

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 30 SEPTEMBER 2003 TOT
ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
PERSONEEL IN DIENST VAN ARCHITECTENBUREAUS**

AI Nr. 9998

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 02-10-2003, nr. 190

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het CAO-overleg Architectenbureaus namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: de Koninklijke Maatschappij tot Bevordering der Bouwkunst Bond van Nederlandse Architecten BNA;

Partij(en) te anderer zijde: CNV Dienstenbond, FNV Bondgenoten en De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1

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 wegenbouw;
 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 ter zake 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 zoals genoemd in artikel 46 lid 2 sub b van de Standaardvoorwaarden 1997 Rechtsverhouding opdrachtgever-architect (SR 1997).

De onder 1 en 2 genoemde werkzaamheden zijn nader omschreven in de Standaardvoorwaarden 1997 Rechtsverhouding opdrachtgever-architect.

De SR 1997 is gedeponneerd ter griffie van de Arrondissementsrechtbank te Amsterdam onder nr. 230/1996. De SR 1997 ligt eveneens ter inzage en is te verkrijgen bij de BNA.

- c. de werknemer:
- degene jonger dan 65 jaar die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht als omschreven voor een van de in artikel 5A bedoelde functiegroepen, dan wel het in de artikelen 7 en 9 bedoelde personeel met minimumloon.
2. Geen werknemer, als bedoeld in lid 1 sub c, is de leerling van een middelbare of hogere technische school, die gedurende de door de school aangegeven tijd tijdens het stagejaar werkt in dienst van de werkgever, alsmede de student van een technische hogeschool, die 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.

Artikel 2

Aanstellingsbeleid en arbeidsovereenkomst

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 Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) worden ingeschakeld, onder vermelding van de functie-inhoud (aard, niveau, werkomstandigheden, werktijden) en eisen (opleiding en ervaring).
3. Ten blijke van zijn aanstelling ontvangt de werknemer, die bij de werkgever in dienst treedt, een schriftelijk bewijs waarin ten minste wordt vermeld:
 - a. of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt aangegaan;
 - b. de datum van indiensttreding;
 - c. de functie, de functiefamilie en de functiegroep;
 - d. het bruto-maandsalaris;
 - e. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.

8. 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.

Artikel 3

Deeltijdarbeid

1. Onder deeltijdarbeid wordt verstaan: arbeid die wordt verricht gedurende minder dan de in artikel 12 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.
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.

Artikel 4

Wederzijdse verplichtingen

2. De werkgever en de werknemer zijn verplicht, de in deze CAO omschreven arbeidsvoorwaarden volledig in acht te nemen en deze – behoudens een daartoe verkregen ontheffing op grond van artikel 39 – onverkort toe te passen.
3. 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 werkge-

Architectenbureaus 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ver deze bezwaren eerbiedigen en indien mogelijk vervangende arbeid aanbieden.

4. 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.

Artikel 5A

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, Keizersgracht 321, 1016 EE Amsterdam, telefoon 020 – 620 01 69.
2. De werkgever stelt het functiejaar vast.

Artikel 5B

Beroepsmogelijkheid

Indien de werknemer zich niet kan verenigen met de door de werkgever conform artikel 5A 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 6

Vaststelling salaris

De werkgever stelt voor de werknemer een maandsalaris vast overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 8 en 9 en met inachtneming van het volgende:

1. Bij de functiegroepen B t/m N behoren de salarisschalen A t/m N.
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

Architectenbureaus 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

het salaris dat zij bij een normaal voortgezette arbeidsovereenkomst zouden hebben verworven.

Artikel 7

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 8

Salaristabellen

2. De in de volgende tabel vermelde bruto-maandsalarissen gelden per 1 juli 2003 en zijn inclusief 2,25% salarisverhoging per 1 juli 2003.

salarisschaal	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N	
periodiek	€ 44	€ 46	€ 50	€ 55	€ 59	€ 65	€ 72	€ 79	€ 87	€ 95	€ 105	€ 115		
minimumloon														
leeftijd	schaal	functiejaar												
15	€ 379,45	0	€ 1310	€ 1357	€ 1450	€ 1600	€ 1765	€ 1944	€ 2140	€ 2355	€ 2591	€ 2850	€ 3137	€ 3450
16	€ 436,35	1	€ 1353	€ 1403	€ 1500	€ 1655	€ 1824	€ 2009	€ 2212	€ 2433	€ 2678	€ 2945	€ 3240	€ 3564
17	€ 499,60	2	€ 1398	€ 1451	€ 1550	€ 1710	€ 1883	€ 2075	€ 2282	€ 2512	€ 2764	€ 3042	€ 3346	€ 3679
18	€ 575,50	3	€ 1441	€ 1497	€ 1600	€ 1765	€ 1944	€ 2140	€ 2355	€ 2591	€ 2850	€ 3137	€ 3450	€ 3794
19	€ 664,00	4	€ 1485	€ 1543	€ 1651	€ 1819	€ 2004	€ 2204	€ 2426	€ 2670	€ 2938	€ 3232	€ 3555	€ 3909
20	€ 777,85	5	€ 1529	€ 1590	€ 1702	€ 1874	€ 2063	€ 2271	€ 2498	€ 2749	€ 3024	€ 3327	€ 3658	€ 4024
21	€ 917,00	6	€ 1573	€ 1635	€ 1751	€ 1929	€ 2122	€ 2335	€ 2570	€ 2827	€ 3110	€ 3422	€ 3764	€ 4140
22	€ 1075,10	7		€ 1683	€ 1802	€ 1984	€ 2182	€ 2401	€ 2641	€ 2906	€ 3197	€ 3517	€ 3868	€ 4255
23 e.o.	€ 1264,80	8		€ 1729	€ 1852	€ 2038	€ 2242	€ 2466	€ 2713	€ 2985	€ 3283	€ 3613	€ 3973	€ 4370
		9			€ 1902	€ 2092	€ 2301	€ 2532	€ 2784	€ 3064	€ 3370	€ 3708	€ 4077	€ 4484

Artikel 9

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), gelden de hieronder vermelde schalen met het wettelijk minimumloon per maand.

leeftijd	per 1 juli 2003
15 jaar	€ 379,45
16 jaar	€ 436,35
17 jaar	€ 499,60
18 jaar	€ 575,50
19 jaar	€ 664,00
20 jaar	€ 777,85
21 jaar	€ 917,00
22 jaar	€ 1075,10
23 jaar e.o.	€ 1264,80

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

Artikel 10

Salarisverhogingen

1. De salarissen zullen per 1 juli 2003 worden verhoogd met 2,25%.
2. De in lid 1 genoemde salarisverhoging geldt niet voor het wettelijk minimumloon.

Artikel 11

Bedrijfsspaarregelingen/Winstdeling

1. Partijen bij deze CAO bevelen aan, daar waar nog geen bedrijfsspaarregelingen/winstdeling bestaan, over te gaan tot invoering van dergelijke regelingen.
Het initiatief hiertoe kan ook worden genomen door een vertegenwoordiging van het personeel.
2. Indien een meerderheid van de werknemers verzoekt om invoering van de spaarloonregeling, dan zal de werkgever hieraan zijn medewerking verlenen.

Artikel 12

Arbeidsduur, roostervrije tijd (dagen) en feestdagen

1. De normale arbeidsduur bedraagt bij een volledig dienstverband 38 uur per week, gelijkelijk verdeeld over de werkdagen maandag tot en met vrijdag.
2. In geval van een volledig dienstverband bedraagt het aantal te werken uren 38 uur per week.
3. a. De ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of, indien niet aanwezig, de meerderheid van de werknemers kan de werkgever verzoeken een werkweek van 40 uur in te voeren. Indien een werknemer 40 uur per week werkt, bedraagt de roostervrije tijd 11,5 dag op jaarbasis.
b. De werkgever beslist of hij een dergelijk verzoek kan honoreren. Een afwijzing van het verzoek dient de werkgever schriftelijk te motiveren.
4. In het geval de individuele werknemer roostervrije tijd (dagen) wil inzetten als bron in het kader van CAO à la carte (artikel 21 CAO), zal de werkgever de werknemer hiertoe in staat stellen. Voor de werknemer die 38 uur of minder werkt, geldt dat hij in dit geval per gewerkt uur roostervrije tijd kan opbouwen. De werkgever en de werknemer overleggen vooraf over de wijze waarop de werknemer van dit artikel gebruik wil maken. De werknemer kan één keer per jaar deze keuze maken.
Voor het kalenderjaar 2003 is het eerste keuzemoment 1 september 2003. Voor volgende jaren geldt dat keuzes effectief worden vanaf 1 januari van het betreffende jaar.
5. Roostervrije tijd (dagen) wordt, 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 8, bijzonder verlofdagen als bepaald in artikel 20 of

scholingsverlof als bepaald in artikel 23, 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.

6. Voor personeel dat uitsluitend gehele dagen op het bouwwerk aanwezig is, bedraagt bij een 40-urige werkweek de roostervrije tijd 11,5 dag op jaarbasis. Deze roostervrije tijd (dagen) dient 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.
7. 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 overwerkvergoeding in aanmerking.
8. Op zaterdag, zondag, nieuwjaarsdag, 2e paasdag, hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, Koninginnedag, 5 mei, 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 op de zondag of de feestdag volgende dag.
Deze dagen en uren zullen niet op het maandsalaris in mindering worden gebracht.

Artikel 13

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

Architectenbureaus 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

zijn arbeidsovereenkomst, met inachtneming van het bepaalde in artikel 12 lid 7 omtrent personeel dat uitsluitend gehele dagen op het bouwwerk aanwezig is, vastgestelde gemiddelde normale arbeidsduur.

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.

Artikel 14

Overwerkvergoeding

1. De werkgever is overwerkvergoeding verschuldigd voor overwerk als bedoeld in artikel 13 lid 3, indien gerekend over een periode van dertien weken het gemiddeld aantal uren dat per week gewerkt is, boven de gemiddelde normale 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	donder- dag	vrijdag	zaterdag	zondag
00.00-06.00 uur	100%	100%	100%	100%	100%	100%	125%
06.00-20.00 uur	25%	25%	25%	25%	25%	100%	125%
20.00-22.00 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 $52 \times 38 = 1976$ bedragen.

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 verricht door werknemers vanaf functiegroep J.

Artikel 15

Betaling van reizen buiten arbeidstijd

1. 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 een standaardreistijd, de extra reizen per werkdag gemiddeld meer dan 1 uur (vice versa) bedragen. Alsdan zullen de extra reizen boven de standaardreistijd vergoed worden. Zowel de standaardreistijd als de extra reistijd dienen te worden berekend aan de hand van een op het bureau algemeen geaccepteerde routeplanner.
2. De in lid 1 bedoelde vergoeding bedraagt een uursalaris van de werknemer, zijnde het maandsalaris gedeeld door (22 dagen x 7,6 uur) per werkdag dat op de andere locatie is gewerkt.

Architectenbureaus 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. De in lid 1 en 2 genoemde vergoeding geldt niet voor werknemers die werkzaamheden op de bouwplaats verrichten.
4. Werkgever en werknemers kunnen, in afwijking van lid 1 en met inachtneming van artikel 37, op individueel niveau of op bureau-niveau een van bovenstaande afwijkende regeling overeenkomen.

Artikel 16

Arbeid buiten de vaste woonplaats

1. 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.
2. 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 17

Vakantierechten

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 december.
2. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 werkdagen vakantie.
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 parttime VUT-regeling.

4. De werknemer heeft met ingang van het vakantiejaar, waarin de hierna genoemde diensttijd 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(-indeling) van de werknemer.
6. Over de in dit artikel bepaalde vakantiedagen behoudt de werknemer recht op salaris.

Artikel 18

Toepassing vakantie rechten

Het recht op vakantie als bepaald in artikel 17 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 17 lid 2, 3 en 4 voor de werknemer geldende aantal vakantiedagen naar evenredigheid verminderd.
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

Architectenbureaus 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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 3 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 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 overeen-

- komt 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.
 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.

Artikel 19

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 vakantiejaar een wijziging in de arbeidsduur is overeengekomen danwel onbetaald verlof is genoten, wordt de vakantietoelage naar evenredigheid berekend.

Artikel 20

Bijzondere verloven

1. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 17 en 18 van deze CAO, de artikelen 7:628 en 629b Burgerlijk Wetboek en de Wet Arbeid en Zorg 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 twee dagen bij zijn huwelijk en gedurende één dag bij het ondertekenen van een door de notaris opgesteld samenlevingscontract;
 - c. gedurende één dag bij het huwelijk van zijn kind, stief- en pleeg-

Architectenbureaus 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- kind, zijn vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;
- d. gedurende één dag bij zijn 25- en 40-jarig huwelijksfeest;
 - e. 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 echtgenote;
 - f. gedurende de tijd van de dag van het overlijden af tot en met de dag van de begrafenis of crematie van zijn echtgenote en van een tot zijn gezin behorend kind, stief- en pleegkind;
 - g. gedurende maximaal drie dagen bij het overlijden en de begrafenis of crematie van zijn niet onder sub f genoemd kind, stief- en pleegkind, zijn vader, moeder, stief- en pleegvader, stief- en pleegmoeder, schoonvader, schoonmoeder, schoonzoon en schoondochter;
 - h. 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 echtgenote, zijn kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;
 - i. 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;
 - j. gedurende de daarvoor benodigde tijd voor het bezoek aan een geneeskundige betreffende de eigen gezondheid, tenzij dit bezoek zonder bezwaar buiten de dagelijkse arbeidstijd kan plaatsvinden;
 - k. gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van één dag per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer;
 - l. 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 i;
 - m. 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 c, e, g en h slechts worden toe-

gekend wanneer plechtigheden of gebeurtenissen door de werknemer worden bijgewoond.

3. Daar waar in lid 1 sprake is van echtgenote wordt hieronder tevens verstaan: echtgenoot. Onder echtgeno(o)t(e) wordt ook verstaan de vaste partner met wie duurzaam wordt samengewoond.
4. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 17 en 18 van de CAO en in de artikelen 7:628 en 629b Burgerlijk Wetboek heeft de werknemer recht op bijzonder verlof met bijbetaling tot het bruto-maandsalaris met een maximum van de helft van dat salaris: gedurende het als militair in dienst zijn voor een verplichte herhalings-oefening.
5. De bepalingen in de Wet Arbeid en Zorg gelden als minimum-bepalingen.
In aanvulling op de Wet Arbeid en Zorg:
 - heeft de werknemer gedurende het tiendaags kortdurend zorg-verlof 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.

Artikel 21

CAO à la carte

Met ingang van 1 april 2002 is er sprake van een gewijzigde en uitgebreide CAO à la carte- en verlofspaarregeling. Iedere individuele werknemer kan hiervan gebruik maken 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 13e maand (of equivalent), de winstdeling, de meer-uren bij deeltijdarbeid.
De bronnen kunnen worden ingezet voor de volgende doelen: sparen voor langdurig verlof, het kopen van extra verlofdagen, extra pensioenopbouw. Per jaar kunnen uit de bronnen maximaal 15 dagen worden gekocht.
Het is op bureauniveau mogelijk om extra doelen (bijvoorbeeld spa-

Architectenbureaus 2003/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ren voor een PC-privé project) 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:
$$\frac{\text{maandsalaris} \times 12,96 + \text{vaste 13e maand}^*}{261}$$

* 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. Verlofsparen

CAO-partijen hebben ten behoeve van werknemers een kaderregeling verlofsparen vastgesteld, in het kader van de wettelijke verlofspaarregeling, waarin het volgende is bepaald.

- a. De werkgever biedt zijn werknemers de mogelijkheid te sparen voor langdurig verlof. Onder langdurig verlof wordt verstaan betaald verlof gedurende een periode van maximaal 6 maanden.
- b. De werknemer is vrij in de besteding van dit verlof en bepaalt dus zelf het doel.
- c. Er is sprake van het principe 'tijd voor tijd', dat wil zeggen een dag gespaard nu is recht op een dag verlof later. De tijd wordt omgezet in geld en dit geld wordt gestort op een door de werkgever te openen verlofspaarrekening bij een door de werkgever aan te wijzen financiële instelling.
Op de verlofspaarrekening stort de werkgever de brutoloonwaarde van de gespaarde dagen. De werkgever zorgt in overleg met de financiële instelling voor een deugdelijke administratie en stelt die jaarlijks of op verzoek vaker ter beschikking van de werknemer in kwestie.
- d. De dagwaarde van een te sparen of aan te kopen dag wordt bere-

- kend per 1 januari van het jaar waarin de dag aan het verlof-tegoed wordt toegevoegd dan wel wordt aangekocht. Zie voor de berekening van de dagwaarde de formule onder lid 2.
- e. Het inplannen en opnemen van langdurig verlof vindt in overleg met en na instemming van de werkgever plaats. De afspraken hieromtrent worden schriftelijk vastgelegd, zijn bindend en kunnen alleen met wederzijds goedvinden worden gewijzigd. Tussen het moment van inplannen en het daadwerkelijk opnemen dient een periode te liggen gelijk aan tweemaal de gewenste verlofperiode, met een minimum van een half jaar.
 - f. Tijdens het langdurig verlof vindt loondoorbetaling door de werkgever plaats op basis van de vigerende arbeidsovereenkomst.
 - g. Op het moment van feitelijke opname van het langdurig verlof valt het tegoed op de verlofspaarrekening van de werknemer toe aan de werkgever. De werkgever wendt dit geld aan voor het financieren van de loondoorbetaling van de werknemer die met langdurig verlof is. Eventuele over- en onderrendementen ter zake van het spaartegoed zijn voor rekening en risico van de werkgever.
 - h. Op de door de werknemer gespaarde verlofrechten zijn de wettelijke verjaringstermijnen niet van toepassing.
 - i. Het langdurig verlof heeft geen gevolgen voor de pensioenopbouw doordat betaling van de pensioenpremie gedurende de verlofperiode ongewijzigd wordt voortgezet op basis van het salaris op grond van de overeengekomen arbeidsduur.
 - j. Het langdurig verlof heeft geen invloed op het recht op vakantie en vakantietoeslag doordat de opbouw van vakantierechten en de berekening van de vakantietoeslag gedurende de verlofperiode ongewijzigd plaatsvindt op grond van de overeengekomen arbeidsduur.
 - k. De werknemer kan één maal in de vijf jaar gebruik maken van de mogelijkheid van langdurig verlof, met dien verstande dat er tenminste vijf jaren liggen tussen twee langdurig verlofperioden.
 - l. Op bureauniveau kunnen afspraken gemaakt worden over het opnemen van langdurig verlof gecombineerd met een periode onbetaald verlof. Tijdens de periode van onbetaald verlof vindt geen loondoorbetaling plaats. De werkgever zal de werknemer wijzen op de (overige) consequenties van het opnemen van onbetaald verlof.
 - m. De werknemer heeft na afloop van het langdurig verlof recht op terugkeer in de eigen functie of eventueel een gelijkwaardige functie. Dit geldt ook voor werknemers die een periode van langdurig verlof combineren met een periode van onbetaald verlof. De werknemer en werkgever maken hierover voorafgaand aan het verlof afspraken.
 - n. Indien na beëindiging van het dienstverband de werknemer in dienst treedt bij een nieuwe werkgever in de zin van deze CAO dan kan de werknemer (het geheel of een gedeelte van) zijn inge-

Architectenbureaus 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

volge deze regeling voor verlofsparen opgebouwde aanspraken inbrengen in de verlofspaarregeling bij de nieuwe werkgever. Voor de berekening van de tegenwaarde van de opgebouwde aanspraken wordt uitgegaan van de hoogte van het voor de werknemer laatst geldende loon. Het bepaalde in sub g over eventuele over- en onderrendementen blijft onverkort van toepassing.

- o. Ten behoeve van een goede uitvoering van de kaderregeling verlofsparen hebben CAO-partijen een reglement vastgesteld voor de werkgever die een verlofspaarrekening gaat openen bij een financiële instelling. In dit reglement wordt onder meer geregeld dat bij faillissement, overlijden en beëindiging van de arbeidsovereenkomst gehandeld wordt conform de wettelijke bepalingen

Artikel 22

Kinderopvang en ouderschapsverlof

1. De werknemer die de zorg heeft voor kinderen van 0 tot 8 jaar heeft recht op een financiële tegemoetkoming in de kosten voor beroepsmatige kinderopvang.
2. Wat betreft ouderschapsverlof is de regeling van de Wet Arbeid en Zorg van toepassing.

Artikel 23

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 in het belang van het werk/de functie is en welke voortvloeit uit zijn functie en/of te verwachten functies binnen het bureau en/of de branche, zal een tegemoetkoming in de studiekosten (les/examengelden, reis- en verblijfkosten, voorgeschreven leermiddelen) worden toegekend en in redelijkheid betaald studieverlof worden verleend.
3. De werknemer heeft recht op ten minste één dag vakgericht scholingsverlof per jaar met behoud van salaris ten behoeve van deelneming aan bedrijfsinterne opleidingen, symposia, seminars en dergelijke in

Nederland, waarbij de deelnemings-, reis- en verblijfkosten voor rekening komen 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.

Artikel 24

Seniorenbeleid

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

- a. 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.
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 17 lid 3 CAO) als bron in te zetten.
- b. Binnen dezelfde functiefamilie één functieniveau lager gaan werken met behoud van salaris.

Artikel 25A

Preventie- en verzuimbeleid inzake ziekte en arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 25B

Arboconvenant inzake RSI, werkdruk en vroegtijdige reïntegratie

1. Partijen erkennen dat het terugdringen van werkdruk en RSI en het inzetten van een goed reïntegratiebeleid een verantwoordelijkheid is van werkgevers en werknemers.
2. Partijen hebben een Arboconvenant afgesloten teneinde in de gehele branche RSI en werkdruk te verminderen en reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers te bevorderen.

Voor concrete maatregelen uit het Plan van Aanpak behorend bij het Arboconvenant wordt verwezen naar Bijlage I bij deze CAO. Deze bijlage vormt een integraal onderdeel van deze CAO.

Artikel 26

Bovenwettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever is verplicht de geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer gedurende twee jaar het netto-salaris te betalen dat de werknemer zou hebben genoten indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest echter onder aftrek van de werknemer toekomstige uitkeringen ter zake van de arbeidsongeschiktheid.
2. Indien op grond van de Wet Verbetering Poortwachter het UWV 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 loondoorbetalingsplicht (maximaal een jaar) dan blijft de werkgever verplicht de arbeidsongeschikte werknemer gedurende het eerste WAO-jaar het netto-salaris te betalen dat de werknemer zou hebben genoten indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest onder aftrek van de werknemer toekomstige uitkeringen.
3. De in lid 1 en 2 van dit artikel bedoelde uitkeringen zijn uitkeringen krachtens de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en, bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de – ongekorte – uitkeringen krachtens de Werkloosheidswet die worden ontvangen wegens een samenloop van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, alsmede de uitkering uit hoofde van het in artikel 31 van de CAO genoemde invaliditeitspensioen.

4. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing indien en voorzover de werknemer jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden wegens arbeidsongeschiktheid. Niettemin zal de werkgever maandelijks de op hem rustende verplichting nakomen, doch dan bij wijze van voorschot op bedoelde vordering. De werknemer is verplicht zijn recht op schadevergoedingen ten belope van de door hem van de werkgever te ontvangen voorschotten schriftelijk aan de werkgever over te dragen. De werkgever zal de door hem aan de werknemer verstrekte voorschotten slechts met de ontvangen schadevergoeding verrekenen.
5. De op de werkgever rustende verplichtingen als bepaald in lid 1 en 4 eindigen aan het einde van de kalendermaand waarin de werknemer overlijdt, respectievelijk het dienstverband eindigt.

Artikel 27

Verzekering tegen ziektekosten

1. De werknemer, niet vallende onder de bepalingen van de Ziekenfondswet, ontvangt van de werkgever een bijdrage in de door de werknemer te betalen premie voor een vrijwillige ziektekostenverzekering voor zichzelf en zijn gezinsleden voorzover deze op de polis van de werknemer zijn meeverzekerd en aan hen geen vergoeding uit andere hoofde wordt verstrekt.
2. De in lid 1 bedoelde bijdrage is gelijk aan de helft van de door de werknemer te betalen jaarpremie voor een particuliere ziektekostenverzekering. Onder jaarpremie moet naast de maatschappijpremie eveneens worden begrepen de wettelijke MOOZ/WTZ-toeslagen en de nominale premie AWBZ. De in lid 1 genoemde bijdrage bedraagt maximaal de werkelijk te betalen maximale ziekenfondspremie werkgeversdeel in het betreffende jaar.
3. De in lid 1 en 2 bedoelde bijdrage zal door de werkgever bij voorkeur in maandelijks termijnen worden betaald. Deze bijdrage dient niet als salaris in de zin van deze CAO te worden aangemerkt.

Artikel 28

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

Architectenbureaus 2003/2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 29

Vrijwillig vervroegd uittreden

Er is een Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake vrijwillig vervroegd uittreden voor personeel in dienst van Architectenbureaus.

Artikel 30

Pensioen

1. Er is een pensioenregeling waarvan de uitvoering is geregeld in het Pensioenreglement I.
2. Wanneer de werknemer de voor hem bij de werkgever geldende pensioengerechtigde leeftijd bereikt, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege.

Artikel 31

Invaliditeitspensioen

Er is een invaliditeitspensioenregeling waarvan de uitvoering is geregeld in het Pensioenreglement II.

Artikel 32

Overlijden van de werknemer

De werkgever keert na het overlijden van de werknemer aan diens nagelaten betrekkingen een bedrag uit, gelijk aan het salaris – uitkeringen krachtens de artikelen 14, 15, 16 en 19 daaronder begrepen – over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, vermeerderd met de op dat tijdstip nog niet uitgekeerde werkgeversbijdrage in de jaarpremie van de ziektekostenverzekering, als bedoeld in artikel 27.

Op deze bedragen worden de uitkeringen in mindering gebracht, welke de nagelaten betrekkingen van de werknemer ter zake van diens overlijden ontvangen ingevolge de Ziektewet en/of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 33A

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.

Architectenbureaus 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 CWI;
 - 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 33B

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.
2. 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 hierdoor getroffen zullen worden, betekent dit ten minste, los van individuele of nadere collectieve afspraken, ondersteuning in de vorm van loopbaanoriëntatie. De werknemer zal hiervoor van de werkgever een tegemoetkoming in de kosten ten bedrage van € 100, – ontvangen.

Artikel 34

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.
2. De arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan eindigt van rechtswege door het verstrijken van de termijn, waarvoor die is aangegaan. De arbeidsovereenkomst die voor een bepaalde tijd is aangegaan, kan binnen een periode van drie jaar drie maal verlengd worden zonder dat voor beëindiging opzegging vereist is. Deze verlengde arbeidsovereenkomsten eindigen eveneens van rechtswege. Met de vijfde arbeidsovereenkomst en/of na drie jaar dienstverband wordt de arbeidsovereenkomst van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Architectenbureaus 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand. Van deze termijn kan schriftelijk worden afgevoerd. 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. In geval een vakbond in het kader van de belangenbehartiging van zijn leden over een voorgenomen ontslag, anders dan bedoeld in artikel 33, 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.

Artikel 35

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.

Artikel 36

Fonds Architectenbureaus

Er is een Collectieve Arbeidsovereenkomst inzake Fonds Architectenbureaus.

Artikel 37

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 38

Adviescommissie Personeelszaken Architectenbureaus

De taak, samenstelling en werkwijze van de Adviescommissie Personeelszaken Architectenbureaus (APA) zijn geregeld in een reglement.

Artikel 39

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.

BIJLAGE I

Concrete maatregelen uit het Plan van Aanpak behorend bij het Arboconvenant

- Werkgever draagt zorg voor informatiemateriaal over RSI en werkdruk.
- Werkgever besteedt in het bureauoverleg aandacht aan RSI en werkdruk.
- Werkgever zal bij de voorlichting zoveel mogelijk gebruik maken van het vouchersysteem.
- Werkgever organiseert voor werknemers een voorlichtingsbijeenkomst door ervaringsdeskundigen inzake RSI en werkdruk (vouchersysteem).
- Werkgever bevordert dat werknemers die de themadag (over RSI, preventie, werkdruk) willen bezoeken daartoe in staat gesteld worden.
- Werkgever stelt werknemers die risico lopen op RSI in staat een workshop te volgen over het herkennen, voorkomen en genezen van RSI.
- Werkgever zal structureel contact hebben met de werknemersvertegenwoordiging over RSI en werkdruk.
- Als onderdeel van het functioneringsgesprek wordt aandacht besteed aan arbeidsomstandigheden, waaronder de werkplekinrichting.
- 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 en tevens dat de werknemer per dag maximaal 6 uur beeldschermwerk verricht.
- Werkgever heeft een verzuimregistratiesysteem en een protocol verzuimbegeleiding.
- Werkgever stelt alle voor de werknemer relevante instrumenten van de toolkit, of gelijkwaardig, beschikbaar aan werknemers.
- Werkgever draagt zorg voor een contract met de Arbodienst waarin een jaarlijks verzuimoverleg wordt aangeboden.
- Werkgever zal bevorderen dat de werknemersvertegenwoordiging contact heeft met de Arbodienst.
- Werkgever zal een verzuimbegeleidingstraining laten volgen door personen die verantwoordelijk zijn voor 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.
- Bij reïntegratie van een werknemer anders dan binnen het eigen

bureau, zal werkgever zoveel mogelijk gebruik maken van het steunpunt reïntegratie voor de architectenbranche.

Architectenbureaus 2003/2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2004.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de in dictum I opgenomen bepalingen houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepalingen de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2004 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VI

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 30 september 2003

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De wnd. Directeur Uitvoerings-
taken, Juridische Zaken en
Beleidsinformatie van de Arbeids-
inspectie,*

mr. M. H. M. van der Goes.