intern beroep**

1. De uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot het bestuur wenden met het verzoek terug te komen op een beslissing op grond van dit reglement.
2. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt desgevraagd schriftelijk kennisgegeven van een beslissing van het bestuur op grond van dit reglement die hem betreft.
3. Een kennisgeving zoals bedoeld in het tweede lid is gedagtekend en vermeldt de gronden waarop de beslissing berust.

Artikel 11 - **Slotbepaling**

*Dit reglement is vastgesteld op 1 december 2021 en vervangt alle voorgaande versies.

HOOFDSTUK 5 - DE OVEREENKOMST

Artikel 12 - De duur van de overeenkomst

- *1. De duur van deze cao is bepaald op het tijdvak van 1 december 2021 tot en met 30 november 2026, zulks met in achtneming van de volgende leden.
2. Behoudens haar opzegging aan elk der deelnemende werkgevers- of werknemersorganisaties, welke opzegging telkens tenminste drie maanden voor haar afloopdatum dient te geschieden bij aangetekend schrijven, wordt deze collectieve arbeidsovereenkomst geacht telkens voor een jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

Artikel 13 - Wijzigingen van de overeenkomst

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

*Bijlage A Premie Overzicht

Percentages en bedragen gelden resp. per 1 januari 2022 en onverminderd nadere vaststellingsmogelijkheden door bevoegde besturen c.q. partijen

I. Premie Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie 2022

1,30% van het grondslag BTER-loon, voor alle werknemers.

Waarin opgenomen:

- **Scholing- en Werkgelegenheid:**
(art. 3 lid 2 sub a en b statuten SSWT);
- **Opleiding- en Ontwikkeling:**
(art. 3 lid 2 sub c ‘);
- **Aanvullingen werknemersverzekeringen, Vervoer stoffelijk overschot, Re-integratie, Palliatief- en Rouwverlof, Premievrije voortzetting ouderdomspensioen bij werkloosheid door ontslag en Regeling Zwaarwerktimmer:**
(art 3 lid 2 sub f, g, h, i en j ‘);
- **Collectieve Ongevallen Verzekering**
(art. 3 lid 2 sub e statuten SSWT)

II. Premie ouderdoms- en nabestaandenpensioen

(St. Bedrijfstakpensioenfonds bpfBOUW)	Totaal	werknemer	werkgever
BpfBOUW Middelloon	26,00%	8,0514%	17,9486%
Grondslag BTER-loon incl. 8,25% vakantietoeslag			
Maximum pensioenloon	€ 66.337,13		
Pensioen bodemloon (franchise)	€ 14.802,00		
Premie dagen	260		

Premieverdeling afspraak ouderdomspensioen tussen de werkgever en de werknemer:

- Tot het grenspercentage van 21,6% bedraagt het werknemersdeel 27,09%.
- Vanaf het grenspercentage 21,6% tot 26,00% bedraagt het werknemersdeel vervolgens 50%.
- Vanaf een grenspercentage hoger dan 26% bedraagt het werknemersdeel vervolgens 100%.

III. Premie arbeidsongeschiktheidspensioen

(St. Bedrijfstakpensioenfonds bpfBOUW)	Totaal	werknemer	werkgever
Arbidsongeschiktheidspensioen	0,15%	0,0525%	0,0975%
Grondslag BTER-loon incl. 8,25% vakantietoeslag			
Maximum pensioenloon	€ 66.337,13		
Pensioen bodemloon (franchise)	€ 14.802,00		
Premie dagen	260		

zie ook www.bouwpensioen.nl en www.sswt.nl

Bijlage B **Reglement Werkings sfeer**

Zoals bedoeld in artikel 5.

Artikel 1 - **Begripsbepalingen**

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. de cao's: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Timmerindustrie, alsmede de Collectieve Arbeidsovereenkomst Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie;
- b. werkgever: de werkgever als bedoeld in de cao's;
- c. werknemer: de werknemer als bedoeld in de cao's;
- d. partijen: de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao voor de Timmerindustrie en de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie;
- e. werkings sfeeronderzoeken: onderzoeken naar de vraag of ondernemingen werkzaamheden verrichten of gaan verrichten die al dan niet onder de werkings sfeer van de cao's vallen;
- f. De Vakraad: Stichting Vakraad voor de Timmerindustrie, kantoorhoudende te Almere, Westeinde 12, 1334 BK Almere)
- g. Technisch Bureau Bouwnijverheid; Stichting Technisch Bureau voor de Bouwnijverheid, kantoorhoudende te Harderwijk (Postbus 1128, 3840 BC Harderwijk).

Artikel 2 - **Werkings sfeeronderzoeken**

1. De Vakraad stelt namens partijen werkings sfeeronderzoeken in indien gerede twijfel bestaat over de toepasselijkheid van de cao's. De Vakraad is bevoegd de onderzoeken te laten verrichten door het Technisch Bureau Bouwnijverheid, zonodig geassisteerd door een daartoe aan te wijzen extern bureau.
2. De Vakraad oefent haar controletaak uit met inachtneming van de zorgvuldigheid die controlerende instanties in gelijksoortige situaties in acht dienen te nemen.
3. Het werkings sfeeronderzoek bestaat in eerste instantie uit een (eenzijdig) bureauonderzoek. Indien op basis van het bureauonderzoek onvoldoende gegevens beschikbaar zijn voor een uitspraak, wordt een veldonderzoek ingesteld.
4. Alle betrokkenen bij een werkings sfeeronderzoek zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al dat geen wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.
5. De bevoegdheden van de Vakraad alsmede de bepalingen in dit reglement sluiten de bevoegdheden van de rechter niet uit.

Artikel 3 - **Melding**

1. Een melding voor een werkingssfeeronderzoek kan gedaan worden door:
 - a. elk der partijen bij de cao's;
 - b. iedere onderneming, voor wat betreft de eigen onderneming of een andere onderneming;
 - c. iedere werknemer van zodanige onderneming als bedoeld in lid 1 sub b;
 - d. paritaire stichtingen binnen de Timmerindustrie.
2. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij de Vakraad onder vermelding van 'werkingssfeeronderzoek'. De melding wordt afgehandeld door Technisch Bureau Bouwnijverheid.
3. Een melding wordt slechts in behandeling genomen indien deze bevat:
 - a. naam en adres van de melder;
 - b. ondertekening door de melder;
 - c. naam en adres van de onderneming waarop de melding betrekking heeft;
 - d. een nauwkeurige beschrijving van de bedrijfsactiviteiten, vergezeld van de argumenten waaruit blijkt dat de cao's in redelijkheid van toepassing kan (kunnen) worden geacht;
 - e. de dagtekening.
4. Indien verzocht verschaft de melder (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor beoordeling van de melding nodig zijn en waarover hij/zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
5. Indien of zodra de melding volledig is, wordt de melding in behandeling genomen door de Vakraad.
6. De melder wordt geacht zich niet te mengen in de behandeling van de melding. Gedurende het werkingssfeeronderzoek dient de melder zich dan ook te onthouden van gedragingen die de uitkomst van het onderzoek kunnen beïnvloeden.
7. Onder een 'melding' wordt tevens verstaan signaleringen die volgen uit bestandsvergelijkingen.

Artikel 4 - **Vakraad**

1. De Vakraad is namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de werkingssfeeronderzoeken. De Vakraad bestaat uit zes leden, drie vertegenwoordigers van werkgeverszijde en drie vertegenwoordigers van werknemerszijde van partijen.
2. Besluitvorming vindt plaats bij volstreekte meerderheid.
3. Voor het nemen van besluiten moeten ten minste van de helft van het aantal werkgeversleden en ook de helft van het aantal werknemersleden aanwezig zijn.
4. Indien in een vergadering meer werkgeversleden aanwezig zijn dan werknemersleden - of omgekeerd - dan brengen de leden van de groep met de meeste aanwezigen samen evenveel stemmen uit als de andere groepsleden.
5. Indien de Vakraad niet tot besluitvorming komt nadat de zaak twee keer is behandeld, wordt de zaak aan partijen voorgelegd.

Artikel 5 - **Gebruikelijke werkwijze**

De gebruikelijke werkwijze is als volgt.

1. Het werkingssfeeronderzoek bestaat in eerste instantie uit een (eenzijdig) bureauonderzoek. Indien op basis van het bureauonderzoek onvoldoende gegevens beschikbaar zijn voor een uitspraak, wordt een veldonderzoek ingesteld.
2. De te controleren onderneming wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van het instellen van een veldonderzoek. Ten minste twee weken voordat het onderzoek plaatsvindt, ontvangt de onderneming hiervan een vooraankondiging met vermelding van datum en plaats van het onderzoek.
3. Een veldonderzoek geschiedt in beginsel in een vorm van een controle ter plaatse. Indien de te controleren onderneming niet instemt met controle ter plaatse, kan een schriftelijk onderzoek worden ingesteld.
4. In de vooraankondiging wordt aangegeven welke gegevens zullen worden onderzocht. De aangeschreven ondernemingen dienen de te onderzoeken administratieve bescheiden, op het bezoekadres voor controle beschikbaar te houden.
5. Indien een schriftelijk onderzoek wordt ingesteld, ontvangt de te controleren onderneming bericht welke gegevens, die redelijkerwijs nodig zijn voor de beoordeling, hij binnen drie weken dient over te leggen.
6. De onderneming dient te allen tijden mee te werken aan een werkingssfeeronderzoek. Indien de aangeschreven onderneming weigert medewerking te verlenen, of onvolledige of onjuiste informatie verstrekt is er sprake van een gegrond vermoeden van toepasselijkheid van de cao's.

Artikel 6 - **Uitspraak**

De uitspraak in een werkingssfeeronderzoek wordt door Technisch Bureau Bouwnijverheid namens de Vakraad, schriftelijk medegedeeld aan de melder en de onderneming waarop de uitspraak betrekking heeft, waarbij wordt gewezen op de verder te volgen procedure en op de mogelijkheid om bezwaar te maken tegen de uitspraak.

Artikel 7 - **Bezwaar**

1. Zowel de melder als de onderneming waarop de uitspraak betrekking heeft kunnen bezwaar maken tegen de uitspraak. Het instellen van bezwaar heeft geen schorsende werking voor de start van een nalevingsonderzoek.
2. Het maken van bezwaar geschiedt door het indienen van een bezwaarschrift bij Technisch Bureau Bouwnijverheid.

3. Het bezwaar wordt schriftelijk ingediend en ondertekend en bevat tenminste:
 - a. de naam en het adres van de indiener;
 - b. de dagtekening;
 - c. een omschrijving van het besluit waartegen het bezwaar is gericht;
 - d. de gronden van het bezwaar.
4. Bij het bezwaarschrift dient een kopie gevoegd te worden van de uitspraak waartegen het bezwaar zich richt.
5. De termijn voor het indienen van bezwaar bedraagt 6 weken. Deze termijn vangt aan met ingang van de dag na die waarop de uitspraak schriftelijk bekend is gemaakt als bedoeld in artikel 6 . Een bezwaar is tijdig ingediend indien het voor het einde van de termijn is ontvangen. Een na afloop van deze termijn ingediend bezwaar, is niet ontvankelijk en wordt derhalve niet in behandeling genomen. Een bezwaar kan tevens niet ontvankelijk worden verklaard indien het niet voldoet aan de eisen zoals gesteld in lid 3 van dit artikel, mits de indiener de gelegenheid heeft gehad het verzuim te herstellen binnen een hem daartoe gestelde termijn.
6. Zowel de bezwaarhebbende als de melder c.q. onderneming, ontvangen bericht van de indiening van het bezwaar.
7. De Vakraad doet uitspraak op het bezwaar.

Artikel 8 - Uitspraak op bezwaar

Technisch Bureau Bouwnijverheid deelt, namens de Vakraad, de uitspraak op bezwaar schriftelijk mede aan de bezwaar hebbende en de melder c.q. onderneming.

Artikel 9 - Mandaat

De Vakraad is bevoegd de in dit reglement uitdrukkelijk omschreven bevoegdheden te mandateren aan een paritaire commissie of andere instantie. De gemandateerde bevoegdheden worden uitgeoefend onder toezicht en verantwoordelijkheid van het bestuur van de Vakraad.

Artikel 10 - Kosten

1. Aan het indienen van een melding respectievelijk een bezwaar en de behandeling daarvan zijn voor de melder en de partij waarop de melding betrekking heeft, respectievelijk de indiener van het bezwaar, geen kosten verbonden.
2. De indiener van een melding en de partij waarop de melding betrekking heeft, respectievelijk de indiener van het bezwaar, dragen ieder de eigen kosten en komen niet in aanmerking voor de vergoeding daarvan jegens elkander, de Vakraad en een eventuele derde aan wie onderzoek werkzaamheden zijn opgedragen of partijen.

Artikel 11 - Retournering dan wel vernietiging bescheiden

In zoverre de voor het werkingssfeeronderzoek noodzakelijk ontvangen bescheiden originelen bevatten, worden deze binnen acht weken na afronding van het onderzoek retour gezonden. Betreffen de ontvangen bescheiden kopieën, dan zal in diezelfde termijn worden overgegaan tot vernietiging, zulks behoudens in het geval schriftelijk en tijdig verzoek van de onderzochte onderneming wordt ontvangen om ook deze gegevens retour te ontvangen.

Artikel 12 - Geheimhouding

Ten aanzien van in dossiers opgeslagen gegevens betreffende een werkgever, zijn de in het reglement werkingssfeer genoemde partijen en de door haar ingeschakelde derden verplicht tot geheimhouding.

Artikel 13 - Wijziging reglement

Partijen bij de cao's zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

Artikel 14 - Slotbepaling

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen. Dit reglement is vastgesteld op 1 april 2019 en geldt tot nader order.

Bijlage C **Reglement Dispensatie**

Zoals bedoeld in artikel 6.

Artikel 1 - **Definities**

1. **de cao's:** de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Timmerindustrie, alsmede de Collectieve Arbeidsovereenkomst Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie;
2. **werkgever:** de werkgever als bedoeld in de cao's;
3. **werknemer:** de werknemer als bedoeld in de cao's;
4. **partijen:** de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao voor de Timmerindustrie en de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie;
5. **dispensatieverzoek:** een verzoek van een werknemer of werkgever tot dispensatie van (een deel van) een of meer bepalingen van de cao's;
6. **de Vakraad:** Stichting Vakraad voor de Timmerindustrie, kantoorhoudende te Almere, Westeinde 12, 1334 BK Almere

Artikel 2 - **Mandaat**

1. Partijen bij de cao's doen uitspraken over dispensatieverzoeken.
2. De Vakraad is namens partijen bij de cao's beslissingsbevoegd om uitspraken te doen.

Artikel 3 - **Vakraad**

1. Dispensatieverzoeken worden voorgelegd aan de Vakraad.
2. De Vakraad bestaat uit 3 vertegenwoordigers van werkgeverszijde en 3 vertegenwoordigers van werknemerszijde van partijen bij de cao's.
3. De werkgeversleden worden benoemd door de werkgeversorganisaties; de werknemersleden worden benoemd door de werknemersorganisaties.
4. Het secretariaat wordt gevoerd door de Vakraad.
5. Besluitvorming vindt plaats bij volstreekte meerderheid van stemmen.
6. Voor het nemen van besluiten moeten ten minste de helft van het aantal werkgeversleden en ook de helft van het aantal werknemersleden aanwezig zijn.
7. Indien in een vergadering meer werkgeversleden aanwezig zijn dan werknemersleden - of omgekeerd -, dan brengen de leden van de groep met de meeste aanwezigen samen evenveel stemmen uit als de andere groep leden.
8. Indien de Vakraad niet tot besluitvorming komt nadat een dispensatieverzoek twee keer is behandeld, wordt de zaak aan partijen bij de cao's voorgelegd.

Artikel 4 - Geheimhouding

Alle betrokkenen bij een dispensatieverzoek zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.

Artikel 5 - Indienen van een verzoek

1. Een dispensatieverzoek kan worden ingediend door iedere werkgever of werknemer dan wel groepen werkgevers en werknemers (hierna: verzoeker) die menen dat de toepassing van deze bepalingen van de cao's voor hem/haar/hun om gegronde redenen onmogelijk danwel onwenselijk is.
2. Partijen bij de cao kunnen dispensatie verlenen als:
 - de situatie (tijdelijk) zo afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd dat (een deel van) de cao (bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast, of
 - de situatie (tijdelijk) zo afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd dat (een deel van) de cao (bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast, het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket tot stand is gekomen tussen partijen die voldoende representatief zijn en onafhankelijk van elkaar, het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket tot stand is gekomen in samenspraak met tenminste een van de werknemersorganisaties die rechtstreeks betrokken zijn bij de cao danwel met een werknemersorganisatie die aangesloten is bij dezelfde vakcentrales als die waarbij werknemersorganisaties betrokken bij deze cao zijn aangesloten en het gehele arbeidsvoorwaardenpakket tenminste gelijkwaardig blijft aan deze cao.
3. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij de Vakraad te Almere, Westeinde 12, 1334 BK Almere onder vermelding van 'Dispensatie'.
4. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
 - a. naam en adres van de verzoeker;
 - b. ondertekening door de verzoeker;
 - c. vermelding van de cao-bepaling(en) waarop het verzoek zich richt;
 - d. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - e. een nauwkeurige omschrijving van de feiten en argumenten van verzoeker waarom dispensatie zou moeten worden verleend;
 - f. een concreet en gemotiveerd voorstel inzake de na de dispensatie van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden;
 - g. de dagtekening.
5. De verzoeker verschaft desgevraagd binnen vier weken na ontvangst van het verzoek daartoe (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
6. De verzoeker kan zich door een gemachtigde laten bijstaan of vertegenwoordigen. Van een gemachtigde kan een schriftelijke machtiging worden verlangd, tenzij de gemachtigde advocaat is.

Artikel 6 - **Buiten behandeling**

Een verzoek wordt niet in behandeling genomen wanneer, nadat de verzoeker in de gelegenheid is gesteld om het verzoek aan te vullen, de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek.

Artikel 7 - **Behandeling van een verzoek**

De verzoeker ontvangt van de Vakraad binnen twee weken na ontvangst van het verzoek danwel na ontvangst van de (aanvullende) gevraagde gegevens en bescheiden, bericht van het in behandeling nemen van het verzoek en ontvangt daarbij een exemplaar van dit reglement.

Artikel 8 - **Uitspraak**

1. De Vakraad doet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen acht weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. De Vakraad kan deze termijn eenmaal met acht weken verlengen. De Vakraad deelt de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mede aan de verzoeker.
2. De uitspraak is bindend.

Artikel 9 - **Kosten**

1. Aan het indienen van een verzoek en de behandeling ervan zijn voor de verzoeker geen kosten verbonden.
2. De indiener van een verzoek draagt de eigen kosten en komt niet in aanmerking voor vergoeding daarvan jegens de Vakraad of partijen bij de cao's.

Artikel 10 - **Wijziging reglement**

Partijen bij de cao's zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

Artikel 11 – **Slotbepaling**

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen bij de cao's. Dit reglement is vastgesteld op 1 januari 2015 en geldt tot nader order.

Bijlage D **Reglement Geschillen**

Zoals bedoeld in artikel 7.

Artikel 1 - **Begripsbepalingen**

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. **de cao's**: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Timmerindustrie, alsmede de Collectieve Arbeidsovereenkomst Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie;
- b. **werkgever**: de werkgever als bedoeld in de cao's;
- c. **werknemer**: de werknemer als bedoeld in de cao's;
- d. **partijen**: de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao voor de Timmerindustrie en de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie;
- e. **geschillen**: geschillen tussen werkgever en werknemer over de toepassing en/of interpretatie van een of meer bepalingen van de cao 's.
- f. **de Vakraad**: Stichting Vakraad voor de Timmerindustrie, kantoorhoudende te Almere, Westeinde 12, 1334 BK Almere

Artikel 2 - **Mandaat**

1. Partijen doen uitspraken over geschillen die hun oorsprong vinden in de cao.
2. De Vakraad is namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen.

Artikel 3 - **De Vakraad**

1. De Vakraad bestaat uit zes leden, drie vertegenwoordigers van werkgeverszijde en drie vertegenwoordigers van werknemerszijde van partijen.
2. De werkgeversleden worden benoemd door de werkgeversorganisaties; de werknemersleden worden benoemd door de werknemersorganisaties.
3. Het secretariaat wordt gevoerd door de Vakraad.
4. Besluitvorming vindt plaats bij volstreekte meerderheid.
5. Voor het nemen van besluiten moeten ten minste de helft van het aantal werkgeversleden en ook de helft van het aantal werknemersleden aanwezig zijn.
6. Indien in een vergadering meer werkgeversleden aanwezig zijn dan werknemersleden – of omgekeerd –, dan brengen de leden van de groep met de meeste aanwezigen samen evenveel stemmen uit als de andere groep leden.
7. Indien de Vakraad niet tot besluitvorming komt nadat een geschil twee keer is behandeld, wordt de zaak aan partijen voorgelegd.

8. Bij de behandeling van een geschil kan de Vakraad besluiten zich door een deskundige bij te laten staan. De Vakraad besluit wie als deskundige wordt gevraagd en conformeert zich aan het oordeel van de deskundige.

Artikel 4 - **Indienen van een verzoek**

1. Een verzoek om een uitspraak te doen in een geschil kan door iedere werknemer en werkgever die door het geschil rechtstreeks in zijn belang is getroffen, worden ingediend.
2. Een verzoek wordt schriftelijk ingediend bij de Vakraad onder vermelding van 'Geschil'.
3. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
 - a. naam en adres van de verzoeker;
 - b. ondertekening door de verzoeker;
 - c. naam en adres van degene op wie het verzoek betrekking heeft;
 - d. een nauwkeurige beschrijving van het geschil en de argumenten van verzoeker;
 - e. of om een bindend advies of niet bindend advies wordt verzocht;
 - f. de dagtekening.
4. De verzoeker verschafft desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
5. De verzoeker en degene op wie het verzoek betrekking heeft kunnen zich door een gemachtigde laten bijstaan of vertegenwoordigen. Van een gemachtigde kan een schriftelijke machtiging worden verlangd, tenzij de gemachtigde advocaat of procureur is.

Artikel 5 - **Buiten behandeling**

1. Een verzoek wordt niet in behandeling genomen wanneer:
 - a. reeds een gerechtelijke procedure is gestart, tenzij de Vakraad anders besluit;
 - b. over het geschil reeds een gerechtelijke uitspraak is gedaan;
 - c. het verzoek later dan zes maanden na de einddatum van het dienstverband wordt ingediend;
 - d. het geschil betrekking heeft op een periode langer dan vijf jaar voor het verzoek is ingediend;
 - e. nadat de verzoeker in de gelegenheid is gesteld om het verzoek aan te vullen, de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek;
 - f. de verzoeker en de partij waarop het verzoek betrekking heeft geen of onvoldoende inspanning hebben verricht om eerst tot een oplossing te komen.
2. Wanneer tijdens de behandeling van een verzoek een van de partijen of beide partijen het geschil aanhangig maakt (maken) bij de rechter, ziet de Vakraad af van verdere behandeling.

Artikel 6 - **Behandeling van een verzoek**

1. De verzoeker ontvangt van de Vakraad bericht van het in behandeling nemen van het verzoek.
2. De partij waarop het verzoek betrekking heeft wordt door de Vakraad schriftelijk in kennis gesteld van de ontvangst van het verzoek en wordt daarbij in de gelegenheid gesteld om binnen drie weken na dagtekening van deze kennisgeving schriftelijk te reageren.
3. Een tweede ronde van hoor en wederhoor kan worden toegepast, waarbij termijnen van twee weken worden gesteld.
4. Beide partijen ontvangen een exemplaar van dit reglement.

Artikel 7 - **Uitspraak**

1. De Vakraad deelt de uitspraak schriftelijk mede aan beide partijen.
2. De uitspraak van de Vakraad wordt gedaan in de vorm van een niet-bindend advies, tenzij beide partijen hebben verzocht om een bindende uitspraak.

Artikel 8 - **Kosten**

1. Aan het indienen van een verzoek en de behandeling ervan zijn voor de verzoeker en de partij waarop het verzoek betrekking heeft geen kosten verbonden.
2. De indiener van een verzoek en de partij waarop het verzoek betrekking heeft, dragen ieder de eigen kosten en komen niet in aanmerking voor vergoeding daarvan jegens elkander, de Vakraad of partijen.

Artikel 9 - **Retournering dan wel vernietiging bescheiden**

In zoverre de voor de behandeling van het geschil ontvangen bescheiden originelen bevatten, worden deze binnen acht weken na afronding van het onderzoek retour gezonden. Betreffen de ontvangen bescheiden kopieën, zal in diezelfde termijn worden overgegaan tot vernietiging, zulks behoudens in het geval een schriftelijk verzoek van de onderzochte onderneming wordt ontvangen om ook deze gegevens retour te ontvangen.

Artikel 10 - **Geheimhouding**

Alle betrokkenen bij een geschil zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.

Artikel 11 - **Wijziging reglement**

Partijen zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

Artikel 12 - **Slotbepaling**

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen.
Dit reglement is vastgesteld op 8 februari 2016 en geldt tot nader order.

Bijlage E **Reglement Naleving**

Zoals bedoeld in artikel 8.

Artikel 1 – **Begripsbepalingen**

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. **de cao's**: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Timmerindustrie, alsmede de Collectieve Arbeidsovereenkomst Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie;
- b. **werkgever**: de werkgever als bedoeld in de cao's;
- c. **werknemer**: de werknemer als bedoeld in de cao's;
- d. **partijen**: de werkgevers- en werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao voor de Timmerindustrie en de cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie ;
- e. **nalevingsonderzoeken**: onderzoeken naar de vraag of een werkgever de bepalingen van de cao's naleeft;
- f. **de Vakraad**: Stichting Vakraad voor de Timmerindustrie, kantoorhoudende te Almere, Westeinde 12, 1334 BK Almere
- g. **Technisch Bureau Bouwnijverheid**: Stichting Technisch Bureau voor de Bouwnijverheid, kantoorhoudende te Harderwijk (Postbus 1128, 3840 BC Harderwijk)

Artikel 2 – **Nalevingonderzoeken**

1. De Vakraad stelt namens partijen nalevingonderzoeken in. De Vakraad is bevoegd de onderzoeken te laten verrichten door het Technisch Bureau Bouwnijverheid, zo nodig geassisteerd door een daartoe aan te wijzen extern bureau.
2. De Vakraad oefent haar controletaak uit met inachtneming van de zorgvuldigheid die de controlerende instanties in gelijksoortige situaties in acht dienen te nemen.
3. De Vakraad controleert op basis van een gegrond vermoeden van overtreding van de cao's. Van een gegrond vermoeden is sprake indien:
 - a. de Vakraad kennis neemt van signalen in de branche dat werkgevers de bepalingen van de cao's overtreden en deze signalen concreet kunnen worden onderbouwd;
 - b. een aangeschreven onderneming weigert medewerking te verlenen;
 - c. een aangeschreven onderneming onvolledige of onjuiste informatie verstrekt;
 - d. de Vakraad op basis van de aangeleverde bescheiden één of meer overtredingen constateert.
4. Alle betrokkenen bij een nalevingonderzoek zijn gehouden geheimhouding te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van hun betrokkenheid ter kennis komt.

Artikel 3 - **Melding**

1. Een voorbeeld van een signaal in de branche zoals beschreven in artikel 2 lid 3 sub a vormt een melding.
2. Een melding kan worden gedaan door:
 - a. elk van de partijen bij de cao's;
 - b. iedere onderneming;
 - c. iedere werknemer van zodanige onderneming als bedoeld onder lid 2 sub b;
 - d. paritaire stichtingen binnen de Timmerindustrie.
3. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij de Vakraad onder vermelding van 'nalevingonderzoek'. De melding wordt afgehandeld door het Technisch Bureau Bouwnijverheid.
4. De melding dient ten minste te bevatten:
 - a. naam en adres van de melder;
 - b. ondertekening door de melder;
 - c. naam en adres van de werkgever waarop de melding betrekking heeft;
 - d. een nauwkeurige beschrijving van de bedrijfsactiviteiten, vergezeld van de argumenten waaruit blijkt dat de cao's niet wordt nageleefd;
 - e. de dagtekening.
5. De melder verschaft desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van de melding nodig zijn en waarover hij of zij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.
6. Indien of zodra de melding volledig is, wordt de melding in behandeling genomen.
7. De melder wordt geacht zich niet te mengen in de behandeling van de melding. Gedurende het nalevingonderzoek dient de melder zich dan ook te onthouden van gedragingen die de uitkomst van het onderzoek kunnen beïnvloeden.
8. De Vakraad neemt geen anonieme melding in behandeling. Wel wordt de privacy van de melder tegenover derden beschermd.
9. Indien sprake is van een melding over een individuele kwestie, dat wil zeggen dat de melding is gedaan door een werknemer en het vermoeden van de cao-overtreding enkel en alleen betrekking heeft op deze werknemer, wordt de melding niet door het bureau in behandeling genomen.

Artikel 4 - **Werkwijze**

1. De werkgever wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van het instellen van een nalevingonderzoek. Ten minste twee weken voordat het onderzoek plaatsvindt, ontvangt de werkgever hiervan bericht, met vermelding van datum en plaats van het onderzoek.

2. Een nalevingonderzoek geschiedt in beginsel in de vorm van controle ter plaatse. Indien de werkgever niet instemt met controle ter plaatse, kan een schriftelijk onderzoek worden ingesteld.
3. Ingeval een schriftelijk onderzoek wordt ingesteld, ontvangt de werkgever bericht welke specifieke gegevens, die redelijkerwijs nodig zijn voor de controle en het toezicht op de naleving van de in de cao's vastgelegde arbeidsvoorwaarden, hij binnen drie weken dient over te leggen.
4. De onderneming dient te allen tijde mee te werken aan een nalevingsonderzoek.

Artikel 5 - **De Vakraad**

1. De Vakraad is door partijen belast met het houden van toezicht op de nalevingsonderzoeken.
2. De Vakraad is namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de nalevingonderzoeken. De Vakraad bestaat uit zes leden, drie vertegenwoordigers van werkgeverszijde en drie vertegenwoordigers van werknemerszijde van partijen.
3. Technisch Bureau Bouwnijverheid legt de onderzoeksresultaten –voorzien van een aanbeveling- voor aan de Vakraad.
4. De Vakraad wordt ondersteund door een of meer medewerkers van het Technisch Bureau Bouwnijverheid en laat zich – indien van toepassing – bijstaan door een medewerker van het extern onderzoeksbureau.
5. Het secretariaat wordt gevoerd door het Technisch Bureau Bouwnijverheid.
6. Besluitvorming vindt plaats bij volstrekte meerderheid. Medewerkers van het Technisch Bureau Bouwnijverheid en het extern onderzoeksbureau hebben geen stemrecht.
7. Voor het nemen van besluiten moeten ten minste de helft van het aantal werkgeversleden en ook de helft van het aantal werknemersleden aanwezig zijn.
8. Indien in een vergadering meer werkgeversleden aanwezig zijn dan werknemersleden – of omgekeerd –, dan brengen de leden van de groep met de meeste aanwezigen samen evenveel stemmen uit als de andere groep leden.
9. Indien de Vakraad niet tot besluitvorming komt nadat een zaak twee keer is behandeld, wordt de zaak aan partijen voorgelegd.

Artikel 6 - **Uitspraak**

1. De uitspraak in een nalevingsonderzoek wordt door het Technisch Bureau Bouwnijverheid namens de Vakraad schriftelijk medegedeeld aan de melder en de werkgever waarop de uitspraak betrekking heeft, waarbij wordt gewezen op te verder te volgen procedure.

2. Wanneer de uitspraak inhoudt dat de werkgever de cao's niet naleeft, wordt de werkgever in de gelegenheid gesteld om binnen zes weken verbeteringen aan te brengen ten aanzien van de geconstateerde omissies, zulks in combinatie met de verplichte betaling van een minimum bedrag aan forfaitaire schadevergoeding zoals bedoeld in artikel 7. Bij gebreke van het aanbrengen van verbeteringen ten aanzien van de geconstateerde omissies binnen de genoemde termijn van zes weken wordt tevens een aanvullende schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 7 ingesteld waarbij naast het opgelegde bedrag aan minimale forfaitaire schadevergoeding tevens een wekelijks oplopend bedrag aan forfaitaire schadevergoeding verschuldigd wordt.

Artikel 7 - **Schadevergoedingsactie**

1. Partijen dragen hun bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 15 Wet cao en artikel 3 Wet AVV in beginsel over aan de Vakraad. De Vakraad kan zich laten ondersteunen in de zin van artikel 2 van dit reglement.
2. Voordat de Vakraad een ingebrekestelling aan een bepaalde werkgever verstuurt inzake het niet naleven van cao-bepalingen, stelt zij hiervan partijen in kennis.
3. Elk der partijen kan afzonderlijk binnen een termijn van drie weken kenbaar maken dat zij zelfstandig ten aanzien van de betreffende werkgever een schadevergoedingsactie wenst in te stellen, waardoor de delegatie als bedoeld in lid 1 ten aanzien van de desbetreffende actie vervalt. De Vakraad zal worden geïnformeerd over de uitkomst van de schadevergoedingsactie.
4. Als partijen niet binnen de termijn van drie weken reageren, is de Vakraad bevoegd de actie in te stellen, zonder dat partijen dat nog kunnen doorkruisen.
5. Wanneer een schadevergoeding wordt opgelegd, zullen de gronden voor en de omvang van de schadevergoeding schriftelijk aan de werkgever worden medegedeeld. Bij het bepalen van de schadevergoeding wordt in ieder geval rekening gehouden met de aard, de omvang en de duur van de niet-naleving, alsmede met de loonsom van de onderneming van de betrokken werkgever. Daarnaast kan rekening worden gehouden met de mate waarin die werkgever alsnog achterstallige verplichtingen jegens zijn personeel nakomt dan wel zekerheid stelt voor een correcte naleving van de cao's.
6. De schadevergoeding dient ter dekking van de kosten van het onderzoek, gevoerde procedures en geleden imagoschade. De ter deze zake verkregen middelen worden toegevoegd aan de geldmiddelen van de Vakraad tot dekking van de kosten die de Vakraad moet maken als gevolg van haar toezichthoudende taak ten aanzien van de wijze waarop de cao's wordt nageleefd. De Vakraad hoeft niet aan te tonen dat zij de schade in de omvang als door haar gevorderd ook daadwerkelijk heeft geleden.

Artikel 8 - **Kosten**

1. Aan het indienen van een melding en het onderzoek zoals omschreven in artikel 4 zijn voor de melder en de partij waarop de melding betrekking heeft geen kosten verbonden.
2. De indiener van een melding en de partij waarop de melding betrekking heeft dragen ieder de eigen kosten en komen niet in aanmerking voor vergoeding daarvan jegens elkander, de Vakraad, het Technisch Bureau Bouwnijverheid en een eventuele derde aan wie onderzoekswerkzaamheden zijn opgedragen of partijen.
3. Afhankelijk van de hoeveelheid geconstateerde omissies kan de Vakraad na de periode van zes weken zoals omschreven in artikel 6 lid 2 besluiten tot controle van de verbeteringen van de geconstateerde omissies. De kosten voor een dergelijke controle komen volledig ten laste van de onderneming. Deze kosten worden voorafgaand aan deze controle ten titel van schadevergoeding aan de Vakraad voldaan.
4. Dit artikel is niet van toepassing wanneer een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 7 wordt ingesteld.

Artikel 9 - **Retournering dan wel vernietiging bescheiden**

In zoverre de voor het toezien op de naleving van de cao's ontvangen bescheiden originelen bevatten, worden deze binnen acht weken na afronding van het onderzoek retour gezonden. Betreffen de ontvangen bescheiden kopieën, zal in diezelfde termijn worden overgegaan tot vernietiging, zulks behoudens in het geval een schriftelijk verzoek van de onderzochte onderneming wordt ontvangen om ook deze gegevens retour te ontvangen.

Artikel 10 - **Geheimhouding gegevens betreffende een werkgever**

Ten aanzien van in dossiers opgeslagen gegevens betreffende een werkgever, zijn in het Reglement Naleving genoemde partijen verplicht tot geheimhouding.

Artikel 11 - **Wijziging reglement**

Partijen zijn bevoegd dit reglement te wijzigen.

Artikel 12 - **Slotbepaling**

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslissen partijen. Dit reglement is vastgesteld op 1 april 2019 en geldt tot nader order.

TREFWOORDENLIJST

	Bladzijde
Beroepsbegeleidende leerweg (zie ook Vakopleiding)	(35, 44), 164
Bijdrage- en premie verplichtingen	(51), 143
Diplomavergoeding	164
Dispensatie	166, 208, 209
EVC	159
Geschillen	(19, 41, 105, 107), 141, 211
Inhoudsopgave	(7 - 10), 133, 134
Instroompremie	164
Loopbaanbegeleiding (zie ook werkgelegenheid)	(64), 158, 164
Looptijd van de cao	(1, 8, 82), 133, 201
Ongevallenverzekering (COV)	168
- reglement	(117)
- polisvoorwaarden	168
- schademelding	(71)
Ontslag	(25, 76, 121, 122), 191
Naleving	(54, 61)
Premie overzicht	(100), 202
Palliatief Verlof (stervensbegeleiding)	(65), 186, 189
Pensioenopbouw	
- voortzetting tijdens WW	182
Re-integratie	(53, 69, 73), 224
Regeling zwaarwerktimmer	(66), 194
Rouwverlof	(65), 185
Samenwerkingsverband	(12, 36), 136, 164
Scholing	(22, 67), 154 - 158
- vergoedingen	154, 160
Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie (SSWT)	(123), 145
Stervensbegeleiding (zie palliatief verlof)	(65), 186, 189
Stoffelijk overschot	184
Toelichting cao	(6), 132
Trefwoordenregister	(124), 220
Vakopleiding (beroepsbegeleidende leerweg)	(35, 44), 164
Vakraad	(18, 123), 136, 140, 203
Vereveningsbijdrage werkgevers of samenwerkingsverbanden	164
Vergoedingen	
- BBL	164
- Scholingssubsidie	154, 160
- Palliatief verlof (stervensbegeleiding)	(65), 186, 189
- Rouwverlof	(65), 185
Verletkosten	154, 157
Werkgelegenheid:	
- bemiddeling	(73), 185
- re-integratie	(53, 69, 73), 224

Werkingsfeeronderzoek	(19), 141
Werkloosheid	(53, 54), 146, 154, 182, 191, 192
Zwaarwerktimmer regeling	(66), 194



Nederlandse
Branchevereniging
voor de Timmerindustrie



Vakmensen

