
Collectieve Arbeidsovereenkomst

voor personeel in dienst van Architectenbureaus

1 april 2009 tot en met 31 maart 2010

De CAO voor personeel in dienst van Architectenbureaus is een door CAO-partij en ondertekende overeenkomst waarin de primaire en de secundaire arbeidsvoorwaarden van de werknemer juridisch afdwingbaar zijn geregeld en waarin voorschriften zijn gegeven, die de rechtsverhouding tussen de werkgever en de werknemer bepalen.

Van deze CAO afwijkende, tussen de werkgever en de werknemer overeengekomen primaire en/of secundaire arbeidsvoorwaarden zijn verboden en nietig, behoudens een van de APA verkregen ontheffing als bedoeld in artikel 43 van deze CAO alsmede gunstiger arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 41 van deze CAO.

Collectieve Arbeidsovereenkomst

voor personeel in dienst van Architectenbureaus

I WERKINGSSFEER EN DEFINITIES

Artikel 1	Werkings sfeer	7
Artikel 2	Definities	7

II DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3	Aanstellingsbeleid	8
Artikel 4	Verplichtingen van de werkgever en de werknemer	9
Artikel 5	Opzegging van de arbeidsovereenkomst	10

III FUNCTIE, INKOMEN EN ONTWIKKELING

Artikel 6	Functie-indeling	12
Artikel 7	Beroepsmogelijkheid	12
Artikel 8	Vaststelling salaris	13
Artikel 9	Aanloopschalen	14
Artikel 10	Salaristabellen	14
Artikel 11	Wettelijk minimumloon	18
Artikel 12	Salarisverhogingen	18
Artikel 13	Vakantietoelage	18
Artikel 14	Functioneringsgesprekken	18
Artikel 15	Employability	19

IV ARBEIDSTIJD EN VERLOF

Artikel 16	Arbeidsduur, roostervrije tijd (dagen) en feestdagen ..	19
Artikel 17	Deeltijdarbeid	21
Artikel 18	Overwerk	22
Artikel 19	Vakantierechten	22
Artikel 20	Toepassing vakantierechten	23
Artikel 21	Bijzondere verloven	25

V CAO À LA CARTE

Artikel 22	CAO à la carte/Levensloop	29
------------	--	----

VI VERGOEDINGEN EN VOORZIENINGEN

Artikel 23	Overwerkvergoeding	31
Artikel 24	Betaling van reizen buiten arbeidstijd	32
Artikel 25	Arbeid buiten de vaste woonplaats	33
Artikel 26	Inkomen bij ziekte/arbeidsongeschiktheid	33
Artikel 27	Invaliditeitspensioen	35
Artikel 28	Overlijden van de werknemer	35
Artikel 29	Bedrijfsspaarregelingen/Winstdeling	35

VII OUDERENBELEID EN (PRE)PENSIOEN

Artikel 30	Seniorenbeleid	36
Artikel 31	Vrijwillig Vervroegd Uittreden (VUT)	36
Artikel 32	Ouderdompensioen	37

VIII ARBO

Artikel 33	Preventie- en verzuimbeleid inzake ziekte en arbeidsongeschiktheid	37
Artikel 34	Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)	38
Artikel 35	Vervolgtraject Arboconvenant 2002-2005 inzake RSI, werkdruk en vroegtijdige reïntegratie	38

IX WERKGELEGENHEID IN DE BEDRIJFSTAK

Artikel 36	Vervulling van vacatures	38
Artikel 37	Fusie en gehele of gedeeltelijke bureausluiting	38
Artikel 38	Personeelsinkrimping als gevolg van werkvermindering	39
Artikel 39	Sociaal beleid	40

X SLOTBEPALINGEN

Artikel 40	Fonds Architectenbureaus	40
Artikel 41	Gunstiger arbeidsvoorwaarden	40
Artikel 42	Adviescommissie Personeelszaken Architectenbureaus	40
Artikel 43	Algemene ontheffingsbepaling	41
Artikel 44	Duur, wijziging en opzegging van deze CAO	41

Protocolen

Protocol Modernisering van de CAO

Protocol Implementatie resultaten Arbeidsmarkt-
onderzoek Architectenbranche

Protocol Gezond Werk

Bijlagen**I**

Concrete maatregelen voor arbeidsomstandigheden 47

II

Reglement van de
Adviescommissie Personeelszaken Architectenbureaus ... 48

Samenstelling APA per 1 april 2009 53

Tussen

I. de Koninklijke Maatschappij tot Bevordering der Bouwkunst Bond van Nederlandse Architecten BNA
gevestigd te Amsterdam

en

II. CNV Dienstenbond
gevestigd te Hoofddorp,
FNV Bondgenoten
gevestigd te Utrecht en
De Unie, vakbond voor en door professionals
gevestigd te Culemborg

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) aangegaan:

I WERKINGSSFEER EN DEFINITIES

Artikel 1 **Werkings sfeer**

De bepalingen van deze CAO zijn – met inachtneming van de definities genoemd in artikel 2 lid 1 en van de beperking omschreven in artikel 2 lid 2 – van toepassing op alle werknemers in dienst van architectenbureaus.

Artikel 2 **Definities**

1. In deze CAO wordt verstaan onder:

a. de werkgever:

de natuurlijke persoon of rechtspersoon, die op last van een opdrachtgever uitsluitend of in hoofdzaak architectenwerkzaamheden verricht.

b. architectenwerkzaamheden:

1. het ontwerpen van gebouwen of van vernieuwingen, veranderingen, uitbreidingen of restauraties in de ruimste zin des woords, met uitzondering van de werken behorende tot de grond-, water- of wegebouw;
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 de bouwvoorbereidingstekeningen;
 - het maken van de begroting;
 - het verrichten van werkzaamheden terzake van het uitvoeringscontract;
 - het maken van uitvoeringstekeningen;
 - het voeren van de directie;
 - het verrichten van de oplevering;
 - het maken van onderhouds- en beheersplannen;
 - het verrichten van administratieve werkzaamheden;
 - het verrichten van andere werkzaamheden in samenhang met de hiervoor onder 1 en 2 genoemde werkzaamheden.

c. de werknemer:

degene jonger dan 65 jaar die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht als omschreven voor een van de in artikel 6 bedoelde functiegroepen, dan wel het in de artikelen 9 en 11 bedoelde personeel met minimumloon.

2. Geen werknemer, als bedoeld in lid 1 sub c, is de leerling uit het middelbaar of hoger beroepsonderwijs, die gedurende de door de school aangegeven tijd tijdens een stageperiode werkt in dienst van de werkgever, alsmede de student aan een universiteit, die op basis van het onderwijsprogramma tijdens zijn studie voor het opdoen van praktische ervaring werkt in dienst van de werkgever.
3. Onder (maand/uur)salaris in deze CAO wordt verstaan bruto-(maand/uur)salaris op basis van een volledig dienstverband.
4. Onder echtgeno(o)t(e) in deze CAO wordt ook verstaan de vaste partner met wie duurzaam wordt samengewoond. Er is sprake van duurzaam samenwonen als uit het bevolkingsregister blijkt, dat de partners ten minste een jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven.
5. Geregistreerd partnerschap heeft de status van huwelijk.

II DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3 Aanstellingsbeleid

1. Ten blijke van zijn aanstelling ontvangt de werknemer, die bij de werkgever in dienst treedt, een schriftelijk bewijs waarin ten minste wordt vermeld:
 - 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) waar de werknemer werkt;
 - e. de functie, de functiefamilie en de functiegroep;
 - f. het bruto-maandsalaris;
 - g. de voor hem geldende gemiddelde arbeidsduur per week en de dagelijkse werktijden.

Tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst opgetreden of optredende wijzigingen dienen door de werkgever schriftelijk aan de werknemer te worden bevestigd.
2. De werkgever zal personeel op het bouwwerk voorzover mogelijk aanstellen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het overige personeel zal in de regel aangesteld worden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
3. Een proeftijd moet schriftelijk worden overeengekomen en is voor beide partijen gelijk. In afwijking van de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek kan bij alle arbeidsovereenkomsten een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.

TOELICHTING

In het kader van het aanstellingsbeleid zal daar waar mogelijk gestreefd worden naar een uitbreiding van plaatsing van gehandicapten.

Het verdient aanbeveling de aanstellingsbrief in duplo te doen ondertekenen en daarin nadrukkelijk te bepalen, dat op de arbeidsovereenkomst van de werknemer van toepassing zijn alle voor hem geldende artikelen van de CAO onverminderd de verder in de aanstellingsbrief opgenomen arbeidsvoorwaarden.

Gewezen wordt op het voorschrift, dat alle tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst optredende wijzigingen, die van invloed zijn op de positie van de werknemer, schriftelijk moeten worden bevestigd. Het is raadzaam jaarlijks te onderzoeken, welke van de werknemers voor een dergelijke schriftelijke bevestiging in aanmerking komen.

Het komt veelvuldig voor, dat een opzichter in dienst van dezelfde werkgever, soms reeds gedurende een bouwwerk en vaak na afloop daarvan, belast wordt met het toezicht over een of meer andere bouwwerken. Ook dergelijke wijzigingen dienen steeds schriftelijk te worden vastgesteld.

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. Overschrijdt een in de arbeidsovereenkomst opgenomen proeftijd deze maximaal toegestane termijn van twee maanden dan geldt in het geheel geen proeftijd. De proeftijd wordt door ziekte en dergelijke niet opgeschort. Gedurende de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer zonder formaliteiten de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen. Een dergelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd kan in bepaalde omstandigheden leiden tot schadeplichtigheid van werkgever of werknemer.

Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na het verstrijken van de tijd door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor één jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan (ingevolge het bepaalde in artikel 7:668, lid 1 Burgerlijk Wetboek).

Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever en de werknemer

De werkgever en de werknemer zijn in het algemeen verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever en een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoren te doen of na te laten.

1. In het bijzonder geldt voor de werkgever het volgende:

- a. De werknemer kan niet verplicht worden arbeid te verrichten voor anderen dan de werkgever bij wie hij in dienst is, tenzij werkgever en werknemer hierover overeenstemming hebben bereikt. De werkgever kan aan de werknemer geen andere werkzaamheden opdragen dan die welke in verband staan met de functie van de werknemer, of die in verband staan met gelijkwaardige functies genoemd in het Handboek Functie-indeling Architectenbureaus.
- b. Het is de werkgever verboden de werknemer zowel bij diens aanstelling als tijdens diens dienstverband op enigerlei wijze te binden respectievelijk gebonden te houden aan voorwaarden, die betrekking hebben op het uitoefenen van een functie na het eindigen van de arbeidsovereenkomst.
- c. Indien een werknemer onoverkomelijke bezwaren, van ethische of religieuze aard, heeft tegen het verrichten van werkzaamheden verbonden aan een door het bureau aanvaarde opdracht, zal de werkgever deze bezwaren eerbiedigen en indien mogelijk vervangende arbeid aanbieden.
- d. De werkgever is verplicht aan iedere werknemer een exemplaar van deze CAO te verstrekken. De werkgever zal de werknemer in kennis stellen van iedere tussentijdse wijziging van deze CAO.
- e. De werkgever is verplicht de in deze CAO omschreven arbeidsvoorwaarden volledig in acht te nemen en deze – behoudens een daartoe verkregen ontferming op grond van artikel 43 – onverkort toe te passen.

2. In het bijzonder geldt voor de werknemer het volgende:

- a. Het is de werknemer verboden voor derden architectenwerkzaamheden en/of de in artikel 6 bedoelde werkzaamheden te verrichten, tenzij de werkgever daarvoor schriftelijk toestemming heeft verleend of tenzij er sprake is van deeltijdarbeidsovereenkomsten bij twee of meer werkgevers.
- b. De werknemer zal het bureau, de directieket of enig ander vertrek waarin

hij werkt op behoorlijke en ordelijke wijze gebruiken en bewonen. Hij is verplicht strikte geheimhouding tegenover derden in acht te nemen ten aanzien van alles wat hem met betrekking tot de werkzaamheden en relaties van de werkgever ter kennis komt. Alle geschreven of getypte stukken, tekeningen, berekeningen, kopieën daarvan en reproducties, die door de werknemer in dienst van de werkgever worden gemaakt of waarvan hij inzage krijgt, zijn eigendom van de werkgever. Deze mogen zonder medeweten en goedvinden van de werkgever niet door de werknemer aan derden worden getoond, overgelegd of op een andere wijze worden gebruikt.

Ook het maken van kopieën of reproducties voor eigen gebruik door de werknemer is zonder toestemming van de werkgever niet geoorloofd.

- c. De werknemer is verplicht, de in deze CAO omschreven arbeidsvoorwaarden volledig in acht te nemen en deze – behoudens een daartoe verkregen ontzetting op grond van artikel 43 – onverkort toe te passen.

TOELICHTING

Indien de in lid 1 sub c bedoelde vervangende arbeid niet voorhanden is, de bezwaren van de werknemer onoverkomelijk blijven en in redelijkheid van hem niet kan worden verlangd dat hij de werkzaamheden verricht en het UWV WERKbedrijf in dat geval toestemming verleent tot opzegging van de arbeidsovereenkomst, kan de werknemer zich erop beroepen dat zijn werkloosheid niet verwijtbaar is.

Er wordt op gewezen dat met het bepaalde in lid 2 sub a niet bedoeld is uit te sluiten het deelnemen aan prijsvragen als bepaald in de Richtlijn architect-medewerkers. Deze Richtlijn is verkrijgbaar bij de BNA.

Artikel 5 Opzegging van de arbeidsovereenkomst

1. De opzegging van een arbeidsovereenkomst die voor onbepaalde tijd is aangegaan, dient schriftelijk en duidelijk met redenen omkleed te geschieden. Van de opzegging om een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677, lid 1 Burgerlijk Wetboek, zal de reden schriftelijk en onverwijld aan de wederpartij worden meegedeeld (zie verder voor de opzegging door de werkgever de toelichting op dit artikel).
2. De arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan eindigt van rechtswege door het verstrijken van de termijn waarvoor deze is aangegaan. Dit geldt ook voor een verlengde arbeidsovereenkomst. Er ontstaat echter van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zodra bij elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten:
 - sinds de begindatum van de eerste arbeidsovereenkomst meer dan 36 maanden zijn verstreken en/of
 - meer dan vier arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan.
 Alsdan gelden de regels voor opzegging van een arbeidsovereenkomst die voor onbepaalde tijd is aangegaan (zie lid 1 en de toelichting op dit artikel).
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand. Van deze termijn kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
4. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;

- c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
 - e. Boven de krachtens sub a tot en met sub d berekende opzeggingstermijn geldt een extra opzeggingstermijn van één maand voor elke periode van vijf jaren of een gedeelte daarvan, gedurende welke het dienstverband van de werknemer van 45 t/m 64 jaar ná het bereiken van de 45-jarige leeftijd heeft geduurd. De totale duur van de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn bedraagt ten hoogste zes maanden.
5. Opzegging van de arbeidsovereenkomst geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
 6. De leden 3, 4 en 5 zijn van overeenkomstige toepassing in geval van opzegging van een arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, indien schriftelijk overeengekomen is dat de arbeidsovereenkomst tussentijds kan worden opgezegd door zowel werknemer als werkgever.
 7. In geval een vakbond in het kader van de belangenbehartiging van zijn leden over een voorgenomen ontslag, anders dan bedoeld in artikel 37, een gesprek met de werkgever wenst, is de werkgever gehouden het gewenste gesprek toe te staan en die informatie te verstrekken, welke voor een goed inzicht terzake noodzakelijk is. Een en ander mag niet leiden tot vertraging van de ontslagprocedure.

TOELICHTING

Om de arbeidsovereenkomst op te zeggen heeft de werkgever de toestemming nodig van het UWV WERKbedrijf (ontslagvergunning). Deze ontslagvergunning is echter niet nodig:

- a. indien de werkgever en werknemer in onderling overleg en met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst beëindigen;
- b. indien de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd wegens een dringende, aan de wederpartij onverwijld meegedeelde reden (ontslag op staande voet);
- c. bij ontslag tijdens proeftijd;
- d. bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter;
- e. bij beëindiging ten gevolge van het faillissement van de werkgever;
- f. indien het dienstverband wordt beëindigd op het tijdstip, waarop de werknemer de voor hem bij de werkgever geldende pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Indien een ontslagvergunning nodig is, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand nadat de toestemming van het UWV WERKbedrijf tot opzegging van de arbeidsovereenkomst is ontvangen. De resterende termijn van opzegging moet ten minste één maand bedragen.

De maximum opzegtermijn, door de werkgever in acht te nemen, bedraagt ten hoogste zes maanden, ook als de tekst van lid 4 leidt tot een hogere uitkomst.

Volgens de regeling in de artikelen 7:670 en 670a Burgerlijk Wetboek kan de werkgever de arbeidsovereenkomst in de volgende gevallen niet opzeggen:

- bij ziekte van de werknemer, tenzij diens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van de ziekte ten minste twee jaren ononderbroken heeft geduurd of indien de ziekte een aanvang heeft genomen nadat het UWV WERKbedrijf een aanvraag voor een ontslagvergunning voor de werknemer heeft ontvangen. Hiernaast gelden op dit opzegverbod nog een aantal specifieke uitzonderingen voor de werknemer die na 1 april 2002 (Inwerkingtreding Wet Verbetering Poortwachter) ziek is geworden.
- gedurende zwangerschap en zolang de werkneemster recht heeft op ziekengeld

of een uitkering in verband met haar bevalling en na werkhervatting gedurende een tijdvak van zes weken aansluitend op die periode.

- bij verhinderd van de werknemer wegens het vervullen van de militaire dienstplicht of vervangende dienstplicht.
 - als de werknemer lid is van een (centrale of groeps-) ondernemingsraad, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging, van een arbocommissie of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad. De secretaris van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging geniet dezelfde bescherming.
- Van werknemers die korter dan twee jaar geleden lid zijn geweest van bovengenoemde instanties (met uitzondering van de onderdeelcommissie van de ondernemingsraad) kan de arbeidsovereenkomst niet zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter worden opgezegd. Dit geldt ook voor werknemers die op de kandidatenlijst voor een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging zijn geplaatst, lid zijn van de voorbereidingscommissie van een (centrale of groeps-)ondernemingsraad en voor de deskundige werknemer als bedoeld in artikel 14 lid 1 van de Arbeidsomstandighedenwet.
- wegens het lidmaatschap van dan wel het verrichten van activiteiten voor een vakbond, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
 - wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof geldend maakt.
 - wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 7:643 Burgerlijk Wetboek.

In artikel 7:670b Burgerlijk Wetboek zijn de gevallen geregeld waarin deze ontslagverboden geen toepassing vinden.

Ten aanzien van lid 7 wordt opgemerkt, dat de te verstrekken informatie beperkt kan blijven tot die informatie, welke voor een goed inzicht in het voorgenomen ontslag noodzakelijk is. De werkgever kan verzoeken de beschikbaar gestelde informatie onder geheimhouding te behandelen.

Het staat de partijen uiteraard vrij regelingen te treffen om de sociale gevolgen van een ontslag op te vangen.

III FUNCTIE, INKOMEN EN ONTWIKKELING

Artikel 6 **Functie-indeling**

1. De werkgever deelt de werknemer in een functiegroep in, waarbij de omschrijvingen als opgenomen in het Handboek Functie-indeling Architectenbureaus in aanmerking dienen te worden genomen. Dit Handboek vormt een integraal onderdeel van deze CAO en is algemeen verbindend verklaard bij besluit van 20 november 2002, Staatscourant nr. 228.
Het Handboek is tegen betaling te verkrijgen bij het secretariaat van de APA, Postbus 19606, 1000 GP Amsterdam, telefoon 020 - 620 01 69.
2. De werkgever stelt het functiejaar vast. (Zie voor het begrip functiejaar de toelichting op artikel 8 lid 3.)

Artikel 7 **Beroepsmogelijkheid**

Indien de werknemer zich niet kan verenigen met de door de werkgever conform artikel 6 vastgestelde functie-indeling, bestaat onder de voorwaarden als omschreven in artikel 10 van het Reglement van de APA de mogelijkheid van beroep tegen de functie-indeling bij de APA.

Artikel 8 **Vaststelling salaris**

De werkgever stelt voor de werknemer een maandsalaris vast overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 10 en 11 en met inachtneming van het volgende:

1. Bij de in het Handboek Functie-indeling Architectenbureaus beschreven functiegroepen B t/m N behoren de salarisschalen A t/m N, waarbij de salarisschalen B t/m N onderdeel zijn van het functiesysteem voor de architectenbranche. In salarisschaal A zijn de bij de wet vastgestelde minimumlonen, gekoppeld aan leeftijden, opgenomen. Het minimumloon wordt alleen verhoogd of verlaagd overeenkomstig de wettelijke bepalingen.
2. De werknemer wordt gesalarieerd volgens de salarisschaal die behoort bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en volgens het hem toegekende functiejaar.
3. De werknemer die in een jaar ten minste zes maanden feitelijke werkervaring heeft opgedaan bij een werkgever in een bepaalde functie heeft bij het op normale wijze vervullen van de functie per 1 januari recht op de periodieke verhoging die geldt binnen de desbetreffende salarisschaal, voor zover hij het laatste functiejaar nog niet heeft bereikt.
4. Het niet toekennen van de in lid 3 voorgeschreven verhoging is alleen mogelijk in de volgende gevallen:
 - a. in individuele gevallen, wanneer de betrokkene de van hem verwachte prestatie volgens de beoordeling van de werkgever niet meer waarmaakt; dat wil zeggen dat betrokkene duidelijk langdurig slechter is gaan functioneren. Werkgever zal die beoordeling dan aan de werknemer schriftelijk moeten motiveren.
 - b. in collectieve gevallen, indien dit voor iedereen geldt en de maatregel door 4/5 deel van het personeel, dat door de maatregel wordt getroffen, wordt aanvaard en de maatregel bedoeld is om verlies van arbeidsplaatsen te voorkomen.
5. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of het gezamenlijke personeel een beoordelingsregeling vaststellen, die geldt voor alle werknemers.
In afwijking van het bepaalde in lid 3 kan de werkgever op basis van de beoordeling bij de toekenning van de jaarlijkse periodieke verhoging afwijken van het bedrag in de bijbehorende salarisschaal met een marge van -2,5% tot 7,5%. Dit laat onverlet de mogelijkheid van het onthouden van een periodiek op grond van lid 4.
De beoordeling dient schriftelijk ter kennis van de werknemer te worden gebracht.
6. Werknemers, die voor de uitvoering van een bepaald project in onderling overleg met de werkgever tijdelijk in dienst treden van derden, hebben na en tijdens deze periode ten minste aanspraak op het salaris dat zij bij een normaal voortgezette arbeidsovereenkomst zouden hebben verworven.

TOELICHTING

Volgens lid 3 neemt het salaris bij het op normale wijze functioneren per tijdvak van een jaar dat men zijn functie heeft uitgeoefend (= functiejaar), toe. Hoe het toemen van het salaris met periodieken van jaar tot jaar verloopt, kan men uit de salarisschalen aflezen. De periodieke salarisverhogingen houden op zodra het maximum van de schaal (het laatste functiejaar) is bereikt.

Voor een richtlijn voor een beoordelingsregeling als genoemd in lid 5 wordt verwezen naar een informatieblad dat verkrijgbaar is bij de BNA.

Artikel 9 Aanloopschalen

1. Onervaren werknemers met maximaal opleidingsniveau MBO kunnen gedurende maximaal twee jaar worden gesalarieerd op basis van salarisschaal A als aanloopschaal voor salarisschaal B en C.
2. Onervaren werknemers, waarop lid 1 niet van toepassing is, kunnen bij indiensttreding gedurende maximaal twee jaar gesalarieerd worden op basis van de direct aansluitende naast lagere salarisschaal voorzover daarmee niet onder het wettelijk minimumloon gesalarieerd wordt.

Artikel 10 Salaristabellen

Salaristabellen van 1 april 2009 tot en met 30 juni 2009

1. a. De in de volgende tabel vermelde bruto-maandsalarissen gelden van 1 april 2009 tot en met 30 juni 2009 bij een 40-urige werkweek.

salarisschaal periodiek			A	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N	
			€ 50	€ 53	€ 57	€ 62	€ 67	€ 74	€ 81	€ 89	€ 98	€ 108	€ 118	€ 130		
	leeftijd	minimumloon schaal	functiejaar													
	15	€ 414,35	0	€ 1482	€ 1535	€ 1640	€ 1811	€ 1997	€ 2199	€ 2421	€ 2665	€ 2931	€ 3225	€ 3549	€ 3903	
	16	€ 476,50	1	€ 1531	€ 1587	€ 1697	€ 1873	€ 2064	€ 2273	€ 2502	€ 2753	€ 3030	€ 3332	€ 3666	€ 4032	
	17	€ 545,55	2	€ 1581	€ 1641	€ 1753	€ 1935	€ 2131	€ 2347	€ 2582	€ 2842	€ 3127	€ 3441	€ 3785	€ 4163	
	18	€ 628,45	3	€ 1630	€ 1694	€ 1811	€ 1997	€ 2199	€ 2421	€ 2665	€ 2931	€ 3225	€ 3549	€ 3903	€ 4293	
	19	€ 725,15	4	€ 1681	€ 1746	€ 1868	€ 2058	€ 2267	€ 2494	€ 2745	€ 3021	€ 3324	€ 3656	€ 4022	€ 4423	
	20	€ 849,45	5	€ 1730	€ 1799	€ 1925	€ 2120	€ 2334	€ 2569	€ 2826	€ 3110	€ 3421	€ 3764	€ 4139	€ 4553	
	21	€ 1001,35	6	€ 1780	€ 1850	€ 1982	€ 2182	€ 2401	€ 2642	€ 2907	€ 3199	€ 3519	€ 3871	€ 4258	€ 4683	
	22	v 1174,00	7		€ 1904	€ 2039	€ 2244	€ 2469	€ 2716	€ 2988	€ 3288	€ 3617	€ 3979	€ 4376	€ 4814	
	23 e.o.	€ 1381,20	8		€ 1956	€ 2095	€ 2305	€ 2537	€ 2790	€ 3070	€ 3377	€ 3715	€ 4087	€ 4495	€ 4944	
			9			€ 2152	€ 2367	€ 2604	€ 2864	€ 3150	€ 3466	€ 3813	€ 4195	€ 4613	€ 5073	

- b. De in de volgende tabel vermelde bruto-maandsalarissen gelden van 1 april 2009 tot en met 30 juni 2009 bij een 38-urige werkweek.

Deze salaristabel geldt voor de werknemer die op 31 december 2007 in dienst was en ervoor heeft gekozen om per 1 januari 2008 de voor hem in zijn arbeidsovereenkomst vastgestelde arbeidsduur te handhaven (zie artikel 16 lid 2).

salarisschaal periodiek			A	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N	
			€ 48	€ 51	€ 55	€ 60	€ 65	€ 72	€ 79	€ 86	€ 95	€ 105	€ 115	€ 126		
	leeftijd	minimumloon schaal	functiejaar													
	15	€ 414,35	0	€ 1439	€ 1490	€ 1592	€ 1758	€ 1939	€ 2135	€ 2351	€ 2587	€ 2846	€ 3131	€ 3445	€ 3790	
	16	€ 476,50	1	€ 1487	€ 1541	€ 1648	€ 1818	€ 2004	€ 2207	€ 2429	€ 2673	€ 2942	€ 3235	€ 3559	€ 3915	
	17	€ 545,55	2	€ 1535	€ 1593	€ 1702	€ 1879	€ 2069	€ 2279	€ 2507	€ 2759	€ 3036	€ 3341	€ 3675	€ 4041	
	18	€ 628,45	3	€ 1583	€ 1644	€ 1758	€ 1939	€ 2135	€ 2351	€ 2587	€ 2846	€ 3131	€ 3445	€ 3790	€ 4168	
	19	€ 725,15	4	€ 1632	€ 1695	€ 1814	€ 1998	€ 2201	€ 2421	€ 2665	€ 2933	€ 3227	€ 3550	€ 3905	€ 4294	
	20	€ 849,45	5	€ 1679	€ 1746	€ 1869	€ 2058	€ 2266	€ 2494	€ 2744	€ 3020	€ 3321	€ 3654	€ 4018	€ 4421	
	21	€ 1001,35	6	€ 1728	€ 1796	€ 1924	€ 2119	€ 2331	€ 2565	€ 2823	€ 3106	€ 3416	€ 3758	€ 4134	€ 4547	
	22	€ 1174,00	7		€ 1848	€ 1980	€ 2179	€ 2397	€ 2637	€ 2901	€ 3193	€ 3511	€ 3863	€ 4249	€ 4673	
	23 e.o.	€ 1381,20	8		€ 1900	€ 2034	€ 2238	€ 2463	€ 2709	€ 2980	€ 3278	€ 3607	€ 3968	€ 4364	€ 4800	
			9			€ 2090	€ 2298	€ 2528	€ 2781	€ 3058	€ 3365	€ 3702	€ 4073	€ 4479	€ 4925	

Salaristabellen vanaf 1 juli 2009

2. a. De in de volgende tabel vermelde bruto-maandsalarissen gelden per 1 juli 2009 bij een 40-urige werkweek en zijn inclusief 1% salarisverhoging per 1 juli 2009.

salarisschaal periodiek	A		B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N
	leeftijd	minimumloon schaal	functiejaar	€ 50	€ 53	€ 58	€ 62	€ 68	€ 75	€ 82	€ 90	€ 99	€ 109	€ 119
15	€ 419,60	0	€ 1497	€ 1550	€ 1656	€ 1829	€ 2017	€ 2221	€ 2445	€ 2691	€ 2960	€ 3257	€ 3584	€ 3942
16	€ 482,50	1	€ 1547	€ 1603	€ 1714	€ 1892	€ 2085	€ 2296	€ 2527	€ 2781	€ 3061	€ 3366	€ 3702	€ 4073
17	€ 552,45	2	€ 1597	€ 1658	€ 1771	€ 1954	€ 2152	€ 2371	€ 2608	€ 2870	€ 3158	€ 3476	€ 3823	€ 4204
18	€ 636,35	3	€ 1647	€ 1711	€ 1829	€ 2017	€ 2221	€ 2445	€ 2691	€ 2960	€ 3257	€ 3584	€ 3942	€ 4336
19	€ 734,25	4	€ 1697	€ 1764	€ 1887	€ 2079	€ 2290	€ 2519	€ 2772	€ 3051	€ 3357	€ 3693	€ 4062	€ 4467
20	€ 860,15	5	€ 1747	€ 1817	€ 1945	€ 2141	€ 2357	€ 2595	€ 2854	€ 3141	€ 3455	€ 3801	€ 4180	€ 4599
21	€ 1014,00	6	€ 1798	€ 1869	€ 2001	€ 2204	€ 2425	€ 2669	€ 2936	€ 3231	€ 3554	€ 3910	€ 4301	€ 4730
22	€ 1188,80	7		€ 1923	€ 2059	€ 2267	€ 2494	€ 2743	€ 3018	€ 3321	€ 3653	€ 4018	€ 4420	€ 4862
23 e.o.	€ 1398,60	8		€ 1976	€ 2116	€ 2328	€ 2562	€ 2818	€ 3100	€ 3410	€ 3752	€ 4128	€ 4540	€ 4993
		9			€ 2174	€ 2391	€ 2630	€ 2893	€ 3181	€ 3501	€ 3851	€ 4237	€ 4659	€ 5124

b. De in de volgende tabel vermelde bruto-maandsalarissen gelden per 1 juli 2009 bij een 38-urige werkweek en zijn inclusief 1% salarisverhoging per 1 juli 2009.

Deze salaristabel geldt voor de werknemer die op 31 december 2007 in dienst was en ervoor heeft gekozen om per 1 januari 2008 de voor hem in zijn arbeidsovereenkomst vastgestelde arbeidsduur te handhaven (zie artikel 16 lid 2).

salarisschaal periodiek	A		B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N
	leeftijd	minimumloon schaal	functiejaar	€ 49	€ 52	€ 56	€ 61	€ 66	€ 72	€ 79	€ 87	€ 96	€ 106	€ 116
15	€ 419,60	0	€ 1454	€ 1505	€ 1608	€ 1776	€ 1958	€ 2156	€ 2374	€ 2613	€ 2874	€ 3162	€ 3480	€ 3828
16	€ 482,50	1	€ 1502	€ 1557	€ 1664	€ 1837	€ 2024	€ 2229	€ 2454	€ 2700	€ 2971	€ 3268	€ 3595	€ 3954
17	€ 552,45	2	€ 1551	€ 1609	€ 1719	€ 1897	€ 2090	€ 2302	€ 2532	€ 2786	€ 3066	€ 3374	€ 3712	€ 4082
18	€ 636,35	3	€ 1599	€ 1661	€ 1776	€ 1958	€ 2156	€ 2374	€ 2613	€ 2874	€ 3162	€ 3480	€ 3828	€ 4209
19	€ 734,25	4	€ 1648	€ 1712	€ 1832	€ 2018	€ 2223	€ 2446	€ 2692	€ 2962	€ 3260	€ 3585	€ 3944	€ 4337
20	€ 860,15	5	€ 1696	€ 1764	€ 1888	€ 2079	€ 2289	€ 2519	€ 2771	€ 3050	€ 3354	€ 3691	€ 4058	€ 4465
21	€ 1014,00	6	€ 1745	€ 1814	€ 1943	€ 2140	€ 2354	€ 2591	€ 2851	€ 3137	€ 3451	€ 3796	€ 4176	€ 4592
22	€ 1188,80	7		€ 1867	€ 1999	€ 2201	€ 2421	€ 2663	€ 2930	€ 3224	€ 3547	€ 3901	€ 4291	€ 4720
23 e.o.	€ 1398,60	8		€ 1919	€ 2054	€ 2261	€ 2488	€ 2736	€ 3010	€ 3311	€ 3643	€ 4008	€ 4407	€ 4848
		9			€ 2111	€ 2321	€ 2553	€ 2809	€ 3089	€ 3399	€ 3739	€ 4113	€ 4523	€ 4974

TOELICHTING

Het boven de schalen genoemde periodiek betreft de gemiddelde periodieke verhoging. Door afronding kunnen in de schaalbedragen kleine verschillen optreden.

Artikel 11 Wettelijk minimumloon

Voor werknemers met ten hoogste LBO-niveau, die werkzaamheden verrichten van zeer eenvoudige aard waarvoor geen speciale opleiding en ervaring nodig zijn (leerling-tekenaar, leerling-typiste, jongste bediende, huishoudelijk personeel), geldt het hieronder vermelde wettelijk minimumloon per maand.

leeftijd	per 1 januari 2009	per 1 juli 2009
15 jaar	€ 414,35	€ 419,60
16 jaar	€ 476,50	€ 482,50
17 jaar	€ 545,55	€ 552,45
18 jaar	€ 628,45	€ 636,35
19 jaar	€ 725,15	€ 734,25
20 jaar	€ 849,45	€ 860,15
21 jaar	€ 1001,35	€ 1014,00
22 jaar	€ 1174,00	€ 1188,80
23 jaar e.o.	€ 1381,20	€ 1398,60

Bovengenoemd minimumloon wordt alleen verhoogd of verlaagd overeenkomstig de wettelijke bepalingen.

Artikel 12 Salarisverhogingen

De salarissen zullen per 1 juli 2009 worden verhoogd met 1%.

TOELICHTING

De in dit artikel genoemde salarisverhoging geldt niet voor het wettelijk minimumloon.

Artikel 13 Vakantietoelage

De werknemer heeft voor iedere maand dat hij in dienst is en geen onbetaald verlof geniet recht op een vakantietoelage van 8%. De vakantietoelage wordt uitbetaald uiterlijk in de maand juni of op de datum van beëindiging van het dienstverband en berekend naar het op dat moment geldende maandsalaris. Wanneer gedurende het jaar waarover de vakantietoelage wordt uitbetaald een wijziging in de arbeidsduur is overeengekomen dan wel onbetaald verlof is genoten, wordt de vakantietoelage naar evenredigheid berekend.

TOELICHTING

Voor de berekening van de vakantietoelage wordt uitgegaan van het op het moment van uitbetaling geldende maandsalaris.

Artikel 14 Functioneringsgesprekken

1. De werkgever zal periodiek (minimaal jaarlijks) met de werknemer zijn functioneren bespreken. Hierbij zal, met het oog op het goed vervullen van de huidige functie respectievelijk met het oog op de te verwachten wijzigingen in de huidige functie, eveneens ter sprake komen of en in hoeverre er behoefte is aan aanvullende werkervaring en/of scholing.
2. In dit overleg zullen ook de wensen die de werknemer en de werkgever hebben met betrekking tot de interne doorstroming betrokken worden en zal bepaald worden in hoeverre deze wensen kunnen worden gehonoreerd en welke aanvullende werkervaring en/of scholing daarvoor noodzakelijk is.

Tevens kunnen in het overleg afspraken worden gemaakt over taakaanpassingen, of indien van toepassing dan wel mogelijk, plaatsing in een meer passende functie.

3. In het functioneringsgesprek zullen werkgever en werknemer tevens de arbeidsomstandigheden van werknemer, waaronder de werkplekinrichting, bespreken en vastleggen. Werkgever en werknemer verplichten zich onder alle omstandigheden de wet- en regelgeving ten aanzien van de arbeidsomstandigheden na te leven.

Artikel 15 Employability

1. Employability is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer(s).
2. Aan de werknemer die een opleiding gaat volgen welke mede naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor de uitoefening van het werk/de functie en welke voortvloeit uit zijn functie en/of te verwachten functies binnen het bureau en/of de branche, zal een volledige vergoeding van de studiekosten (les/examengelden, reis- en verblijfkosten, voorgeschreven leermiddelen) worden toegekend, alsmede volledige vergoeding van lestijd en examentijd en in redelijkheid betaald studieverlof. Het initiatief voor het volgen van de opleiding kan zowel uitgaan van werkgever als werknemer.
3. De werknemer heeft daarnaast recht op ten minste één dag scholingsverlof per jaar met behoud van salaris ten behoeve van deelneming aan bedrijfsinterne opleidingen, symposia, seminars en dergelijke in Nederland die een relatie hebben met het werk en/of de functie. De deelnemings-, reis- en verblijfkosten komen voor rekening van de werkgever. Hoewel deelneming een recht is van de werknemer, dient over tijdstip, kosten en onderwerp, overleg te worden gevoerd tussen de werknemer en de werkgever.
4. De werknemer heeft recht op bijzonder verlof met behoud van het bruto maandsalaris gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van vijf dagen per kalenderjaar voor het afleggen van een vakexamen tegen overlegging van de gewaarmerkte schriftelijke oproep.

TOELICHTING

Voor de werkgever bestaat de mogelijkheid om de werknemer te verplichten tot terugbetaling van de aan hem verleende tegemoetkoming in de studiekosten in bijvoorbeeld de volgende gevallen:

- de studie wordt niet met goed gevolg afgesloten;
- de werknemer wordt op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten en omstandigheden ontslag verleend.

De dag bedoeld in lid 3 kan niet worden overgeheveld naar een volgend jaar.

IV ARBEIDSTIJD EN VERLOF**Artikel 16 Arbeidsduur, roostervrije tijd (dagen) en feestdagen**

1. Met ingang van 1 januari 2008 is de arbeidsduur verlengd van 38 uur naar 40 uur per week. De normale arbeidsduur bij een volledig dienstverband bedraagt vanaf 1 januari 2008 40 uur per week, gelijkelijk verdeeld over de werkdagen maandag tot en met vrijdag. Ter compensatie van deze verlenging van de werkweek zijn de salarissen met ingang van 1 januari 2008 met 3% ver-

hoogd en is het recht op vakantie uitgebreid van 26 werkdagen naar 30 werkdagen vakantie per vakantiejaar.

2. Tot 1 januari 2008 bedroeg de normale arbeidsduur bij een volledig dienstverband 38 uur per week, gelijkelijk verdeeld over de werkdagen maandag tot en met vrijdag. De werknemer die op 31 december 2007 in dienst was, kon er voor kiezen om per 1 januari 2008 de voor hem in zijn arbeidsovereenkomst vastgestelde arbeidsduur te handhaven en bij een volledig dienstverband 38 uur te blijven werken of 40 uur in combinatie met 11,5 dag roostervrije tijd. Voor de werknemer die er voor koos de oude situatie te handhaven, was de in artikel 1 genoemde compensatie per 1 januari 2008 (3% aanpassing salaristabelen en vier extra vakantiedagen) niet van toepassing.
3. In geval van recht op roostervrije tijd (dagen) (zie lid 2) wordt deze roostervrije tijd, in onderling overleg, zoveel mogelijk over het kalenderjaar verspreid, vastgesteld.
Indien als gevolg van werkzaamheden of bijzondere omstandigheden reeds vastgestelde roostervrije tijd (dagen) niet kan worden opgenomen, dan bestaat tot het einde van het kalenderjaar de mogelijkheid deze roostervrije tijd (dagen) alsnog in onderling overleg vast te stellen c.q. op te nemen.
Wanneer de roostervrije tijd (dagen) systematisch op jaarbasis is vastgesteld en op enig moment samenvalt met feestdagen als genoemd in lid 6, bijzonder verlofdagen als bepaald in artikel 21 of scholingsverlof als bepaald in artikel 15, dan zal deze roostervrije tijd (dagen) op een ander tijdstip kunnen worden opgenomen.
Eenmaal vastgestelde roostervrije tijd (dagen) die valt binnen een ziekteperiode van ten hoogste twee kalenderweken, kan eveneens op een ander tijdstip worden opgenomen. Indien eenmaal vastgestelde roostervrije tijd (dagen) valt binnen een ziekteperiode die langer duurt dan twee kalenderweken, vervalt het recht op roostervrije tijd (dagen).
Tijdens arbeidsongeschiktheid wordt geen recht op roostervrije tijd (dagen) opgebouwd.
4. Voor personeel dat uitsluitend gehele dagen op het bouwwerk aanwezig is met een 40-urige werkweek in combinatie met 11,5 dag roostervrije tijd op jaarbasis (zie lid 2), geldt dat deze roostervrije tijd (dagen) in principe dient samen te vallen met de roostervrije tijd (dagen) zoals die op het betreffende bouwwerk wordt vastgesteld voor het personeel van het uitvoerend bouwbedrijf.
5. Voor personeel dat uitsluitend gehele dagen op het bouwwerk aanwezig is, zal de extra arbeidstijd voor administratie en besprekingen maximaal 2,5 uur per week mogen bedragen. Deze extra arbeidstijd komt niet voor overwerktoeslag in aanmerking.
6. Op zaterdag, zondag, nieuwjaarsdag, 2e paasdag, hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, Koninginnedag, 5 mei in lustrumjaren (2010, 2015, etc.), alsmede op door de regering aangewezen nationale feestdagen zal – tenzij in zeer uitzonderlijke gevallen – niet worden gewerkt. Tot de zondag en de feestdag worden meegerekend de uren, die liggen tussen 22.00 en 24.00 uur van de direct aan de feestdag voorafgaande dag en tussen 0.00 en 6.00 uur van de direct aan de feestdag voorafgaande dag en tussen 0.00 en 6.00 uur van de direct op de zondag of de feestdag volgende dag.
Deze dagen en uren zullen niet op het maandsalaris in mindering worden gebracht.

TOELICHTING

Zoals in lid 4 staat vermeld, dient de roostervrije tijd (dagen) voor het personeel dat uitsluitend gehele dagen op het bouwwerk aanwezig is in principe samen te vallen met de roostervrije tijd (dagen) zoals die op het betreffende bouwwerk wordt vastgesteld voor het personeel van het uitvoerend bouwbedrijf.

De roostervrije tijd (dagen) voor het bouwbedrijf bedraagt echter meer dan de roostervrije tijd (dagen) in de architectenbranche. Voor eventuele problemen die hierdoor kunnen ontstaan, dienen werkgever en werknemer in onderling overleg een oplossing te zoeken.

Ter onderscheiding van de zaterdag worden in lid 1 en 2 maandag t/m vrijdag 'werkdagen' genoemd. Arbeid op zaterdagen, zondagen en feestdagen is behoudens zeer uitzonderlijke gevallen algemeen verboden.

Artikel 17 Deeltijdarbeid

1. Onder deeltijdarbeid wordt verstaan: arbeid die wordt verricht gedurende minder dan de in artikel 16 lid 1 en 2 omschreven normale arbeidsduur.
2. De bepalingen van deze CAO worden bij deeltijdarbeid naar evenredigheid toegepast.
3. De werkgever met tien of minder werknemers in dienst verplicht zich voor in principe alle werkzaamheden, tenzij dit leidt tot aantoonbare, onaanvaardbare problemen binnen de organisatie van het bureau, aandacht te besteden aan het scheppen van deeltijdfuncties.
Over de mate waarin deeltijdarbeid wordt gecreëerd en de verhouding tot het totaal aantal fulltime functies zal overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
Voor de werkgever met meer dan tien werknemers in dienst is de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) van toepassing (zie toelichting).
4. De werkgever verplicht zich voorts deeltijdarbeid mogelijk te maken voor werknemers, die als gevolg van arbeidsongeschiktheid over een gedeeltelijke arbeidscapaciteit beschikken.
De werkgever zal daarbij aan eigen werknemers voorrang verlenen.

TOELICHTING

Op grond van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) kan de werknemer de werkgever verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur indien de werknemer ten minste 1 jaar voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing in dienst is bij die werkgever.

Het verzoek van de werknemer moet ten minste vier maanden voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing van de arbeidsduur schriftelijk bij de werkgever worden ingediend. Het verzoek moet het tijdstip van ingang alsmede de omvang en spreiding van de uren bevatten. De werknemer hoeft zijn aanvraag niet te motiveren. De werkgever dient overleg te plegen met de werknemer over diens verzoek.

De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur wat betreft aanvang en omvang in tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Van een zwaarwegend bedrijfsbelang is bij vermindering van de arbeidsduur in ieder geval sprake indien die vermindering leidt tot ernstige problemen

- voor de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren,
- op het gebied van de veiligheid of
- van roostertechnische aard.

De beslissing op het verzoek van de werknemer dient schriftelijk aan de werknemer te worden meegedeeld. Afwijzing van het verzoek of afwijking van de spreiding van

de uren dient bovendien met redenen omkleed te geschieden.

Indien de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing (schriftelijk) op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

Indien de werkgever het verzoek om aanpassing afwijst en de werknemer betwist dat er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen, kan de werknemer een beroep doen op de kantonrechter.

De werknemer kan ten hoogste eenmaal per twee jaar nadat de werkgever een verzoek om aanpassing heeft ingewilligd of afgewezen, een nieuw verzoek indienen.

Artikel 18 Overwerk

1. De normale werktijd ligt tussen 6.00 en 20.00 uur.
2. Overwerk zal tot uitzonderingen worden beperkt. Indien overwerk naar het oordeel van de werkgever met inachtneming van de daarvoor gestelde wettelijke voorschriften noodzakelijk is, is de werknemer gehouden overwerk te verrichten, mits hem daarvan als regel ten minste 24 uren van te voren mededeling is gedaan.
3. In deze CAO wordt onder overwerk verstaan: arbeid, welke de werknemer op verzoek van de werkgever verricht buiten de voor hem in zijn arbeidsovereenkomst, met inachtneming van het bepaalde in artikel 16 lid 5 omtrent personeel dat uitsluitend gehele dagen op het bouwwerk aanwezig is, vastgestelde arbeidsduur.
Indien er sprake is van overwerk, wordt hier verwezen naar hoofdstuk VI, artikel 23 voor de (hoogte van de) verschuldigde overwerkvergoeding.
4. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht overwerk te verrichten.
5. De gemiddelde normale arbeidsduur zal per dertien weken met niet meer dan 12% worden overschreden. Dit percentage kan met instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging verruimd worden naar 15% indien het bedrijfsbelang hiertoe noodzaakt.

TOELICHTING

Overwerk dient uitzondering te zijn. De werkgever dient hiertoe niet te snel te besluiten en de werknemer dient hierop niet aan te sturen.

In geval van overwerk mag ingevolge lid 5 de gemiddelde normale arbeidsduur per dertien weken met niet meer dan 12% worden overschreden. Indien het bedrijfsbelang noodzaakt tot verruiming van dit percentage naar 15% en er is geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging aanwezig dan dient hiervan vooraf schriftelijk melding te worden gedaan aan de APA.

Artikel 19 Vakantierechten

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 december.
2. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 30 werkdagen vakantie.
De werknemer die op 31 december 2007 in dienst was en ervoor heeft gekozen om per 1 januari 2008 de voor hem in zijn arbeidsovereenkomst vastgestelde arbeidsduur te handhaven, heeft bij een dienstverband van 38 uur of 40 uur in combinatie met 11,5 dag roostervrije tijd, recht op 26 werkdagen vakantie per vakantiejaar.
3. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op:
 - a. 1 extra vakantiedag met ingang van het vakantiejaar, waarin hij 35 jaar of ouder wordt;

- b. 2 extra vakantiedagen met ingang van het vakantiejaar, waarin hij 40 jaar of ouder wordt;
 - c. 3 extra vakantiedagen met ingang van het vakantiejaar, waarin hij 45 jaar of ouder wordt;
 - d. 4 extra vakantiedagen met ingang van het vakantiejaar, waarin hij 50 jaar of ouder wordt;
 - e. 5 extra vakantiedagen met ingang van het vakantiejaar, waarin hij 55 jaar of ouder wordt;
 - f. 6 extra vakantiedagen met ingang van het vakantiejaar, waarin hij 60 jaar of ouder wordt, voorzover de werknemer geen gebruik maakt van de part-time VUT-regeling.
4. De werknemer heeft met ingang van het vakantiejaar, waarin de hierna genoemde dienstdag is bereikt, per vakantiejaar recht op:
 - a. 1 extra vakantiedag, wanneer hij voor 1 januari 1996 ononderbroken 5 of meer jaren in dienst was van de werkgever;
 - b. 2 extra vakantiedagen, wanneer hij voor 1 januari 1996 ononderbroken 10 of meer jaren in dienst was van de werkgever;
 - c. 3 extra vakantiedagen, wanneer hij voor 1 januari 1996 ononderbroken 15 of meer jaren in dienst was van de werkgever.
 5. Het in lid 3 en 4 bepaalde recht op extra vakantiedagen wordt niet cumulatief toegekend en kan niet worden aangetast bij wijziging van de functie(-indeeling) van de werknemer.
 6. Over de in dit artikel bepaalde vakantiedagen behoudt de werknemer recht op salaris.

TOELICHTING

Lid 3 sub f: indien de werknemer vervroegd met pensioen gaat en in deeltijd blijft werken, blijft de werknemer naar rato recht houden op de 6 extra vakantiedagen met ingang van het vakantiejaar waarin hij 60 jaar of ouder wordt.

Ook tijdens ziekte worden vakantierechten opgebouwd:

- bij volledige arbeidsongeschiktheid gaat de opbouw van vakantierechten gewoon door, maar de aanspraak is beperkt tot het aantal dagen dat de werknemer in zes maanden opbouwde. Deze aanspraak heeft betrekking op het opgebouwde recht gedurende de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid;
- bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer alleen vakantierechten op over het gedeelte dat de werknemer arbeidsgeschikt is (artikel 7:635, lid 4 Burgerlijk Wetboek).

Artikel 20 Toepassing vakantierechten

Het recht op vakantie als bepaald in artikel 19 wordt als volgt toegepast:

1. Aan de werknemer, wiens dienstverband met de werkgever korter dan een kalendermaand heeft geduurd, wordt voor iedere gehele of gedeeltelijke werkdag, gedurende welke hij in dienst van de werkgever is geweest, 1/261 deel van het totaal voor hem in het lopende vakantiejaar geldende aantal vakantiedagen verleend, naar voorkeur van de werknemer hetzij in benodigde vrije tijd, hetzij in een uitbetaling in geld.
2. De werknemer, wiens dienstverband met de werkgever één kalendermaand of langer duurt, wordt geacht de volle kalendermaand in dienst van de werkgever te zijn, wanneer hij in dienst treedt voor of op de vijftiende van die maand

en wordt geacht een halve kalendermaand in dienst van de werkgever te zijn, wanneer hij in dienst treedt na de vijftiende van die maand.

3. Indien in een vakantiejaar het dienstverband korter dan een vakantiejaar heeft geduurd, wordt, met inachtneming van het bepaalde in lid 2, het op grond van artikel 19 lid 2, 3 en 4 voor de werknemer geldende aantal vakantiedagen naar evenredigheid vermindert.
4. Voorzover in deze CAO geen afwijkende bepaling is opgenomen, stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk kenbaar heeft gemaakt, schriftelijk aan de werknemer bedoelde gewichtige redenen heeft aangegeven, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.
5. a. De werknemer die in het vakantiejaar recht heeft verworven op 21 of meer vakantiedagen, zal daarvan bij voorkeur 15 dagen, doch ten minste 10 vakantiedagen aaneengesloten genieten.
b. De aaneengesloten vakantie wordt als regel genoten tussen 30 april en 1 oktober.
c. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of, indien niet aanwezig, in overleg met de werknemers en zoveel mogelijk rekening houdend met de gebleken voorkeur, een aaneengesloten vakantie collectief vaststellen. De collectieve bedrijfsvakantie strekt zich uit over maximaal 2 opeenvolgende weken.
d. De werkgever kan om gewichtige redenen in overleg met de werknemer, en indien het de collectieve bedrijfsvakantie betreft met instemming van de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of, indien niet aanwezig, in overleg met de werknemers, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade, welke de werknemer ten gevolge daarvan lijdt, wordt door de werkgever vergoed.
6. In afwijking van het gestelde in lid 5 dient de vakantie van het personeel op het bouwwerk – behoudens bijzondere omstandigheden – samen te vallen met de aaneengesloten vakantie van de werknemers van het uitvoerend bouwbedrijf. Indien de voortgang van de werkzaamheden meebrengt, dat in een vakantiejaar niet alle vakantiedagen genoten kunnen worden, zal de te weinig genoten vakantie worden verleend zo spoedig als mogelijk is, doch in het uiterste geval direct aansluitend aan de datum van de eerste oplevering van het bouwwerk. Is er meer dan één opzichter op het bouwwerk, dan dient de vakantie bij voorkeur gedurende het lopende vakantiejaar volledig te worden genoten.
7. Bij de aanvang van het vakantiejaar kan de werkgever met instemming van de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of, indien niet aanwezig, in overleg met de werknemers, ten hoogste vijf vakantiedagen als collectieve snipperdagen aanwijzen en vaststellen, welke in mindering op het aantal vakantiedagen van de werknemer gebracht kunnen worden.
8. Op 5 mei, Goede Vrijdag alsmede voor de viering van de 'Dag van de Arbeid' zal de werknemer op diens eigen verzoek een vakantiedag kunnen genieten.
9. De werkgever zal aan de werknemer, zo enigszins mogelijk tijdens de eerste twaalf kalendermaanden van diens dienstverband, zoveel werkdagen verlof zonder behoud van salaris verlenen als overeenkomt met het aantal dagen, dat

de werknemer, blijkens schriftelijk bewijs wegens niet-genoten vakantiedagen van een voorafgaande werkgever in geld heeft ontvangen.

10. Bij de beëindiging van het dienstverband kan de werknemer in redelijkheid en met inachtneming van het gestelde in lid 5 het recht op vakantie vervangen door een uitbetaling in geld.
11. Wanneer ingevolge het gestelde in lid 10 de werknemer heeft bepaald het recht op vakantie te doen vervangen door een uitbetaling in geld, wordt het laatst te genieten maandsalaris gedeeld door 22 voor het berekenen van een hele vakantiedag of door 44 voor het berekenen van een halve vakantiedag. Met het laatst te genieten maandsalaris wordt hier bedoeld het overeengekomen salaris inclusief de vakantietoelage en eventueel dertiende maand.
12. De werkgever is verplicht aan de werknemer bij het beëindigen van het dienstverband een schriftelijk bewijs te verstrekken, waaruit blijkt hoeveel niet-genoten vakantiedagen hij aan de werknemer in geld heeft uitbetaald.
13. Indien de werknemer vóór het beëindigen van zijn dienstverband nog niet alle werkdagen verlof zonder behoud van salaris, als bedoeld in lid 9, heeft kunnen genieten, zal de werkgever het resterende aantal werkdagen verlof zonder behoud van salaris vermelden in het schriftelijk bewijs als bepaald in lid 12.

TOELICHTING

Het is van belang dat de werknemer, die in de vakantie of tijdens een snipperdag door ziekte of ongeval wordt getroffen, zich onmiddellijk in verbinding stelt met de werkgever. Indien de werknemer daarbij in het buitenland vertoeft, dient hij zo spoedig mogelijk contact op te nemen met een plaatselijke arts, teneinde een medische verklaring te verkrijgen.

Vakantierechten verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven.

Artikel 21 Bijzondere verloven

1. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 19 en 20 van deze CAO, de artikelen 7:628 en 629b Burgerlijk Wetboek en de Wet Arbeid en Zorg (zie toelichting) heeft de werknemer recht op bijzonder verlof met behoud van het bruto maandsalaris:
 - a. gedurende de daarvoor benodigde tijd met een maximum van één dag bij zijn ondertrouw;
 - b. gedurende de daarvoor benodigde tijd met een maximum van één dag bij het ondertekenen van een (notarieel) samenlevingscontract;
 - c. gedurende twee dagen bij zijn huwelijk;
 - d. gedurende één dag bij het huwelijk van zijn kind, stief- en pleegkind, zijn vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;
 - e. gedurende één dag bij zijn 25- en 40-jarig huwelijksfeest;
 - f. gedurende één dag bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van zijn ouders en schoonouders en bij het 50- en 60-jarig huwelijksfeest van zijn grootouders en van de grootouders van zijn echtgeno(o)t(e);
 - g. gedurende de tijd van de dag van het overlijden af tot en met de dag van de begrafenis of crematie van zijn echtgeno(o)t(e) en van een tot zijn gezin behorend kind, stief- en pleegkind;
 - h. gedurende maximaal drie dagen bij het overlijden en de begrafenis of crematie van zijn niet onder sub g genoemd kind, stief- en pleegkind, zijn vader,

moeder, stief- en pleegvader, stief- en pleegmoeder, schoonvader, schoonmoeder, schoonzoon en schoondochter;

- i. gedurende één dag bij het overlijden of bij de begrafenis of crematie van zijn (over)grootvader en (over)grootmoeder, de (over)grootvader en (over)grootmoeder van zijn echtgeno(o)t(e), zijn kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;
 - j. gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van vijf dagen per kalenderjaar voor het bijwonen van vergaderingen van de vakbond waarvan de werknemer lid is en voor zover hij deel uitmaakt van een besturend orgaan, mits hiertoe een schriftelijk verzoek van de vakbond is overgelegd en de werkzaamheden, naar het oordeel van de werkgever, dit toelaten;
 - k. gedurende de daarvoor benodigde tijd voor het bezoek aan een zorgverlener betreffende de eigen gezondheid, tenzij dit bezoek zonder bezwaar buiten de dagelijkse arbeidstijd kan plaatsvinden. Indien dit laatste niet mogelijk is, dient het bezoek zoveel mogelijk aan het begin of aan het einde van de werkdag plaats te vinden;
 - l. gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van één dag per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer;
 - m. gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van in totaal tweemaal vijf dagen voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de aanstaande pensionering, indien de werknemer 60 jaar of ouder is en voorzover dit verlof niet cumuleert met het bepaalde onder sub j;
 - n. gedurende de daarvoor naar redelijkheid benodigde tijd voor het voeren van sollicitatiegesprekken na door de werkgever aangezegd ontslag, of bij dreiging van een dergelijke aanzegging, indien dit niet aan de werknemer verweten kan worden.
2. Het in lid 1 bepaalde recht op bijzonder verlof zal, voor wat betreft de gevallen als genoemd onder sub d, f, h en i slechts worden toegekend wanneer plechtigheden of gebeurtenissen door de werknemer worden bijgewoond en vallen op een dag waarop door werknemer normaliter wordt gewerkt.
 3. De bepalingen in de Wet Arbeid en Zorg gelden als minimumbepalingen. Een samenvatting van de Wet Arbeid en Zorg is in de toelichting opgenomen.
- In aanvulling op de Wet Arbeid en Zorg:
- heeft de werknemer gedurende het tiendaags kortdurend zorgverlof recht op volledige doorbetaling van het salaris.
 - zal de werkgever (aansluitend op het kortdurend zorgverlof dan wel in gevallen anders dan omschreven in de Wet Arbeid en Zorg) op verzoek van de werknemer aan hem bijzonder verlof verlenen, al dan niet met behoud van salaris, in het geval van ziekte van een kind, partner, huisgeno(o)t(e) of andere verzorgingsbehoevenden, voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft c.q. andere calamiteiten in verband met de verzorging.

TOELICHTING

De georganiseerde werknemer, die ten behoeve van vergaderingen van zijn vakbond gebruik wil maken van de mogelijkheid van bijzonder verlof met behoud van salaris, als bedoeld in lid 1 sub j, dient het aan de werkgever te overhandigen schriftelijke verzoek eerst zelf bij zijn vakbondsbestuur aan te vragen.

De werknemer heeft recht op bijzonder verlof gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van vijf dagen per kalenderjaar voor het volgen van scholing en vorming, geen vakopleiding betreffende, gefinancierd of gesubsidieerd door de in artikel 40 genoemde Stichting Fonds Architectenbureaus.

Hierbij zal worden getracht om in enig kalenderjaar een cumulatie met het bijzonder verlof onder lid 1 sub j zoveel mogelijk te voorkomen.

Wet Arbeid en Zorg

Op 1 december 2001 is de Wet Arbeid en Zorg in werking getreden. In deze wet zijn nieuwe en reeds bestaande verlofregelingen ondergebracht die het combineren van arbeid en zorg beter mogelijk maken. Lid 3 bevat een aantal afspraken ter aanvulling op de Wet Arbeid en Zorg. Hieronder volgt een korte samenvatting van de Wet Arbeid en Zorg.

Kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof is een nieuwe verlofvorm die werknemers in staat stelt zelf gedurende korte tijd een ziek thuiswonend (pleeg)kind, een partner of een ouder te verzorgen. Om aanspraak te kunnen maken op kortdurend zorgverlof moet er sprake zijn van noodzakelijke verzorging vanwege ziekte. Deze noodzaak betreft niet alleen de behoefte aan zorg, ook moet noodzakelijk zijn dat de werknemer die zorg verleent en dat die zorg niet op andere wijze verstrekt kan worden.

Het verlof bedraagt voor een werknemer die fulltime werkt maximaal 10 dagen per jaar. Voor een werknemer die parttime werkt bestaat er recht op een evenredig deel van die 10 dagen.

De werknemer moet het opnemen van het kortdurende zorgverlof vooraf, onder opgave van de reden, melden aan de werkgever. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Bij die melding geeft de werknemer ook de omvang, de wijze van opnemning en de vermoedelijke duur van het verlof aan.

Het verlof gaat in op het tijdstip waarop de werknemer het opnemen ervan meldt aan de werkgever.

De werkgever kan het zorgverlof weigeren op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Als het zorgverlof eenmaal is ingegaan kan de werkgever het verlof dat al is toegekend, niet meer ongedaan maken.

De werkgever mag niet achteraf aangeven dat de werknemer geen aanspraak kan maken op het kortdurend zorgverlof in verband met zwaarwegende bedrijfsbelangen.

De werkgever kan van de werknemer achteraf wel verlangen dat hij aannemelijk maakt dat er sprake was van noodzakelijke verzorging van een zieke.

Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon behoudt de werknemer gedurende de periode dat hij kortdurend zorgverlof geniet recht op 70% van het loon, maar tenminste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon. Het loon wordt verminderd met het bedrag van de door de werkgever vergoede onkosten die de werknemer door het niet verrichten van zijn werk heeft bespaard.

Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, waaronder het kraamverlof

Naast het kortdurend zorgverlof geeft het calamiteitenverlof de werknemer het recht om in onvoorziene spoedeisende situaties korte tijd verlof op te nemen om de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen (zoals bijvoorbeeld het afhalen van een ziek kind uit het kinderdagverblijf).

De werknemer die gebruik wenst te maken van het calamiteitenverlof moet dit vooraf melden aan de werkgever. De werknemer moet daarbij ook de reden vermelden. Alleen als het niet mogelijk is om die melding vooraf te doen, kan dit achteraf maar wel zo spoedig mogelijk.

Overigens mag de werkgever achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn werk niet heeft kunnen verrichten wegens een van de redenen van het wettelijk calamiteitenverlof. De werkgever mag het verlof niet weigeren.

Calamiteitenverlof is betaald verlof; de werknemer heeft aanspraak op volledige doorbetaling van zijn loon.

Indien zowel aan de voorwaarden voor calamiteitenverlof als aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof wordt voldaan, eindigt het calamiteitenverlof na een dag en gaat het over in kortdurend zorgverlof.

Kraamverlof

Het kraamverlof is sinds 1 december 2001 een wettelijk verlof dat de werknemer gedurende 4 weken na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, het recht geeft op 2 dagen verlof met behoud van loon. Het recht bestaat vanaf de dag dat het kind verblijft bij de moeder. Naast het kraamverlof bestaat recht op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof voor het bijwonen van de bevaling en het doen van aangifte.

Langdurend zorgverlof

Per 1 juni 2005 is het recht op langdurend zorgverlof opgenomen in de Wet Arbeid en Zorg. Hierdoor hebben werknemers het recht op verlof als de partner, ouder of (inwonend) kind van de werknemer levensbedreigend ziek is.

De totale omvang van het verlof is maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur gedurende een periode van 12 achtereenvolgende maanden. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 weken. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.

De werkgever kan het verlof (vooraf) weigeren op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

De werknemer moet het langdurend zorgverlof ten minste twee weken van tevoren schriftelijk aanvragen met opgave van redenen en onder vermelding van de persoon die verzorging nodig heeft. De werknemer moet daarbij ook aangeven het tijdstip van ingang, de omvang en de voorgenomen duur van het verlof en hoe de uren per week worden opgenomen. De werkgever deelt zijn beslissing schriftelijk aan de werknemer mede. Als de werkgever nalaat om dit uiterlijk een week voor de beoogde ingangsdatum van het verlof te doen, dan gaat het verlof in overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

Het langdurend zorgverlof is onbetaald verlof. Tijdens het langdurend zorgverlof vindt wel opbouw van vakantiedagen plaats.

Adoptieverlof en verlof bij pleegzorg

Werknemers die een kind adopteren hebben recht op maximaal 4 aaneengesloten weken adoptieverlof. Ook pleegouders hebben recht op maximaal vier aaneengesloten weken verlof. Voorwaarde is wel dat bij plaatsing van het kind in het gezin duidelijk is dat het kind duurzaam in het gezin wordt opgenomen. Beide ouders hebben recht op het verlof. Het recht op verlof bestaat vanaf 2 weken voor de eerste dag van de feitelijke opname van het kind. Het recht op verlof bestaat gedurende een periode van 18 weken.

De werknemer moet de ingangsdatum van het verlof, voor zover mogelijk, uiterlijk 3 weken van tevoren aan de werkgever melden. Daarbij dient de werknemer ook aan te geven wat de omvang van het verlof zal zijn.

Gedurende de verlofperiode van 4 weken heeft de werkgever geen loondoorbetalingsverplichting. In plaats daarvan heeft de werknemer recht op een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg. De uitkering bedraagt 100% van het dagloon. Hoewel de werkgever tijdens het verlof geen loondoorbetalingsverplichting heeft, moet de werkgever over deze periode wel vakantietoeslag betalen. De opbouw van vakantiedagen loopt ook gewoon door.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De regeling voor zwangerschaps- en bevallingsverlof die in de praktijk al bestond is wettelijk vastgelegd in de Wet Arbeid en Zorg. De regeling is in grote lijnen hetzelfde gebleven. De werknemster heeft recht op ten minste 16 weken verlof. De werknemster kan zelf de aanvangsdatum van het verlof bepalen. Er bestaat recht op verlof vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum met als uiterste datum vier weken voor deze dag. De werknemster moet de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof uiterlijk drie weken van tevoren aan de werkgever melden en daarbij een zwangerschapsverklaring overleggen.

Gedurende de periode dat het verlof wordt genoten heeft de werknemster recht op een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg. Deze bedraagt 100% van

het laatste loon. De werkgever moet over de periode van verlof wel vakantietoeslag betalen. De opbouw van vakantiedagen loopt ook gewoon door.

Ouderschapsverlof

Vanaf 1 januari 2009 is het recht op ouderschapsverlof verlengd van 13 naar 26 maal de wekelijkse arbeidsduur. Als voor een kind al vóór 1 januari 2009 (gedeeltelijk) verlof is opgenomen, geldt de oude regeling en bestaat er slechts recht op 13 weken ouderschapsverlof.

Het recht op verlof bestaat indien de arbeidsverhouding ten minste een jaar heeft geduurd. Beide ouders hebben per kind één keer recht op ouderschapsverlof.

Geen recht op verlof bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.

Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt 26 maal de arbeidsduur per week. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 maanden (onder de oude regeling: een aaneengesloten periode van ten hoogste 6 maanden). Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. Als de werknemer op deze wijze (de standaardregeling) het verlof wil opnemen, moet de werkgever hier zonder meer mee instemmen.

In afwijking van de standaardregeling kan de werknemer verzoeken om

- verlof voor een langere periode dan 12 maanden (onder de oude regeling: een langere periode dan 6 maanden), of
- het verlof op te delen in ten hoogste 3 perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt, of
- meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.

De werkgever kan een dergelijk verzoek van de werknemer afwijzen indien zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.

De werknemer moet het ouderschapsverlof 2 maanden van tevoren schriftelijk melden bij de werkgever. Daarbij moet dan tevens worden aangegeven wat de (vermoedelijke) datum van ingang is en hoe men het verlof wenst op te nemen. Deze meldingsverplichting geldt voor elk tijdvak van ouderschapsverlof.

Het ouderschapsverlof is in beginsel onbetaald.

V CAO À LA CARTE**Artikel 22 CAO à la carte/Levensloop**

Iedere individuele werknemer kan gebruik maken van de CAO à la carte-regeling op grond van onderstaande bepalingen. Indien de werknemer hierom verzoekt, zal de werkgever hieraan 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 vakantietoeslag, de 13^e maand (of equivalent), de winstdeling, de meer-uren bij deeltijdarbeid.

De bronnen kunnen worden ingezet voor de volgende doelen: het kopen van extra verlofdagen, extra pensioenopbouw 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 ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of, indien niet aanwezig, de meerderheid van de werknemers.

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:

$$\frac{\text{maandsalaris} \times 12,96 + \text{vaste } 13^{\text{e}} \text{ maand}^*}{261}$$

* 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.

4. Levensloopregeling

Iedere werknemer heeft het recht om te sparen in een levensloopregeling. CAO-partijen hebben in het kader van de levensloopregeling het volgende vastgesteld:

- Het gespaarde levensloopsaldo kan worden aangewend voor verlofperiodes van minimaal twee maanden of als inkomensvoorziening tijdens een periode van verlof voorafgaand aan het pensioen. Tevens kan het tegoed worden aangewend als compensatie van het inkomen bij opname van onbetaald verlof in het kader van de Wet Arbeid en Zorg.
- Een verlofperiode dient minimaal zes maanden voorafgaand aan de verlofperiode bij de werkgever te worden aangevraagd. Deze bepaling geldt niet bij het opnemen van verlof in het kader van de Wet Arbeid en Zorg.
- Tijdens een verlofperiode worden geen salarisverhogingen (zowel periodieke als CAO-verhogingen) c.q. salarisaanpassingen toegekend. Deze worden indien van toepassing toegekend na afloop van het verlof.
- Het opnemen van een verlofperiode heeft geen consequenties voor de pensioenopbouw doordat betaling van de pensioenpremie ongewijzigd en overeenkomstig de verdeling van de premielasten zoals geregeld in het Pensioenreglement A, wordt voortgezet.
- Tijdens een verlofperiode vindt er opbouw van vakantiedagen plaats. Deze opbouw van vakantiedagen is gelijk aan de verhouding tussen de hoogte van de uitkering ten laste van het gespaarde levensloopsaldo en de hoogte van het salaris op fulltime basis.
- Tijdens een verlofperiode kan een eventuele deelname in een collectieve ziektekostenverzekering ongewijzigd worden voortgezet.
- Ziekte tijdens een verlofperiode schort het verlof niet op.
- Op bureauniveau worden afspraken gemaakt over secundaire arbeidsvoorwaarden, waaronder vergoedingen, gebruik lease-auto, gsm, e.d. tijdens een verlofperiode.
- Op bureauniveau kunnen afspraken gemaakt worden over het opnemen van een verlofperiode in het kader van de levensloopregeling gecombineerd met een periode van (on)betaald verlof.
- Na afloop van de verlofperiode heeft de werknemer recht op terugkeer in de eigen functie of eventueel een gelijkwaardige functie. Dit geldt ook voor werknemers die een verlofperiode in het kader van de levensloopregeling combineren met een periode van (on)betaald verlof. De werknemer en

werkgever maken hierover voorafgaand aan het verlof afspraken.

VI VERGOEDINGEN EN VOORZIENINGEN

Artikel 23 Overwerkvergoeding

1. De werkgever is overwerkvergoeding verschuldigd voor overwerk als bedoeld in artikel 18 lid 3, indien gerekend over een periode van dertien weken het gemiddeld aantal uren dat per week gewerkt is, boven de voor werknemer in zijn arbeidsovereenkomst vastgestelde arbeidsduur ligt. Het totaal aantal uren per dertien weken wordt naar boven afgerond op hele uren. In het totaal aantal uren per dertien weken worden niet meegerekend de uren als genoemd in lid 2 sub b, c en d. Deze uren zijn steeds overuren waarvoor een overwerktoeslag verschuldigd is.
2. De overwerkvergoeding die de werkgever op grond van lid 1 verschuldigd is, bedraagt:
 - a. voor overwerk op maandag t/m vrijdag tussen 6.00 en 22.00 uur: het uursalaris van de werknemer, vermeerderd met een overwerktoeslag van 25%;
 - b. voor overwerk op maandag t/m donderdag tussen 22.00 en 24.00 uur: het uursalaris van de werknemer, vermeerderd met een overwerktoeslag van 50%;
 - c. voor overwerk op maandag t/m vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur, vrijdag tussen 22.00 en 24.00 uur en op zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: het uursalaris van de werknemer, vermeerderd met een overwerktoeslag van 100%;
 - d. voor overwerk op zon- en feestdagen als genoemd in artikel 12 lid 8 tussen 0.00 en 24.00 uur: het uursalaris van de werknemer, vermeerderd met een overwerktoeslag van 125%.

Schematisch ziet een en ander er als volgt uit:

	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag
00.00-06.00 uur	100%	100%	100%	100%	100%	100%	125%
06.00-22.00 uur	25%	25%	25%	25%	25%	100%	125%
22.00-24.00 uur	50%	50%	50%	50%	100%	100%	125%

Onder het uursalaris wordt verstaan: het quotiënt van het bruto-jaarsalaris (exclusief vakantietoeslag en gratificaties) en het aantal uren dat men op jaarbasis in dienst is. Dit aantal uren kan maximaal bedragen: $52 \times 40 = 2080$ (en voor de werknemer die op 31 december 2007 in dienst was en ervoor heeft gekozen per 1 januari 2008 de voor hem in zijn arbeidsovereenkomst vastgestelde arbeidsduur te handhaven: $52 \times 38 = 1976$).

3. Het aantal overuren kan naar keuze van de werknemer worden uitbetaald, dan wel binnen zes maanden in vrije tijd worden opgenomen. De overwerktoeslag zal echter altijd worden uitbetaald.
4. De werkgever is geen overwerkvergoeding verschuldigd voor overwerk vericht door werknemers vanaf functiegroep J.

TOELICHTING

Het tijdstip waarop begonnen moet worden met de totalisatie per dertien weken ingevolge lid 1, is de week waarin voor het eerst (weer) overgewerkt wordt.

Voorbeeldberekening

Let op: in dit voorbeeld wordt uitgegaan van een **normale arbeidsduur** bij een volledig dienstverband van **40 uur per week**.

Week 1: 44 uren gewerkt	Week 2: 40 uren gewerkt
Week 3: 40 uren gewerkt	Week 4: 42 uren gewerkt
Week 5: 42 uren gewerkt	Week 6: 42 uren gewerkt
Week 7: 40 uren gewerkt	Week 8: 46 uren gewerkt waarvan 2 uren op zaterdag
Week 9: 46 uren gewerkt	Week 10: 42 uren gewerkt
Week 11: 40 uren gewerkt	Week 12: 42 uren gewerkt
Week 13: 42 uren gewerkt	
Gemiddeld: 42 uren per week gewerkt	
Overwerk: 2 uur per week met 25% toeslag	

De twee uren die op zaterdag gewerkt zijn, zijn niet meegerekend omdat voor deze uren zonder meer een overwerktoeslag verschuldigd is van 100% (zie lid 2).

Wordt de periode van dertien weken onderbroken door vakantiedagen, roostervrije dagen of ziektedagen, dan dienen deze dagen wel meegerekend te worden bij de totalisatie.

Artikel 24 **Betaling van reizen buiten arbeidstijd**

- De werknemer aan wie tijdens zijn dienstverband door de werkgever, niet van incidentele aard zijnde, werkzaamheden worden opgedragen op een andere locatie dan de ten tijde van zijn indiensttreding of later overeengekomen plaats van uitvoering van de werkzaamheden ontvangt, als ten gevolge daarvan meer reizen moeten worden gemaakt, een vergoeding indien:
 - werknemer ten hoogste functieschaal H heeft;
 - de werkzaamheden op de andere locatie langer dan vier weken ononderbroken voortduren en minimaal drie dagen per werkweek worden verricht;
 Uitgaande van de standaardreistijd wordt de helft van de extra reistijd door de werkgever vergoed. Van deze extra reistijd komt echter maximaal één uur per dag voor rekening van de werknemer. Zowel de standaardreistijd als de extra reistijd dienen te worden berekend aan de hand van een op het bureau algemeen geaccepteerde routeplanner.
- De in lid 1 bedoelde vergoeding bedraagt een uursalaris van de werknemer, zijnde:
 - het maandsalaris gedeeld door (22 dagen x 8 uur) per werkdag dat op de andere locatie is gewerkt en
 - voor de werknemer die op 31 december 2007 in dienst was en ervoor heeft gekozen per 1 januari 2008 de voor hem in zijn arbeidsovereenkomst vastgestelde arbeidsduur te handhaven bij een dienstverband van 38 uur of 40 uur met 11,5 dag roostervrije tijd: het maandsalaris gedeeld door (22 dagen x 7,6 uur) per werkdag dat op de andere locatie is gewerkt.
- De in lid 1 en 2 genoemde vergoeding geldt niet voor werknemers die werkzaamheden op de bouwplaats verrichten.

- Werkgever en werknemers kunnen, in afwijking van lid 1 en met inachtneming van artikel 41, op individueel niveau of op bureauniveau een van bovenstaande afwijkende regeling overeenkomen.

TOELICHTING

Als het reizen aan de functie inherent is, is deze bepaling niet van toepassing.

Artikel 25 **Arbeid buiten de vaste woonplaats**

- De werknemer, die toezicht uitoefent op een bouwwerk buiten zijn vaste woonplaats, of in opdracht van zijn werkgever tijdelijk elders werkzaamheden verricht, ontvangt een vergoeding voor de door hem gemaakte reis- en verblijfkosten.
- Wanneer met het oog op de gewenste voortgang van het bouwwerk of ter besparing van reis- en verblijfkosten de werkgever in overleg met de werknemer en met diens toestemming een verhuizing van de werknemer noodzakelijk acht, worden de uit deze verhuizing redelijk voortvloeiende kosten volledig aan de werknemer vergoed.

Artikel 26 **Inkomen bij ziekte/arbeidsongeschiktheid**

1. Loondoorbetaling eerste en tweede ziektejaar

Het eerste ziektejaar

Het eerste ziektejaar heeft de werknemer recht op volledige doorbetaling van het salaris dat hij zou hebben genoten indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

Het tweede ziektejaar

Het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer 70% van het salaris dat hij zou hebben genoten indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, aangevuld tot 100% indien de werknemer voldoende meewerkt aan zijn reïntegratie, 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 reïntegratie. 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.

Bij verschil van mening kunnen werkgever en werknemer het oordeel van de bedrijfsarts (begeleidende instantie) of werknemer voldoende heeft meegewerkt aan zijn reïntegratie, onderwerpen aan arbitrage. De branche zal hier toe faciliteiten bieden.

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.

- 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 Inkomensvoorziening Volledige Arbeidsongeschiktheid (IVA) als bedoeld in de WIA dan blijft de werkgever verplicht tot voornoemde loondoorbetaling voorzover deze de werknemer toekomstige uitkering op grond van de IVA te boven gaat.

b. Indien op grond van de Wet Verbetering Poortwachter de bevoegde instantie de werkgever een sanctie oplegt omdat deze zich onvoldoende heeft ingespannen dan wel onvoldoende heeft meegewerkt aan reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer en deze sanctie bestaat uit verlenging van de loondoorbetalingsverplichting (maximaal een jaar) dan blijft de werknemer gedurende de door de bevoegde instantie opgelegde loondoorbetalingsverplichting in het derde ziektejaar recht houden op volledige doorbetaling van het salaris dat hij zou hebben genoten indien 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.

d. 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 navolgende voorwaarden te voldoen:

- de verzekering keert uit bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% tot 80%;
- de uitkering dient te worden verstrekt tot het 65-ste levensjaar;
- de uitkering dient met minimaal 2% per jaar te zijn 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 (2009 = € 47.802,15), minus de uitkeringen welke de werknemer op grond van de WGA ontvangt.

De voor deze verzekering benodigde premie komt, tot een maximum van 0,25% van het SV-loon (2009 = € 47.802,15) 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 omdat deze werknemers geen rechten kunnen ontleen aan de verzekering en zij dus geen verzekeraar belang hebben.

TOELICHTING

Er wordt nadrukkelijk op gewezen, dat het niet naleven van de voor bouwwerken gegeven veiligheidsvoorschriften (bijvoorbeeld het dragen van veiligheidshelmen of veiligheidsschoenen) voor de werknemer zeer ernstige moeilijkheden kan opleveren bij de beantwoording van de vraag of arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte 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 27 Invaliditeitspensioenen

Met ingang van 1 januari 2006 worden in verband met de nieuwe Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen alleen nog uitkeringen gedaan op grond van de invaliditeitspensioenregeling aan diegenen die vóór 1 januari 2004 reeds ziek waren en als gevolg hiervan in de WAO terecht zijn gekomen.

TOELICHTING

In die gevallen waarin nog een invaliditeitspensioen wordt uitgekeerd voorziet deze in een aanvulling op de WAO-uitkering tot 70% van het laatstverdiende loon voor zover dit de maximum WAO-uitkeringsgrondslag niet overstijgt. Met ingang van 1 januari 2006 wordt er geen premie meer geheven voor het invaliditeitspensioen.

Artikel 28 Overlijden van de werknemer

De werkgever keert na het overlijden van de werknemer aan diens nagelaten betrekkingen een bedrag uit, gelijk aan het salaris over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met twee maanden na de dag van het overlijden, vermeerderd met het vakantiegeld, de vaste dertiende maand en eventuele winstdeling over deze twee maanden en 2/12 deel van het jaarbedrag aan vaste gegarandeerde bijzondere beloningen.

Op deze bedragen worden de uitkeringen in mindering gebracht, welke de nagelaten betrekkingen van de werknemer terzake van diens overlijden ontvangen ingevolge de Ziekwet en/of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) dan wel de WAO.

De overlijdensuitkering wordt uitbetaald conform de fiscale regels.

TOELICHTING

Er wordt op gewezen dat met het overlijden van de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer niet van rechtswege eindigt. De erfgenaam of de opvolger van de overleden werkgever kan de arbeidsovereenkomst beëindigen door opzegging (zie artikel 5) of de arbeidsovereenkomst laten ontbinden via de kantonrechter.

Onder nagelaten betrekkingen 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 voorzagen en met wie hij in gezinsverband leefde, indien de onder a en b bedoelde personen ontbreken.

Artikel 29 Bedrijfspaarregelingen/Winstdeling

1. Partijen bij deze CAO bevelen aan, daar waar nog geen bedrijfspaarregelingen/winstdeling bestaan, over te gaan tot invoering van dergelijke regelingen. Het initiatief hiertoe kan ook worden genomen door een vertegenwoordiging van het personeel.

- Indien een meerderheid van de werknemers verzoekt om invoering van de spaarloonregeling, dan zal de werkgever hieraan zijn medewerking verlenen.

VII OUDERENBELEID EN (PRE)PENSIOEN

Artikel 30 Seniorenbeleid

Werknemers van 58 jaar en ouder kunnen indien zij behoefte hebben aan taakverlichting de volgende keuze maken:

- Korter gaan werken, waarbij de arbeidsduur vrijwillig teruggebracht wordt naar niet minder dan 32 uur per week. Het terugbrengen van de arbeidsduur heeft geen consequenties voor de pensioenopbouw en de VUT-rechten van de werknemer doordat betaling van de pensioen- en de VUT-premie ongewijzigd wordt voortgezet op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur alsmede de oorspronkelijke verdeling van de premielasten over werkgever en werknemer. De werknemer kan de teruggang in zijn salaris als gevolg van deze keuze (gedeeltelijk) compenseren door de bovenwettelijke vakantiedagen (dit zijn ook de extra vakantiedagen op grond van artikel 19 lid 3) als bron in te zetten.
- Binnen dezelfde functiefamilie één functieniveau lager gaan werken met behoud van salaris.

Artikel 31 Vrijwillig Vervroegd Uittreden (VUT)

Er is een CAO inzake aanvullingsregeling en inzake afwikkeling vrijwillig vervroegd uittreden voor personeel in dienst van Architectenbureaus.

Van deze overeenkomst vormen de statuten en het reglement van de Stichting Uittreden Architectenbureaus (SUA) een integrerend onderdeel.¹

TOELICHTING

Uittreden op grond van de VUT-regeling is na 1 januari 2006 niet meer mogelijk. Degenen die vóór 1 januari 2006 al zijn uitgetreden – parttime dan wel fulltime – blijven hun rechten houden. De begeleiding door regelgeving, financiering, uitkering en administratieve ondersteuning door de SUA in verband met de beëindiging van de VUT-regeling per 1 januari 2006, tot het einde van de laatste VUT-uitkering, zijn geregeld in bovengenoemde CAO.

Bij de overgang naar de nieuwe pensioenregeling die per 1 januari 2006 van kracht is geworden, is de Aanvullingsregeling in het leven geroepen. Deze is onderdeel van bovengenoemde CAO. Met ingang van 1 januari 2006 kunnen onder voorwaarden aanvullingen worden toegekend aan werknemers die vóór 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en gebruik maken van vervroegd (deeltijd)ouderdomspensioen (zie Pensioenreglement A²). De voorwaarden en de hoogte van de aanvullingen zijn geregeld in bovengenoemde CAO en het daarvan onderdeel uitmakende aanvullingsreglement.

Premie ten behoeve van VUT- en Aanvullingsregeling:

Partijen bij deze CAO stellen de hoogte van de premie (op advies van het bestuur van de SUA), en de premieverdeling vast.

1. Genoemde CAO met statuten en reglement kan desgewenst worden gedownload van de website: www.architectencao.nl.

2. Een boekje met de verplichtstellingsbeschikking, statuten en pensioenreglement, waarvan het Pensioenreglement A deel uitmaakt, is op verzoek verkrijgbaar bij de Stichting Pensioenfonds voor de Architectenbureaus, pla Syntrus Achmea Pensioenbeheer, afdeling frontoffice, Postbus 9251, 1006 AG Amsterdam en kan desgewenst worden gedownload van de website: www.pensioenfondsarchitectebureaus.nl.

De premie over 2009 bedraagt 0,5% (van het brutoloon SV + spaarloon of levensloopt) en komt ten laste van de werkgever.

Artikel 32 Ouderdomspensioen

- Er is een ouderdomspensioenregeling waarvan de uitvoering is geregeld in het Pensioenreglement A en de statuten van de Stichting Pensioenfonds voor de Architectenbureaus¹.
- De arbeidsovereenkomst eindigt per de eerste van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt of bij eerdere beëindiging door de werknemer wegens pensioenering.

TOELICHTING

Bij beschikking van de Minister van Sociale Zaken, ingevolge de Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds, is voor de werknemers van 21 t/m 64 jaren deelneming aan de pensioenvoorziening in de Stichting Pensioenfonds voor de Architectenbureaus volgens de statuten en het pensioenreglement algemeen verplicht gesteld, behoudens in geval van door het bestuur verleende vrijstelling.

Ingevolge het Pensioenreglement A kent het Pensioenfonds toe:

- een opbouw ten behoeve van het ouderdomspensioen van 2,1% van de som van de pensioengrondslagen;
- een weduwen-, weduwnaars- en partnerpensioen, dat 70% bedraagt van het ouderdomspensioen;
- een wezenpensioen, dat 15% bedraagt van het ouderdomspensioen.

Het bestuur van de Stichting Pensioenfonds voor de Architectenbureaus stelt de premie vast. Partijen bij deze CAO stellen de lastenverdeling van de pensioenpremie vast. Van de pensioenpremie komt 55% ten laste van de werkgever en 45% ten laste van de werknemer.

De verplichting tot deelneming in het Pensioenfonds vangt aan op de eerste van de maand, waarin de werknemer de leeftijd van 21 jaren bereikt en eindigt met ingang van de eerste van de maand, waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaren bereikt.

VIII ARBO

Artikel 33 Preventie- en verzuimbeleid inzake ziekte en arbeidsongeschiktheid

- Terugdringing van het ziekteverzuim is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer(s).
- De werkgever zal maatregelen nemen gericht op terugdringing van het ziekteverzuim, reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten en het voorkomen van uitstroom wegens arbeidsongeschiktheid.
- Preventiebeleid ten aanzien van ziekteverzuim dient mede gericht te zijn op behoud en verbetering van de kwaliteit van de arbeid.

1. Een boekje met de verplichtstellingsbeschikking, statuten en pensioenreglement, waarvan het Pensioenreglement A deel uitmaakt, is op verzoek verkrijgbaar bij de Stichting Pensioenfonds voor de Architectenbureaus, pla Syntrus Achmea Pensioenbeheer, afdeling frontoffice, Postbus 9251, 1006 AG Amsterdam en kan desgewenst worden gedownload van de website: www.pensioenfondsarchitectebureaus.nl.

Artikel 34 Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

Er is een door CAO-partijen vastgestelde (digitale) branche-RI&E. Deze RI&E is toegespitst op de arbeidsomstandigheden en risico's in de architectenbranche.

TOELICHTING

Indien een architectenbureau tot en met 25 medewerkers de branche-RI&E toepast, vervalt de verplichting tot een toetsing door een kerndeskundige. De branche-RI&E is te vinden op www.arboarchitecten.nl.

Artikel 35 Vervolgtraject Arboconvenant 2002-2005 inzake RSI, werkdruk en vroegtijdige reïntegratie

1. Partijen erkennen dat het voorkomen van RSI, het terugdringen van werkdruk en het inzetten van een goed reïntegratiebeleid een verantwoordelijkheid is van werkgevers en werknemers.
2. Partijen zijn een vervolgtraject Arboconvenant overeengekomen teneinde in de gehele branche RSI en werkdruk te verminderen en reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers te bevorderen (zie ook het Protocol Gezond Werk).

Voor concrete maatregelen op het terrein van arbeidsomstandigheden wordt verwezen naar Bijlage I bij deze CAO. Deze bijlage vormt een integraal onderdeel van deze CAO.

IX WERKGELEGENHEID IN DE BEDRIJFSTAK**Artikel 36 Vervulling van vacatures**

1. Bij het ontstaan van nieuwe functies dan wel ter vervulling van vacatures zal eerst bij de eigen werknemers naar geschikte kandidaten gezocht worden. Pas daarna zal worden overgegaan tot een externe wervingsprocedure.
2. Indien vacatures niet binnen het eigen bureau kunnen worden vervuld, kan mede het UWV WERKbedrijf worden ingeschakeld, onder vermelding van de functie-inhoud (aard, niveau, werkomstandigheden, werktijden) en eisen (opleiding en ervaring).

Artikel 37 Fusie en gehele of gedeeltelijke bureausluiting

1. Bij fusie en gehele of gedeeltelijke bureausluiting zijn de informatie- en overlegprocedures, zoals bij de wet en de SER-fusiegedragsregels 2000 zijn voorgeschreven, van toepassing. Voorts zal de werkgever op overeenkomstige wijze overleg plegen bij het treffen van maatregelen genoemd in lid 2.
2. Bij een vermindering van het aantal arbeidsplaatsen binnen het bureau en binnen Nederland ten gevolge van:
 - afstoting van belangrijke delen van de activiteiten of beëindiging van onderdelen van het bureau;
 - fusies, waarbij niet de SER-fusiegedragsregels 2000 van toepassing zijn,
 is de werkgever gehouden om tijdig, in een stadium waarin de besluitvorming nog kan worden beïnvloed, de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of – indien deze ontbreekt – het gezamenlijke personeel informatie te verschaffen en hierover overleg te plegen. Daarnaast zal de werkgever de verstrekte informatie eveneens bespreken met de vakbonden, waarvan de werkgever bekend is dat zij leden onder zijn werknemers hebben.

3. De werkgever draagt er zorg voor dat, rekening houdende met de eventueel in het beraad gemaakte afspraken, de werknemers in het bureau worden geïnformeerd omtrent de bereikte conclusies.
4. Door de werkgever, dan wel door een der partijen beschikbaar gestelde informatie zal onder geheimhouding worden behandeld. Publicatie naar buiten zal slechts geschieden met instemming van de betrokken gesprekspartners.
5. De uiteindelijke verantwoordelijkheid en de daaruit voortvloeiende bevoegdheid van de werkgever voor het nemen van beslissingen, blijven onaangetast.
6. Teneinde de nadelige gevolgen van de maatregelen, genoemd in lid 1 en 2, voor de werknemers zoveel mogelijk op te vangen, zal de werkgever in overleg met de vakbonden maatregelen en voorzieningen treffen welke worden vervat in een Sociaal Plan.
7. Deze maatregelen en voorzieningen bestaan ten minste uit:
 - a. bij overplaatsing binnen het bureau, nevenvestigingen inbegrepen:
 - geen nadelig netto-salarisverschil;
 - geen proeftijd;
 - behoud van anciënniteit voor opzegtermijn e.d.;
 - tegemoetkoming in eventuele verhuiskosten;
 - voortzetting van eventuele studiekostenregeling, ziektekostenverzekering e.d.;
 - b. bij ontslag:
 - aanvullingen op uitkeringen krachtens de Werkloosheidswet (WW) (duur afhankelijk van leeftijd en/of diensttijd);
 - bij eerder vertrek tijdens opzegtermijn een tegemoetkoming (vertrekpremie);
 - verlof voor sollicitatie;
 - vergoeding van reiskosten binnen Nederland, gemaakt in verband met sollicitatiebezoeken, indien deze niet uit andere hoofde worden vergoed, op basis van openbaar vervoer tweede klas;
 - het wijzen van de werknemer op de verplichting zich zo spoedig mogelijk als werkzoekende in te schrijven bij het UWV WERKbedrijf;
 - regelingen van de door of via het bureau verstrekte geldleningen, hypotheek, spaartegoeden, studiekostenvergoeding e.d.;
 - voortzetting van de pensioenverzekering en de ziektekostenverzekering gedurende een overeengekomen periode, mits de werknemer zijn eigen premieaandeel blijft betalen;
 - mogelijke extra voorzieningen voor 60-jarigen en ouderen.
8. Dit artikel is niet van toepassing in geval van personeelsinkrimping als gevolg van werkvermindering.

Artikel 38 Personeelsinkrimping als gevolg van werkvermindering

1. a. Partijen bij deze CAO hebben tot doel voor de branche instrumenten te ontwikkelen die bij kunnen dragen aan herplaatsing van werknemers.
- b. Indien als gevolg van werkvermindering ten minste vijf arbeidsplaatsen in een kalenderjaar binnen het bureau vervallen, dient de werkgever dit, ten behoeve van het in sub a gestelde, schriftelijk te melden aan de Adviescommissie Personeelszaken Architectenbureaus (APA).
- c. De werkgever dient de melding als genoemd onder sub b te voorzien van een rapportage waarin ten minste opgave wordt gedaan van het aantal

werknemers wier arbeidsplaats vervalt met een onderverdeling naar functiefamilie, leeftijd, alsmede de lengte van het dienstverband.

- Indien als gevolg van werkvermindering een teveel aan werknemers dreigt, dient de werkgever de werknemers zo goed mogelijk voor te bereiden op een mogelijk ontslag. Voor werknemers die wegens bedrijfseconomische redenen daadwerkelijk ontslag wordt aangezegd op grond van een ontslagvergunning van het UWV WERKbedrijf dan wel een uitspraak van de kantonrechter en voor werknemers van wie het dienstverband wegens bedrijfseconomische redenen wordt beëindigd met wederzijds goedvinden, betekent dit tenminste recht op een tegemoetkoming van de werkgever in de kosten voor ondersteuning in de vorm van loopbaanoriëntatie, begeleiding of training via een extern bureau ter hoogte van € 500,-.

TOELICHTING

Met de tegemoetkoming van € 500,- wordt loopbaanoriëntatie, begeleiding of training ingekocht bij voorkeur via een van de vakbonden die partij zijn bij deze CAO. Werkgevers kunnen van de Stichting Fonds Architectenbureaus subsidie ontvangen voor deze tegemoetkoming.

Artikel 39 Sociaal beleid

De werkgever zal het personeel minimaal eenmaal per jaar verslag uitbrengen van de algemene gang van zaken in het bureau. Dit laat onverlet de verplichtingen die al voortvloeien uit de Wet op de Ondernemingsraden.

X SLOTBEPALINGEN

Artikel 40 Fonds Architectenbureaus

Er is een Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Fonds Architectenbureaus. Van die overeenkomst vormen de statuten en het reglement van de Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) een integrerend onderdeel.¹

TOELICHTING

Op grond van de algemeen verbindend verklaarde CAO inzake Fonds Architectenbureaus zijn werkgevers, welke uitsluitend of in hoofdzaak architectenwerkzaamheden verrichten, jaarlijks een bijdrage verschuldigd.

De uitvoering van deze CAO is opgedragen aan de SFA en omvat onder meer de financiering van een groot deel van de activiteiten van de APA.

Syntrus Achmea is belast met de heffing en de inning van de bijdragen.

Artikel 41 Gunstiger arbeidsvoorwaarden

Van deze CAO voor de werknemers in gunstige zin afwijkende salarissen en andere arbeidsvoorwaarden blijven gehandhaafd, tenzij deze in strijd met de wet en/of met deze CAO zijn vastgelegd.

Artikel 42 Adviescommissie Personeelszaken Architectenbureaus

De taak, samenstelling en werkwijze van de Adviescommissie Personeelszaken Architectenbureaus (APA) zijn geregeld in een reglement, dat als Bijlage II aan

1. Genoemde CAO met statuten en reglement kan desgewenst worden gedownload van de website: www.architectenca.nl.

deze CAO is gehecht en hiervan een integraal onderdeel vormt.

TOELICHTING

Alvorens men zich tot de APA wendt, verdient het aanbeveling eerst zorgvuldig kennis te nemen van het reglement van de APA, dat hiervoor als bijlage is opgenomen.

Artikel 43 Algemene ontheffingsbepaling

Wanneer strikte toepassing van de bepalingen van deze CAO leidt tot onbillijkheden van overwegende aard, is de APA bevoegd om overeenkomstig haar reglement desgevraagd van een of meer bepalingen van deze CAO ontheffing te verlenen.

TOELICHTING

De wijze waarop een verzoek om ontheffing moet worden ingediend, is geregeld in artikel 7 van het reglement van de APA.

Artikel 44 Duur, wijziging en opzegging van deze CAO

- Deze CAO is aangegaan voor het tijdvak van 1 april 2009 t/m 31 maart 2010.
- Indien geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het tijdstip waarop deze CAO eindigt, schriftelijk aan de andere partijen te kennen heeft gegeven, dat zij deze CAO wenst te doen eindigen of in een of meer bepalingen wijzigingen wenst, zodat deze CAO in gewijzigde vorm gecontinueerd kan worden, zal deze CAO geacht worden telkens voor één jaar stilzwijgend te zijn verlengd.
- Wanneer deze CAO is opgezegd, zullen gedurende de periode dat onderhandelingen over een nieuwe CAO plaatsvinden de bepalingen van de afgelopen CAO van kracht blijven tot ten hoogste twaalf maanden.

Protocol Modernisering van de CAO

CAO-partijen zullen de looptijd van deze CAO-periode gebruiken om de inhoud, tekst, toegankelijkheid en vormgeving van de CAO te moderniseren.

Aanleiding

Op basis van door CAO-partijen geformuleerde onderzoeksopdrachten, vastgelegd in protocollen bij de CAO 2007-2009, zijn gedurende de looptijd van die CAO onder verantwoordelijkheid van de SFA diverse onderzoeken uitgevoerd. De rapportages met aanbevelingen die uit deze onderzoeken zijn voortgekomen, zijn begin 2009 aan CAO-partijen opgeleverd.

Het betreft:

- employability;
- flexibiliteit;
- levensfasebewust personeelsbeleid;
- arbeidsmarktonderzoek, onderverdeeld in een benchmarkonderzoek en een onderzoek naar de attractiviteit van de branche.

Aangevuld met de door de SFA inmiddels in gang gezette beroepenanalyse, beschikt de branche met deze onderzoeksrapporten over analyses en aanbevelingen ten aanzien van een aantal belangrijke onderwerpen. CAO-partijen wensen de analyses en aanbevelingen verder op te pakken, waarbij de na publicatie van de onderzoeken sterk veranderde economische omstandigheden niet uit het oog moeten worden verloren. Via CAO-afspraken zouden de analyses en aanbevelingen moeten worden vertaald in uitvoerbare plannen en afspraken. Gezien de samenhang van deze onderwerpen wensen CAO-partijen dit te realiseren via een integrale aanpak.

Naast de uitkomsten van deze onderzoeksrapporten, leeft bij CAO-partijen al langer de wens de huidige CAO te moderniseren. De CAO voor personeel in dienst van architectenbureaus bestaat in zijn huidige vorm sinds een aantal decennia en is het resultaat van een cumulatie van jarenlange modificaties en aanvullingen. Hierdoor bevat deze veel ingewikkelde en gedetailleerde regelingen die niet altijd passen bij het dynamische en innovatieve karakter van de branche en, belangrijker, niet altijd aansluiten bij de behoeften van de in de branche werkzame ondernemingen en medewerkers.

Doelstellingen en uitgangspunten

Doelstelling is om uiterlijk 1 maart 2010 een concept van de gemoderniseerde CAO voor de architectenbranche te hebben gerealiseerd en op 1 april 2010 een gemoderniseerde CAO te hebben afgesloten. De modernisering heeft betrekking op:

- de inhoud van de CAO: de gekozen thema's en onderwerpen waarover afspraken worden gemaakt en de samenhang daartussen;
- de teksten van de CAO: vereenvoudigd, gebruiksvriendelijk (leesbaar) en eenduidig. Gedetailleerd waar noodzakelijk en op hoofdlijnen waar mogelijk;
- de vormgeving: eigentijds, passend bij de branche, visuele ondersteuning door schema's en tabellen;
- toegankelijkheid: een interactieve site op internet, waar naast de CAO-teksten ook toelichtingen en praktijkvoorbeelden met uitwerkingen zijn te vinden, wordt tenminste zo belangrijk als het 'CAO-boekje' dat daarnaast ook zal verschijnen;

- het proces voor de totstandkoming van dit concept van een gemoderniseerde CAO; meer dan voorheen zal worden getracht werkgevers en werknemers bij de totstandkoming van de CAO te betrekken. Naast de traditionele wijze van raadpleging, zal via de eerder genoemde interactieve site de achterban worden uitgenodigd middels peilingen, stellingen en forumdiscussies zijn mening te geven.

Naast de hiervoor genoemde doelstellingen hebben partijen met elkaar een aantal aanvullende uitgangspunten geformuleerd:

- het huidige niveau van het arbeidsvoorwaardenpakket, waaronder materiële en immateriële zaken, wordt in het traject gewaarborgd. Daarbinnen is uitruil mogelijk;
- de gemoderniseerde CAO sluit aan op ontwikkelingen in de branche en bevat een heldere, gebruiksvriendelijke procedure om afspraken op ondernemingsniveau te maken (keuzemogelijkheden, flexibiliteit). Dit kan alleen als er geconstateerd is dat er sprake is van een volwassen arbeidsrelatie;
- de gemoderniseerde CAO geeft voldoende ondersteuning aan de (veelal kleine) ondernemingen in de branche en biedt bescherming aan individuele medewerkers, door uitgewerkte regelingen, voorbeeldregelingen, toelichtingen en praktijkvoorbeelden;
- de gemoderniseerde CAO kan hiervoor (bijvoorbeeld) een onderscheid hanteren tussen standaardbepalingen, tenminste bepalingen, normbepalingen en keuzebepalingen, en geeft dat ook duidelijk aan in de tekst;
- de gemoderniseerde CAO stimuleert de ontwikkeling van medewerkers en ondernemingen, bevordert professioneel personeelsbeleid en ondersteunt volwassen arbeidsrelaties.

Thema's

Het proces tot modernisering van de CAO zal plaatsvinden rondom een aantal thema's, waarin meerdere onderwerpen samenkomen. In ieder geval komen aan de orde:

- beloning
- arbeidsduur en werktijden
- vakantie en verlof
- employabilty
- vergoedingen en voorzieningen

Protocol Implementatie resultaten Arbeidsmarktonderzoek Architectenbranche

De BNA streeft naar een verdere professionalisering van de architectenbranche, en van de daarin werkzaam zijnde ondernemingen en medewerkers. Het verbeteren van de in de branche al jaren achterblijvende rendementen maakt onderdeel uit van dit beleid en creëert verdere ruimte hiervoor.

Instroom en behoud van kwalitatief goed opgeleide medewerkers is van groot belang voor de branche. De verwachting is dat op termijn (wederom) een tekort ontstaat op de arbeidsmarkt door teruglopend aanbod en concurrentie met andere sectoren.

CAO-partijen hebben de SFA opdracht gegeven onderzoek te laten doen naar de attractiviteit van de branche en naar hoe de huidige primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zich verhouden tot zogenaamde 'aanpalende' branches. Daarbij zijn tevens kwalitatieve aspecten in beschouwing genomen, zoals arbeidsomstandigheden, functieniveau, regelcapaciteit en perspectief.

Uit het onderzoek blijkt dat de architectenbranche een prettige omgeving is om in te werken, waarbij de inhoud van het werk, de regelcapaciteit, de diversiteit van projecten en de balans tussen werk en privé in het bijzonder worden gewaardeerd.

Beloning is niet het belangrijkste motief bij de keuze voor een branche (instroom), maar vormt wel een belangrijk motief voor behoud of vertrek van medewerkers. Andere belangrijke factoren bij instroom en behoud van medewerkers zijn loopbaan- en studiemogelijkheden.

De aantrekkelijkheid van de branche omvat dus een veelheid van aspecten en meer dan beloning alleen. Bij de professionalisering van de branche streeft de BNA naar een integrale aanpak van arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid.

Uit het onderzoek waarin primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zijn vergeleken, blijkt dat de architectenbranche voor wat betreft de primaire arbeidsvoorwaarden in de afgelopen decennia een achterstand heeft opgelopen ten opzichte van een aantal (concurrerende) 'aanpalende' branches, in het bijzonder woningbouwverenigingen, ingenieursbureaus, projectontwikkelaars en overheid. Ten aanzien van de secundaire arbeidsvoorwaarden is dit beeld er ook, maar in minder sterke mate.

De in de afgelopen decennia opgelopen achterstand kan niet in één keer of op korte termijn worden ingelopen, zeker niet gezien de slechte economische situatie. Thans, in ieder geval in deze 'tussen CAO', die mede het gevolg is van de economische crisis, is niet het moment om de eerste stap te zetten om de beloningsachterstand te verkleinen. Wel streeft de BNA door inflatiecorrectie na om de achterstand niet te vergroten.

Per CAO-periode, doorgaans een periode van 2 jaar, zal een herijking plaatsvinden van de uitgangspositie van de branche. Daarbij moeten de recente ontwikkelingen van de aanpalende branches worden betrokken. Wat in ieder geval belangrijk is, is dat de architectenbranche de concurrentie op de arbeidsmarkt niet verliest doordat beloning te ver achterblijft. Daarvoor dient het verschil met de aanpalende branches tot een aanvaardbaar niveau te worden teruggebracht. Idealiter wordt de huidige achterstand in het komend decennium geminimaliseerd, c.q. tot het gewenste en aanvaardbare niveau teruggebracht. De uitkomsten hiervan, gekoppeld aan de lange termijn doelstelling en de economische omstandigheden en vooruitzichten in de branche van dat moment, vormen de uit-

gangspunten voor de beloningsvoorstellen.

De BNA streeft er verder naar om naast en/of in plaats van de traditionele beloningsvormen ook flexibele beloningsvormen overeen te komen, zoals beloningsvormen afgestemd op de prestaties van de medewerker c.q. de onderneming.

Voor het hiervoor geformuleerde en voor het moderniseringstraject, voor partij- en onlosmakelijk met elkaar verbonden, geldt dat het huidige arbeidsvoorwaardenpakket (tenminste) moet worden gewaarborgd.

Protocol Gezond Werk¹

De bij deze CAO betrokken partijen zijn een vervolgtraject op het Arbo-convenant 2002-2005 overeengekomen.

De problematiek rondom beeldschermwerk en werkdruk zijn thema's die aandacht vragen. Dit blijkt uit, onder andere, de eindrapportage van het convenant. Ter uitvoering van dit traject nemen partijen initiatieven om de branche op de hoogte te brengen en te blijven brengen van de ervaringen uit het eerste convenant. Partijen nemen ook initiatieven om werkdruk en beeldschermwerk-gereleerde problemen sterk te verminderen. Hiertoe wordt het projectbureau/sectorbureau voorlopig gecontinueerd en wordt het vanuit de SFA van voldoende middelen voorzien om het werk naar behoren te kunnen verrichten. De intentie is om het vervolgconvenant tot 2010 te continueren, dit op basis van jaarlijkse afspraken.

Partijen werken samen aan een geïntegreerde aanpak onder de noemer van Gezond Werk. Kern hiervan is dat werkgever en werknemer samen verantwoordelijk zijn om mensen met arbeidsbeperkingen hun capaciteiten te laten benutten. Dit kan het best in een integrale benadering van preventiebeleid, arbeidsomstandighedenbeleid, verzuimbegeleiding, reïntegratiebeleid en inkomensbeleid.

Partijen hebben afgesproken dat van werkgever en werknemer een maximale inzet verwacht mag worden om de resterende verdien capaciteit te benutten waarbij de voorkeur uitgaat naar behoud van de bestaande arbeidsrelatie. Als finale toets hiertoe zal het sectorbureau faciliteiten geven voor arbitrage.

BIJLAGE I

Concrete maatregelen voor arbeidsomstandigheden

- Werkgever draagt zorg voor informatiemateriaal over beeldschermwerk en werkdruk.
- Werkgever besteedt in het bureauoverleg aandacht aan beeldschermwerk en werkdruk.
- Werkgever stelt werknemers die risico lopen op fysieke klachten ten gevolge van beeldschermwerk in staat een workshop te volgen over het herkennen, voorkomen en genezen van deze klachten.
- Werkgever zal structureel contact hebben met de werknemersvertegenwoordiging over beeldschermwerk en werkdruk.
- Jaarlijks wordt in een gesprek tussen werkgever en werknemer aandacht besteed aan de arbeidsomstandigheden, waaronder de werkplekinrichting. Dit kan onderdeel zijn van het (jaarlijkse) functioneringsgesprek.
- Werkgever draagt ervoor zorg dat de werknemer het werken aan een beeldscherm telkens na ten hoogste twee achtereenvolgende uren afwisselt door andersoortige arbeid of door een rusttijd van tenminste tien minuten en tevens dat de werknemer per dag maximaal 6 uur beeldschermwerk verricht.
- Werkgever heeft een verzuimregistratiesysteem en een protocol verzuimbegeleiding (zie Wet Verbetering Poortwachter).
- Werkgever draagt zorg voor het beschikbaar stellen van actuele instrumenten voor het beoordelen van de werkplek, werkomstandigheden, etc. Deze instrumenten voldoen aan de stand der techniek. Werkgever kan hiervoor gebruik maken van de arbocatalogus Architecten¹.
- Werkgever draagt zorg voor een verzuimbegeleidingscontract met een arbodienst of een kerndeskundige waarin een jaarlijks verzuimoverleg wordt aangeboden. Werkgever kan hiervoor gebruik maken van Arbo Service Architecten, het brancheloket voor de architectenbranche².
- Werkgever zal bevorderen dat de werknemersvertegenwoordiging contact heeft met de arbodienst of kerndeskundige die verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding.
- Bij uitval wegens arbeidsongeschiktheid van een werknemer zullen werkgever en werknemer zoveel als mogelijk de reïntegratie binnen het eigen bureau, en indien dit niet lukt daarbuiten, bevorderen.
- Werkgever draagt zorg voor de wettelijke eisen op het gebied van arbeidsomstandigheden, zoals het periodiek uitvoeren van een Risico Inventarisatie en Evaluatie, het aanstellen van een preventiemedewerker en bedrijfshulpverlener(s).
- Werkgever kan voor alle maatregelen op het gebied van arbeidsomstandigheden branchespecifieke informatie verkrijgen via de arbocatalogus Architecten¹ en de site van Ctrl Arbo³.

¹ www.arbocatalogusarchitecten.nl

² www.arboservicearchitecten.nl

³ www.arboarchitecten.nl

¹ Ter bevordering van de reïntegratie is er een, door de SFA opgestart, Brancheloket geopend.

BIJLAGE II als bedoeld in artikel 42 van de CAO voor personeel in dienst van Architectenbureaus

Reglement van de Adviescommissie Personeelszaken Architectenbureaus

Artikel 1 Begripsbepalingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. CAO:
de CAO voor personeel in dienst van Architectenbureaus.
2. werkgever:
de werkgever als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub a van de CAO.
3. werknemer:
de werknemer als bedoeld in artikel 2 lid 1 sub c van de CAO.
4. APA:
de Adviescommissie Personeelszaken Architectenbureaus.

Artikel 2 Taak

De taak van de APA is het, ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de branche, entameren van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal-economisch opzicht optimaal functioneren van de architectenbureaus, het bevorderen van een goede samenwerking tussen werkgevers en werknemers alsmede het bevorderen van een goede uitvoering van de CAO door de volgende activiteiten:

- a. het behandelen van verzoeken om ontheffing als bedoeld in artikel 43 van de CAO (zie artikel 7 van dit reglement);
- b. het behandelen van verzoeken om bemiddeling (zie artikel 8 van dit reglement);
- c. het behandelen van verzoeken om interpretatie van bepalingen van de CAO (zie artikel 9 van dit reglement);
- d. het behandelen van beroepszaken in verband met de functie-indeling als genoemd in artikel 6 van de CAO (zie artikel 10 van dit reglement);
- e. het adviseren van belanghebbenden en (overheids)instanties inzake alle vragen, rijzende bij de uitvoering van de CAO of uitvoering van individuele arbeidsovereenkomsten waarop de CAO van toepassing is;
- f. de vervaardiging, uitgifte en verzending van de noodzakelijke hoeveelheid CAO-boekjes;
- g. het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het geformaliseerde overleg – met uitzondering van CAO-overleg – tussen sociale partners;
- h. het ontwikkelen en implementeren van beleid op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt;
- i. het desgevraagd adviseren van het UWV WERKbedrijf bij verzoeken om toestemming tot het beëindigen van de arbeidsverhouding tussen een werkgever en een of meer werknemers op wie de CAO van toepassing is (ontslagvergunning);
- j. het desgevraagd adviseren van de Arbeidsinspectie bij verzoeken om toestemming tot het verkorten van de werktijd per week onder evenredige vermindering van het geldende loon (werktijdverkortung).

Artikel 3 Samenstelling

1. De APA bestaat uit 6 leden, te weten:
3 werkgeversleden en 3 werknemersleden.
2. De werkgeversleden worden benoemd door de Koninklijke Maatschappij tot Bevordering der Bouwkunst Bond van Nederlandse Architecten BNA, gevestigd te Amsterdam.
De werknemersleden worden benoemd door de werknemersorganisaties, te weten:
één door CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp;
één door FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht
één door De Unie, vakbond voor en door professionals, gevestigd te Culemborg.
3. De in lid 2 genoemde organisaties benoemen elk één plaatsvervangend lid dat bij afwezigheid van een zittend lid aan de vergaderingen deelneemt.
4. De APA kiest uit het midden van de werkgevers- en werknemersleden een voorzitter, een secretaris/penningmeester, een plaatsvervangend voorzitter en een plaatsvervangend secretaris.
In het jaar negentienhonderdeenennegentig worden de functies van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter vervuld door werknemersleden en die van secretaris/penningmeester en plaatsvervangend secretaris door werkgeversleden.
Genoemde functies worden daarna, telkens voor een periode van één jaar afwisselend vervuld door werkgevers- en werknemersleden respectievelijk werknemers- en werkgeversleden.
5. De (plaatsvervangende) leden worden benoemd voor een periode van vier jaar; zij zijn terstond herbenoembaar. De geldende zittingsperiode eindigt op 31 december 2012. In een tussentijdse vacature wordt binnen twee maanden voorzien door de organisatie, die het vertrekkende (plaatsvervangende) lid had benoemd.
6. De in lid 2 genoemde organisaties hebben te allen tijde het recht de door hen benoemde (plaatsvervangende) leden te vervangen.
7. De APA wordt ontbonden na het verstrijken van de periode als bedoeld in artikel 44 lid 3 van de CAO.

Artikel 4 Besluitvorming

1. Beslissingen kunnen slechts worden genomen, indien ten minste vier leden van de APA aanwezig zijn, waaronder ten minste een van de werknemersleden en een van de werkgeversleden.
2. Elk lid brengt één stem uit, tenzij het aantal ter vergadering aanwezige werkgeversleden verschilt van het aantal werknemersleden, in welk geval elk van de leden van de ene groep evenveel stemmen uitbrengt als van de andere groep leden aanwezig zijn.
3. De APA neemt haar beslissingen bij gewone meerderheid van stemmen.
4. Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht.
5. Bij staking van stemmen wordt het voorstel de volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen dan opnieuw, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.

6. De leden zijn vrij ruggespraak te houden met de organisatie, door welke zij zijn benoemd.
7. De beslissing van de APA over een verzoek om ontheffing, bemiddeling of interpretatie wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de indiener meegedeeld.

Artikel 5 **Subcommissies**

De APA benoemt al dan niet uit haar midden:

- a. de leden van een subcommissie voor ontslagzaken en werktijdverkortingen;
- b. de leden van eventuele andere subcommissies van bijstand.

Artikel 6 **Adviseurs**

De leden van de APA zijn vrij zich ter vergadering door adviseurs te laten bijstaan.

Artikel 7 **Verzoeken om ontheffing**

1. Wanneer strikte toepassing van de bepalingen van de CAO leidt tot onbillikheden van overwegende aard, is de APA bevoegd om overeenkomstig dit reglement desgevraagd van een of meer bepalingen van de CAO ontheffing te verlenen.
2. Een verzoek om ontheffing, als bedoeld in lid 1, dient schriftelijk en duidelijk gemotiveerd bij de APA te worden ingediend.¹
3. Een dergelijk verzoek van een werkgever dient mede te zijn ondertekend door de betrokken werknemers en van elk van hen moet duidelijk zijn vermeld: naam, voorletters, huisadres, woonplaats, geboortedatum, functiegroep waarin deze is ingedeeld, alsmede het bruto-salaris over de maand waarin het verzoek is gedateerd.
Indien een of meer van de betrokken werknemers het verzoek niet wenst mede te ondertekenen, dient dit te worden vermeld onder zo uitvoerig mogelijke opgave van redenen.
4. Een dergelijk verzoek van een werknemer dient mede te zijn ondertekend door de werkgever.
Indien de werkgever het verzoek niet wenst mede te ondertekenen, dient dit te worden vermeld onder zo uitvoerig mogelijke opgave van redenen.
5. De APA is bevoegd aan een te verlenen ontheffing voorwaarden te verbinden. Voorts is zij bevoegd een ontheffing voor bepaalde tijd te verlenen.

Artikel 8 **Verzoek om bemiddeling**

1. Een verzoek om bemiddeling dient schriftelijk bij de APA te worden ingediend.¹
2. Een dergelijk verzoek wordt alleen in behandeling genomen indien daarin door de verzoekende partij(en) wordt aangetoond, dat reeds ernstig is getracht om tot een oplossing van de kwestie te geraken.
3. Een verzoek om bemiddeling kan niet in behandeling worden genomen nadat het dienstverband is verbroken, tenzij dit betrekking heeft op de beëindiging van het dienstverband zelf.
4. Alleen als de bij de kwestie betrokken partijen een gezamenlijk ondertekend verzoek om bemiddeling indienen, en beide partijen om een bindend advies verzoeken, heeft de uitspraak van de APA de kracht van een bindend advies.

5. De APA is bevoegd om nadere inlichtingen in te winnen en zowel partijen als derden te horen. Partijen zullen aan een daartoe strekkend verzoek gevolg geven.

Artikel 9 **Verzoeken om interpretatie**

1. Een verzoek om interpretatie van bepalingen van de CAO dient schriftelijk bij de APA te worden ingediend¹, voorzien van een duidelijke toelichting.
2. Alleen als bij de kwestie betrokken partijen een gezamenlijk ondertekend verzoek om interpretatie indienen, heeft de interpretatie van de zijde van de APA kracht van een bindend advies.
3. Als één partij een verzoek om interpretatie indient, dan is de interpretatie van de zijde van de APA een zwaarwegend advies.

Artikel 10 **Beroepsprocedure**

1. Een door de werknemer in verband met zijn functie-indeling bij de APA ingesteld beroep is alleen ontvankelijk indien:
 - a. tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de functie-inhoud, een door werkgever en werknemer ondertekend Formulier Functieprofiel beschikbaar is en mits aan de overige door de APA gestelde voorwaarden wordt voldaan.
 - b. door de werknemer kan worden aangetoond, dat reeds ernstig is getracht om tot een oplossing van de kwestie te geraken.
2. De werknemer dient zijn klacht schriftelijk gemotiveerd kenbaar te maken aan de werkgever.
3. De werkgever bevestigt de ontvangst van de klacht, neemt deze in behandeling en deelt vervolgens de werknemer binnen twee maanden schriftelijk gemotiveerd zijn standpunt met betrekking tot de klacht mede.
4. Indien de werknemer zich met deze beslissing wederom niet kan verenigen, bestaat de mogelijkheid van beroep tegen de functie-indeling bij de APA.
5. Het beroep dient binnen één maand aanhangig te worden gemaakt nadat de werkgever zijn standpunt conform lid 3 aan de werknemer kenbaar heeft gemaakt dan wel de werkgever niet binnen twee maanden heeft gereageerd op de klacht van de werknemer.
6. Mocht de klacht leiden tot een hogere indeling, dan werkt deze terug tot de datum waarop het schriftelijk bezwaar bij de werkgever is ingediend.
7. De beroepsprocedure zal in principe schriftelijk worden afgedaan.

Artikel 11 **Geheimhouding**

Vertrouwelijk ter beschikking gestelde gegevens zullen als zodanig door de APA worden behandeld.

Artikel 12 **Verslag van de werkzaamheden**

De APA brengt jaarlijks aan de in artikel 3 lid 2 van dit reglement genoemde organisaties verslag uit over haar werkzaamheden.

Artikel 13 **Kosten**

Alle kosten, waaronder begrepen de door leden van subcommissies gemaakte kosten, komen voor rekening van de APA.

1. Secretariaat APA: Postbus 19606, 1000 GP Amsterdam, telefoon 020 - 620 01 69.

Artikel 14 **Onvoorziene gevallen**

De APA is bevoegd in onvoorziene gevallen af te wijken van het bepaalde in dit reglement, mits daarbij niet in strijd wordt gehandeld met de CAO.

SAMENSTELLING APA PER 1 JULI 2007

Leden/Plaatsvervangende leden:

drs L. M. Zuidweg (secretaris)

Leo Zuidweg Interim- en projectmanagement
Scholeksterstraat 21
4332 CD Middelburg
tel. 0118 - 62 32 40

ir R.A. Albers

iDX Architecten
Postbus 133
7460 AC Rijssen
tel. 0548 - 53 08 10

mr H.A. de Graaff

KOW Architectuur Den Haag
Postbus 205
2501 CE Den Haag
070 - 346 66 00

benoemd door de BNA, Jollemanhof 14, 1019 GW Amsterdam, tel. 020 - 555 36 66

Leden:

N. Passchier

benoemd door CNV Dienstenbond, Postbus 3135, 2130 KC Hoofddorp,
tel. 023 - 565 10 52, telefax 023 - 565 01 50

Plaatsvervangende leden:

M. Limmen**W.J. Boot (voorzitter)**

benoemd door FNV Bondgenoten, Postbus 9208, 3506 GE Utrecht,
tel. 030 - 263 71 68

vacature

mr W.F. van Lidth de Jeude

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

vacature

Adviseur BNA:

ing. J. Etten

BNA
Postbus 19606
1000 GP Amsterdam
tel. 020 - 555 36 66
telefax 020 - 555 36 99

Ambtelijk secretaris:

mevr. mr S.D. Molendijk-Verbeek

Secretariaat APA
Postbus 19606
1000 GP Amsterdam
tel. 020 - 620 01 69
telefax 020 - 555 36 99 (BNA)

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Uitgave juli 2009

AD V I E S C O M M I S S I E
PE R S O N E E L S Z A K E N
AR C H I T E C T E N B U R E A U S

Secretariaat: Postbus 19606, 1000 GP Amsterdam
Telefoon 020 - 620 01 69
Postrekening 686100 t.n.v. APA
E-mail smolendijk@sfa-architecten.nl
Website www.architectencao.nl
