

Ref.: FB  
D.d.: 18 februari 2022

## Voorstellen werkgevers cao 2022



### Redactionele wijzigingen

Artikel 1, Werkingssfeer:

Deze overeenkomst geldt voor het houtbedrijf, waaronder wordt verstaan: alle in Nederland gevestigde ondernemingen die uitsluitend of in hoofdzaak voor eigen rekening en risico en gericht op zakelijke afnemers de groothandel in hout en plaatmateriaal alsmede de handel in aanverwante artikelen uitoefenen. Het hout en plaatmateriaal kan bewerkt en onbewerkt verkocht worden. Bij bewerking van het hout en plaatmateriaal mag er geen eindproduct ontstaan.

Deze overeenkomst is tevens van toepassing op bedrijven die:

- in opdracht van derden zagen, schaven, drogen en verduurzamen van hout;
- ten behoeve van de handel hout oogsten in bossen en andere houtopstanden;
- producten vervaardigen uit houtafval, niet zijnde eindproducten.

Toegevoegd:

Deze overeenkomst is tevens van toepassing op TABS Holland Services te Zaandam.

Artikel 2, Definitie 'Werknemers':

Deze cao is van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met een houtbedrijf met uitzondering van Verkopend, Administratief en Toezichthoudend personeel met een inkomen van meer dan € 42.165,-- (2022) op voltijdsbasis. Dit bedrag wordt jaarlijks op 1 januari aangepast aan de cumulatieve loonsverhogingen van het voorafgaande kalenderjaar.

Artikel 16, lid 6:

Geschillencommissie Bedrijfscommissie bestaat niet meer.

Artikel 16, lid 7:

Omzetting OR naar PVT is inmiddels gerealiseerd. Rechten PVT staan in WOR. Dit artikel heeft alleen betrekking op OR'en die lang geleden al zijn omgezet naar een PVT bij minder dan 50 werknemers.

<u>Afdeling II,</u> Werknemers tijdelijk dienstverband, b.:	'werknemers in dienst voor een bepaalde taak' schrappen. Komt niet voor.
Artikel 17, lid 7:	'lid 4' moet 'lid 5' zijn.
Artikel 17, lid 8:	Van de opzegtermijn mag de periode gedurende welke het UWV de ontslaanvraag heeft behandeld, afgetrokken worden met dien verstande dat er minimaal een opzegtermijn van één maand resteert.
Artikel 17, lid 12:	Voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt, geldt een periode van zes weken ziekte, gedurende welke niet kan worden opgezegd.
Artikel 18:	<p>Vanaf 1 juli 2019 krijgen werknemers van 21 jaar geen jeugdloon meer. 21-jarigen werden bij de jeugdlonen ingedeeld bij de toetredersregel. De cao is hierop aangepast door 21-jarigen in te delen bij de startregel voor volwassenen. De toetredersregel is van toepassing op werknemers van 21 jaar en ouder die niet eerder in de houthandel hebben gewerkt. Na een half jaar is de startregel van kracht. Die is echter gelijk aan de toetredersregel.</p> <p>Dit kan worden opgelost om na een halfjaar regel 1 toe te passen. Regel 1 is dan de startregel.</p> <p>Het wordt dan als volgt:</p> <p>Een werknemer van 21 jaar of ouder zonder ervaring in de houthandel wordt ingeschaald op de toetredersregel.</p> <p>Een werknemer van 21 jaar of ouder die ervaring heeft in de houthandel wordt ingeschaald op de startregel (regel 1).</p> <p>Zie bijlage I als verduidelijking.</p>
Artikel 19, periodieke verhogingen:	<p>Werkgevers met een OR mogen na achterbanaadpleging een eigen beoordelingssysteem toepassen.</p> <p>Periodieke verhogingen worden gegeven na een beoordeling met het Zuidema beoordelingssysteem. Dat is als bijlage IV aan de cao toegevoegd.</p> <p>Dit staat er al sinds 1993 in. Het beoordelingssysteem is sindsdien nooit aangepast. Wel zijn er in 2000 mogelijke aandachtspunten aan toegevoegd.</p> <p>Voorgesteld wordt aan Zuidema Personeelsmanagement &amp; medezeggenschap te vragen het beoordelingssysteem naar de huidige maatstaven aan te passen. Dat geldt dan voor bedrijven zonder OR.</p> <p>In art. 27 lid 1c van de WOR staat dat de OR met het beoordelingssysteem akkoord moet gaan.</p>
Artikel 21:	Gewijzigde salaristabel als bijlage I toevoegen.

Artikel 21, lid 2:	De cao kent maandsalarissen. Terugrekenen naar uur, week of 4 weken gebeurt niet meer.
Artikel 21a, lid 3:	'art 19 t/m 21' moet 'art. 21' zijn;
Artikel 24, lid 4:	'wordt' moet zijn 'is'.
Artikel 29, lid 9d en 9e:	Opmerking vanuit SZW (indiening avv) dat de tekst niet meer actueel is. De leden d. en e. zijn bij avv-verzoek gerenvooid. Deze leden kunnen geschrapt worden.
Artikel 29, lid 11 (58+ regeling):	De 58+ regeling wordt gefinancierd vanuit de bestemmingsreserve. In Protocol 6 staat daarover dat de regeling kostenneutraal moet zijn voor werkgevers. Hiertoe kan gebruik gemaakt worden van de zgn. VPL-reserve. Die reserve wordt ook gebruikt voor ondersteuning van de premie. Indien de reserve volledig benut is, vervalt ook de financiering van de 58+ regeling. Overigens is dit een regeling van het Pensioenfonds. Het kan geen cao-regeling zijn omdat de hoger gesalarieerde VAT werknemers er buiten vallen.

### Artikel 31, Vakantie bepalingen

Artikel 31, lid 1 en 2:	In het vakantiejaar dat loopt van 1 juli t/m 30 juni bouwt u per maand 2 vakantiedagen op. Na één jaar hebt u 24 vakantiedagen. Dit komt neer op 2 dagen per maand. Bij tussentijdse in- of uitdiensttreding worden vakantiedagen toegekend naar evenredigheid van het aantal dagen. Dat zijn vakantiedagen van 8 uren. Voor parttimers geldt de opbouw van vakantiedagen naar evenredigheid van het aantal uren dat gewerkt wordt. Bij een aaneengesloten vakantie (15 dagen) blijven er nog 9 dagen over. Hiervan kan de werkgever er 4 aanwijzen als collectieve snipperdagen.
Artikel 31, lid 3a: (niet redactioneel)	Schrappen.
Artikel 31, lid 3b:	U hebt recht op 3 extra vakantie per jaar vanaf de datum dat u 25 jaar bij dezelfde werkgever in dienst bent. Na 40 jaar is dat 4 extra dagen.
Artikel 31, lid 3c:	U hebt recht op: 1 dag extra vakantie als u 57 jaar bent 2 dagen extra vakantie als u 58 jaar bent 3 dagen extra vakantie als u 59 jaar bent 4 dagen extra vakantie als u 60 jaar bent 6 dagen extra vakantie als u 61 jaar bent
Artikel 31, lid 5:	Schrappen. Is al geregeld in art. 31 lid 1.

Artikel 31, lid 6:

U heeft het recht om ieder jaar minimaal 2 weken achter elkaar op vakantie te gaan. U moet dan wel over minimaal 10 vakantiedagen beschikken. De werkgever spreekt in overleg met het personeel een aaneengesloten bedrijfsvakantie af van minimaal 2 en maximaal 3 weken.

De bedrijfsvakantie valt in de periode tussen 1 juli en 1 oktober. De tijdstippen van de vakantie worden 6 maanden van tevoren bekend gemaakt.

Komt u uit een land buiten Europa of komt u uit Turkije, dan mag u 2 weken langer op vakantie gaan. Deze 2 weken zijn onbetaald verlof.

De werkgever kan in overleg met het personeel afspreken om tussen Kerst en Nieuwjaarsdag verplicht 5 dagen achter elkaar vakantie op te nemen.

U mag de tijdstippen van vakantie of snipperdagen zelf bepalen, tenzij de werkgever daartegen zwaarwegende bezwaren heeft die met het bedrijfsbelang te maken hebben.

Snipper- en vakantiedagen verjaren door verloop van 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 35, lid 6: (niet redactioneel)

De overlijdensuitkering aan nagelaten betrekkingen, staat al in het BW (art. 7:674), zij het beperkter. Voorgesteld wordt de wettelijke regeling te volgen.

Bijlage VII

‘Sociale verzekeringen’ actualiseren. AWBZ bestaat niet meer.

### **Wettelijk geregeld**

Artikel 3, lid 1:

Schrappen. De verplichtingen van de werknemer staan ook in de wet.

Artikel 5, lid 1c:

Verwijzing naar 7: 613.  
Dit artikel gaat over een beding dat de werkgever de bevoegdheid geeft de arbeidsovereenkomst te wijzigen op grond van zwaarwichtige bedrijfsbelangen.  
Dit is niet iets voor de Geschillencommissie.

Artikel 7 (Bedrijfsreglement):

Het Bedrijfsreglement bevat regels en voorschriften waar het personeel zich aan moet houden. Het opstellen hiervan is een bevoegdheid van de werkgever.  
Dit artikel kan geschrapt worden.

Artikel 9, lid 2b:	De grens van 35 werknemers is opgetrokken naar 50 werknemers. Voor bedrijven met 10-50 werknemers kan er een PVT worden opgericht. Dit is in art. 35 b lid 4 van de WOR geregeld.
Artikel 10, lid 1:	Een sociaal jaarverslag is geregeld in art. 31b van de WOR.
Artikel 10, lid 2 en 3:	Bepalingen van art. 10 lid 2 punten 2 en 3 zijn ook geregeld in de AVG. Kan geschrapt worden.
Artikel 10, lid 3:	Dit is geregeld in de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Kan geschrapt worden.
Artikel 13, lid 1:	Dit staat al in art. 7: 626 BW. Kan geschrapt worden.
Artikel 13, lid 2:	Het verstrekken van een jaaropgave is geregeld in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011. Kan geschrapt worden.
Artikel 13, lid 3:	De herleiding van bruto naar netto staat op het loonstrookje? Dit is verplicht o.g.v. art. 7: 626 BW. Kan geschrapt worden.
Artikel 14, lid 3:	Het aanstellen van de preventiemedewerker en zijn taken, staat al in art. 13 van de Arbowet.
Artikel 15:	Anti-discriminatie. Staat in de grondwet en in Europese Verdragen.
Artikel 31, lid 8:	Dit is geregeld in art. 7:635.
Artikel 31, lid 9:	Dit is geregeld in art. 7:637.
Artikel 31, lid 10:	Dit is geregeld in art. 7:641.
Artikel 36:	Schrappen. Betreft bosarbeid. Staat in arboportaal (persoonlijke beschermingsmiddelen) en in Branche RIE Houthandel en Arbocatalogus Agrarische en Groene sectoren.

### **Niet meer van toepassing**

Artikel 2, definitie 'Adviescommissie  
Dispensatie aangelegenheden':

Hier wordt al lang geen gebruik meer van gemaakt. Eventuele dispensaties kunnen door het Paritair Beraad behandeld worden. In art. 23 moet dan Adviescommissie vervangen worden door Paritair Beraad.

Het hebben van een dergelijke commissie brengt met zich mee dat er aan wettelijke eisen moet worden voldaan.

Artikel 8: Artikel 12, lid 1:	Dit artikel is nooit toegepast. Kan geschrapt worden. Komt karweiwerk nog wel voor? Zo niet, dan schrappen.
Artikel 22:	Bij de AVIH is navraag gedaan of de specifieke bepalingen voor bosarbeid nog van toepassing zijn. Dit blijkt niet het geval. Het gaat om de artikelen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 22 (akkoordwerk en voormantoeslag)</li> <li>- Art. 24 lid 2d</li> <li>- Art. 25</li> <li>- Art. 26</li> </ul>
Artikel 24, lid 3a en 3b:	Komt het nog wel voor dat werknemers meer dan 12 uur van huis zijn om werk te verrichten buiten de plaats waar het bedrijf is gevestigd? Zo niet, schrappen.
Artikel 31 lid 4:	De mogelijkheid om vakantiedagen uit te ruilen tegen een fietsregeling, extra aanspraken op pensioen of een bijdrage aan de auto van de werknemer, wordt niet toegepast.
Artikel 35, lid 7, 8 en 9:	Dit betreft vorstverlet. Hier is een wettelijke regeling voor. Zie bijlage II.
<b><u>Inhoudelijk</u></b>	
Artikel 1, Werkingssfeer:	Deze overeenkomst is tevens van toepassing op TABS Holland Services te Zaandam.
Artikel 9, lid 2c/d:	Vakbonden kunnen altijd het verzoek doen om een gesprek aan te gaan. Dat moet niet via de Geschillencommissie afgedwongen worden. Kan geschrapt worden.
Artikel 16, lid 2:	De opstelling van een arbeidsreglement is voorbehouden aan de werkgever. Instemming personeelsvertegenwoordiging is niet nodig.
Artikel 17, lid 6:	Dit artikel heeft alleen betrekking op werknemers van 45 jaar en ouder die korter dan 5 jaar in dienst zijn. Na 5 jaar is de opzegtermijn al 2 maanden. Consequentie is dat werknemers vanaf 45 jaar altijd een opzegtermijn hebben van 2 maanden, ook na een kort dienstverband. Dit is leeftijdsdiscriminatie?
Artikel 17, lid 7:	Voor werknemers die worden ontslagen als gevolg van reorganisatie of collectief ontslag, geldt een verlengde opzegtermijn. O.g.v. art. 17 lid 6 is de minimale opzegtermijn al 2 maanden. Na 13 jaar dienstverband is de opzegtermijn 3 maanden. Dit wordt verlengd met één week voor elk jaar dienstverband na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar met een max. van

13 weken. Dat komt neer op een half jaar. Dit is erg lang in een situatie waarin er sprake is van reorganisatie of collectief ontslag.

Artikel 18, onderdeel B punt 3d:

Jeugdsalarissen worden voor elk jaar dienstverband verhoogd met een toeslag van 5%. Leeftijdsverhoging leidt al tot verhoging.

Artikel 27, lid 6:

Leeftijd overwerk en ploegendienst verhogen naar 60 jaar, in combinatie met het inzetten van duurzame inzetbaarheidsmaatregelen.

Artikel 27, lid 12:

In dit artikel wordt Koningsdag expliciet benoemd met een overwerktoeslag van 100%. Koningsdag staat ook bij de erkende feestdagen (art. 30) met een toeslag van 125%.

Artikel 29, lid 2:

De omrekenfactor voor één dag is in dit artikel 0,3846%. In art. 37 staat een ruilfactor van 0,43%. Zie ook de artikelen hieronder.

Artikel 29, lid 11:

0,43% wijzigen in 0,3846%

Artikel 37:

0,43% van jaarloon wijzigen in 0,3846%.

Schrappen. Volgens art. 29 lid 2 kan roostervrije tijd worden afgekocht tegen een tarief van 0,3846% per dag. Voor snipper- en vakantiedagen wordt in art.37 een ruilfactor gehanteerd van 0,43% per dag. Voor de roostervrije tijd is uitgegaan van 260 betaalde dagen per jaar. Eén dag is dan  $1/260=0,3846\%$ . Voor snipper- en vakantiedagen is uitgegaan van 230 gewerkte dagen. Dan wordt het  $1/230=0,43\%$ . Dit is verwarrend. Van de uitruilmogelijkheden in art. 37, wordt nauwelijks gebruik gemaakt. Uitrui voor extra aanspraken op pensioen is niet mogelijk. Uitrui t.b.v. de bijdragen auto van de werkgever wordt eveneens niet gedaan. Uitrui t.b.v. de fietsregeling zou kunnen, maar dit kan ook zonder cao-bepaling. Art. 31, lid 4 moet hierop aangepast worden.

\*\*\*\*\*





## Bijlage II

### Artikel 35, lid 7

In artikel 35 lid 7 is een regeling getroffen voor de situatie dat er vanwege de weersomstandigheden (bijv. vorst) niet gewerkt kan worden. De werkgever is in die situaties verplicht gedurende 14 kalenderdagen het loon door te betalen. Die bepaling is achterhaald door een ministeriele regeling die op 1 januari 2020 is ingegaan.

De werkgever is onder voorwaarden vrijgesteld van de loondoorbetalingsverplichting. In de cao moet dan wel een regeling getroffen worden in welke buitengewone natuurlijke omstandigheden en onder welke voorwaarden de overeengekomen arbeid niet kan worden verricht. Er gelden wel wachtdagen. Voor vorst, ijzel of sneeuwval is dat 2 dagen.

De werknemer komt in aanmerking voor een WW-uitkering.

De cao-regeling voor vorstverlet zou als volgt kunnen luiden:

1. Bij onwerkbaar weer betaalt de werkgever het vast overeengekomen loon of het salaris van de werknemer door. Onwerkbaar weer is geen reden voor ontslag.
2. In afwijking van 7:628 lid 1 BW betaalt de werkgever het vast overeengekomen loon of salaris niet door wanneer:
  - als gevolg van vorst, ijzel, sneeuwval, overvloedige regenval of storm niet kan worden gewerkt;
  - ingeval van vorst, ijzel en sneeuwval deze omstandigheden zich voordoen in de periode van 1 november tot en met 31 maart;
  - het aantal wachtdagen genoemd in lid 6 is verstreken.
3. Wanneer de werkgever op grond van lid 2 niet verplicht is het loon door te betalen, kan de werkgever namens de werknemer bij UWV een aanvraag indienen voor een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening.

#### *Aanbeveling*

4. De werkgever vult dan in een dergelijk geval de WW-uitkering van de betrokken werknemer aan tot 100% van het vast overeengekomen loon of het salaris.
5. Maakt de werkgever geen gebruik van de wettelijke voorziening of wordt zijn aanvraag door UWV afgewezen? Dan is art. 7:628 lid 1 BW onverkort van toepassing.
6. Het aantal te verstrijken wachtdagen bedraagt bij:
  - a. vorst, ijzel of sneeuwval: twee werkdagen, gelegen in de periode van 1 november tot en met 31 maart;
  - b. overvloedige regenval: 19 werkdagen per kalenderjaar. Van overvloedige regenval is sprake als het in het postcodegebied waarin de werknemer werkzaam is, op een werkdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur tenminste 300 minuten regent;
  - c. storm: twee werkdagen per kalenderjaar. Van storm is sprake als het KNMI voor het postcodegebied waarin de werknemer werkzaam is, een waarschuwing uitdeeft voor code rood.
7. Er is in ieder geval sprake van een dag waarop als gevolg van vorst niet kan worden gewerkt als deze gelegen is in de periode van 1 november tot en met 31 maart en 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 en om 09.00 uur -0,5° Celsius of lager;
  - de gemeten temperatuur is om 09.00 uur -1,5° Celsius of lager;

- de gevoelstemperatuur is om 09.30 uur volgens de meting van 09.00 uur  $-6,0^{\circ}$  Celsius of lager. Hierbij hoeft geen sprake te zijn van vorst.  
Of een bepaalde vorstnorm is gehaald, wordt vastgesteld door de meting van het KNMIweerstation in het postcodegebied van de bouwplaats. Een overzicht met deze weerstations per postcodegebied is te vinden.
- 8. De werkgever meldt iedere dag waarop als gevolg van vorst, ijzel, sneeuwval, overvloedige regenval of storm niet kan worden gewerkt bij UWV. Dit doet hij door middel van het daartoe door UWV beschikbaar gestelde formulier. De melding geldt voor de gehele dag.
- 9. De werkgever laat de werknemer weten dat hij die dag niet naar het werk hoeft te komen. Is de werknemer daar al? Dan stuurt de werkgever hem naar huis. Op een bij UWV gemelde dag mag de werkgever de werknemer geen (vervangende) werkzaamheden laten uitvoeren.

\*\*\*\*\*