

ATTENTIE:

Indien u de loonadministratie hebt uitbesteed, zorgt u er dan s.v.p. voor dat de in deze circulaire verstrekte informatie in het bezit komt van uw administratie- cq. accountantskantoor.

Aan de werkgevers in de Timmerindustrie.

Datum : 11 juni 2018

Betreft : Cao informatie – Principeakkoord

Geachte werkgever,

Hierbij informeren wij u graag over de nieuwe cao afspraken.

Principeakkoord voor de cao Timmerindustrie

De cao Timmerindustrie liep af op 31 maart 2018. Cao partijen hebben op 5 juni 2018 een principeakkoord ondertekend voor een nieuwe cao Timmerindustrie¹ van 1 april 2018 tot en met 31 maart 2019.

Voor alle nieuwe afspraken verwijzen wij u naar de tekst van het principeakkoord op www.stifa.nl/download/cao. De achterbannen van de NBvT, FNV en CNV Vakmensen krijgen dit akkoord nu voorgelegd. Indien er een definitief cao akkoord wordt bereikt, kunt u dit lezen op www.stifa.nl.

Hieronder de belangrijkste afspraken:

1. Looptijd

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

2. Loon

Wijziging lonen (artikel 29)

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

-op 1 juli 2018 met 2,00%

-op 1 januari 2019 met 1,00%

De nieuwe loontabellen (Bijlage 1 Loontabellen Garantielonen) zullen binnenkort geplaatst worden op www.stifa.nl/download/cao.

¹ De looptijd van de cao SWT is ongewijzigd; t.w. van 1 april 2017 tot en met 31 maart 2022.

3. Per 1 januari 2019 bestaat er een nieuwe regeling: het **Vitaliteitsverlof**

De oudere werknemer vanaf 57 jaar krijgt per 1 januari 2019 het recht om met zijn werkgever vitaliteitsverlof af te spreken. Hierdoor kan hij structureel de arbeidstijd verkorten en eventueel in een vierdaagse werkweek gaan werken. De kosten van het vitaliteitsverlof worden door werknemer en werkgever op 50-50 basis gedeeld, tot op het loonniveau behorende bij loonschaal I trede 12.

- a. Deze nieuwe bepalingen gaan in per 1 januari 2019 en komen in plaats van de huidige cao-bepalingen extra verlof dagen² oudere werknemers en de huidige 55+³regeling. Hiervoor zijn wel overgangsmaatregelen afgesproken.
- b. Afhankelijk van de leeftijd, krijgt de werknemer het recht om maximaal resp. 14 (bij 57 jaar), 20 (vanaf 59 jaar) en 26 (vanaf 60 jaar) vitaliteitsverlofdagen per kalenderjaar af te spreken. Zie onderstaande "Staffel ingangsrecht vitaliteitsverlof".

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

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

| 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 vakantietoeslag 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 |

²-Artikel 45 lid 1 a en d

³-Artikel 17 lid 5: mogelijkheid om in een vierdaagse werkweek te werken door spreiding verlof-, feest- en koopdagen

- f. Werknemers vanaf 57 jaar mogen op vrijwillige basis structureel in een werkweek van vier dagen gaan werken. Dit kan gerealiseerd worden door middel van spreiding van verlofdagen, feestdagen, roostervrije dagen, vitaliteitsverlofdagen en aanvullend vitaliteitsverlofdagen (optioneel recht) tegen evenredige inlevering van loon. De werkgever zal daarnaast 10% van het loon over de extra op te nemen dagen doorbetalen. Hierbij zullen de pensioenaanspraken, arbeidsongeschiktheidspensioenen, vakantierechten en vakantietoeslag worden berekend op basis van het loon vóór aankoop.
- g. Indien de werkgever een collectieve bedrijfsvakantie heeft afgesproken (artikel 46 lid 1) waardoor er voor werknemers minder dan 10 vrij op te nemen verlof- en/of ATV dagen resteren, dan mag de werknemer voldoende vitaliteitsverlof bijkopen. Namelijk het maximum aantal vitaliteitskoopdagen (tegen 50-50%) dat nodig is om per jaar op 10 vrij in te plannen verlofdagen uit te komen.
- h. Optionele afspraken over **aanvullend** vitaliteitsverlof.
Naast het basisrecht op vitaliteitsverlof waarbij een jaarlijks maximum van 14, 20 of 26 werkdagen geldt, bestaat er de mogelijkheid dat de werknemer en de werkgever, echter dan alleen bij wederzijdse instemming, een afspraak willen maken over extra dagen aanvullend vitaliteitsverlof. Dit is optioneel en is geen recht zoals de basisregeling vitaliteitsverlof. Hierbij gelden overigens onverkort de overige basisafspraken van de vitaliteitsregeling. Hierdoor mag de oorspronkelijke arbeidstijd, eventueel in combinatie met deeltijdpensioen, maximaal worden verkort tot 50% van de normale arbeidsduur cao (37,5-urige werkweek)
- i. Overgangsbepalingen

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

Voor verdere aandachtspunten van de Regeling Vitaliteitsverlof (bijv. een eenmalig advies), verwijzen wij u naar de tekst van het principeakkoord. Daarnaast zal er een voorlichtingsfolder worden uitgebracht.

4. Verlof en ATV rechten

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

Tabel 1 Artikel 45 lid 1a Aantal Verlofdagen

| | |
|------------------|--------------|
| beneden 18 jaar | 29 werkdagen |
| 18 jaar en ouder | 25 werkdagen |

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

5. Contributiebetaling (artikel 22 lid 9)

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

6. Arbeidsomstandigheden

a. Begeleiding bij ziekte

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

b. BHV- en EHBO vergoedingen en subsidies (artikel 35)

Bestaande EHBO-ers zullen in staat gesteld worden om vóór afloop van het geldende diploma, het diploma BHV (bedrijfshulpverlening) te behalen. Na 1 april 2020 kent de cao een BHV-vergoeding (artikel 35 leden 1 en 2 vergoeding Bedrijfshulpverlening en bijlage II)

c. Subsidievergoeding EHBO en BHV cursussen door de SSWT

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

7. Flexarbeid

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

Protocolafspraken

Naast bovengenoemde cao afspraken zijn ook protocolafspraken gemaakt. Hierdoor wordt verdere uitvoering gegeven aan het ingezette duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Onderwerpen zijn o.a.: vitaal blijven werken, gezond en veilig aan het werk, instroombevordering, actualisering functiestructuur, bedrijfs- en loopbaan APK's etc. (zie het principeakkoord)

Overige cao informatie

Verhoogde bedragen werkgeversvergoeding voor de Beroepsbegeleidende leerweg (conform de cao SWT, Bijlage 5 Reglement vergoeding "...Werkgevers en Samenwerkingsverbanden), leden 2 en 3. De werkgevers die BBL-leerlingen in dienst hebben, komen voor het schooljaar 2017-2018 in aanmerking voor onderstaande **nieuwe bedragen**:

| 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 | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|---|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------|--------------|--------------|---------------|--------|-------|------------------|--------|-------|
| | <table><thead><tr><th>Leeftijd</th><th>Niveau 1 en 2 Indiv. werkgever</th><th>Niveau 3 en 4 Indiv. werkgever</th></tr></thead><tbody><tr><td>t/m 19 jaar</td><td>15,00</td><td>45,00</td></tr><tr><td>20 en 21 jaar</td><td>23,00</td><td>55,00</td></tr><tr><td>22 jaar en ouder</td><td>32,00</td><td>60,00</td></tr></tbody></table> | Leeftijd | Niveau 1 en 2 Indiv. werkgever | Niveau 3 en 4 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 |
| Leeftijd | Niveau 1 en 2 Indiv. werkgever | Niveau 3 en 4 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 | | | | | | | | | | | | |
| | <table><thead><tr><th>Leeftijd</th><th>Niveau 1 en 2</th><th>Niveau 3 en 4</th></tr></thead><tbody><tr><td>t/m 19 jaar</td><td>75,00</td><td>67,50</td></tr><tr><td>20 en 21 jaar</td><td>100,00</td><td>85,00</td></tr><tr><td>22 jaar en ouder</td><td>110,00</td><td>90,00</td></tr></tbody></table> | 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 |
| 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 Postbus 24, 1400 AA Bussum, of via www.sswt.nl . | | | | | | | | | | | | |

Publicaties van de cao teksten

De nieuwe tekst van de cao Timmerindustrie zal digitaal worden gepubliceerd. U zult deze dan kunnen lezen op www.stifa.nl. (Er wordt geen boekje uitgegeven) De tekst van de cao SWT 1 april 2017 tot en met 31 maart 2022 staat in het cao boekje vanaf 1 april 2017.

Privacy verklaring

Vanaf 25 mei 2018 beschermen alle EU-landen uw privacy volgens dezelfde regels. Dan gaat namelijk een nieuwe Europese privacywet in: de 'Algemene Verordening Gegevensbescherming' (AVG). Deze wet zorgt ervoor dat uw privacy nog beter wordt beschermd. En dat u meer rechten krijgt. Op onze website www.stifa.nl leest u onze Privacy Verklaring. Vanaf 25 mei 2018 hebben we daar de nieuwe wetgeving in verwerkt.

Met vriendelijke groet,
Stichting Fondsen Administratie

Mevrouw L.C. Reinewald
secretaris