

## Werktijden

**Vraag:** hoeveel uur is een voltijd werkweek?

**Antwoord:** een voltijd werkweek (de normale arbeidsduur) is in principe 40 uur. De werkgever kan een andere normale arbeidsduur vaststellen. De regels hiervoor staan in artikel 2.3 van de cao Houtverwerkende Industrie.

**Vraag:** binnen welke tijden wordt er normaliter gewerkt?

**Antwoord:** normaal gesproken wordt er gewerkt tussen 07.00 uur en 20.00 uur. Dit wordt ook wel het dagvenster genoemd. De werkgever kan hier in bijzondere gevallen van afwijken. De voorwaarden hiervoor staan in artikel 2.2.4 van de cao.

**Vraag:** kan er worden gewerkt met een gemiddelde arbeidsduur?

**Antwoord:** in artikel 2.3.2 van de cao is de mogelijkheid opgenomen om volgens een gemiddelde arbeidsduur te werken. Dit kan nuttig/noodzakelijk zijn in het geval van pieken en dalen in de productie. De werkgever doet dit in overleg met het medezeggenschapsorgaan.

**Vraag:** is het mogelijk om op zaterdag te werken?

**Antwoord:** het is voor de werkgever mogelijk om van de zaterdag een normale werkdag te maken. Hiervoor gelden aanvullende regels welke zijn opgenomen in artikel 2.3.5 van de cao.

**Vraag:** kan een werknemer verplicht worden om op een zondag te werken?

**Antwoord:** nee, een werknemer kan niet verplicht worden om op zondag te werken.

## Overwerk

**Vraag:** wat is het verschil tussen overuren en meeruren?

**Antwoord:** overuren zijn de uren die de werknemer maakt die de normale arbeidsduur overschrijden. In principe zijn dit de uren boven de 40 uur, maar indien een andere normale arbeidsduur is vastgesteld kunnen dit ook de uren zijn boven de 39, 38 enzovoort. Meeruren zijn de uren die de deeltijder, op verzoek van de werkgever, werkt bovenop het aantal uren volgens zijn arbeidsovereenkomst, tot aan de uren van de normale arbeidsduur (de uren daarboven zijn overuren).

**Vraag:** heeft een werknemer recht op een overwerktoeslag?

**Antwoord:** de werknemer die overwerkt heeft recht op een overwerktoeslag. De toeslagen staan in tabel 2.4.5 cao.

**Vraag:** kan de werknemer verplicht worden tot overwerk?

**Antwoord:** een werknemer kan verplicht worden tot overwerk als bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken, en de meerderheid van de betrokken werknemers daar mee instemt. Structureel overwerk is echter verboden.

## Verlof

**Vraag:** op hoeveel vakantiedagen heeft een werknemer recht?

**Antwoord:** een voltijd werknemer van 18 jaar en ouder heeft, mits hij een vol kalenderjaar bij dezelfde werkgever in dienst is, recht op 25 vakantiedagen. Voor een deeltijd werknemer geldt dit aantal naar rato.

**Vraag:** wanneer vervallen de vakantiedagen?

**Antwoord:** in de cao wordt onderscheid gemaakt tussen wettelijke vakantiedagen (20) en bovenwettelijke vakantiedagen (5). De wettelijke vakantiedagen vervallen na een half jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. Bovenwettelijke vakantiedagen vervallen na 5 jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.

**Vraag:** is de werknemer verplicht om op een feestdag te werken?

**Antwoord:** nee, de werknemer kan niet worden verplicht om op een feestdag te werken.

**Vraag:** op hoeveel uren roostervrije tijd heeft een werknemer recht?

**Antwoord:** een voltijd werknemer heeft bij een normale arbeidsduur van 40 uur recht op 124 roostervrije uren, een deeltijd werknemer naar rato van zijn dienstverband. Indien een normale arbeidsduur van minder dan 40 uur is vastgesteld, gelden de roostervrije uren uit tabel 3.3.2 uit de cao.

**Vraag:** wanneer moet roostervrije tijd worden opgenomen?

**Antwoord:** in principe stelt de werkgever een jaarrooster vast waarbij is opgenomen wanneer de roostervrije tijd wordt opgenomen.

**Vraag:** kan een werknemer roostervrije tijd laten uitbetalen?

**Antwoord:** indien de werkgever een regeling heeft voor de uitruil van arbeidsvoorwaarden is het mogelijk om de roostervrije uren uit te laten betalen in de vorm van loon.

**Vraag:** heeft een werknemer recht op vervangende roostervrije tijd wanneer hij/zij ziek is?

**Antwoord:** nee, een werknemer heeft geen recht op vervangende roostervrije tijd wanneer hij ziek is op een ingeroosterde vrije dag.

## Loon

**Vraag:** hoe wordt bepaald hoeveel loon ik ontvang?

**Antwoord:** afhankelijk van de functie word je ingedeeld in een functiegroep. Deze functiegroep bepaalt welke loongroep geldt. Vervolgens stelt de werkgever het loon vast aan de hand van de cao.

**Vraag:** wanneer gaat de werknemer meer verdienen?

**Antwoord:** afhankelijk van hoe werknemer functioneert stijgt zijn/haar loon. Wordt het functioneren voldoende of beter beoordeeld dan stijgt het loon tenminste één periodiek per twee jaar. Daarnaast is het mogelijk dat cao-partijen collectieve loonsverhogingen vaststellen.

**Vraag:** wat wordt verstaan onder het feitelijk loon?

**Antwoord:** de actuele bruto beloning per uur of per betalingsperiode, inclusief vaste toeslagen, die door de werkgever en de werknemer in een productiefunctie is overeengekomen en die ten minste voldoet aan de eisen van de wet en de cao.

## Toeslagen

**Vraag:** heeft de werknemer recht op een kilometervergoeding?

**Antwoord:** wanneer de werknemer verder werkt dan 6 kilometer enkele reis heeft de werknemer recht op een kilometervergoeding. De hoogte hiervan is afhankelijk van de afstand en hoe vaak de werknemer naar het werk reist.

**Vraag:** hoe wordt de kilometervergoeding berekend?

**Antwoord:** Om de kilometervergoeding per reisdag te berekenen moet worden uitgegaan van tweemaal de enkele reis, waarbij de enkele reis wordt berekend vanaf 6 kilometer tot maximaal 40 kilometer.

**Vraag:** hoeveel vakantiegeld krijgt de werknemer?

**Antwoord:** elke werknemer heeft recht op 8% toeslag over zijn feitelijk loon. De opbouwperiode loopt van 1 juli van het voorgaande kalenderjaar tot en met 30 juni van het lopende kalenderjaar.

## Duurzame inzetbaarheid

**Vraag:** wat is duurzame inzetbaarheid?

**Antwoord:** duurzame inzetbaarheid houdt in dat degene die vallen onder beroepsbevolking, gezond, gelukkig en bekwaam aan het werk blijven, tot aan hun pensioen. Hieronder vallen vitaliteit, arbeidsomstandigheden en een leven lang ontwikkelen.

**Vraag:** wat wordt er in de Houtverwerkende Industrie gedaan aan duurzame inzetbaarheid?

**Antwoord:** SFH, het sociaal fonds in de sector, subsidieert scholing en voert projecten uit. Een voorbeeld hiervan is het MDIEU project.

**Vraag:** wat is de 80/100 regeling?

**Antwoord:** voor werknemers die 57 jaar of ouder zijn is er de mogelijkheid om minder te gaan werken (80%) maar evenveel pensioen op te bouwen (100%). Hierbij betaalt de werkgever de volledige premie voor aanvulling van de pensioenopbouw tot 100%.

**Vraag:** wat is de 80/90/100 regeling?

**Antwoord:** bij de 80/90/100 regeling werkt de werknemer 80%, krijgt de werknemer 90% loon en 100% pensioen.

**Vraag:** mag de werknemer overstappen van de 80/100 regeling naar de 80/90/100 regeling?

**Antwoord:** het is niet de bedoeling dat er wordt overgestapt van regeling, de werkgever mag dit weigeren.

## Arbeidsomstandigheden

**Vraag:** is een risico- inventarisatie en -evaluatie (RI&E) verplicht?

**Antwoord:** de werkgever is verplicht om een RI&E op te stellen. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van de model-branche RI&E. Wanneer de werkgever van deze RI&E gebruik maakt, én maximaal 25 werknemers heeft, hoeft deze niet getoetst te worden door een arbo-deskundige. Wanneer de werkgever meer dan 25 werknemers in dienst heeft dient dit alsnog te gebeuren.

**Vraag:** is het hebben van een bhv'er verplicht?

**Antwoord:** ja, op grond van de Arbowet is het verplicht om maatregelen te nemen op het gebied van bedrijfshulpverlening. Daarbij moet minimaal één of meer bhv'ers worden aangewezen. Dit mag de directeur of eigenaar van het bedrijf zijn, wel is het van belang dat iemand zijn taken kan overnemen wanneer de directeur afwezig is.

## Ziekte en arbeidsongeschiktheid

**Vraag:** hoeveel loon ontvangt een werknemer bij (langdurige) ziekte?

**Antwoord:** wettelijk gezien heeft een werknemer recht op ten minste 70% van zijn feitelijk loon. De cao schrijft echter voor dat gedurende de eerste drie dagen de werknemer 100% ontvangt, de vierde tot en met de zesde maand 90%, de zevende tot en met de twaalfde maand 85% en de dertiende tot en met de 24<sup>e</sup> maand 80%.

**Vraag:** bouwt de werknemer pensioen op tijdens ziekte?

**Antwoord:** ja, de werknemer bouwt gewoon pensioen op tijdens ziekte.

**Vraag:** wat is de collectieve WGA-gatverzekering?

**Antwoord:** bij arbeidsongeschiktheid stopt in principe de loondoorbetaling door de werkgever en valt de werknemer onder de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). Onder deze wet is het mogelijk om twee uitkeringen te krijgen: de IVA, welke je krijgt wanneer je bijna geen werk meer kan doen, en de WGA die je krijgt wanneer je nu of op de toekomst nog wel (deels) kan werken. De WGA is vaak een stuk lager dan de werknemer gewend is. Het (financiële) gat tussen de uitkering en het laatste salaris wordt het WGA-gat genoemd. De verzekering wordt de uitkering aangevuld tot maximaal 70% van het oorspronkelijke loon, vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage.

## Sociaal Fonds voor de Houtverwerkende Industrie (SFH)

**Vraag:** wat doet het sociaal fonds?

**Antwoord:** SFH houdt zich bezig met toezicht op het naleven en toepassen van cao-afspraken. Daarnaast initieert en financiert SFH activiteiten en projecten op het gebied van arbeidsvoorwaarden, opleidingen en arbeidsomstandigheden. Dit betreft activiteiten die zich richten op zowel werkgevers als werknemers met als doel het behoud van goede arbeidsverhoudingen in en verdere professionalisering van de branche.

**Vraag:** hoeveel premie wordt er afgedragen aan het sociaal fonds?

**Antwoord:** de premie bedraagt voor 2024 0,7827% van de totale loomsom SV over het jaar 2023. Hiervan is 0,1827% bestemd voor de collectieve WGA-gatverzekering.

**Vraag:** is het sociaal fonds hetzelfde als het pensioenfonds?

**Antwoord:** nee, het sociaal fonds en het pensioenfonds zijn beide aparte fondsen met aparte besturen en doelstellingen. Het pensioenfonds voor de Houtverwerkende Industrie is BPFV. Kijk voor meer informatie op [www.bpfv.nl](http://www.bpfv.nl)

**Vraag:** hoe kan ik contact opnemen met het sociaal fonds?

**Antwoord:** per mail via [info@sfhvi.nl](mailto:info@sfhvi.nl) of telefonisch door te bellen naar 013-5944451