

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor architectenbureaus



1 maart 2013 tot en met 28 februari 2015

Inleiding	4
Doelen en resultaten	
I Gebied waarbinnen deze cao van toepassing is	7
Artikel 1 Toepassingsgebied (sb)	7
Artikel 2 Definities (sb)	7
II De Arbeidsovereenkomst	11
Artikel 3 Aanstelling (sb)	11
Artikel 4 Verplichtingen van werkgever en werknemer (sb)	11
Artikel 5 Einde van de arbeidsovereenkomst (sb)	12
III Functie en belonen	15
Artikel 6 Functie-indeling (sb)	15
Artikel 7 Vaststellen van salaris en belonen op basis van vaste periodieken (mb)	15
Artikel 8 Salaristabellen bij toepassing artikel 7 (mb)	17
Artikel 9 Belonen boven het schaalmaximum (mb)	20
Artikel 10 Belonen op basis van flexibele groei door de schalen (kb)	21
Artikel 11 Salaristabellen bij toepassing van artikel 10 (kb)	22
Artikel 12 Aanloopschalen, stagiaires, en startersregeling voor architecten (mb)	25
Artikel 13 Salarisverhogingen (mb)	26
Artikel 14 Vakantietoeslag (mb)	26
IV Arbeidsduur en werktijden	27
Artikel 15 Arbeidsduur (sb)	27
Artikel 16 Overwerk (sb)	27
Artikel 17 Overwerkvergoeding en werken op zon- en feestdagen (mb)	28
Artikel 18 Flexibiliteit in arbeidsduur en werktijden (kb)	27
V Vakantie en verlof	30
Artikel 19 Vakantierechten (mb)	30
Artikel 20 Toepassing vakantierechten (mb)	31
Artikel 21 Collectieve vakantiedagen (kb)	31
Artikel 22 Bijzonder verlof (mb)	32
VI Duurzame inzetbaarheid	34
Artikel 23 Gesprekscyclus (mb)	34
Artikel 24 Opleiding en ontwikkeling (mb)	34
Artikel 25 Persoonlijk budget ten behoeve van duurzame inzetbaarheid (mb)	35

Artikel 26 Taakverlichting (mb)	36
Artikel 27 Bijzondere omstandigheden betreffende het functioneren van werknemer (mb)	37
Artikel 28 Preventie- en verzuimbeleid bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (sb)	37
VII Vergoedingen en voorzieningen	39
Artikel 29 Werkzaamheden en vergoedingen buiten standplaats (mb)	39
Artikel 30 Inkomen bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid (mb)	39
Artikel 31 Overlijden van de werknemer (mb)	40
Artikel 32 Spaarloon- en levensloopregeling (mb)	40
VIII Pensioen	42
Artikel 33 Ouderdomspensioen (mb)	42
Artikel 34 Aanvullingsregeling vervoegd ouderdomspensioen (sb)	42
IX Overige bepalingen	44
Artikel 35 Cao à la carte (sb)	44
Artikel 36 (Het voorkomen van) personeelsinkrimping als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden (mb)	45
X Bijzondere regelingen	47
Artikel 37 Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) (sb)	47
Artikel 38 Algemene ontheffingsbepaling (sb)	48
Artikel 39 Geschillenregeling (sb)	48
Artikel 40 Hardheidsclausule (sb)	48
Artikel 41 Duur, wijziging en opzegging van deze cao (sb)	49
Protocollen	50
'De pensioenregeling voor de toekomst'	50
'Paraplufunctie cao: wat biedt de cao van de toekomst?'	50
Bijlagen	51
Bijlage 1 Belonen en gesprekscyclus	51
Bijlage 2 Opleiding en ontwikkeling & vitaliteit en duurzame inzetbaarheid	53
Bijlage 3 Medezeggenschap	57
Bijlage 4 Inkomen bij ziekte / arbeidsongeschiktheid	61
Bijlage 5 Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA)	63
Bijlage 6 Geschillencommissie Arbeidszaken Architectenbureaus	65
Colofon	71

De cao trekt de lijn van de vorige cao door. Flexibiliteit voor werkgever en werknemer, in gesprek komen en blijven vanuit het perspectief van de volwaardige arbeidsverhouding. Er is ook iets anders gaande.

Het stormt buiten en daar hebben werkgever en werknemer veel last van. De sector is gehalveerd in een paar jaar tijd. De economische omstandigheden zijn zwaar, de vooruitzichten niet positief. Om de cao heen verzamelen zich andere vormen van arbeid. De zelfstandige professional staat voor de deur van het architectenbureau, er zijn inleenconstructies, detachering, payrolling en nulurencontracten. Dat betekent druk op de cao. 'Alles moet anders' is dan een uiting van de druk, die ontstaat door de ontwikkelingen van vandaag.

Een collectieve arbeidsovereenkomst is echter geen momentopname, het is een resultaat van langjarige ontwikkelingen op gebied van wet- en regelgeving, van algemene bescherming en regulering tegen onredelijkheid naast geïndividualiseerde invullingen op bureauniveau.

Cao-partijen vinden het belangrijk dat andere ontwikkelingen op hun merites worden beschouwd. Daarom zal in deze cao-periode onderzocht worden of en hoe de paraplu-functie van de cao kan worden uitgebreid, waarin maatschappelijke trends worden betrokken en gewogen binnen het kader van de cao-afspraken.

Dit sluit aan op de ambitie van cao-partijen dat architectenbureaus - ongeacht hun omvang - een professioneel personeelsbeleid voeren en de werkenden in de branche een samenstel van heldere en passende arbeidsvoorwaarden kunnen aanbieden.

Doelen en resultaten

In deze cao wordt opnieuw aandacht besteed aan de rol van bureau-intermediair als gezicht van de medezeggenschap op een architectenbureau. De rol is inhoudelijk verdiept en binnen de OR en de PvT duidelijker aangegeven.

Met oog voor de economische omstandigheden biedt de cao ruimte om meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd af te sluiten gedurende een langere tijd.

Een startersregeling voor afgestudeerden die architecten-ervaring in de praktijk willen opdoen. Zij kunnen dat op basis van (tenminste) het minimumloon met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd maximaal twee jaar gericht doen op een architectenbureau.

De maximale opzegtermijn voor ontslag wordt in overeenstemming gebracht met de wettelijke opzegtermijn dienaangaande.

Architectenbureaus krijgen meer speelruimte om tijdelijk af te zien van loonsverhogingen indien en voor zover het personeel daarmee akkoord gaat.

Het persoonlijk urenbudget ten behoeve van werknemers als hulp om hun vitaliteit in hun werk en hun geschiktheid voor beroep en functie op peil te houden dan wel te versterken, is met 50% uitgebreid tot 30 uur per jaar op basis van een 40-urige werkweek. Een substantieel deel daarvan is voorbehouden aan opleiding en scholing.

Ten aanzien van het loon hebben cao-partijen gekozen voor een verhoging in 2014 en 2015 van in totaal 1,5%. In 2013 geen loonsverhoging, wel een extra vrije dag, ook in 2014.



De Koninklijke Maatschappij
tot Bevordering der Bouwkunst Bond
van Nederlandse Architecten BNA,
gevestigd te Amsterdam
en
CNV Dienstenbond,
gevestigd te Hoofddorp,
FNV Bondgenoten,
gevestigd te Utrecht en
De Unie, vakbond voor
en door professionals,
gevestigd te Culemborg

zijn de navolgende collectieve
arbeidsovereenkomst (cao) aangegaan:

ARTIKEL 1

TOEPASSINGSGEBIED (STANDAARDBEPALING)

De bepalingen van deze cao zijn met inachtneming van de definities zoals genoemd in art. 2 a, n en o van toepassing op alle werknemers in dienst van architectenbureaus.

ARTIKEL 2

DEFINITIES (STANDAARDBEPALING)

In deze cao wordt verstaan onder:

a. architectenwerkzaamheden

- 1 Het ontwerpen van gebouwen of van vernieuwingen, veranderingen, uitbreidingen of restauraties van gebouwen in de ruimste zin des woords.
- 2 Het in een organisatorische eenheid met de onder 1 genoemde werkzaamheden uitsluitend of in overwegende mate verrichten van een of meerdere van de volgende activiteiten:
 - het maken van het bestek;
 - het maken van bouwvoorbereidingstekeningen;
 - het maken van de begroting;
 - het verrichten van werkzaamheden die voortvloeien uit het uitvoeringscontract;
 - het maken van uitvoeringstekeningen;
 - het voeren van de directie en projectmanagement;
 - het verrichten van de oplevering;
 - het geven van advies;
 - het maken van onderhouds- en beheersplannen;

- het verrichten van (voor-)onderzoek, planvorming en gebiedsontwikkeling;
- het verrichten van administratieve werkzaamheden;
- het verrichten van andere werkzaamheden in samenhang met de hiervoor onder 1 en 2 genoemde werkzaamheden.

b. bijlage

In de cao wordt verwezen naar bijlagen, waarin artikelen en onderwerpen uit die cao nader worden uitgewerkt. De bijlagen maken integraal onderdeel uit van de cao.

c. bureau-intermediair

De werknemer die namens het personeel fungeert als contactpersoon met de werkgever. Als er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is zoals in deze cao bedoeld, vertegenwoordigt hij het personeel bij zaken binnen het bureau die het personeelsbeleid betreffen, in het bijzonder als die verband houden met de cao. Hij onderhoudt waar nodig ook contact met relevante organisaties en instellingen buiten het architectenbureau, waaronder met de SFA. Als er wel een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is, wordt de bureau-intermediair uit hun midden gekozen door de leden van de medezeggenschap. *Zie ook bijlage 2*

d. feestdagen

De feestdagen zoals genoemd in deze cao zijn: nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaart, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag, 5 mei in lustrumjaren (2015 e.v.) en nationale feestdagen die door de regering worden aangewezen.

e. gesprekscyclus

Een jaarlijks terugkerende ronde van schriftelijk vastgelegde functioneringsgesprekken, eventueel aangevuld met beoordelingsgesprekken. Daarin worden ook afspraken gemaakt over de persoonlijke ontwikkeling, opleiding en scholing van de werknemer in relatie tot zijn werk en loopbaan.

f. keuzebepaling

Een keuzebepaling geeft de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden op bureauniveau af te spreken. Over de toepassing moet binnen het bureau overeenstemming zijn tussen de werkgever en de medezeggenschap. De keuzebepaling zelf geeft de (rand)voorwaarden aan voor de toepassing van de betreffende keuzebepaling.

g. mantelzorg

Langdurige zorg voor een chronisch zieke, levensbedreigend zieke, gehandicapte of hulpbehoevende partner, ouder, kind of ander familielid, vriend(in) of kennis. Het gaat om niet-beroepsmatige, onbetaalde zorg, die voortkomt uit de persoonlijke band die de verzorger heeft met degene voor wie hij zorgt.

h. medezeggenschap

Het uitoefenen van invloed op de (arbeids)omstandigheden, arbeidsrelatie en de organisatie door werknemers, zoals vastgelegd in bijlage 4 van deze cao. Het begrip medezeggenschap wordt in de artikelen van deze cao als overkoepelend begrip gehanteerd voor de personeelsvergadering, de personeelsvertegenwoordiging of de ondernemingsraad, voor een architectenbureau van toepassing al naar gelang het aantal werknemers.

i. minimumbepaling

Een minimumbepaling in de cao is van toepassing op alle werkgevers en werknemers. Er mag alleen van afgeweken worden als dat gunstig is voor de werknemer.

j. overwerk

Hieronder wordt verstaan arbeid die de werknemer verricht op verzoek van en in afstemming met de werkgever boven de arbeidsduur die in zijn arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

k. partner

Hieronder wordt verstaan de partner met wie de werknemer gehuwd is, een geregistreerd partnerschap is aangegaan of duurzaam

1 Bouwend Nederland geeft ieder studiejaar richtlijnen uit voor stagiairs. Dit gebeurt op advies van de Commissie Stages in de Bouw, waarin de BNA ook vertegenwoordigd is. De complete stagereregeling is te downloaden van www.sfa-architecten.nl. Voorbeeld stageovereenkomst op www.sfa-architecten.nl

samenwoont. Er is sprake van duurzaam samenwonen als uit het bevolkingsregister blijkt dat beide partners tenminste een jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven.

l.stagiair¹

Een stagiair is geen werknemer als bedoeld in sub o. Het is de leerling uit het middelbaar beroepsonderwijs, die tijdens een door de school aangegeven stageperiode werkt in dienst van de werkgever, dan wel de student uit het hoger beroepsonderwijs of van een universiteit, die op basis van zijn onderwijsprogramma tijdens zijn studie werkt in dienst van de werkgever om praktische ervaring op te doen. De stagiair valt onder de bepalingen van de stagereregeling voor de bouw.

m.standaardbepaling

Standaardbepalingen in de cao zijn van toepassing op alle werkgevers en werknemers. Hiervan afwijken is niet toegestaan.

n.werkgever

De natuurlijke persoon of rechtspersoon die uitsluitend of in hoofdzaak architectenwerkzaamheden verricht.

o.werknemer

Degene die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht.

2 Overeenkomstig de in artikel 7:652, lid 6 Burgerlijk Wetboek gegeven mogelijkheid is de maximale proeftijd van één maand bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor korter dan twee jaren dan wel zonder vastgestelde einddatum uitgebreid naar twee maanden. Let op. Als de maximaal toegestane termijn van twee maanden wordt overschreden, geldt in het geheel geen proeftijd. Ziekte heeft geen opschortende werking voor de proeftijd.

ARTIKEL 3

AANSTELLING (STANDAARDBEPALING)

- 1** Werkgever en werknemer ondertekenen bij indiensttreding een schriftelijke arbeidsovereenkomst waarin de gemaakte afspraken worden vastgelegd. In ieder geval is opgenomen:
 - a de naam en woonplaats van werkgever en werknemer;
 - b de datum van indiensttreding;
 - c de duur van de arbeidsovereenkomst als deze voor bepaalde tijd is;
 - d de plaats(en) (van) waar(-uit) de werknemer werkt;
 - e de functie, de functiefamilie en de functiegroep;
 - f het brutomaandsalaris;
 - g de voor hem geldende arbeidsduur per week;
 - h dat de cao van toepassing is op de arbeidsovereenkomst.
- 2** Een eventuele proeftijd moet schriftelijk worden afgesproken en geldt voor beide partijen. Anders dan in het Burgerlijk Wetboek is bepaald, kan bij elke arbeidsovereenkomst een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden afgesproken.²

ARTIKEL 4

VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMER (STANDAARDBEPALING)

Werkgever en werknemer zijn verplicht zich aan de arbeidsvoorwaarden zoals omschreven in deze cao te houden en ze onverkort toe te passen. Uitzondering is een ontheffing op grond van artikel 38. Werkgever en werknemer zijn verder in het algemeen verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever en een goed werknemer behoren te doen of na te laten.

3 —————
Het deelnemen
aan prijsvragen als
bepaald in de Richtlijn
architect-medewer-
kers staat hier buiten.
De richtlijn vindt u op
www.bna.nl

- 1 Voor de werkgever geldt het volgende in het bijzonder:
 - a Als een werknemer onoverkomelijke ethische of religieuze bezwaren heeft tegen werkzaamheden die onderdeel zijn van een opdracht die door het bureau is aanvaard, dan zal de werkgever die bezwaren eerbiedigen en indien mogelijk voor vervangende arbeid zorgen.
 - b De werkgever stelt de volledige cao met bijlagen ter beschikking aan de werknemer.
- 2 Voor de werknemer geldt het volgende in het bijzonder:
 - a Een werknemer moet voor alle nevenwerkzaamheden vooraf toestemming vragen aan zijn werkgever. De werkgever geeft hiervoor toestemming, tenzij sprake is van concurrentie, overbelasting, strijdige belangen of een kennelijk nadelige invloed op het functioneren.³
 - b De werknemer houdt alles geheim wat hij weet, ziet of hoort in relatie tot de werkzaamheden of relaties van de werkgever.
 - c Alle goederen, waaronder ook vallen schriftelijke stukken, alsmede databestanden, die de werknemer van of voor de werkgever tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst onder zich krijgt, zijn en blijven eigendom van de werkgever. De werknemer is verplicht deze goederen op eerste verzoek van de werkgever, en in elk geval op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, weer aan de werkgever ter beschikking te stellen.

ARTIKEL 5

EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST (STANDAARDBEPALING)

- 1 Zowel werkgever als werknemer moet een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd schriftelijk en met redenen opzeggen. Als het een opzegging om een dringende reden betreft, zoals bedoeld in artikel 7:677 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek, moet die reden schriftelijk en onmiddellijk worden meegedeeld.

4 cao-partijen hebben besloten tot de uitbreiding van duur en aantal contracten voor de duur van deze cao vanwege de economische omstandigheden waarin architectenbureaus verkeren.

2 De arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, eindigt van rechtswege door het verstrijken van de termijn waarvoor de overeenkomst is aangegaan. Dat geldt ook voor een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

3 In de volgende gevallen ontstaat van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als bij elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten:

a sinds de begindatum van de eerste arbeidsovereenkomst meer dan 48 maanden zijn verstreken en/of

b meer dan vijf arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan.

In die gevallen gelden de regels voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.⁴

4 De opzegtermijn die de werknemer in acht moet nemen bedraagt één maand. Daarvan kan schriftelijk worden afgeweken. Bij verlenging mag de termijn van opzegging voor de werknemer tot 1 juni 2013 niet langer zijn dan zes maanden en vanaf 1 juni 2013 mag die termijn niet langer zijn dan vier maanden. Voor werkgever geldt dat de opzegtermijn minstens het dubbele is van de opzegtermijn voor de werknemer. Tot 1 juni 2013 is die opzegtermijn gemaximeerd tot zes maanden, na 1 juni 2013 bedraagt de opzegtermijn maximaal 4 maanden.

5 De lengte van de opzegtermijn die de werkgever in acht moet nemen hangt af van de duur van de arbeidsovereenkomst en is als volgt:

Duur arbeidsovereenkomst	Lengte opzegtermijn
Korter dan vijf jaar	1 maand
Vijf jaar of langer, maar korter dan 10 jaar	2 maanden
Tien jaar of langer, maar korter dan 14 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden

- 6 Tot 1 juni 2013 geldt dat een werknemer van 45 jaar en ouder recht heeft op een maand extra opzegtermijn voor elke vijf jaar dienstverband of een gedeelte daarvan vanaf zijn 45^e jaar. Die maand komt bovenop de genoemde termijnen in lid 5. De totale opzegtermijn die de werkgever in acht moet nemen kan niet langer zijn dan zes maanden. Na 1 juni 2013 geldt het gestelde in artikel 5 lid 5 evenzeer voor medewerkers ouder dan 45 jaar. De totale opzegtermijn die de werkgever in acht moet nemen kan niet langer zijn dan vier maanden.
- 7 Opzeggen van een arbeidsovereenkomst gebeurt tegen het einde van de maand, tenzij schriftelijk anders is afgesproken.
- 8 De leden 4, 5, 6 en 7 zijn ook van toepassing in geval van het opzeggen van een arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, maar alleen als schriftelijk is afgesproken dat zowel werkgever als werknemer die arbeidsovereenkomst tussentijds kan opzeggen.

5 ARBEIDSOVEREENKOMSTEN
VOOR DE PRIJS VAN 3...



ARTIKEL 6

FUNCTIE-INDELING (STANDAARDBEPALING)

- 1** De werkgever deelt de werknemer in een functiegroep in, waarbij de omschrijvingen in het Handboek Functie-indeling Architectenbureaus 2011 in aanmerking moeten worden genomen. Dit Handboek vormt een integraal onderdeel van deze cao.
- 2** Voor ingehuurde krachten via detachering of anderszins betrokken via een derdenpartij:
de - via detachering of inhuur bij een derdenpartij - ter beschikking gestelde arbeidskracht heeft recht op ten minste hetzelfde loon en indeling in dezelfde salarisschalen als welke gelden voor werknemers in dienst van het architectenbureau in gelijke of gelijkwaardige functies.

ARTIKEL 7

VASTSTELLING VAN SALARIS EN BELONEN OP BASIS VAN VASTE PERIODIEKEN (MINIMUMBEPALING)

Op basis van de indeling in functiegroepen stelt de werkgever het salaris vast, overeenkomstig de bepalingen in art. 8. Daarbij moet het volgende in acht worden genomen:

- 1** De functiegroepen B t/m N, zoals beschreven in het Handboek Functie-indeling Architectenbureaus, zijn gekoppeld aan de salarisschalen B t/m N. Wat in deze cao salarisschaal A wordt genoemd, is het wettelijk vastgestelde minimumloon gekoppeld aan leeftijd. Deze bedragen worden tweemaal per jaar aangepast (januari en juli) en zijn daarom niet opgenomen in de salarisschalen. U vindt het minimumloon op de site van de SFA (www.sfa-architecten.nl/cao/wetgeving/wet-minimumloon).

5 —————
Indien hiermee het
schaalmaximum
wordt over-
schreden, heeft
werknemer recht op
een gedeelte van
de periodiek tot het
schaalmaximum is
bereikt.

- 2 Het salaris van de werknemer is in overeenstemming met de salarisschaal die hoort bij de functiegroep waarin de functie van werknemer is ingedeeld.
- 3 Als een werknemer in een jaar tenminste zes maanden feitelijke werker-
varing heeft opgedaan bij een werkgever in een bepaalde functie, heeft
hij per 1 januari recht op een vaste periodiek, mits hij die functie op een
normale wijze heeft vervuld. Werknemer heeft recht op de vaste perio-
diek voor zover hij het maximum van de schaal nog niet heeft bereikt.⁵
- 4 Het is mogelijk om de vaste periodiek zoals beschreven in lid 3 in bijzon-
dere gevallen niet toe te kennen:
 - a individueel;
als betrokkene langdurig slechter is gaan functioneren en de mo-
gelijkheden van opleiding en bijscholing die hem aantoonbaar zijn
aangereikt, niet heeft benut. Dit moet in de voorafgaande ge-
sprekscyclus aan de orde zijn geweest en de werkgever moet de
redenen van het niet toekennen van de vaste periodiek schriftelijk
onderbouwen aan betrokkene.
 - b collectief;
als het niet toekennen van een periodiek voor iedereen geldt. De
maatregel is bedoeld om verlies van arbeidsplaatsen te voorkomen
en moet worden aanvaard door 4/5 van het personeel dat erdoor
wordt getroffen.
De medezeggenschap wordt vooraf geïnformeerd en bij voorkeur
betrokken bij het inlichten van de werknemers. De werkgever doet
schriftelijk melding aan de Stichting Fonds Architectenbureaus
(SFA).

ARTIKEL 8

SALARISTABELLEN BIJ TOEPASSING VAN ARTIKEL 7 (MINIMUMBEPALING)

- 1 De in de volgende tabel* vermelde brutomaandsalarissen gelden van 1 juli 2012 tot 1 juli 2014 bij een 40-urige werkweek.
De doorgroei in de schalen (periodieke verhoging) gaat met vaste bedragen.

		* bedragen in euro											
		B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N
minimum	0	1558	1613	1723	1903	2099	2311	2544	2800	3080	3389	3729	4102
	1	1609	1668	1784	1968	2169	2389	2629	2893	3184	3502	3852	4237
	2	1662	1725	1843	2033	2239	2466	2714	2986	3286	3616	3977	4374
	3	1713	1780	1903	2099	2311	2544	2800	3080	3389	3729	4102	4511
	4	1766	1835	1963	2163	2382	2621	2884	3174	3493	3842	4226	4648
	5	1817	1890	2023	2228	2453	2700	2970	3268	3595	3955	4349	4785
	6	1870	1944	2082	2293	2523	2776	3055	3361	3698	4068	4475	4921
	7		2001	2143	2358	2594	2854	3140	3455	3801	4181	4599	5058
	8		2056	2201	2422	2666	2932	3226	3548	3903	4295	4723	5195
maximum	9			2262	2488	2736	3010	3310	3642	4006	4408	4847	5331
periodiek		52	55	60	65	71	78	85	94	103	113	124	137
uitloop maximaal 10% boven het schaal- maximum, zie artikel 9		2057	2262	2488	2737	3010	3311	3641	4006	4407	4849	5332	5864

2 De in de volgende tabel* vermelde brutomaandsalarissen gelden van 1 juli 2014 tot 1 januari 2015 (1% salarisverhoging - 40-urige werkweek).

De doorgroei in de schalen (periodieke verhoging) gaat met vaste bedragen.

* bedragen in euro

	functiejaar	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N
minimum	0	1573	1629	1741	1922	2120	2334	2570	2828	3111	3423	3766	4143
	1	1625	1685	1801	1988	2191	2412	2656	2922	3216	3537	3891	4280
	2	1678	1742	1861	2054	2262	2491	2741	3016	3319	3652	4017	4418
	3	1730	1798	1922	2120	2334	2570	2828	3111	3423	3766	4143	4556
	4	1784	1853	1983	2184	2406	2647	2913	3206	3528	3880	4268	4694
	5	1836	1909	2043	2250	2477	2727	2999	3301	3631	3994	4393	4832
	6	1889	1964	2103	2316	2548	2804	3086	3395	3735	4109	4519	4971
	7		2021	2164	2382	2620	2883	3172	3490	3839	4223	4645	5109
	8		2076	2224	2447	2693	2961	3258	3584	3942	4338	4770	5247
maximum	9			2284	2513	2764	3040	3343	3679	4046	4452	4896	5384
periodiek		53	56	60	66	72	78	86	95	104	114	126	138
uitloop maximaal 10% boven het schaal- maximum, zie artikel 9		2077	2284	2513	2764	3040	3344	3677	4047	4451	4897	5385	5922

- 3 De in de volgende tabel* vermelde brutomaandsalarissen gelden vanaf 1 januari 2015 (0,5% salarisverhoging - 40-urige werkweek). De doorgroei in de schalen (periodieke verhoging) gaat met vaste bedragen.

* bedragen in euro

	functiejaar	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N
minimum	0	1581	1637	1749	1931	2130	2345	2582	2842	3126	3440	3785	4163
	1	1633	1693	1810	1998	2202	2424	2669	2937	3232	3555	3910	4301
	2	1687	1750	1870	2064	2273	2503	2754	3031	3335	3670	4037	4440
	3	1739	1807	1931	2130	2345	2582	2842	3126	3440	3785	4163	4579
	4	1793	1863	1993	2195	2418	2660	2928	3222	3546	3900	4290	4718
	5	1845	1919	2054	2261	2489	2740	3014	3318	3649	4014	4414	4857
	6	1898	1973	2114	2328	2561	2818	3101	3412	3753	4129	4542	4995
	7		2031	2175	2394	2633	2897	3188	3507	3858	4244	4668	5134
	8		2087	2235	2459	2706	2976	3274	3602	3962	4360	4794	5273
maximum	9			2296	2525	2777	3055	3360	3697	4067	4474	4920	5411
periodiek		53	56	61	66	72	79	86	95	104	115	126	139
uitloop maximaal 10% boven het schaal- maximum, zie artikel 9		2088	2296	2526	2777	3055	3360	3696	4067	4474	4921	5412	5952

BELONEN BOVEN HET SCHAALMAXIMUM (MINIMUMBEPALING)

- 1** Om boven het schaalmaximum te kunnen belonen, bespreken werkgever en werknemer de verwachtingen vooraf en leggen zij die schriftelijk en toetsbaar vast. Het initiatief hiertoe kan zowel van werkgever als werknemer uitgaan.
- 2** Als de werknemer boven de in lid 1 genoemde verwachtingen presteert, kan de werknemer tot maximaal 10% doorgroeien boven het schaalmaximum in de desbetreffende salarisschaal.
- 3** Het kader waarbinnen belonen als uitloop boven het schaalmaximum plaatsvindt, is opgenomen in *bijlage 1 (belonen en gesprekscyclus)*. Over de uitwerking daarvan moet overeenstemming zijn bereikt met de medezeggenschap.
- 4** Als de werknemer, die beloond is boven het schaalmaximum, de verwachtingen die daarmee samenhangen niet (meer) waarmaakt, kan de werkgever het salarisdeel dat boven het schaalmaximum is toegekend, terugbrengen of laten vervallen.
- 5** De werknemer kan in tijd en salaris niet sneller terugvallen dan dat de opbouw plaatsvond.
- 6** Dit artikel geldt zowel voor de vaste periodiek als voor de flexibele groei door de schalen.

**BELONEN OP BASIS VAN FLEXIBELE GROEI
DOOR DE SCHALEN (KEUZE-BEPALING)**

- 1** De werkgever kan met de medezeggenschap afspreken dat werknemers beloond worden op basis van een flexibele groei door de schalen. Als er overeenstemming is met de medezeggenschap wordt het automatisme van de vaste periodiek doorbroken. Dit belonen moet onder handhaving van de indeling op basis van het Handboek Functie-indeling Architectenbureaus volgens de daarbij behorende salarisschaal zoals opgenomen in artikel 7 lid 1 en 2.
- 2** Voorwaarde voor het toepassen van een dergelijk beloningssysteem is een jaarlijkse gesprekscyclus, inclusief een beoordelingsgesprek gebaseerd op een beoordelingssystematiek, waarover overeenstemming is met de medezeggenschap. De criteria voor de beoordelingssystematiek zijn opgenomen in *bijlage 1 (belonen en gesprekscyclus)*.
- 3** De basis voor het toekennen van salarisverhoging wordt gevormd door de prestaties van de werknemer als uitkomst van het beoordelingsgesprek. Daarbij is sprake van heldere en voor beide partijen controleerbare afspraken, waarmee werkgever en werknemer hebben ingestemd.
- 4** De beoordeling kan leiden tot een sneller of langzamer doorgroeien binnen de schaal dan met het vaste percentage het geval zou zijn, zoals genoemd in artikel 8.
- 5** De beoordeling leidt tot een kwalificatie die bepalend is voor de salarisverhoging. De salarisverhoging varieert van 0 tot 5,2% van het schaalmaximum. Als er geen beoordeling is geweest, wordt er een verhoging van 2,6% van het schaalmaximum toegepast.
- 6** Artikel 7 lid 4 sub b inzake het collectief niet toekennen van salarisverhoging is van toepassing.

ARTIKEL 11

SALARISTABELLEN BIJ TOEPASSING VAN ARTIKEL 10 (KEUZE BEPALING)

1 De brutomaandsalarissen, zoals vermeld in de volgende tabel, gelden van 1 juli 2012 tot 1 juli 2014 bij een 40-urige werkweek. De volledige tabel is opgenomen in artikel 8.1

	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N	
Minimum	1558	1613	1723	1903	2099	2311	2544	2800	3080	3389	3729	4102	
P E R I O D I E K E V E R H O G I N G	Ver onder de verwachting	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Onder de verwachting	26	28	30	33	36	39	43	47	52	57	62	69
	Volgens verwachting	52	55	60	65	71	78	85	94	103	113	124	137
	Boven de verwachting	78	83	90	98	107	117	128	141	155	170	186	206
	Ver boven de verwachting	104	110	120	130	142	156	170	188	206	226	248	274
	Maximum	1870	2056	2262	2488	2736	3010	3310	3642	4006	4408	4847	5331
uitloop (max.10%)	2057	2262	2488	2737	3010	3311	3641	4006	4407	4849	5332	5864	

- 2 De in de volgende tabel vermelde brutomaandsalarissen gelden van 1 juli 2014 tot 1 januari 2015 bij een 40-urige werkweek en zijn inclusief 1% salarisverhoging per 1 juli 2014. De volledige tabel is opgenomen in artikel 8.2

	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N
Minimum	1573	1629	1741	1922	2120	2334	2570	2828	3111	3423	3766	4143
PERIODIEKE VERHOOGING Ver onder de verwachting	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Onder de verwachting	26	28	30	33	36	39	43	47	52	57	63	69
Volgens verwachting	53	56	60	66	72	78	86	95	104	114	126	138
Boven de verwachting	79	84	90	99	108	117	129	142	156	171	189	207
Ver boven de verwachting	106	112	120	132	144	156	172	190	208	228	252	276
Maximum	1889	2076	2284	2513	2764	3040	3343	3679	4046	4452	4896	5384
uitloop (max. 10%)	2077	2284	2513	2764	3040	3344	3677	4047	4451	4897	5385	5922

3 De in de volgende tabelvermelde brutomaandsalarissen gelden per 1 januari 2015 bij een 40-urige werkweek en zijn inclusief 0,5% salarisverhoging per 1 januari 2015. De volledige tabel is opgenomen in artikel 8.3

	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N
Minimum	1581	1637	1749	1931	2130	2345	2582	2842	3126	3440	3785	4163
PERIODIEKE VERHOOGING Ver onder de verwachting	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Onder de verwachting	26	28	31	33	36	39	43	47	52	58	63	69
Volgens verwachting	53	56	61	66	72	79	86	95	104	115	126	139
Boven de verwachting	79	84	92	99	108	118	129	142	156	173	189	208
Ver boven de verwachting	106	112	122	132	144	158	172	190	208	230	252	276
Maximum	1898	2087	2296	2525	2777	3055	3360	3697	4067	4474	4920	5411
uitloop (max. 10%)	2088	2296	2526	2777	3055	3360	3696	4067	4474	4921	5412	5952

4 De flexibele doorgroei in de schalen is gekoppeld aan de beoordeling zoals omschreven in artikel 10. De genoemde bedragen zijn gebaseerd op percentages ten opzichte van het schaalmaximum, respectievelijk 0%, 1,3%, 2,6%, 3,9% en 5,2%. Omdat aansluiting is gezocht bij de bedragen uit de tabel van artikel 8, kunnen afrondingsverschillen ontstaan.

ARTIKEL 12**AANLOOPSCHALEN, STAGIAIRES, EN STARTERS-
REGELING VOOR ARCHITECTEN
(MINIMUMBEPALING)**

- 1** Werknemers die als gevolg van bijzondere omstandigheden niet direct in staat zijn een functie volwaardig te vervullen, kunnen bij indiensttreding tijdelijk lager worden beloond. Dat gebeurt op basis van de direct naastliggende lagere salarisschaal en mag maximaal een jaar duren. Die bijzondere omstandigheden betreffen bijvoorbeeld taalachterstand of herintreding na langdurige afwezigheid.
- 2** Onder de bijzondere omstandigheden zoals genoemd in lid 1 valt uitdrukkelijk niet het ontbreken van werkervaring bij schoolverlaters of studenten die hun opleiding hebben afgerond met uitzondering van het in lid 3 gestelde.
- 3** Afgestudeerden, die praktijkervaring op willen doen als architect, kunnen daartoe tegen een vergoeding van het minimumloon⁶ op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd maximaal twee jaar gerichte werkzaamheden verrichten op het architectenbureau onder begeleiding van een mentorarchitect, die voldoet aan het gestelde in de wet op de Architectentitel.
Dit is een minimumbepaling, een hogere inschaling is altijd mogelijk
- 4** De arbeidsplaats komt niet ter vervanging van reguliere arbeidsplaatsen, er mag geen sprake zijn van verdringing. Om die reden overlegt werkgever - alvorens een besluit dienaangaande te nemen - met de medezeggenschap. Dit overleg is een voorwaarde om lid 3 toe te kunnen passen.
- 5** Bij toepassing van dit artikel informeert de werkgever SFA jaarlijks (digitaal) in januari over het aantal deelnemers aan de startersregeling op het architectenbureau alsmede over de looptijd van de desbetreffende arbeidsovereenkomst(en) in het voorgaande kalenderjaar. SFA houdt het overzicht voor de sector bij ten behoeve van cao-partijen.

ARTIKEL 13

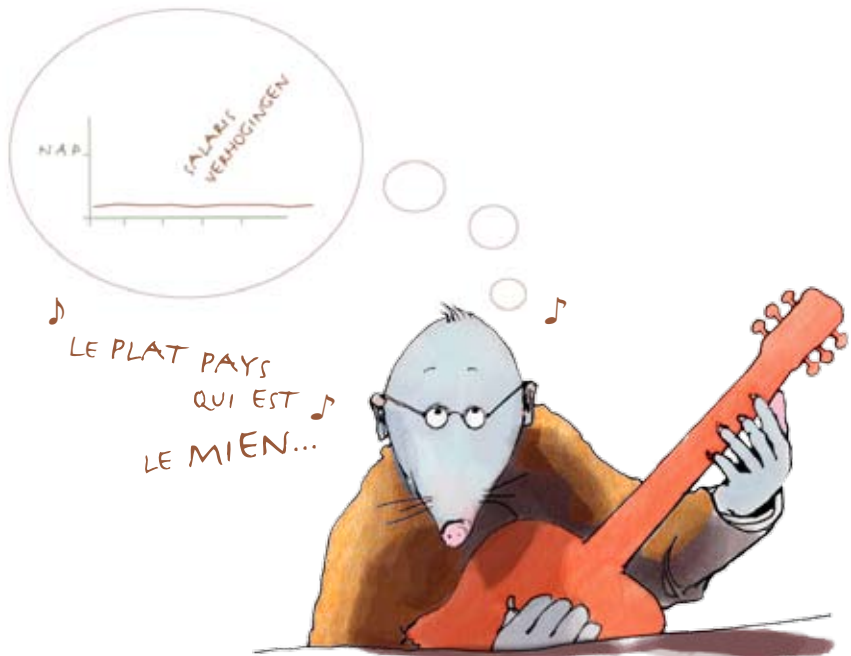
SALARISVERHOGENGEN (MINIMUMBEPALING)

- 1 De salarissen zullen per 1 juli 2014 worden verhoogd met 1%.
- 2 De salarissen zullen per 1 januari 2015 worden verhoogd met 0,5%.

ARTIKEL 14

VAKANTIETOESLAG (MINIMUMBEPALING)

De werknemer heeft recht op een jaarlijkse vakantietoeslag van 8%. De vakantietoeslag wordt uiterlijk in juni uitbetaald en berekend over het salaris dat de werknemer in het voorgaande jaar heeft ontvangen. Bij beëindiging van het dienstverband ontvangt de werknemer het bedrag aan vakantietoeslag waarop hij op dat moment recht heeft.



ARTIKEL 15

ARBEIDSDUUR (STANDAARDBEPALING)

- 1** De voltijdse arbeidsduur per week ligt tussen 36 en 40 uur. De bepalingen in deze cao gaan uit van een arbeidsduur van 40 uur per week en worden naar evenredigheid toegepast bij een kortere arbeidsduur.
- 2** Werkgever en werknemer evalueren jaarlijks de arbeidsduur bij een volledige werkweek, zoals bedoeld in lid 1. Als de werknemer aangeeft een andere arbeidsduur te willen kiezen tussen 36 en 40 uur, dan zal de werkgever hieraan meewerken, tenzij hij aangeeft dat zwaarwegende bedrijfsbelangen dit in de weg staan.
- 3** De arbeidsduur kan ook ingevuld worden door de combinatie van arbeidstijd en roostervrije tijd.

ARTIKEL 16

OVERWERK (STANDAARDBEPALING)

- 1** Overwerk moet een uitzondering zijn. Als de werkgever overwerk toch noodzakelijk vindt, moet de werknemer dat uitvoeren, mits hem dat als regel 24 uur van tevoren wordt meegedeeld.
- 2** Er is sprake van overwerk als een werknemer in een kalenderkwartaal meer heeft gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur in die periode. In dat geval is artikel 17 lid 1 van toepassing voor wat betreft de (hoogte van de) verschuldigde overwerkvergoeding. Het totaal aantal uren per kwartaal wordt naar boven afgerond op hele uren.
- 3** De gemiddelde normale arbeidsduur zal per kwartaal met niet meer dan 10% worden overschreden. Als het bedrijfsbelang dat noodzakelijk

maakt, mag dit percentage verruimd worden naar 15%, mits de medezeggenschap daarmee instemt.

- 4 Werknemers kunnen vanaf tien jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd niet worden verplicht overwerk te verrichten.

ARTIKEL 17

OVERWERKVERGOEDING EN WERKEN OP ZON- EN FEESTDAGEN (MINIMUMBEPALING)

- 1 Over de uren zoals genoemd in artikel 16, lid 2 ontvangen werknemers ingedeeld tot functiegroep J een overwerkvergoeding bestaande uit:
 - a het uursalaris, naar keuze van werknemer uit te betalen dan wel binnen zes maanden in vrije tijd op te nemen, vermeerderd met
 - b een overwerktoeslag van 25%, die de werknemer in overleg met de werkgever kan laten uitbetalen dan wel - omgerekend naar uren - binnen 6 maanden in vrije tijd kan opnemen.
- 2 Op zon- en feestdagen wordt - tenzij in zeer uitzonderlijke gevallen - niet gewerkt.
- 3 Als op verzoek van werkgever werk wordt verricht op zon- en feestdagen geldt een inconveniëntentoeslag van 125% op het uursalaris. Deze uren worden niet meegerekend in het totale aantal uren overwerk per kwartaal.

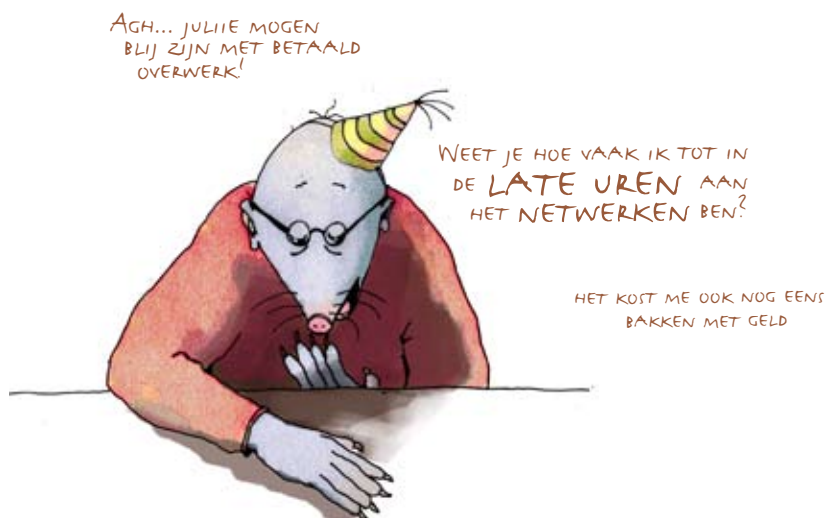
ARTIKEL 18

FLEXIBILITEIT IN ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN (KEUZEBEPALING)

- 1 In afwijking van het bepaalde in artikel 16 lid 2 en 3 en artikel 17 lid 1 kan de werkgever met de medezeggenschap afwijkende afspraken maken over arbeidsduur en/of werktijden. Als er overeenstemming

is met de medezeggenschap kunnen arbeidsduur en/of werktijden individueel per werknemer worden ingevuld.

- 2 Die regeling biedt de werkgever de mogelijkheid wisselingen in het aanbod aan werk op te vangen. De werknemer krijgt zo meer ruimte om de arbeidsduur en/of werktijden beter af te stemmen op zijn privésituatie en persoonlijke voorkeur. De flexibiliteit betreft het percentage waarmee de arbeidsduur en/of werktijden mag worden over- of onderschreden. De periode van een kwartaal zoals genoemd in artikel 16 lid 2 kan worden verlengd.
- 3 De regeling mag alleen worden toegepast als werkgever en werknemer tenminste één keer per kwartaal samen de inzet van de afgelopen periode evalueren en de planning voor de komende periode bespreken. Daarbij moeten ook afspraken worden gemaakt over meer- en minderuren.
- 4 Een voorwaarde is ook dat werkgever en medezeggenschap de uitkomst van de afspraken minimaal jaarlijks evalueren en met elkaar vaststellen of de regeling wordt voortgezet.



ARTIKEL 19

VAKANTIERECHTEN (MINIMUMBEPALING)

- 1** Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
- 2** De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 240 uur vakantie op basis van een dienstverband van 40 uur per week. Hiernaast heeft hij in 2013 en in 2014 eenmalig recht op 8 uren extra vakantie, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft dit om te zetten in geld.
- 3** Met ingang van 1 januari 2012 heeft de werknemer per vakantiejaar recht op:
 - a** 16 uren extra vakantie met ingang van het vakantiejaar, waarin hij 50 jaar of ouder wordt;
 - b** 32 uren extra vakantie met ingang van het vakantiejaar, waarin hij 55 jaar of ouder wordt;
 - c** 48 uren extra vakantie met ingang van het vakantiejaar, waarin hij 60 jaar of ouder wordt.
- 4** Werknemers die voor 1 april 2011 in dienst waren, behouden na 1 januari 2012 de extra vakantiedagen waarop zij op 31 december 2011 recht hebben volgens onderstaande tabel. Na 1 januari 2012 kunnen deze rechten niet minder worden; de rechten kunnen meer worden als op basis van lid 3 door het bereiken van de 50, 55 dan wel 60 jarige leeftijd meer rechten worden toegekend dan dat de werknemer al had.

Leeftijd op 31/12/'11	35 t/m 39 jaar	40 t/m 44 jaar	45 t/m 49 jaar
Totaal extra vakantiedagen	8 uur	16 uur	24 uur
Leeftijd op 31/12/'11	50 t/m 54 jaar	55 t/m 59 jaar	60 jaar t/m 65
Totaal extra vakantiedagen	32 uur	40 uur	48 uur

ARTIKEL 20

TOEPASSING VAKANTIERECHTEN
(MINIMUMBEPALING)

- 1** De vakantie wordt vastgesteld volgens de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen dat in de weg staan. Als dat zo is, laat de werkgever dat binnen veertien dagen nadat de vakantieaanvraag is ingediend, gemotiveerd weten aan de werknemer.
- 2** De werknemer die in een vakantiejaar recht heeft op 160 vakantieuren of meer, zal daarvan tenminste 80 uur aaneengesloten opnemen, tenzij de werknemer en de werkgever in onderling overleg een andere invulling afspreken.
- 3** Op religieuze feestdagen kan de werknemer een vakantiedag opnemen.

ARTIKEL 21

COLLECTIEVE VAKANTIEDAGEN
(KEUZEBEPALING)

- 1** De werkgever kan met de medezeggenschap afspraken maken over het vaststellen van een collectieve vakantie. Als er overeenstemming is met de medezeggenschap kan een aaneengesloten vakantie vastgesteld worden voor een periode van maximaal twee opeenvolgende weken.
- 2** Naast deze in lid 1 genoemde collectieve aaneengesloten vakantieperiode kan de werkgever bij de aanvang van het vakantiejaar met de medezeggenschap afspraken maken over het vaststellen van collectieve vrije dagen. Als er overeenstemming is met de medezeggenschap kunnen er nog vijf dagen aangewezen worden als collectieve vrije dagen.

BIJZONDER VERLOF (MINIMUMBEPALING)

- 1** De werknemer heeft recht op bijzonder verlof met behoud van salaris:
- a gedurende de periode van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie van zijn partner, of een kind, stief- of pleegkind dat tot zijn gezin behoort;
 - b gedurende maximaal drie dagen bij overlijden en begrafenis of crematie van zijn kind, stief- of pleegkind niet onder sub a genoemd, een ouder, stief-, pleeg- of schoonouder, schoonzoon of -dochter;
 - c gedurende één dag bij overlijden of begrafenis dan wel crematie van een (over)grootouder, een (over)grootouder van zijn partner, zijn kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
 - d zo lang als nodig is tot een maximum van vijf dagen per kalenderjaar voor het bijwonen van vergaderingen van een vakbond waarvan de werknemer lid is en deel uitmaakt van een besturend orgaan. De vakbond dient hiertoe een schriftelijk verzoek te overleggen en de werkzaamheden moeten het toelaten;
 - e zo lang als nodig is voor een bezoek aan een zorgverlener betreffende de eigen gezondheid, tenzij dit bezoek zonder problemen ook buiten werktijd kan plaatsvinden. Als dat laatste niet mogelijk is, moet dit bezoek zo veel mogelijk aan het begin of het einde van de werktijd plaatsvinden;
 - f zo lang als redelijkerwijs nodig is voor het voeren van sollicitatiegesprekken bij ontslag door de werkgever of dreiging daarvan buiten de schuld van de werknemer.

- 2** Het recht op bijzonder verlof zoals bedoeld in sub b en c wordt alleen toegekend als de plechtigheid of gebeurtenis plaatsvindt op een dag waarop de werknemer normaal gesproken werkt.
- 3** De bepalingen in de Wet Arbeid en Zorg gelden als minimumbepalingen. In aanvulling op die wet:
- a** heeft de werknemer gedurende het tiendaagse kortdurende zorgverlof recht op volledige doorbetaling van het salaris;
 - b** verleent de werkgever de werknemer bijzonder verlof, al dan niet met behoud van salaris, in het geval van ziekte van een kind, partner, huisgeno(o)t(e) of een andere verzorgingsbehoefte voor wie de werknemer de feitelijke zorg heeft, dan wel bij andere calamiteiten die de verzorging betreffen. Dit kan de werkgever doen aansluitend op het kortdurende zorgverlof of in andere gevallen die niet zijn omschreven in de Wet Arbeid en Zorg.
 - c** verleent de werkgever de werknemer op zijn verzoek bijzonder verlof, al dan niet met behoud van salaris, zodat hij mantelzorg kan verrichten. De werkgever zet zich bovendien in voor een zo optimaal mogelijke combinatie van zorg en werk door werktijden aan te passen en/of de mogelijkheid van thuiswerk aan te bieden met de daarvoor benodigde voorzieningen.



ARTIKEL 23

GESPREKSCYCLUS (MINIMUMBEPALING)

- 1** Werkgever en werknemer vullen samen de jaarlijkse gesprekscyclus in, die ten minste bestaat uit een functioneringsgesprek. Aan die cyclus kunnen ook beoordelingsgesprekken worden toegevoegd. Deze gesprekken worden schriftelijk vastgelegd. *Zie bijlage 1 (belonen en gesprekscyclus)*
- 2** Het agenderen van de gesprekscyclus gebeurt samen met de medezeggenschap.
- 3** In het functioneringsgesprek maakt de werkgever persoonlijke ontwikkelafspraken met de werknemer in relatie tot het huidig en toekomstig functioneren, gericht op kennis en vaardigheden. Relevante afspraken worden benoemd, zoals over scholing, met daarbij de verdeling van tijd en kosten.

ARTIKEL 24

OPLEIDING EN ONTWIKKELING (MINIMUMBEPALING)

- 1** Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemers om de vakkennis, vitaliteit en persoonlijke ontwikkeling van de werknemers in relatie tot hun functie, hun (individuele) loopbaanontwikkeling en hun duurzame inzetbaarheid op peil te houden.
- 2** In de jaarlijkse gesprekscyclus worden daarover afspraken gemaakt en vastgelegd.
- 3** Zowel de werkgever als de werknemer kunnen het initiatief nemen tot het volgen van een opleiding of studie.

7

Onder dit begrip wordt verstaan de "out of pocket" kosten en geen uren, die gemoeid zijn met duurzame inzetbaarheid

- 4 De werknemer die scholing gaat volgen als uitkomst van het in lid 1 en 2 genoemde, ontvangt een vergoeding in tijd en/of geld voor de afgesproken scholing binnen de kaders zoals vastgelegd in *bijlage 2 (opleiding en ontwikkeling & vitaliteit en duurzame inzetbaarheid)*.
- 5 Daarnaast kan de werknemer uren inzetten ten behoeve van opleiding en ontwikkeling uit zijn persoonlijk urenbudget, zoals uitgewerkt in artikel 25.
- 6 Het opleidingsbudget voor de werknemers gezamenlijk bedraagt minimaal 1% van de totale bedrijfskosten.⁷
- 7 De medezeggenschap krijgt eenmaal per jaar een overzicht van de omvang en besteding van het in lid 5 genoemde opleidingsbudget.

ARTIKEL 25

PERSOONLIJK BUDGET TEN BEHOEVE VAN DUURZAME INZETBAARHEID (MINIMUMBEPALING)

- 1 De werknemer heeft - bij een 40-urige werkweek - met ingang van 1 januari 2013 de beschikking over een persoonlijk urenbudget van 30 uur op jaarbasis ten behoeve van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. De uitwerking hiervan is opgenomen in *bijlage 2 (opleiding en ontwikkeling & vitaliteit en duurzame inzetbaarheid)*.
- 2 Maximaal 10 uur kan worden besteed aan mantelzorg en sport-faciliteiten.
- 3 Minimaal 10 uur moet worden besteed aan beroeps- en vakgerichte opleiding en ontwikkeling.
- 4 Als de werknemer uren uit zijn persoonlijk urenbudget gebruikt voor opleiding en ontwikkeling, verstrekt de werkgever een urenbonus van 25% op het aantal ingezette uren. Deze urenbesteding staat los van de functiegerichte studiekostenregeling zoals opgenomen in *bijlage 2 onder categorie 1*.

- 5 De werknemer kan zijn persoonlijk urenbudget (ook) omzetten in geld ten behoeve van zijn aandeel in de beroepsgerichte studiekosten, zoals opgenomen in *bijlage 2 onder categorie II en III*.
- 6 De uren worden in principe besteed in het jaar dat ze worden toegerekend. Alleen bijzondere omstandigheden rechtvaardigen een overheveling naar een volgend jaar.
- 7 In de gesprekscyclus wordt het gebruik van uren uit het persoonlijk urenbudget besproken.
- 8 De werkgever bespreekt jaarlijks met de medezeggenschap de urenbesteding op bureauniveau in het kader van het gevoerde personeelsbeleid. Een overzicht van de besteding in het voorgaande kalenderjaar wordt door werkgever in januari (digitaal) verstrekt aan SFA voor sectoroverzichten ten behoeve van cao-partijen. De overzichten van urenbesteding wordt geanonimiseerd verwerkt.

ARTIKEL 26

TAAKVERLICHTING (MINIMUMBEPALING)

Oudere werknemers die behoefte hebben aan taakverlichting kunnen vanaf 10 jaar voor hun pensioengerechtigde leeftijd de volgende keuze maken:

- a korter werken. De arbeidsduur kan dan vrijwillig worden teruggebracht naar niet minder dan 32 uur per week. De afdracht van de pensioenpremie en de premie ten behoeve van de aanvullingsregeling ouderdomspensioen worden ongewijzigd voortgezet op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur. Dat geldt ook voor de oorspronkelijke verdeling van de premielasten over werkgever en werknemer. Daardoor heeft het korter werken geen gevolgen voor de pensioenopbouw en eventuele aanvulling.
- b één functieniveau lager gaan werken binnen dezelfde functiefamilie met behoud van salaris.

Dit artikel beschrijft de mogelijkheden om gezamenlijk een oplossing te vinden als een werknemer structureel ondermaats presteert in zijn functie, met behoud van werkzaamheden voor werknemer binnen het bureau. Het is mogelijk met elkaar een nieuw functieprofiel op te stellen; de gevolgen voor het salaris zullen worden besproken. In dat geval wordt een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten, waarbij de in het verleden opgebouwde rechten ten aanzien van dienstjaren gehandhaafd blijven. De procedure dient zorgvuldig te worden gevolgd met als uitgangspunt goed werkgever- en goed werknemerschap, waarbij als gemeenschappelijk doel geldt dat er nieuw perspectief wordt ontwikkeld voor beide partijen binnen het kader van duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

ARTIKEL 27

BIJZONDERE OMSTANDIGHEDEN BETREFFENDE HET FUNCTIONEREN VAN WERKNEMER (MINIMUMBEPALING)⁸

- 1 Als een werknemer na een langdurig dienstverband structureel zijn reguliere werkzaamheden onvoldoende of niet meer kan vervullen, kunnen werkgever en werknemer samen besluiten een andere functie of ander functieniveau voor werknemer te kiezen. De gevolgen voor het salaris zullen worden besproken.
- 2 Bij het in lid 1 genoemde geldt als voorwaarde, dat werkgever en werknemer aantoonbaar afspraken hebben gemaakt over begeleiding, opleiding en bijscholing in de periode voorafgaand aan de wijziging van functie of een ander functieniveau.
- 3 Het in lid 1 genoemde besluit met de onderbouwing wordt vastgelegd in de gesprekscyclus en door werkgever en werknemer ondertekend.
- 4 Deze afspraken zoals bedoeld in lid 3 worden vastgelegd in een nieuwe arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. De opgebouwde dienstjaren blijven gehandhaafd.

ARTIKEL 28

PREVENTIE- EN VERZUIMBELEID BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID (STANDAARDBEPALING)

- 1 Werkgever en werknemer(s) zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het voorkomen en/of terugdringen van ziekteverzuim, werkdruk en rsi en het opzetten van een goed re-integratiebeleid.
- 2 Preventiebeleid ten aanzien van ziekteverzuim moet mede gericht zijn op behoud en verbetering van de kwaliteit van de arbeid.
- 3 De in lid 1 genoemde onderwerpen zijn onderdeel van het overleg tussen werkgever en de medezeggenschap.

9

Als een architectenbureau tot en met 25 medewerkers de branche-RI&E toepast, vervalt de verplichting tot een toetsing door een kerndeskundige. Voor informatie over de branche-RI&E en het aanvragen van een inlogaccount: www.sfa-architecten.nl onder Arbo.

4 Werkgever en werknemers kunnen bij het opzetten van preventie- en verzuimbeleid gebruik maken van de branche risico-inventarisatie, de RI&E Architecten⁹, en de Arbocatalogus Architecten¹⁰. Beide zijn door cao-partijen goedgekeurd.

10

Partijen zijn een Arbocatalogus overeengekomen met als doel in de gehele branchesi en werkdruk te verminderen, de kantooromgeving te verbeteren, aandacht te besteden aan ongewenst gedrag en re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers te bevorderen. De Arbocatalogus is opgenomen onder www.arbocatalogusarchitecten.nl



11

Er wordt nadrukkelijk op gewezen, dat het niet naleven van de voor bouwwerken gegeven veiligheidsvoorschriften (bijvoorbeeld het dragen van een veiligheidshelm of veiligheidsschoenen) voor de werknemer zeer ernstige moeilijkheden kan opleveren bij de beantwoording van de vraag of arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zakte of ongeval buiten schuld of opzet is opgetreden. Het verdient dan ook aanbeveling deze veiligheidsvoorschriften nauwgezet na te leven. Voorts wordt er op gewezen dat de werkgever, die zijn eigen financiële risico ten aanzien van de werknemer wil herverzekeren, géén deel van de daarvoor verschuldigde verzekeringspremie op het salaris mag inhouden.

ARTIKEL 29

WERKZAAMHEDEN EN VERGOEDINGEN BUITEN STANDPLAATS (MINIMUMBEPALING)

- 1 Werkgever en werknemer maken passende afspraken over de vergoeding van reisureen als de locatie van werkzaamheden (standplaats) verandert. Uitgangspunt bij deze afspraken is dat de vergoeding van de reistijd afhankelijk is van de duur van de afspraak, de reisafstand en het functieniveau van de betrokken werknemer. De afspraken worden vooraf door beide partijen overeengekomen. De reiskosten worden door werkgever in dit geval altijd vergoed aan werknemer.
- 2 Als een werknemer als gevolg van zijn functie en werkzaamheden (tijdelijk) moet verhuizen, dan worden de daaruit voortvloeiende kosten in redelijkheid door de werkgever vergoed. Ook deze afspraken worden vooraf door beide partijen overeengekomen.

ARTIKEL 30

INKOMEN BIJ ZIEKTE EN / OF ARBEIDSONGESCHIKTHEID (MINIMUMBEPALING)¹¹

- 1 In het eerste ziektejaar heeft de werknemer recht op volledige doorbetaling van het salaris dat hij zou ontvangen als hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. In het tweede ziektejaar ontvangt hij 70% van dat salaris. De werkgever vult dat aan tot 100% als de werknemer voldoende meewerkt aan zijn re-integratie, d.w.z. zich houdt aan de voorschriften van de Wet Verbetering Poortwachter

12

In de cao wordt met het begrip nabestaanden bedoeld: de nagelaten betrekkingen. Daaronder wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten indien de overledene niet duurzaam gescheiden van de andere echtgenoot leefde; als echtgenoten worden ook aangemerkt ongehuwd samenwonenden van verschillend of gelijk geslacht, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap bestaat in de eerste of tweede graad;
- b. de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen, indien de onder a genoemde persoon ontbreekt;
- c. degenen voor wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde, indien de onder a en b bedoelde personen ontbreken.

- 2 De werkgever is verplicht voor de werknemer(s) een verzekering af te sluiten voor inkomensaanvulling in derde en volgende arbeidsongeschiktheidsjaren in geval van een WIA-uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
- 3 De uitwerking van lid 1 en 2 is opgenomen in *bijlage 4 (inkomen bij ziekte/arbeidsongeschiktheid)*.

ARTIKEL 31

OVERLIJDEN VAN DE WERKNEMER (MINIMUMBEPALING)

- 1 De werkgever keert na het overlijden van de werknemer aan diens nabestaanden¹² een bedrag uit, zijnde het salaris over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met twee maanden daarna.
- 2 Dit bedrag wordt vermeerderd met het vakantiegeld, de vaste dertiende maand (indien van toepassing), een eventuele winstdeling over deze twee maanden en 2/12 deel van het jaarbedrag aan vaste, gegarandeerde bijzondere beloningen.
- 3 Van deze bedragen worden afgetrokken de uitkeringen die nabestaanden als gevolg van zijn overlijden ontvangen op grond van de Ziektewet en/of de WIA dan wel de WAO. De overlijdensuitkering wordt uitbetaald in overeenstemming met de fiscale regels.

ARTIKEL 32

SPAARLOON- EN LEVENSLLOOPREGELING (MINIMUMBEPALING)

- 1 De spaarloonregeling en de levensloopregeling zijn per 1 januari 2012 afgeschaft, de levensloopregeling staat vanaf 2012 alleen open voor deelnemers die op 31 december 2011 minimaal € 3.000,- (inclusief rendement) op hun levensloopregeling hadden staan; voor deze deelnemers geldt een overgangsrecht.

- 2** Als een werknemer onder het overgangsrecht de inleg voortzet, geldt als voorwaarde dat over inleg die vanaf 1 januari 2012 heeft plaats gevonden of nog gaat plaatsvinden, geen levensloopverlofkorting meer wordt opgebouwd.
- 3** Aanspraken van minder dan €3000,- op 31 december 2011 vallen per 1 januari 2013 vrij.
- 4** Uitwerking en toelichting staan op:
www.sfa-architecten.nl/cao/cao/levensloopregeling

13

Bij beschikking van de Minister van Sociale Zaken, ingevolge de Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfs-pensioenfonds, is voor de werknemers van 21 jaar tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd deelneming aan de pensioenvoorziening in de Stichting Pensioenfonds voor de Architectenbureaus volgens de statuten en het pensioenreglement algemeen verplicht gesteld, behalve in geval van vrijstelling door het bestuur verleend. Ingevolge het Pensioenreglement A kent het Pensioenfonds toe:

- de pensioengerechtigde leeftijd blijft 65 jaar en een opbouw ten behoeve van het ouderdomspensioen van 1,91% van de som van de pensioen-grondslagen – dit geldt voor 2013 (als tijdelijke maatregel).

- Een weduwen-, weduwnaars- en partnerpensioen, dat 70% bedraagt van het ouderdomspensioen;
- een wezenpensioen, dat 15% bedraagt van het ouderdomspensioen. De verplichtstellingsbeschikking, statuten en het pensioenreglement zijn opgenomen op de site www.pensioenfondsarchitectenbureaus.nl

ARTIKEL 33

OUDERDOMSPENSIOEN (MINIMUMBEPALING)¹³

- 1 Voor alle werknemers is er de ouderdomspensioenregeling, waarvan de uitvoering is geregeld in het Pensioenreglement A en de statuten van de Stichting Pensioenfonds voor de Architectenbureaus.
- 2 De arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van 1 april 2012 op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de aow-gerechtigde leeftijd bereikt of bij eerdere beëindiging door de werknemer bij pensionering. Bij het naderen van de pensioengerechtigde leeftijd gaan werkgever en werknemer met elkaar in gesprek over de mogelijkheid een dienstverband aan te gaan nadat werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- 3 Het bestuur van de Stichting Pensioenfonds voor de Architectenbureaus stelt de hoogte van de pensioenpremie vast. Cao-partijen stellen de lastenverdeling van de pensioenpremie vast. Daarvan komt 55% ten laste van de werkgever en 45% ten laste van de werknemer.

ARTIKEL 34

AANVULLINGSREGELING VERVROEGD OUDERDOMSPENSIOEN (STANDAARDBEPALING)

- 1 Er is een cao inzake aanvullingsregeling vervroegd ouderdomspensioen. De statuten en het reglement van de Stichting Uittreden Architectenbureaus (SUA) maken hiervan integraal deel uit.
- 2 Aan werknemers die voor 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en gebruik maken van vervroegd (deeltijd)ouderdomspensioen (zie *Pensioenreglement A*) kunnen met ingang van 1 januari

2006 onder voorwaarden aanvullingen worden toegekend. De voorwaarden en de hoogte van de aanvullingen zijn geregeld in bovengenoemde cao.

- 3 Cao-partijen stellen de hoogte van de premie ten behoeve van de aanvullingsregeling vast, op advies van het bestuur van de SUA. De premie komt ten laste van de werkgever.

DE GEMIDDELTE
LEVENSV^{ER}WACHTING
IS VERHOOGD

DE GEMIDDELTE LEEFTIJD
VOOR PENSIOEN
IS VERHOOGD

LEUK!!!



DE GEMIDDELTE LEEFTIJD
VOOR AFTAKELING
OOK VERHOOGD?

ARTIKEL 35**CAO À LA CARTE (STANDAARDBEPALING)**

Iedere individuele werknemer kan gebruik maken van de cao à la carte-regeling op grond van onderstaande bepalingen. Als de werknemer daarom vraagt, zal de werkgever zijn medewerking verlenen.

1 Bronnen en doelen

Als bronnen kunnen worden ingezet: maximaal 5% van het bruto-maandsalaris, maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen, alle roostervrije dagen, de vakantietoelage, de 13^e maand (of equivalent), de winstdeling, de meeruren bij deeltijdarbeid. De bronnen kunnen worden ingezet voor de volgende doelen: het kopen van extra verlofdagen en betaling van contributie ten behoeve van het lidmaatschap van een vakbond en/of functioneel relevante beroepsvereniging door middel van de inzet van brutoloon. Per jaar kunnen uit de bronnen maximaal 15 dagen worden gekocht. Het is op bureau-niveau mogelijk om extra doelen af te spreken op verzoek van de medezeggenschap.

2 Dagwaarde

De dagwaarde van een dag wordt berekend per 1 januari van het jaar waarin de werknemer deze dag inzet als bron of bestemt als doel. Hierbij geldt de volgende formule:

$$\frac{\text{MAANDSALARIS} \times 12,96 + \text{VASTE } 13^{\text{e}} \text{ MAAND}^*}{261}$$

261

* en/of andere vaste betalingen, conform het Pensioenreglement

3 Jaarlijks keuze maken

Eenmaal per kalenderjaar is er per bureau één keuzemoment waarop iedere werknemer in de gelegenheid wordt gesteld voor het komende kalenderjaar zijn keuze te maken ten aanzien van de bronnen en doelen. Werkgever en werknemer zullen met inachtneming van de structuur en organisatie van het bureau de gemaakte keuzes en afspraken schriftelijk vastleggen. Bij tussentijdse indiensttreding krijgt de nieuwe werknemer op dat moment gelegenheid om zijn keuze kenbaar te maken.

ARTIKEL 36

(HET VOORKOMEN VAN) PERSONEELSINKRIMPING ALS GEVOLG VAN BEDRIJFSECONOMISCHE OMSTANDIGHEDEN (MINIMUMBEPALING)

- 1 Het is mogelijk voor werkgever om tijdelijk af te zien van een loonsverhoging, zoals genoemd in artikel 13 als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden:
 - a als het niet toekennen van de in de cao opgenomen loonstijging voor iedereen geldt. De maatregel is bedoeld om verlies van arbeidsplaatsen zoveel mogelijk te voorkomen en moet - om toegepast te kunnen worden - worden aanvaard door 4/5 van het personeel dat er door wordt getroffen én de medezeggenschap met dat besluit schriftelijk instemt.

Werkgever kan vervolgens - onder overlegging van die instemming - schriftelijk dispensatie vragen aan cao-partijen van de verplichting tot het betalen van de desbetreffende loonstijging. Dit dispensatieverzoek wordt ingediend bij Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) conform het gestelde in *bijlage 5 van de cao (Stichting Fonds Architectenbureaus)*;
 - b Het verzoek wordt vergezeld van een plan van aanpak om te komen tot herstel en/of verbetering van de bedrijfsvoering;

- c per loonstijging zoals genoemd in artikel 13 van deze cao dient een schriftelijk verzoek om dispensatie ingediend te worden conform het in art. 36 lid 1.a. gestelde;
 - d het tijdelijk mogen afzien van een loonsverhoging strekt zich maximaal uit tot het einde van het lopende kalenderjaar.
- 2 Als tenminste 10% van de arbeidsplaatsen binnen een bureau vervalt binnen een kalenderjaar als gevolg van werkvermindering, informeert werkgever hierover de medezeggenschap.
 - 3 Een werknemer voor wie om bedrijfseconomische redenen ontslag wordt aangezegd op grond van een ontslagvergunning van UWV WERKbedrijf of op basis van een uitspraak van de kantonrechter of met wederzijds goedvinden, heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten voor begeleiding of advies bij loopbaanoriëntatie, opleiding of cursus gericht op het versterken van zijn kansen op de arbeidsmarkt.
 - 4 Die tegemoetkoming bedraagt tenminste €500, - exclusief btw. Deze wordt door werkgever betaald op basis van een factuur van een organisatie of persoon die een of meer van de in lid 3 genoemde activiteiten ten gunste van werknemer verricht.
 - 5 Werkgever en werknemer leggen de periode waarin werknemer een beroep kan doen op deze bijdrage schriftelijk vast. Die periode kan zich uitstrekken tot na de datum van ontslag.
 - 6 De in lid 4 genoemde tegemoetkoming maakt geen deel uit van een eventuele ontslagvergoeding.

ARTIKEL 37**STICHTING FONDS ARCHITECTENBUREAUS (SFA)
(STANDAARDBEPALING)**

- 1** De SFA is een paritaire organisatie, waarin alle partijen bij deze cao zijn vertegenwoordigd. De SFA onderneemt activiteiten met als doel architectenbureaus zo goed mogelijk te laten functioneren en het welzijn van werknemers in de branche te optimaliseren. De SFA voert het secretariaat voor cao-partijen en voor de Geschillencommissie Arbeidszaken Architectenbureaus, nader uitgewerkt in *bijlage 6 (SFA)*.
- 2** Er is een Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Fonds Architectenbureaus. De statuten en het reglement van de SFA maken daar integraal deel van uit.
- 3** Op grond van de in lid 2 genoemde cao zijn werkgevers die onder de werkingsfeer van deze cao vallen of vrijwillig zijn aangesloten bij het Pensioenfonds voor de Architectenbureaus, jaarlijks een bijdrage verschuldigd aan de SFA. Naast een jaarlijkse indexatie wordt de hoogte van de bijdrage jaarlijks vastgesteld door cao-partijen.
- 4** Als gevolg van de in lid 3 genoemde bijdrage kunnen alle werkgevers en werknemers in de branche gebruik maken van de diensten van de SFA. Twee voorbeelden worden hier in het bijzonder genoemd:
 - a** Werknemer en werkgever kunnen individueel of gezamenlijk de SFA vragen voorleggen over interpretatie of toepassing van de cao(-bepalingen) of over de uitvoering van de individuele arbeidsovereenkomst waarop de cao van toepassing is.
 - b** Werkgever en werknemer kunnen bij de SFA een verzoek indienen om ontheffing van bepalingen van de cao op grond van artikel 38 van de cao.

ARTIKEL 38

ALGEMENE ONTHEFFINGSBEPALING (STANDAARDBEPALING)

Wanneer strikte toepassing van de bepalingen van deze cao leidt tot onbillijkheden van doorslaggevende aard, zijn cao-partijen bevoegd om desgevraagd ontheffing te verlenen van een of meer van deze bepalingen. Een verzoek hiertoe moet worden ingediend bij de SFA, zie *bijlage 6*.

ARTIKEL 39

GESCHILLENREGELING (STANDAARDBEPALING)

- 1 Er is een Geschillencommissie Arbeidszaken Architectenbureaus.
- 2 Werkgever en werknemer kunnen de Geschillencommissie inschakelen voor:
 - a het behandelen van een geschil over uitleg of toepassing van de cao,
 - b het behandelen van een beroepszaak in verband met de functie-indeling zoals genoemd in artikel 6 van de cao.
- 3 De uitspraak van de geschillencommissie heeft de kracht van een bindend advies als werkgever en werknemer beiden daarom verzoeken.
- 4 De samenstelling, werkwijze, bevoegdheden en kosten van de Geschillencommissie zijn geregeld in de geschillenregeling opgenomen in *bijlage 8 (Geschillencommissie Arbeidszaken Architectenbureaus)*.

ARTIKEL 40

HARDHEIDSCLAUSULE (STANDAARDBEPALING)

- 1 Indien een werknemer die voor de overgang naar deze cao viel onder de werking van de cao voor personeel in dienst van architectenbureaus (2011/2013) en die door deze overgang een dusdanige verslechtering in de arbeidsvoorwaarden ondervindt, dat deze als

kennelijk onredelijk moet worden beschouwd, kan zich wenden tot cao-partijen. Een verzoek hiertoe moet worden ingediend bij SFA.

- 2 Indien een werkgever die voor de overgang naar deze cao viel onder de werking van de cao voor personeel in dienst van architectenbureaus (2011/2013) en die door deze overgang een dusdanige verslechtering in de arbeidsvoorwaarden ondervindt, dat deze als kennelijk onredelijk moet worden beschouwd, kan zich wenden tot cao-partijen. Een verzoek hiertoe moet worden ingediend bij SFA.

ARTIKEL 41

DUUR, WIJZIGING EN OPZEGGING VAN DEZE CAO (STANDAARDBEPALING)

- 1 Deze cao is aangegaan voor de periode van 1 maart 2013 tot en met 28 februari 2015.
- 2 Deze cao wordt telkens voor één jaar stilzwijgend verlengd, tenzij één der partijen uiterlijk drie maanden voor het tijdstip waarop deze cao eindigt schriftelijk aan de andere partijen te kennen heeft gegeven dat zij de cao wil doen eindigen of wijzigingen wenst in een of meer bepalingen, zodat zij in gewijzigde vorm kan worden voortgezet.
- 3 Als de cao is opgezegd, blijven de bepalingen van de afgelopen cao tot ten hoogste 12 maanden van kracht in de periode dat onderhandelingen over een nieuwe cao plaatsvinden.



ONDUIDELIJKHEID
OVER WAAR HET SCHRIFTELIJK
VERZOEK OM AANDACHT,
ZOALS GENOEMD IN ART. 51, DIENST TE WORDEN
INGEDIEND, CONFORM HET IN ART. 42
LID 1.A. VAN BIJLAGE 6 GESTELDE,
MET NAME!

WAT DOEN WE
MET DE KOFFIE?

'De pensioenregeling voor de toekomst'

De in de vorige cao-periode ingestelde paritaire onderzoekscommissie blijft actief. Op basis van veranderingen alsmede aangekondigde maar nog niet concreet uitgewerkte veranderingen die invloed hebben of kunnen hebben op de pensioenregeling zal de commissie cao-partijen adviseren over de mogelijke oplossingen binnen nieuwe wet- en regelgeving op het gebied van pensioenen, het Pensioenfonds Architectenbureaus in het bijzonder.

'Paraplufunctie cao: wat biedt de cao van de toekomst?'

Cao-partijen hebben SFA gevraagd advies uit te brengen over aanknopingspunten van de cao met betrekking tot andere juridische vormen van arbeid en of diensten die ingezet worden of kunnen worden ten behoeve van het architectenbureau en wat nieuwe - eventueel bredere - invalshoeken zouden kunnen betekenen voor de huidige en volgende cao's.

Onder aanknopingspunten wordt mede verstaan het bieden van juridisch houvast aan zelfstandige professionals, gedetacheerden en andere - wellicht ook nieuwe - samenwerkingsvormen op het gebied van het verrichten van arbeid voor en het verlenen van diensten aan architectenbureaus.

In dat kader wordt ook onderzocht of en zo ja hoe aansluiting kan worden gevonden met de regelgeving van en voor het Pensioenfonds en welke formele belemmeringen dat nu in de weg staan.

Het overkoepelend doel van dit onderzoek is de functie en betekenis van de cao in een veranderende samenleving geschikt te houden als een collectieve overeenkomst tussen werkenden en architectenbureaus. Het verzoek aan SFA is om samen met cao-partijen antwoorden te formuleren op de vraag hoe die cao er in de toekomst uit gaat zien.

Onderdeel van de opdracht is het organiseren van een studiedag medio 2013 met cao-partijen en externe deskundigen.

BIJLAGE 1

BELONEN EN GESPREKSCYCLUS

Deze bijlage is een uitwerking van de artikelen 7 t/m 11 cao

In de cao zijn twee mogelijkheden opgenomen voor de jaarlijkse groei van het salaris:

- op basis van vaste periodieken, uitgewerkt in artikel 7.
- op basis van flexibele groei door de salarisschalen, door af te wijken van vaste periodieken. Dit is uitgewerkt in artikel 10.

Artikel 9 maakt het mogelijk om te belonen boven het maximum van de salarisschaal.

De vaste periodiek in artikel 7 van de cao is - in procenten - gelijk aan het percentage voor flexibele groei zoals genoemd in artikel 10, in casu 2,6% van het schaalmaximum. Dat maakt de overgang mogelijk van het ene naar het andere beloningssysteem.

Artikel 10 kan worden toegepast als de medezeggenschap daarmee instemt. Het artikel geeft ook de voorwaarden aan:

- 1 Er moet een jaarlijks terugkerende ronde zijn van schriftelijk vastgelegde functioneringsgesprekken, aangevuld met beoordelingsgesprekken, met afspraken over de relevante persoonlijke ontwikkeling van werknemer in relatie tot zijn werk en loopbaan, met inbegrip van afspraken over opleiding en scholing, gesprekscyclus genaamd.
- 2 Werkgever en medezeggenschap moeten samen een beoordelingssystematiek hebben

vastgesteld, die minimaal voldoet aan de criteria zoals vastgelegd in deze bijlage.

Goede beoordelingssystematiek

Flexibel belonen maakt het mogelijk werknemer individueel en op maat te beoordelen en te belonen. Afhankelijk van de uitkomst van het beoordelingsgesprek kan een werknemer sneller of langzamer door de schalen groeien. Voorwaarde is een transparant beoordelingssysteem met duidelijke en helder geformuleerde criteria, waardoor de beoordeling objectief en toetsbaar is.

Werkgever en medezeggenschap moeten het met elkaar eens zijn over de beloningssystematiek en moeten dat gezamenlijk voorbereiden, organiseren, implementeren en onderhouden op een manier die voor het betreffende bureau geschikt is.

Minimale criteria voor een goede beoordelingssystematiek zoals beschreven in artikel 10 cao

- Werkgever stelt samen met de medezeggenschap het beoordelingssysteem vast. Aan het begin van de beoordelingsperiode bespreken werkgever en werknemer de geformuleerde resultaatsdoelstellingen en leggen die schriftelijk vast.
- Die resultaatsdoelstellingen worden tijdens de gesprekscyclus getoetst.
- Daarbij wordt getoetst op eisen en competenties die relevant zijn voor de functie.

- ▶ Als de werkgever van oordeel is dat werknemer 'ver onder de verwachting' functioneert, vertelt hij dit de werknemer uiterlijk drie maanden voor het beoordelingsgesprek. Als tijdens het gesprek blijkt dat er geen verbetering is, blijft een salarisverhoging achterwege.
- ▶ De werknemer ontvangt een schriftelijk verslag van de beoordeling.
- ▶ Het beoordelingssysteem wordt meerdere jaren achtereenvolgend op consistente wijze toegepast.

Artikel 9 Belonen boven het schaalmaximum

Als het maximum van de salarisschaal is bereikt, is een uitloop mogelijk tot maximaal 10% boven het schaalmaximum. Dat kan op basis van geleverde prestaties, het is geen vanzelfsprekendheid en dus ook niet bedoeld om automatisch door te groeien nadat het maximum van de schaal is bereikt.

Prestatie

Het begrip 'prestatie' is samengesteld uit verschillende componenten, het is de uitkomst van verwachtingen en resultaatsafspraken. Prestatie is persoonsgebonden en bureauafhankelijk.

Verwachting

Een uitloop boven het schaalmaximum veronderstelt een bovengemiddelde prestatie. Om boven het schaalmaximum te kunnen belonen, moeten betrokkenen weten welke verwachtingen er zijn. Die moeten vooraf in de gesprekscyclus besproken worden en schriftelijk en toetsbaar vastgelegd worden. Het initiatief om te beoordelen en het in de gesprekscyclus op te nemen, kan uitgaan van beide partijen.

Prestatiewisselingen in de tijd

Het prestatieniveau is niet elk jaar hetzelfde. Wisselingen ontstaan door verschillende oorzaken. Het is goed die oorzaken met elkaar vast te stellen en te bespreken wat verbeterd kan worden.

Artikel 9 van de cao biedt ruimte om het salarisdeel boven het schaalmaximum naar boven of naar beneden aan te passen aan de mate waarin werknemer de verwachtingen heeft gerealiseerd. Dat kan betekenen dat een verhoging kan worden teruggedraaid als aan de met elkaar uitgesproken verwachtingen niet wordt voldaan. De cao geeft aan dat de werknemer in tijd en salaris niet sneller kan terugvallen dan dat de opbouw plaatsvond.

n.b. op www.sfa-architecten.nl staan toelichting, voorbeelden en modellen voor functionerings- en beoordelingsgesprekken.

BIJLAGE 2

OPLEIDING EN ONTWIKKELING & VITALITEIT EN DUURZAME INZETBAARHEID

Deze bijlage is een uitwerking van artikel 24 en 25 cao

Werkenden moeten in alle fasen van hun werkzaam leven werk kunnen doen dat aansluit op hun capaciteiten en ambities en ook op de mogelijkheden die werkgevers bieden. De sector verandert snel want de omgeving waarin architectenbureaus opereren verandert ook. Stilstand is letterlijk achteruitgang.

Het is van belang dat werkenden bijblijven, dat is tegelijkertijd het belang voor het architectenbureau en dus ook voor de werkgever. Meer doen met minder mensen, hogere eisen in minder tijd, meerdere kwaliteiten bundelen.

Daarom zijn opleiding, ontwikkeling, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid belangrijke elementen in een werkzaam leven, moeten gestimuleerd en gefaciliteerd worden en willen cao-partijen de onderlinge samenhang daarvan benadrukken. Om die reden zijn de bijlagen studiekosten en persoonlijk urenbudget - in de vorige cao nog gescheiden onderwerpen - in deze cao bij elkaar gevoegd, zodat het onderling verband duidelijker wordt.

Studiekosten artikel 24 cao

In de jaarlijkse gesprekcycclus maken werknemer en werkgever afspraken over scholing, opleiding en de besteding van het persoonlijk

urenbudget (p.u.b.). Daaruit kan een combinatie van doelen en middelen voortvloeien. In het functioneringsgesprek worden de wensen en behoeftes van werknemer en werkgever geïnventariseerd, afspraken over doelen en besteding worden schriftelijk vastgelegd.

Die afspraken hebben betrekking op het verwerven van kennis en/of vaardigheden, bijvoorbeeld in relatie tot scholing en opleiding waarvan een diploma of getuigschrift van belang is voor de huidige functie of voor een andere - geambieerde - functie binnen het bureau. Er bestaat een gradatie in de financiële bijdrage die werkgever volgens deze cao tenminste doet (het mag namelijk altijd meer zijn, want het is een minimumbepaling). Die bijdrage wordt hoger naarmate een studie duidelijker is gericht op het huidig functioneren van werknemer en het bijblijven op zijn vakgebied.

Functiegericht

Er zijn drie categorieën van studiekosten en vergoeding:

Categorie I: 100% vergoeding door werkgever van tijd en kosten.

- ▶ Studies gericht op het huidig functioneren van werknemer en op bijblijven in het vakgebied.

Categorie II: 75% vergoeding door werkgever van tijd en kosten.

- Studies in het kader van loopbaanontwikkeling/carrière, gericht op huidig en toekomstig functioneren van werknemer binnen het bureau.

Categorie III: 25-50% vergoeding door werkgever van tijd en kosten.

- Studies in het kader van loopbaanontwikkeling/carrière met name zinvol voor werknemer.

Er is een verband tussen de hoogte van de vergoeding door werkgever en het bureau al naar gelang de keuze dichter bij het huidig functioneren van werknemer wordt gemaakt. Het is een functiegerichte driedeling. Het zijn minimumbepalingen.

Het begrip studiekosten

Hieronder wordt verstaan:

- cursus-, les- of schoolgelden met inbegrip van inschrijf- en excursiekosten;
- reiskosten;
- kosten voor deelneming aan examens;
- kosten voor voorgeschreven boeken en studiemateriaal;
- kosten tengevolge van de doorbetaling van het salaris gedurende de afwezigheid.

Indienen verzoek

Een verzoek om een tegemoetkoming in de studiekosten wordt onderbouwd en bij voorkeur ingediend voorafgaand aan of tijdens het functioneringsgesprek. Tevens vermelding van

de bedoelde opleiding, opleidingstijd/duur, en -kosten. Zowel werknemer als werkgever kunnen het initiatief nemen voor een studievoorstel voor werknemer.

Naast de functiegerichte mogelijkheden bestaan beroepsgerichte studies, opleidingen en voorzieningen. Het zwaartepunt van kosten en tijd ligt bij werknemer, tenzij in overleg met werkgever anders wordt besloten. Daar waar het onderscheid tussen functie- en beroepsgerichte opleiding lastig is, treden werkgever en werknemer met elkaar in overleg. Van studie en opleiding is het een kleine stap naar sommige doelen in het persoonlijk urenbudget, er kan op onderdelen aansluiting worden gevonden.

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid artikel 25 cao

In de vorige cao is een begin gemaakt met het beschikbaar stellen van een urenbudget voor persoonlijk gebruik door werknemer.

Die uren zijn gekoppeld aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Een medaille met twee kanten, er is een gezamenlijk belang. Werknemer kan de uren inzetten om zijn positie op de arbeidsmarkt te versterken, doordat hij vitaal blijft, werkplezier heeft en daarmee inkomsten kan (blijven) verwerven. Werkgever heeft er baat bij omdat werknemer gemotiveerd en adequaat inzetbaar blijft. Er ontstaat en blijft een werkbaar evenwicht als

dat voor beide partijen op een acceptabel niveau gebeurt. Omdat het een persoonlijk urenbudget betreft, ligt de keuze voor de doelen bij werknemer, maar is het heel wel

denkbaar dat het in de gesprekscyclus onderwerp van gesprek is. Het urenbudget is uitgebreid, van 20 naar 30 uur.

Bestedingsdoelen

Mantelzorg Sportfaciliteiten	Maximaal 10 uur	Met sportfaciliteiten wordt bedoeld een tijdelijke of eenmalige activiteit, gericht op het herstellen of verbeteren van de vitaliteit van werknemer. Er wordt niet mee bedoeld (reguliere) sport-activiteiten, die in het privé-domein thuishoren. Geen koppeling met studiekosten.
Beroeps- en vakgerichte gerichte opleiding en ontwikkeling (O&O) inclusief EVC-trajecten.	Minimaal 10 uur	Werkgever verstrekt een urenbonus van 25% op het aantal ingezette uren voor opleidingsdoelen. Deze besteding valt niet in categorie I van de (functiegerichte) studiekostenregeling. Werknemer kan zijn uren voor O&O wel inzetten voor de doelen zoals genoemd in categorie II en III en kan - in overleg met werkgever - die uren in dat kader ook in geld omzetten.
Gezondheidscheck Bovenwettelijk zorgverlof Extra verlof bij geboorte kind	Maximaal 20 uur	Het extra verlof betreft verlof voor de partner!

Onderlinge samenhang opleiding, ontwikkeling & vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

De uren uit het persoonlijk urenbudget moeten voor tenminste tien uur besteed worden aan opleiding en ontwikkeling, dat mogen er ook meer zijn. Daar is zelfs een 25% urenbonus op te verkrijgen voor

de doelen genoemd in categorie II en III (categorie I wordt al 100% vergoed door werkgever).

Cao-partijen willen hiermee het belang uitdrukken dat zij hechten aan goed opgeleide medewerkers die in staat zijn bij te blijven in hun vak.

SKITRADING IN
DUBAI...



BIJLAGE 3

MEDEZEGGENSCHAP

Medezeggenschap is één van de fundamenteën van de volwaardige arbeidsrelatie.

Met medezeggenschap wordt in de cao vooral bedoeld het in gesprek gaan en blijven van werkgever en werknemers over personeelsbeleid en het bureaubeleid waar dat het personeelsbeleid raakt. Met medezeggenschap wordt niet bedoeld bemoeizucht. Geen formaliteiten om de formaliteiten, maar elkaar informeren en scherp houden vanuit volwaardigheid, ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheden.

Elk bureau heeft een bureau-intermediar om het gesprek met werkgever te kunnen voeren, hem te informeren over zaken die spelen in de beleving van zijn collega's, soms gevoelig, soms gewoon praktisch. Omgekeerd heeft werkgever een vast contact met wie ook voor deze onderwerpen continuïteit kan worden opgebouwd. Volwaardigheid zoals deze bedoeld is.

In de vorige cao is de bureau-intermediar geïntroduceerd, in deze cao wordt de aanwezigheid van een bureau-intermediar als uitgangspunt gehanteerd en kunnen keuzebepalingen worden toegepast. Als de medezeggenschap bestaat uit een personeelsvertegenwoordiging of een ondernemingsraad, kiest de medezeggenschap een bureau-intermediar uit zijn midden, tenzij het bureau anders beslist.

Deze bijlage gaat nader in op:

- ▶ de rol van de bureau-intermediar
- ▶ regels voor het organiseren van de medezeggenschap.

De rol van de bureau-intermediar

De bureau-intermediar is de werknemer die namens het personeel fungeert als contactpersoon met de werkgever over het personeelsbeleid, met name over onderwerpen die de cao betreffen. Hij onderhoudt waar nodig ook contact met relevante organisaties en instellingen buiten het architectenbureau, waaronder met SFA. SFA is voor de bureau-intermediar een vraagbaak met website, helpdesk, mail en sociale media.

Profiel

- ▶ De bureau-intermediar voelt zich betrokken bij het optimaal functioneren van zijn collega's, het architectenbureau en de toekomst daarvan. Hij is vertrouwenwekkend en integer, zowel naar de werkgever als de werknemers.
- ▶ Hij is het aanspreekpunt voor werkgever en werknemers ten aanzien van het personeelsbeleid, met name daar waar het de cao betreft en in het verlengde daarvan het bureaubeleid.
- ▶ Hij houdt werkgever en collega's op de hoogte van de relevante informatie die hij in zijn rol verzamelt.

- De bureau-intermediar wordt gekozen uit en door het voltallige personeel en is - indien aanwezig - lid van de personeelsvertegenwoordiging of de ondernemingsraad. Alle medewerkers worden betrokken bij zijn verkiezing; de verkiezing is vormvrij.

Regels voor het organiseren van de medezeggenschap:

Voor het organiseren van de medezeggenschap zijn in deze bijlage regels vastgelegd in aanvulling op de geldende wettelijke regels. Dat geldt voor alle architectenbureaus, ongeacht de personeelsomvang.

Aan deze regels moet in ieder geval voldaan zijn, wil gebruik gemaakt kunnen worden van de keuzebepalingen in de cao: dat zijn de artikelen 10, 11, 18, 21 en 36.

De vorm van de medezeggenschap en daarmee ook de regels die gelden zijn verschillend, afhankelijk van het aantal werknemers van het bureau.

Voor bureaus tot maximaal 10 werknemers geldt de personeelsvergadering. Vanaf 10 tot 50 werknemers geldt de personeelsvertegenwoordiging en voor bureaus met 50 of meer werknemers is een ondernemingsraad wettelijk verplicht.

1 De bureau-intermediar

- 1.1 Op elk architectenbureau vervult een werknemer de rol van bureau-intermediar. Die werknemer fungeert namens het personeel als contactpersoon met de werkgever en SFA. Als er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is, zoals in deze cao bedoeld, vertegenwoordigt hij het personeel bij zaken binnen het bureau die het personeelsbeleid betreffen, in het bijzonder als die verband houden met de cao. Als er wel een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is, wordt de bureau-intermediar uit hun midden gekozen door de leden van de medezeggenschap.
- 1.2 De bureau-intermediar maakt deel uit van de medezeggenschap zoals deze georganiseerd moet zijn, wil een bureau gebruik kunnen maken van de keuzebepalingen in de cao. De werkgever en de bureau-intermediar spreken met elkaar af hoeveel tijd er in redelijkheid aan de invulling van deze rol kan worden besteed en wat zijn rol voor het bureau inhoudt.
- 1.3 Het enkele feit dat werknemer bureau-intermediar is, kan geen reden zijn voor ontslag.

2 Architectenbureau met 1 tot 10 medewerkers, de personeelsvergadering

- 2.1 Medezeggenschap vindt plaats middels de personeelsvergadering en de bureau-intermediair.
- 2.2 Alle werknemers, inclusief de bureau-intermediair, maken deel uit van de personeelsvergadering.
- 2.3 De personeelsvergadering is vormvrij.
- 2.4 De werkgever en de personeelsvergadering komen minimaal twee keer per jaar bij elkaar. Deze bijeenkomst wordt ook gehouden als de bureau-intermediair of minstens 10% van het personeel daar om verzoekt.
- 2.5 In de personeelsvergadering worden onderwerpen besproken die werkgever of de werknemers van belang vinden voor het bureau. Iedere deelnemer aan de vergadering kan onderwerpen aan de orde stellen. De bureau-intermediair kan namens de collega's voorstellen doen en standpunten kenbaar maken ten aanzien van personeelsbeleid.
- 2.6 Jaarlijks worden in tenminste één personeelsvergadering de algemene zaken van het bureau besproken. De werkgever geeft informatie over de werkzaamheden en resultaten

van het afgelopen jaar en de verwachtingen voor het komend jaar.

- 2.7 Als werkgever een besluit wil nemen dat kan leiden tot verlies van arbeidsplaatsen of tot een belangrijke verandering van arbeid, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden van tenminste 25% van het personeel, worden werknemers in een personeelsvergadering in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen. Dit advies moet in een vroegtijdig stadium worden gevraagd, zodat het nog van invloed kan zijn op de besluitvorming.
- 2.8 De hiervoor genoemde verplichtingen voor werkgever gelden niet ten aanzien van werknemers die nog geen zes maanden in dienst zijn.
- 2.9 Voor de toepassing van de keuzebepalingen in deze cao dient er overeenstemming te zijn tussen de werkgever en de personeelsvergadering.

3 Architectenbureau met 10 tot 50 medewerkers, de personeelsvertegenwoordiging (pvt)

Medezeggenschap wordt vorm gegeven door middel van de personeelsvertegenwoordiging met inbegrip van de bureau-intermediair. Voor de personeelsvertegenwoordiging gelden de

regels zoals opgenomen in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Met inachtneming hiervan heeft de werkgever de instemming nodig van de personeelsvertegenwoordiging als hij gebruik wil maken van de keuzebepalingen in de cao.

4 Architectenbureau met 50 of meer medewerkers, de ondernemingsraad (or)

Medezeggenschap wordt vormgegeven met een ondernemingsraad met inbegrip van de bureau- intermediair. Voor de ondernemingsraad gelden de regels zoals opgenomen in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Met inachtneming hiervan heeft de werkgever de instemming nodig van de ondernemingsraad als hij gebruik wil maken van de keuzebepalingen in de cao.

LEUK JONGENS
DAT JULLIE ME WEER
HEBBEN GEKOZEN!



BIJLAGE 4

INKOMEN BIJ ZIEKTE/ARBEIDS- ONGESCHIKTHEID

Deze bijlage is een uitwerking van artikel 30 cao

1 Loondoorbetaling eerste en tweede ziektejaar

Het eerste ziektejaar

De werknemer heeft gedurende het eerste ziektejaar recht op volledige doorbetaling van het salaris dat hij zou hebben ontvangen als hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

Het tweede ziektejaar

Tijdens het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer 70% van het salaris dat hij zou hebben ontvangen als hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Dit wordt aangevuld tot 100% als de werknemer voldoende meewerkt aan zijn re-integratie, d.w.z. zich houdt aan alle voorschriften van de Wet Verbetering Poortwachter. Maandelijks beoordeelt de bedrijfsarts (begeleidende instantie) of de werknemer voldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. Op grond van deze beoordeling besluit de werkgever aan het einde van iedere maand of de werknemer in de betreffende maand recht heeft op 70% dan wel 100% doorbetaling van het salaris.

De pensioenopbouw wordt tijdens de eerste twee ziektejaren ongewijzigd voortgezet, waarbij wordt uitgegaan van een

(fictief) pensioengevend salaris gelijk aan 100% van het salaris.

De vakantietoeslag wordt in het tweede ziektejaar evenredig verminderd over die maanden dat de werknemer slechts recht heeft op 70% doorbetaling van het salaris.

- a In het geval de werknemer, als gevolg van een vervroegde keuring als bedoeld in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), recht heeft op een uitkering op grond van de regeling inkomensvoorziening volledige en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA), dan blijft de werkgever verplicht tot aanvulling van deze uitkering tot het niveau van voornoemde loondoorbetaling als de uitkering lager is.
- b Als de bevoegde instantie de werkgever op grond van de Wet Verbetering Poortwachter een sanctie oplegt, bestaande uit verlenging van de loondoorbetalingsverplichting met maximaal een jaar omdat deze zich onvoldoende heeft ingespannen dan wel onvoldoende heeft meegewerkt aan re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer, dan blijft de werknemer gedurende de periode van de loondoorbetalingsverplichting in het derde ziektejaar recht houden op volledige doorbetaling van het salaris

dat hij zou hebben ontvangen als hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

- c Het salaris als bedoeld in dit artikel wordt verminderd met:
- ▶ het bedrag van de (bruto) uitkering die de werknemer ontvangt op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering;
 - ▶ een eventuele vordering die de werknemer heeft jegens derden wegens loonderving als gevolg van arbeidsongeschiktheid.

Het recht op doorbetaling van het salaris als bepaald in dit artikel vervalt op het tijdstip dat de arbeidsovereenkomst eindigt.

2 Inkomensaanvulling derde en volgende ziektejaren in geval van WIA uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

De werkgever is verplicht voor de werknemer(s) een verzekering af te sluiten voor inkomensaanvulling in derde en volgende arbeidsongeschiktheidsjaren in geval van een WIA-uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Deze verzekering voor inkomensaanvulling dient tenminste aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- ▶ de verzekering keert uit bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% tot 80%;

- ▶ de uitkering moet worden verstrekt tot het 65-levensjaar c.q. de dag waarop werknemer conform de wettelijke bepalingen dienaangaande recht heeft op een aow-uitkering.
- ▶ de uitkering moet per jaar op basis van de inflatiecorrectie worden geïndexeerd;
- ▶ het inlooprisico voor deze verzekering dient minimaal te zijn afgedekt vanaf 1 september 2005;
- ▶ de uitkering bedraagt, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en de mate waarin een werknemer werkt, het arbeidsongeschiktheidspercentage vermenigvuldigd met 70% van zijn laatstverdiende gemaximeerde loon (2012 = € 50.064,00), minus de uitkeringen die de werknemer op grond van de WGA ontvangt.

De premie voor deze verzekering komt, tot een maximum van 0,25% van het SV-loon (2012 = € 50.064,00), voor rekening van de werknemer en wordt ingehouden op zijn salaris.

De verplichting van de werkgever om bovenomschreven verzekering af te sluiten, geldt niet voor werknemers van 63 jaar en ouder. Deze werknemers kunnen geen rechten ontlenen aan de verzekering en hebben dus geen verzekeraar belang.

BIJLAGE 5

STICHTING FONDS ARCHITECTEN- BUREAUS (SFA)

Deze bijlage is een uitwerking van artikel 37 cao

De Stichting Fonds Architectenbureaus (verder te noemen de SFA) heeft tot doel activiteiten te ondersteunen die gericht zijn op het - in sociaaleconomisch opzicht - optimaal functioneren van architectenbureaus.

De SFA is een paritaire organisatie. Partijen bij deze cao zijn gelijkkelijk vertegenwoordigd in het bestuur van de SFA.

De SFA voert het secretariaat voor cao-partijen en voor de Geschillencommissie Arbeidszaken Architectenbureaus.

Aanspreekpunt voor werkgevers en werknemers in de branche

De SFA fungeert namens cao-partijen als vraagbaak voor werkgever en werknemer voor wat betreft de uitleg en interpretatie van de cao. Zij kunnen hierover individueel of gezamenlijk de SFA om advies vragen. Daarnaast biedt de SFA informatie over en ondersteuning bij vragen over arbeidsvoorwaarden in brede zin, maar ook over werken en arbeidsomstandigheden in de branche.

De SFA is daarnaast vraagbaak voor de bureau-intermediair, zoals deze functie in deze cao is geïntroduceerd en omschreven in art. 2 sub c van de cao.

Toelichting dispensatieverzoek als genoemd in artikel 36 cao

Cao-partijen beoordelen een dispensatieverzoek in redelijkheid (marginale toetsing). Daarbij staat centraal of werkgever - gelet op de daarbij betrokken belangen - het besluit zorgvuldig heeft genomen. Cao-partijen beoordelen niet de inhoud van het voorgenomen besluit zelf, maar kijken of het op een zorgvuldige manier tot stand is gekomen, conform het gestelde in artikel 36. Daarmee treedt ze niet in de bevoegdheid van werkgever. Werkgever blijft zelf voor de inhoud van het besluit verantwoordelijk en behoudt daarmee zijn beleidsvrijheid. Indien volgens cao-partijen niet is voldaan aan het gestelde in artikel 36 kunnen zij het dispensatieverzoek afwijzen.

Het is belangrijk dat werkgever en medezeggenschap de relevante informatie ter onderbouwing van het dispensatieverzoek, met inbegrip van de economische omstandigheden goed met elkaar besproken hebben en voor beide partijen voldoende duidelijkheid bevat.

Ontheffing van cao-bepalingen (artikel 38 cao)

Op grond van artikel 38 cao zijn cao-partijen bevoegd ontheffing te verlenen van een of meer bepalingen van de cao wanneer strikte toepassing van deze bepalingen leidt tot

onbillijkheden van doorslaggevende aard. Dit geldt specifiek als de overgang van de oude naar de nieuwe cao gedurende de looptijd van de cao tot onbillijke situaties leidt. Ten aanzien van opgebouwde rechten die teniet worden gedaan door bepalingen in de nieuwe cao hebben cao-partijen de bevoegdheid desbetreffende bepalingen niet van toepassing te verklaren. Cao-partijen hanteren procedurevoorschriften ten aanzien van het indienen van een ontheffingsverzoek.

Procedureregeling verzoek om ontheffing van cao-bepalingen (artikel 38 cao)

- 1** Een verzoek om ontheffing wordt schriftelijk gemotiveerd en voorzien van een toelichting ingediend bij het secretariaat van de SFA, Postbus 19606, 1000 GP Amsterdam.
 - a Als een dergelijk verzoek wordt gedaan door een werkgever, dient dit mede te zijn ondertekend door de betrokken werknemers. Als een of meer van de betrokken werknemers het verzoek niet mede wenst te ondertekenen, dient dit te worden vermeld met opgaaf van redenen.
 - b Als een dergelijk verzoek wordt gedaan door een werknemer, dient dit mede te zijn ondertekend door werkgever. Als werkgever dit niet wenst te ondertekenen, wordt dit vermeld met opgaaf van redenen.

- 2** De SFA is namens cao-partijen bevoegd voorwaarden te verbinden aan een te verlenen ontheffing. Ook is zij bevoegd een ontheffing voor bepaalde tijd te verlenen.
- 3** De kosten voor behandeling van het verzoek tot ontheffing komen voor rekening van de SFA.

De SFA als secretariaat van de Geschillencommissie Arbeidszaken Architectenbureaus

De rol en functie van de Geschillencommissie Arbeidszaken Architectenbureaus is opgenomen in bijlage 6.

BIJLAGE 6

GESCHILLENCOMMISSIE ARBEIDS- ZAKEN ARCHITECTENBUREAUS

In artikel 39 biedt de cao werknemer en werkgever de mogelijkheid een geschil over uitleg of toepassing van de cao voor te leggen aan de Geschillencommissie. Ook kan de werknemer bij de Geschillencommissie in beroep gaan tegen een besluit van zijn werkgever over de indeling van zijn functie zoals bepaald in artikel 6 cao.

De uitspraak van de Geschillencommissie heeft de kracht van een bindend advies als werkgever en werknemer beiden daarom verzoeken.

De Geschillencommissie hanteert de Geschillenregeling Arbeidszaken Architectenbureaus.

GESCHILLENREGELING ARBEIDS- ZAKEN ARCHITECTENBUREAUS

Artikel 1

Geschillencommissie Arbeidszaken Architectenbureaus

- 1 De Geschillencommissie Arbeidszaken Architectenbureaus (verder te noemen de Geschillencommissie) bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangende leden:
 - a Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de gezamenlijke werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao te weten: De Unie, FNV Bondgenoten en CNV Dienstenbond;

- b Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de werkgeversorganisatie BNA, partij bij de cao;
 - c Eén lid en diens plaatsvervanger, tevens voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter, worden benoemd door de werknemers- en werkgeversorganisaties gezamenlijk;
 - d De (plaatsvervangende) leden worden benoemd voor een periode van 4 jaar en zijn na het verstrijken van deze periode nog eenmaal voor eenzelfde periode benoembaar;
 - e Een (tussentijdse) vacature wordt binnen twee maanden vervuld door de organisatie(s) die het vertrekkende (plaatsvervangende) lid had(den) benoemd;
 - f Als een lid van de Geschillencommissie rechtstreeks bij een te behandelen geschil is betrokken, neemt hij niet deel aan de behandeling van het geschil. In zijn plaats treedt dan zijn vervanger op.
- 2 De leden van de Geschillencommissie betrachten absolute geheimhouding over personen en vertrouwelijk ter beschikking gestelde gegevens.
- 3 Het secretariaat en het penningmeesterschap van de Geschillencommissie worden gevoerd door de Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA), Postbus 19606, 1000 GP Amsterdam.

Artikel 2 Geschillen

- 1 Als een werkgever of een werknemer van mening is dat zich een geschil voordoet over de uitleg of toepassing van de cao, kan hij dit geschil voorleggen aan de Geschillencommissie.
- 2 Als een werknemer zich niet kan verenigen met de door de werkgever conform artikel 6 cao vastgestelde functie-indeling, bestaat de mogelijkheid van beroep tegen de functie-indeling bij de Geschillencommissie, zoals omschreven in artikel 39 cao.

Artikel 3 Bindend advies

- 1 De uitspraak van de Geschillencommissie heeft alleen dan de kracht van een bindend advies als beide partijen in het geschil daarom verzoeken.
- 2 Vóór de behandeling van een geschil of beroepszaak stelt de Geschillencommissie vast of partijen zijn overeengekomen de uitspraak van de Geschillencommissie bij wijze van bindend advies op te volgen.

Artikel 4 Duur procedure

De Geschillencommissie ziet er op toe dat de behandeling van het geschil of beroep als omschreven in artikel 5 en 6 niet meer dan acht

weken in beslag neemt. De Geschillencommissie zal partijen tijdig op de hoogte stellen indien de procedure meer tijd in beslag gaat nemen.

Artikel 5 Behandeling van geschillen over uitleg of toepassing van de cao

- 1 Aanhangig maken van een geschil
 - a Geschillen kunnen aanhangig worden gemaakt zowel door een individuele werkgever en / of werknemer als door een namens hem optredende werknemers- en / of werkgeversorganisatie, partij bij deze cao.
 - b Een verzoek tot behandeling van een geschil wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed verzoekschrift aan het secretariaat van de Geschillencommissie.
 - c De partij die het geschil aanhangig maakt, stelt de andere partij daarvan onverwijld schriftelijk op de hoogte onder bijvoeging van een afschrift van het verzoek.
 - d Als de wederpartij een verzoek tot verweerschrift van het secretariaat van de Geschillencommissie ontvangt, dient de wederpartij uiterlijk binnen drie weken na dagtekening van dit verzoek een met redenen omkleed verweerschrift bij het secretariaat in te dienen.

- e Een afschrift van het verweerschrift dient door de wederpartij te worden gezonden aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
- f Het secretariaat van de Geschillencommissie kan - als dit voor de behandeling van het geschil wenselijk wordt geacht - partijen opdragen nadere stukken in te dienen binnen een te stellen termijn en eventueel op een voorgeschreven wijze.

2 Wijze van behandeling

- a De Geschillencommissie kan de behandeling van het geschil zowel schriftelijk als mondeling afdoen. Wordt volstaan met een schriftelijke behandeling dan staat de Geschillencommissie partijen een schriftelijke procedure van repliek en dupliek toe.
- b Bij de behandeling van het geschil door de Geschillencommissie kunnen partijen zich voor eigen rekening laten bijstaan door een raadsman.

3 Mondelinge behandeling

- a De mondelinge behandeling van het geschil vindt in het algemeen plaats binnen zes weken na indiening van het verzoekschrift. Partijen worden ten minste twee weken van tevoren schriftelijk uitgenodigd.

- b De behandeling van het geschil gebeurt niet in het openbaar.
- c Tijdens de behandeling worden partijen in elkaars aanwezigheid gehoord.
- d De Geschillencommissie kan op verzoek van partijen toestaan dat getuigen en/of deskundigen de behandeling of een gedeelte daarvan bijwonen. De Geschillencommissie hoort degene die hij nuttig acht te horen.

4 Beraadslaging

De beraadslaging van de Geschillencommissie gebeurt in een voltallige vergadering, die niet openbaar is. De inhoud van deze beraadslaging is geheim. De Geschillencommissie neemt een beslissing bij gewone meerderheid van stemmen. De stemming gebeurt mondeling, de leden mogen zich niet van stemming onthouden.

5 Uitspraak

De uitspraak van de Geschillencommissie wordt met redenen omkleed zo spoedig mogelijk - uiterlijk binnen twee weken - na de beraadslagingen per aangetekende brief aan partijen verzonden. Daarbij wordt tevens de termijn vermeld waarbinnen de uitspraak moet zijn nageleefd en welke bevoegdheid cao-partijen hebben om adviezen te geven.

6 Kosten behandeling

De kosten voor de behandeling van het

geschil komen ten laste van de SFA, tenzij de Geschillencommissie bepaalt dat de kosten worden doorberekend aan partijen.

Artikel 6

Behandeling beroepszaken over de functie-indeling

1 Instellen van beroep

- a De werknemer kan bij de Geschillencommissie in beroep gaan tegen het besluit van zijn werkgever over de indeling van zijn functie zoals bepaald in artikel 6 van de cao.
- b Een dergelijk beroep is alleen ontvanke-lijk als:
 - ▶ tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de functie-inhoud;
 - ▶ een door werkgever en werknemer ondertekend Formulier Functieprofiel (zie Handboek Functie-indeling Architectenbureaus) beschikbaar is;
 - ▶ de werknemer kan aantonen, dat middels een interne procedure reeds grondig is geprobeerd om een oplossing voor de kwestie te vinden.
- c Het beroep dient schriftelijk en met re-
denen omkleed binnen twee maanden
aanhangig te worden gemaakt na ont-
vangst van het besluit van werkgever
zoals genoemd in artikel 6 cao;

- d De Geschillencommissie zal aan de
werkgever om een schriftelijke reactie op
het beroepschrift vragen. De inzending-
termijn voor deze reactie, die schriftelijk,
met redenen omkleed en voorzien van
alle onderliggende stukken dient te zijn,
wordt door de commissie bepaald.

De reactie van de werkgever zal ten minste
bevatten:

- ▶ een organisatieschema;
- ▶ een overzicht van de relevante overige
functies en hun indeling;
- ▶ het betreffende functiedocument en
de bijbehorende stukken uit de interne
procedure.

2 Wijze van behandeling

- a De Geschillencommissie handelt het
beroep schriftelijk af op basis van de
onderliggende stukken.
- b Komt de Geschillencommissie op
basis van de onderliggende stukken
voorsnog nog niet tot een beslissing,
vanwege het ontbreken van voldoende
relevante informatie dan wel omdat
naar haar oordeel nader onderzoek
door een deskundige is vereist, dan zal
zij partijen hiervan op de hoogte stel-
len. Het is aan partijen om te besluiten
op welke wijze zij de aanvullende
informatie zullen verstrekken.

3 Uitspraak

- a Als de uitspraak inhoudt, dat de indeling van de betreffende functie anders luidt dan de indeling door de werkgever, dan dient de ingangsdatum in het besluit te zijn opgenomen. Beslissingen, die tot gevolg hebben dat de werknemer aanspraak kan maken op een hoger salaris, werken terug tot de datum waarop de werknemer de interne procedure heeft aangespannen.
- b Tegen de beslissing van de Geschillencommissie is geen hoger beroep mogelijk.

4 Kosten behandeling

De kosten voor behandeling van het beroep komen voor rekening van de SFA, tenzij de Geschillencommissie bepaalt dat de kosten worden doorberekend aan partijen.

Artikel 7

Overige bepalingen

- 1** Na afloop van de behandeling van het geschil of de beroepsprocedure kunnen partijen alsnog naar de rechter gaan.
- 2** De Geschillencommissie doet na ieder kalenderjaar verslag van de werkzaamheden van de commissie in het jaarverslag van de SFA.

VOLHOUDEN JONGENS,
TOT 2015

REDDEN WE HET WEL?



In het cao-overleg architectenbureaus zijn vertegenwoordigd:

Namens de werkgeversorganisatie BNA

Robert Albers
directeur- eigenaar van IDX architecten
Rijssen

Ben Westendorper
architect - partner bij Rothuizen Architecten
Stedenbouwkundigen

Victor Frequin
zakelijk directeur van OeverZaaijer,
architectuur en stedenbouw

BNA
Jollemanhof 14
1019 GW Amsterdam
tel. 020 - 555 36 66

Namens de werknemersorganisaties FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie

Gerard van Hees
bestuurder FNV Bondgenoten
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
tel. 030 - 263 71 68

Ambtelijk secretaris
Huub de Graaff, directeur SFA
info@sfa-architecten.nl
06-53803540

Peter Rosendaal
bestuurder De Unie,
vakbond voor en door professionals
Postbus 400
4100 AK Culemborg
tel. 0345 - 851 851

Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA)
info@sfa-architecten.nl
Postbus 19606
1000 GP Amsterdam
tel. 020 - 620 01 69
www.sfa-architecten.nl

Michiel Wallaard
bestuurder CNV Dienstenbond
Postbus 3135
2130 KC Hoofddorp
tel. 023 - 565 10 52

Uitgave mei 2013