

## **ONDERHANDELINGSRESULTAAT**

### **Cao voor de Timmerindustrie**

**1 april 2019 tot en met 31 juli 2020**

### **Cao Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie**

**1 april 2019 tot en met 31 maart 2024**

Tussen de ondergetekenden:

De Nederlandse Branchevereniging voor de Timmerindustrie, gevestigd te Bussum

en

FNV, gevestigd te Amsterdam

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

is op 3 april 2019 onderstaand onderhandelingsresultaat afgesproken. Dit onderhandelingsresultaat moet nog ter bekrachtiging worden voorgelegd aan de afzonderlijke verenigingen.

### **1. Looptijd**

De looptijd van de cao voor de Timmerindustrie is van 1 april 2019 tot en met 31 juli 2020. De looptijd voor de cao SWT wordt verlengd van 1 april 2019 tot en met 31 juli 2024.

### **2. Loon**

#### Wijziging lonen (art. 29)

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

- Per 1 juli 2019 een bruto verhoging van € 35,00 per maand (op full-time basis);
- Per 1 januari 2020 een loonsverhoging van 1,50%
- Per 1 juli 2020 een bruto verhoging van € 35,00 per maand (op full-time basis).

### **3. Beloningsstructuur: jeugdlonen (zonder vakopleiding) en tijdens vakopleiding BBL Loontabellen Garantielonen (Bijlage 1)**

Per 1 juli 2019 krijgt een 21-jarige werknemer recht op het wettelijk minimumloon voor een volwassene. Door deze wettelijke aanpassing vinden ook enkele aanpassingen plaats in onze loontabellen Garantielonen (zie bijlage 1 en het functie Handboek.)

Per 1 juli 2019 vervallen hierdoor onze loonschalen voor de 21- en 22-jarigen “zonder vakopleiding”. Tevens betekent dit dat hierdoor de loontabellen “A tot en met I” per 1 juli 2019 gaan gelden voor werknemers van **21** jaar en ouder.

Ook vervalt de loonregel voor de **21**-jarige “tijdens vakopleiding BBL”. Voor *nieuw* ingestroomde BBL-ers van **21 jaar of ouder** geldt vanaf 1 april 2019 dat zij moeten worden ingedeeld in de volwassen schalen A t/m I en dan minimaal tegen de beloning van een 20-jarige “tijdens vakopleiding BBL”.

### **4. Doorbetaling loon bij arbeidsongeschiktheid (artikel 41) en vervallen van de term ‘chronisch ziek’**

*Staffel* loondoorbetaling bij ziekte (art. 41 lid a)

De loondoorbetalingsstaffel wordt aangepast. Over het eerste ziektejaar heeft de werkgever een loondoorbetalingsverplichting van 100%. En over het tweede ziektejaar geldt een loondoorbetalingsverplichting van 70%.

Hierbij gaat nu gelden dat werknemers met een *levensbedreigende/terminale* ziekte, zulks naar het oordeel van de bedrijfsarts, en slachtoffers van een bedrijfsongeval ook over het tweede ziektejaar in ieder geval recht op 100% loondoorbetaling houden. (De term ‘chronisch’ ziek wordt geschrapt).

*Gesprek* tussen werkgever en werknemer bij de wachtdag vanaf de 3<sup>e</sup> ziekmelding

Als de werkgever besluit om, volgens bestaand artikel 41 lid b, de eerste ziektedag vanaf de derde ziekmelding niet door te betalen, dan is het een nieuwe afspraak dat hierover altijd een gesprek moet plaatsvinden met de werknemer. De mogelijkheid tot looninhouding geldt niet voor werknemers met een *levensbedreigende of met een terminale ziekte*, en ook niet voor slachtoffers van een bedrijfsongeval. (De term ‘chronisch ziek’ wordt geschrapt).

### **5. Inlening van arbeidskrachten (artikel 3)**

T.a.v. artikel 3 lid d.

De bestaande ‘vergewisplicht’ van de onderneming, wordt uitgebreid. Want de werkgever is niet alleen verplicht om *gedurende* de uitzendperiode zich ervan te vergewissen dat het uitzendbureau de juiste arbeidsvoorwaarden toepast. Ook wordt van de werkgever 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.

T.a.v. artikel 3 lid e.

De bestaande afspraak wordt verder geconcretiseerd. Want de werkgever zal aan de tijdelijk ingeleende uitzendkracht, 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. En tegen het gemiddeld aantal gewerkte uren per week over de afgelopen 9 maanden inleenperiode. *Deze afspraak geldt vanaf 1 april 2019 tot en met 1 april 2022 en vervalt hierna. Cao partijen spreken als protocol afspraak af dat zij na afloop van deze periode, hierover opnieuw met elkaar gaan overleggen.*

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

*Het resultaat van het vervallen van de loonschalen 16- en 17 jarige leerlingen tijdens de vakopleiding BBL.*

*Cao partijen spreken af onderzoek te gaan doen naar de effecten van het eerder schrappen van de BBL-loonschalen voor de 16- en 17 jarige werknemer.*

*Eerder stoppen met werken; nieuwe AOW oplossingen*

*De NBvT spreekt af zich te zullen inspannen om samen met andere sectoren en met de overheid een gesprek aan te gaan voor een eerlijker AOW-systeem.*

*Naleving op excessief gebruik van uitzendarbeid*

Cao partijen wensen mogelijk excessief gebruik van uitzendkrachten tegen te gaan. Het overlegorgaan van de cao partijen (de Vakraad) zal hierop via naleving stringent gaan toezien.

Bovenstaande tekst werd afgesproken op 3 april 2019 door

NBvT, M. Nijenhuis

FNV, J.G. Crombeen

CNV Vakmensen, J. Piqué

