



Architectenbureaus 2020/2021 Verbindendverklaring gewijzigde cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 15 mei 2020 tot wijziging van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Architectenbureaus

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het CAOP namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Koninklijke Maatschappij ter Bevordering der Bouwkunst Bond van Nederlandse Architecten (BNA);

Partijen ter andere zijde: FNV, CNV Vakmensen en De Unie.

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

Het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Architectenbureaus¹ wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Artikel 2 Definities (standaardbepaling)

In deze cao wordt verstaan onder:

a. *architectenbureau*

Een architectenbureau verricht architectenwerkzaamheden.

b. *architectenwerkzaamheden*

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

¹ Stcrt. 2019, nr. 49452.



het verrichten van andere werkzaamheden in samenhang met de hiervoor onder 1 en 2 genoemde werkzaamheden.

c. beroepservaringsperiode

De tweejarige beroepservaringsperiode zoals bedoeld in de Wet op de Architectentitel en uitgewerkt in de Regeling Beroepservaringsperiode.

d. buitenwerkingstelling ketenbepaling

De bepalingen van de Wet arbeidsmarkt in balans inzake de overgang van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar die van onbepaalde tijd zijn voor speciale doelgroepen genoemd in de cao niet van toepassing.

e. bijlage

Elke bijlage is een integraal onderdeel van de cao waarin artikelen en/of onderwerpen uit de cao nader worden uitgewerkt.

f. bureau-intermediair

Vertegenwoordigt werknemers op het architectenbureau als er geen medezeggenschap is gekozen in de vorm van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Als dat wel het geval is maakt de bureau-intermediair deel uit van de medezeggenschap. De bureau-intermediair wordt door de collega's gekozen.

g. feestdagen

De feestdagen waarvoor salarisdoorbetaling geldt: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Koningsdag, 5 mei in lustrumjaren. Deze dagen komen boven op het verlof zoals genoemd in artikel 36 lid 2 cao.

h. functiejaar

Het jaar (de twaalfmaandsperiode) dat werknemer werkzaam is geweest in de salarisgroep waarin hij is ingedeeld.

i. gesprekscyclus

Jaarlijks terugkerende functionerings- en/of beoordelingsgesprekken tussen werkgever en werknemer waarin aandacht wordt besteed aan de invulling van en afspraken over de persoonlijke ontwikkeling, opleiding en scholing van werknemer in relatie tot werk en loopbaan.

j. goed werkgever- en werknemerschap

Werkgever en werknemer gedragen zich als een goed werkgever en goed werknemer zoals bedoeld in het Burgerlijk Wetboek artikel 7:611 en zoals opgenomen in de BNA-gedragscode Verantwoordelijkheid, Integriteit en Professionaliteit (VIP).

k. functie-indeling architectenbureaus

Het handboek functie-indeling architectenbureaus is een ijkpunt om functies te beschrijven en in te schalen. Het geheel vormt een samenhangend 'functiebouwwerk'. Het is onderdeel van de cao. De bijbehorende salarisschalen staan in de cao.

l. inzetbaarheidskosten

Met de transitievergoeding verrekenbare kosten die verband houden met de bevordering van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt, welke niet gerelateerd zijn aan de functie.

m. jaaruren(systematiek)

De in de arbeidsovereenkomst vastgelegde uren berekend over een kalenderjaar (of in de contractperiode indien korter dan een kalenderjaar).

n. keuzebepaling

Bepaling die het mogelijk maakt voor werkgever en werknemers vakantie collectief vast te stellen en verlofdagen collectief op te nemen.

o. medezeggenschap

De mogelijkheid voor werknemers om invloed uit te oefenen op beslissingen van werkgever inzake arbeidsomstandigheden, arbeidsrelaties en de organisatie zoals nader uitgewerkt in bijlage 3 van deze cao.

p. minimumbepaling

Van een minimumbepaling kan niet ten nadele van werknemer worden afgeweken.

q. opdrachtnemer in de zin van deze cao

Een natuurlijke persoon die voor eigen rekening en risico werkzaamheden verricht voor een architectenbureau op basis van een tarief dat tenminste 150% van het bruto-uurloon bedraagt voor in vergelijkbare omstandigheden te verrichten werkzaamheden van werknemers die in functie, kennis en ervaring vergelijkbaar zijn met opdrachtnemer.

r. overwerk

Arbeid door werknemer verricht op verzoek van en in afstemming met werkgever boven de arbeidsduur die in zijn arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

s. periodiek

Een stap of trede binnen een salarisschaal.

t. spiegelbepaling

Een bepaling over het verstrekken van een vergelijkbare beloning aan een opdrachtnemer voor met een werknemer vergelijkbare werkzaamheden in vergelijkbare arbeidsomstandigheden.

v. standaardbepaling



Van toepassing op werkgever en werknemers. Afwijking hiervan is niet toegestaan.

w. transitiekosten

Kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer.

x. transitievergoeding

Een ontslagvergoeding waar een werknemer wettelijk recht op heeft bij ontslag via UWV, kantonrechter of een aflopend dienstverband.

y. werkgever

Het architectenbureau dat met werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten.

z. werknemer

Degene die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht.

Artikel 9 Geschillenregeling

1. Er is een Geschillencommissie Arbeidszaken Architectenbureaus.
2. Werkgever en werknemer kunnen de Geschillencommissie inschakelen voor:
 - a. Het behandelen van een geschil over uitleg of toepassing van de cao;
 - b. Het behandelen van een beroepszaak in verband met de functie-indeling zoals genoemd in artikel 19 van de cao.
 - c. Het behandelen van interpretatieverschillen tussen werkgever en werknemer over artikel 16 inzake overwerk tot en vanaf functiegroep J.
 - d. Bij onduidelijkheid over de situatie en de status van het genoemde in artikel 18 (werknemer- of opdrachtnemerschap) wenden partijen zich tot de Geschillencommissie.
3. De uitspraak van de Geschillencommissie heeft de kracht van een bindend advies als werkgever en werknemer dan wel opdrachtnemer i.g.v. artikel 18 lid 3 daar beiden om verzoeken.
4. De samenstelling, werkwijze, bevoegdheden en kosten van de Geschillencommissie zijn geregeld in de geschillenregeling die is opgenomen in bijlage 6.

Artikel 14 Buitenwerkingstelling ketenbepaling voor specifieke doelgroepen (standaardbepaling)

1. De ketenbepaling met betrekking tot duur en aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zoals vastgesteld in de Wab is buitenwerking gesteld voor werknemers die studeren aan een Academie van Bouwkunst. De ketenbepaling geldt dan niet indien de arbeidsovereenkomst overwegend is aangegaan voor de educatie van werknemer.
2. Die afwijking maakt het mogelijk om werknemers die daarvoor in aanmerking komen te kunnen laten voldoen aan de eindtermen gesteld in de Wet op de architectentitel, nader uitgewerkt in de Regeling Beroepservaringperiode met als beoogde uitkomst het behalen van de architectentitel.
3. Met een werknemer, tevens student aan een Academie van Bouwkunst kan na het maximaal aantal jaren en/of contracten binnen de mogelijkheden die Wab biedt (maximaal 36 maanden) aansluitend twee maal een arbeidsovereenkomst voor een jaar worden aangegaan (maximaal 24 maanden).
4. Als werknemer zijn opleiding dan nog niet heeft afgerond kan nog eenmaal, een arbeidsovereenkomst voor ten hoogste 1 jaar worden aangegaan (12 maanden).
5. De verlenging zoals genoemd in lid 3 en 4 eindigt met wederzijds goedvinden aan het eind van de maand waarin werknemer aantoonbaar voldoet aan de eindtermen van de beroepservaringsperiode (door behalen diploma of certificaat).
6. Werkgever en werknemer doen wat redelijkerwijs van hen verwacht kan worden om te kunnen voldoen aan die eindtermen.
7. De verlenging zoals genoemd in lid 3 en 4 eindigt met wederzijds goedvinden indien werknemer tussentijds stopt met zijn opleiding per het einde van de maand waarin werknemer is gestopt.
8. Indien de arbeidsovereenkomst conform lid 5 of 7 eindigt zullen werknemer en werkgever in overleg treden over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op basis van onbepaalde tijd.



Artikel 17 Ontslag- en transitievergoeding

1. De geldende wet- en regelgeving is van toepassing. Vanaf 2020 is er bij ontslag recht op een transitievergoeding vanaf de eerste werkdag. Elke werknemer heeft recht op een vergoeding als het initiatief tot ontslag komt van de werkgever. Ook tijdelijke contracten die niet worden voortgezet. De hoogte is 1/3 maand per gewerkt jaar. Ook 50-plussers zijn hun voordeel vanaf 2020 kwijt.
2. Er is geen recht op een transitievergoeding:
 - a. Als werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt / zelf ontslag neemt;
 - b. Als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer;
 - c. Als werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - d. Bij surseance van betaling of faillissement van werkgever;
 - e. Als werkgever in de schuldsanering zit.
3.
 - a. De inzetbaarheidskosten door werkgever gemaakt voor werknemer kunnen worden verrekend met de transitievergoeding voor zover passend binnen wettelijke kaders.
 - b. De kosten moeten op voorhand en schriftelijk aan de werknemer zijn meegedeeld voordat de kosten zijn gemaakt.
 - c. De werknemer moet er op voorhand schriftelijk mee hebben ingestemd dat deze kosten in mindering worden gebracht op zijn transitievergoeding.
4. Indien een transitievergoeding van toepassing is bedraagt deze minimaal € 500,-, verrekenbaar met gemaakte transitie- en inzetbaarheidskosten.

Artikel 18 De opdrachtovereenkomst (standaardbepaling)

1. Architectenbureaus (werkgevers) zijn met betrekking tot opdrachtovereenkomsten te beschouwen als opdrachtgever.
2. Architectenbureaus hanteren voor overeenkomsten van opdracht de algemene opdrachtovereenkomst/geen werkgeversgezag voor architectenbureaus zoals goedgekeurd door de belastingdienst.
3. Er is ook sprake van een opdrachtovereenkomst indien opdrachtnemer, als natuurlijk persoon een uurtarief in rekening brengt van tenminste 150% van het bruto uurloon dat geldt voor werknemers voor vergelijkbare werkzaamheden in vergelijkbare omstandigheden. Indien minder wordt betaald ontstaat een rechtsvermoeden van werknemerschap. Dan kunnen opdrachtgever en/of opdrachtnemer daar melding van doen bij de Geschillencommissie. Die behandelt deze melding conform de reguliere geschillenprocedure zoals opgenomen in bijlage 6.

Artikel 19 Functie-indeling (standaardbepaling)

1. Het handboek functie-indeling architectenbureaus maakt integraal onderdeel uit van de cao. Werkgever deelt werknemer in een functiefamilie in, daarbij worden de niveau-omschrijvingen in het handboek in aanmerking genomen. Het salaris van werknemer is in overeenstemming met de salarisschaal die hoort bij het functieniveau.
2. Afgestudeerden van HBO en TU starten voor zover zij in een bouwkundige of ontwerpende functie werkzaam zijn, op functieniveau E.
3. Afgestudeerden van HBO en TU met voldoende BIM vaardigheden starten op functieniveau F.
4. Medewerkers die aantoonbaar voldoen aan de eindtermen van de beroepservaringperiode worden, voor zover zij een ontwerpende functie vervullen, ingedeeld vanaf functieniveau G.
5. Voor medewerkers die deelnemen aan de beroepservaringperiode geldt dat zij gedurende die periode ingedeeld kunnen worden op functieniveau E (indien geen of onvoldoende BIM-ervaring of kennis) of functieniveau F (met voldoende BIM-kennis of ervaring).
6. De via een uitzendorganisatie, detachering of inhuur bij een derdenpartij ter beschikking gestelde arbeidskracht heeft recht op ten minste hetzelfde loon en indeling in dezelfde salarisschalen als welke gelden voor werknemers in dienst van het architectenbureau in gelijke of gelijkwaardige functies. De werkgever verzekert zich er van dat de ter beschikking gestelde arbeidskracht volgens de beloningsbepalingen van dit hoofdstuk en deze cao wordt beloond.



Artikel 20 Vaststellen van salaris en belonen op basis van vaste periodiek (minimumbepaling)

Op basis van de indeling in functiegroepen, stelt werkgever het salaris vast, overeenkomstig de bepalingen in art. 19. Daarbij moet in acht worden genomen dat de functiegroepen/-niveaus B t/m N, zoals beschreven in het handboek functie-indeling architectenbureaus zijn gekoppeld aan de salarisschalen B t/m N.

Artikel 21 Salaristabellen bij toepassing van artikel 20 (minimumbepaling)

De aanhef van artikel 21 lid 1 komt te luiden:

1. De in de volgende tabel vermelde bruto-maandsalarissen gelden vanaf 1 juli 2019 bij een 40-urige werkweek en zijn inclusief 1,4% salarisverhoging per 1 juli 2019.

Zie Tabel

De aanhef van artikel 21 lid 2 komt te luiden:

2. De in de volgende tabel vermelde bruto-maandsalarissen gelden vanaf 1 januari 2020 bij een 40-urige werkweek en zijn inclusief een vast bedrag ter waarde van gemiddeld 1% (dit percentage is omgezet in een gelijk bedrag van € 31,- voor alle werknemers).

Zie Tabel

De aanhef van artikel 21 lid 3 komt te luiden:

3. De in de volgende tabel vermelde bruto-maandsalarissen gelden vanaf 1 juli 2020 bij een 40-urige werkweek en zijn inclusief 1,8% salarisverhoging per 1 juli 2020.

Zie Tabel

De aanhef van artikel 21 lid 4 komt te luiden:

4. De in de volgende tabel vermelde bruto-maandsalarissen gelden vanaf 1 januari 2021 bij een 40-urige werkweek en zijn inclusief een vast bedrag ter waarde van gemiddeld 1% (dit percentage is omgezet in een gelijk bedrag van € 32,- voor alle werknemers).

Zie Tabel

Artikel 36 Vakantierechten (minimumbepaling)

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Werknemer heeft per vakantiejaar recht op 240 uur vakantie op basis van een dienstverband van 40 uur per week (bestaand uit 160 (4x40) wettelijke vakantie-uren en 80 (2x40) bovenwettelijke, cao-vakantie-uren).
3. Werknemer heeft per vakantiejaar recht op:
 - a. 16 uren extra vakantie met ingang van het vakantiejaar, waarin hij 50 jaar of ouder wordt;
 - b. 32 uren extra vakantie met ingang van het vakantiejaar, waarin hij 55 jaar of ouder wordt;
 - c. 48 uren extra vakantie met ingang van het vakantiejaar, waarin hij 60 jaar of ouder wordt.
4. Voor werknemers die voor 1 april 2011 in dienst waren, geldt onderstaande tabel.

Leeftijd op 31-12-2011	35 t/m 39 jaar	40 t/m 44 jaar	45 t/m 49 jaar
Totaal extra vakantiedagen	8 uur	16 uur	24 uur
Leeftijd op 31-12-2011	50 t/m 54 jaar	55 t/m 59 jaar	60 t/m 65 jaar
Totaal extra vakantiedagen	32 uur	40 uur	48 uur

BIJLAGEN

BIJLAGE 1. FUNCTIONEREN, BEOORDELEN, GESPREKSCYCLUS

(uitwerking van artikel 31)

Werkgever en werknemer nemen jaarlijks tenminste één keer de tijd om met elkaar het functioneren van werknemer te bespreken binnen de doelstellingen en verwachtingen van het bureau. In dat



beoordelingsgesprek worden salaris en andere onderwerpen die met het functioneren te maken hebben besproken.

Werkgever stelt samen met de medezeggenschap de wijze van beoordelen vast en de wijzigingen of aanvullingen.

Het verdient voorkeur elkaar in de loop van het jaar regelmatig te spreken aan de hand van het verloop van projecten en/of werkontwikkeling.

In de terminologie van de cao worden die gesprekken de gesprekscyclus genoemd (zie artikel 2 lid h en i).

Praktisch

- Het beoordelingsgesprek, waarin ook het salaris en een eventuele verhoging en andere afspraken worden gemaakt, wordt schriftelijk vastgelegd.
- De gesprekscyclus omvat ook afspraken over de invulling van het ontwikkelbudget voor duurzame inzetbaarheid. Doornemen welke stappen worden gezet in het kader van persoonlijke en functionele ontwikkeling. Wat is daar voor nodig, welke ruimte en faciliteiten, welke opleiding en ontwikkeling zijn in het desbetreffend jaar mogelijk. Welke kosten en/of uren zijn daarmee gemoeid, wie neemt die kosten en/of uren voor zijn rekening? Onderwerpen van belang binnen goed werkgever- en werknemerschap.
- Die resultaatsdoelstellingen worden in het beoordelingsgesprek met elkaar doorgenomen en bij voorkeur tussentijds besproken zodat het gat tussen de afspraken niet te groot is.

Beoordeling

- Er wordt getoetst op relevante functie-eisen en competenties. Er wordt rekening gehouden met wisselende rollen en taken indien van toepassing, zo ook als het samengestelde – hybride – werkzaamheden zijn, die zich niet zo eenvoudig laten vangen in één functieprofiel. In het handboek functie-indeling architectenbureaus staan voorbeelden. Dit vraagt ook om duidelijkheid van werkgever over de doelstellingen van het bureau en de verwachtingen naar zijn werknemer(s).
- Als werkgever vindt dat werknemer onder de – met elkaar uitgesproken – verwachting functioneert en dat kan onderbouwen, bespreekt hij dit – als zich dit beeld in de loop van het jaar ontwikkelt – tussentijds met werknemer, in ieder geval uiterlijk drie maanden voorafgaand aan het beoordelingsgesprek, zodat werknemer tijd en gelegenheid heeft om hier aan te werken. Als tijdens het gesprek geen verbetering wordt vastgesteld, blijft een salarisverhoging achterwege.
- Werknemer ontvangt een schriftelijk verslag van de beoordeling en kan daar op reageren.
- Het helpt als een wijze van beoordelen meerdere jaren achtereen op consistente wijze wordt toegepast.

Prestatiewisselingen in de tijd

Het prestatieniveau hoeft of kan niet elk jaar hetzelfde zijn. Wisselingen ontstaan door verschillende oorzaken. Het is relevant voor de beoordeling die oorzaken met elkaar vast te stellen en verbeteringen en de tijd die daar voor wordt genomen te bespreken.

BIJLAGE 4. INKOMEN BIJ ZIEKTE/ARBEIDSONGESCHIKTHEID

(uitwerking van artikel 34 cao)

1. Loondoorbetaling eerste en tweede ziektejaar

Het eerste ziektejaar

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

Het tweede ziektejaar

Tijdens het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer 70% van het salaris dat hij zou hebben ontvangen als hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Dit wordt aangevuld tot 100% als de werknemer voldoende meewerkt aan zijn re-integratie, d.w.z. zich houdt aan alle voorschriften van de Wet verbetering poortwachter. Maandelijks beoordeelt de bedrijfsarts (begeleidende instantie) of de werknemer voldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. Op grond van deze beoordeling besluit



de werkgever aan het einde van iederemaand of de werknemer in de betreffende maand recht heeft op 70% dan wel 100% doorbetaling van het salaris.

De pensioenopbouw wordt tijdens de eerste twee ziektejaren ongewijzigd voortgezet, waarbij wordt uitgegaan van een (fictief) pensioengevend salaris gelijk aan 100% van het salaris.

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

- a. In het geval de werknemer, als gevolg van een vervroegde keuring als bedoeld in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), recht heeft op een uitkering op grond van de regeling Inkomensvoorziening Volledige en duurzaam Arbeidsongeschikten (IVA), dan blijft de werkgever verplicht tot aanvulling van deze uitkering tot het niveau van voornoemde loondoorbetaling als de uitkering lager is.
- b. Als de bevoegde instantie de werkgever op grond van de Wet verbetering poortwachter een sanctie oplegt bestaande uit verlenging van de loondoorbetalingsverplichting met maximaal een jaar omdat deze zich onvoldoende heeft ingespannen dan wel onvoldoende heeft meegewerkt aan re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer, dan blijft de werknemer gedurende de periode van de loondoorbetalingsverplichting in het derde ziektejaar recht houden op volledige doorbetaling van het salaris dat hij zou hebben ontvangen als hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
- c. Het salaris als bedoeld in dit artikel wordt verminderd met:
 - het bedrag van de (bruto) uitkering die de werknemer ontvangt op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering;
 - een eventuele vordering die de werknemer heeft jegens derden wegens loonderving als gevolg van arbeidsongeschiktheid.

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

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

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

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

- de verzekering keert uit bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% tot 80%;
- de uitkering moet worden verstrekt tot de dag waarop werknemer conform de wettelijke bepalingen dienaangaande recht heeft op een AOW-uitkering.
- de uitkering moet per jaar op basis van de inflatiecorrectie worden geïndexeerd;
- 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 (2020 = € 57.232,-), minus de uitkeringen die de werknemer op grond van de WGA ontvangt.

De premie voor deze verzekering komt, tot een maximum van 0,25% van het SV-loon (2020 = € 57.232,-), 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 die twee jaar of korter van hun pensioengerechtigde leeftijd verwijderd zijn. Deze werknemers kunnen geen rechten ontleen aan de verzekering en hebben dus geen verzekeraar belang.

BIJLAGE 5. STICHTING FONDS ARCHITECTENBUREAUS (SFA)

(uitwerking van artikel 8 cao)

Arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden en -markt

Stichting Fonds Architectenbureaus (verder te noemen SFA) heeft tot doel activiteiten te ondersteunen die gericht zijn op het informeren over en verbeteren en vernieuwen van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en de arbeidsmarkt in de branche, gericht op het – in sociaaleconomisch opzicht – optimaal functioneren van architectenbureaus.



Paritair bestuurd

SFA is een paritaire organisatie. Partijen bij deze cao zijn gelijkelijk vertegenwoordigd in het bestuur van de SFA. 50% van de bestuursleden is benoemd namens BNA, 50 % namens de vakorganisaties.

Secretariaat

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

Aanspreekpunt voor werkgevers en werknemers in de branche

SFA fungeert namens cao-partijen als vraagbaak voor werkgever en werknemer voor de uitleg en interpretatie van de cao. Zij kunnen individueel of gezamenlijk advies vragen. SFA onderzoekt, informeert en geeft ondersteuning bij vragen over arbeidsvoorwaarden in brede zin en werken en arbeidsomstandigheden in de branche.

Toelichting dispensatieverzoek als genoemd in artikel 4 cao

Het dispensatieverzoek wordt door werkgever schriftelijk of per mail ingediend.

Cao-partijen toetsen in ieder geval of

- a. De redenen waarom ontheffing wordt aangevraagd voldoende gegrond zijn;
- b. De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers voldoende gewaarborgd zijn;
- c. De door de werkgever voorgestelde arbeidsvoorwaardenregeling(en) niet in strijd is (zijn) met wettelijke bepalingen.

Werkgever ontvangt binnen drie dagen een bevestiging van ontvangst door SFA. Indien naar de bevinding van cao-partijen de informatie niet voldoende is om een gefundeerd antwoord te geven op het dispensatieverzoek, wordt werkgever verzocht aanvullende informatie te verstrekken. Die informatie dient binnen tien werkdagen in het bezit te zijn van SFA. Cao-partijen doen binnen vier weken na ontvangst van het ingediende dispensatieverzoek (indien van toepassing na ontvangst van de gevraagde aanvullende informatie) schriftelijk uitspraak.

De schriftelijke bevestiging van de uitspraak wordt gegeven onder vermelding van de overwegingen die tot de uitspraak hebben geleid.

Cao-partijen beoordelen – naast de formele criteria genoemd in de eerste alinea – een dispensatieverzoek in redelijkheid (marginale toetsing). Daarbij staat centraal of werkgever – gelet op de daarbij betrokken belangen – het besluit zorgvuldig heeft genomen. Cao-partijen beoordelen niet de inhoud van het voorgenomen besluit zelf, maar kijken of het op een zorgvuldige manier tot stand is gekomen, conform het gestelde in artikel 4. Daarmee treedt ze niet in de bevoegdheid van werkgever. Werkgever blijft zelf voor de inhoud van het besluit verantwoordelijk en behoudt daarmee zijn beleidsvrijheid. Indien volgens cao-partijen niet is voldaan aan het gestelde in artikel 4 kunnen zij het dispensatieverzoek afwijzen. Het is belangrijk dat werkgever en medezeggenschap de relevante informatie ter onderbouwing van het dispensatieverzoek, met inbegrip van de economische omstandigheden goed met elkaar besproken hebben en voor beide partijen voldoende duidelijkheid bevat.

Ontheffing van cao-bepalingen (artikel 5)

Op grond van artikel 5 cao zijn cao-partijen bevoegd ontheffing te verlenen van een of meer bepalingen van de cao wanneer strikte toepassing van deze bepalingen leidt tot onbillijkheden van doorslaggevende aard. Dit geldt specifiek als de overgang van de oude naar de nieuwe cao gedurende de looptijd van de cao tot onbillijke situaties leidt. Ten aanzien van opgebouwde rechten die teniet worden gedaan door bepalingen in de nieuwe cao hebben cao-partijen de bevoegdheid desbetreffende bepalingen niet van toepassing te verklaren. Cao-partijen hanteren procedurevoorschriften ten aanzien van het indienen van een ontheffingsverzoek.

Procedureregeling verzoek om ontheffing van cao-bepalingen (artikel 5 cao)

1. Het verzoek om ontheffing wordt schriftelijk gemotiveerd en voorzien van een toelichting ingediend bij het secretariaat van de SFA, Postbus 19606, 1000 GP Amsterdam of per mail aan info@sfa-architecten.nl.
 - a. Als een verzoek wordt gedaan door werkgever, dient dit mede te zijn ondertekend door de betrokken werknemers. Als een of meer van de betrokken werknemers het verzoek niet mede wensen te ondertekenen, dient dit te worden vermeld met opgaaf van redenen.
 - b. Als een dergelijk verzoek wordt gedaan door werknemer, dient dit mede te zijn ondertekend



- door werkgever. Als werkgever dit niet wenst te ondertekenen, wordt dit vermeld met opgave van redenen.
2. SFA is namens cao-partijen bevoegd voorwaarden te verbinden aan een te verlenen ontheffing. Ook is zij bevoegd een ontheffing voor bepaalde tijd te verlenen.
 3. Het verzoek tot ontheffing wordt schriftelijk of per mail ingediend. Cao- partijen toetsen in ieder geval of
 - a. De redenen waarom ontheffing wordt aangevraagd voldoende gegrond zijn;
 - b. De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers voldoende gewaarborgd zijn;
 - c. De door de werkgever voorgestelde arbeidsvoorwaardenregeling(en) niet in strijd is (zijn) met wettelijke bepalingen.
 4. Indiener(s) ontvangt (ontvangen) binnen drie dagen een bevestiging van ontvangst door SFA. Indien naar de bevinding van cao-partijen de informatie niet voldoende is om een gefundeerd antwoord te geven op het verzoek tot ontheffing, wordt (worden) indiener(s) door SFA verzocht aanvullende informatie te verstrekken. Die informatie dient binnen tien werkdagen in het bezit te zijn van SFA. SFA doet namens cao-partijen binnen vier weken na ontvangst van het ingediende verzoek tot ontheffing (indien van toepassing na ontvangst van de gevraagde aanvullende informatie) schriftelijk uitspraak over het al dan niet verlenen van ontheffing. De schriftelijke bevestiging van de uitspraak wordt gegeven onder vermelding van de overwegingen die tot de uitspraak hebben geleid.
 5. De kosten voor behandeling van het verzoek tot ontheffing komen voor rekening van de SFA. SFA voert ook het secretariaat van de Geschillencommissie Arbeidszaken Architectenbureaus. De rol en functie van de Geschillencommissie Arbeidszaken Architectenbureaus is opgenomen in bijlage 6.

BIJLAGE 6. GESCHILLENCOMMISSIE ARBEIDSZAKEN ARCHITECTENBUREAUS

In artikel 9 biedt de cao werknemer en werkgever de mogelijkheid een geschil over uitleg of toepassing van de cao voor te leggen aan de Geschillencommissie. Ook kan werknemer bij de Geschillencommissie in beroep gaan tegen een besluit van zijn werkgever over de indeling van zijn functie zoals bepaald in artikel 19 cao.

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

De Geschillencommissie hanteert de Geschillenregeling Arbeidszaken Architectenbureaus.

Geschillenregeling Arbeidszaken Architectenbureaus

Artikel 1 Geschillencommissie Arbeidszaken Architectenbureaus

1. De Geschillencommissie Arbeidszaken Architectenbureaus (verder te noemen de Geschillencommissie) bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangende leden:
 - a. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de gezamenlijke werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao, te weten: CNV Vakmensen, FNV Bouwen & Wonen en De Unie;
 - b. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de werkgeversorganisatie BNA, partij bij de cao;
 - c. Eén lid en diens plaatsvervanger, tevens voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter, worden benoemd door de werknemers- en werkgeversorganisaties gezamenlijk;
 - d. De (plaatsvervangende) leden worden benoemd voor een periode van 4 jaar en zijn na het verstrijken van deze periode nog eenmaal voor eenzelfde periode benoembaar;
 - e. Een (tussentijdse) vacature wordt binnen twee maanden vervuld door de organisatie(s) die het vertrekkende (plaatsvervangende) lid had(den) benoemd;
 - f. Als een lid van de Geschillencommissie rechtstreeks bij een te behandelen geschil is betrokken, neemt hij niet deel aan de behandeling van het geschil. In zijn plaats treedt dan zijn vervanger op.
2. De leden van de Geschillencommissie betrachten absolute geheimhouding over personen en vertrouwelijk ter beschikking gestelde gegevens.
3. Het secretariaat en het penningmeesterschap van de Geschillencommissie worden gevoerd door Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA), Jollemanhof 14, 1019GW, Postbus 19606, 1000 GP Amsterdam. www.sfa-architecten.nl.



Artikel 2 Geschillen

1. Als een werkgever of een werknemer van mening is dat zich een geschil voordoet over de uitleg of toepassing van de cao, kan hij dit geschil voorleggen aan de Geschillencommissie.
2. Als een werknemer zich niet kan verenigen met de door de werkgever conform artikel 19 cao vastgestelde functie-indeling, bestaat de mogelijkheid van beroep tegen de functie-indeling bij de Geschillencommissie, zoals omschreven in artikel 9 cao.
3. Als werkgever en/of werknemer overwerk anders interpreteren dan is geformuleerd in artikel 16 inzake overwerk tot en vanaf functiegroep J.
4. Bij onduidelijkheid over de situatie en de status van het genoemde in artikel 18 lid 3 van de cao (werknemer- of opdrachtnemerschap) wenden belanghebbenden, in deze situatie opdrachtgever en/of opdrachtnemer zich tot de Geschillencommissie.
5. Artikel 3 (bindend advies), artikel 4 (duur procedure), artikel 5 (behandeling van geschillen over uitleg of toepassing van de cao) van deze bijlage worden van overeenkomstige toepassing verklaard op de situatie zoals opgenomen in artikel 2 lid 4 van deze bijlage.

Artikel 3 Bindend advies

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

Artikel 4 Duur procedure

De Geschillencommissie ziet er op toe dat de behandeling van het geschil of beroep als omschreven in artikel 5 en 6 niet meer dan acht weken in beslag neemt. De Geschillencommissie zal partijen tijdig op de hoogte stellen indien de procedure meer tijd in beslag gaat nemen.

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

1. **Aanhangig maken van een geschil**
 - a. Geschillen kunnen aanhangig worden gemaakt zowel door een individuele werkgever en/of werknemer als door een namens hem optredende werknemers- en/ of werkgeversorganisatie, partij bij deze cao.
 - b. Een verzoek tot behandeling van een geschil wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed verzoekschrift aan het secretariaat van de Geschillencommissie.
 - c. De partij die het geschil aanhangig maakt, stelt de andere partij daarvan onverwijld schriftelijk op de hoogte onder bijvoeging van een afschrift van het verzoek.
 - d. Als de wederpartij een verzoek tot verweerschrift van het secretariaat van de Geschillencommissie ontvangt, dient de wederpartij uiterlijk binnen drie weken na dagtekening van dit verzoek een met redenen omkleed verweerschrift bij het secretariaat in te dienen.
 - e. Een afschrift van het verweerschrift dient door de wederpartij te worden gezonden aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
 - f. Het secretariaat van de Geschillencommissie kan – als dit voor de behandeling van het geschil wenselijk wordt geacht – partijen opdragen nadere stukken in te dienen binnen een te stellen termijn en eventueel op een voorgeschreven wijze.
2. **Wijze van behandeling**
 - a. De Geschillencommissie kan de behandeling van het geschil zowel schriftelijk als mondeling afdoen. Wordt volstaan met een schriftelijke behandeling dan staat de Geschillencommissie partijen een schriftelijke procedure van repliek en dupliek toe.
 - b. Bij de behandeling van het geschil door de Geschillencommissie kunnen partijen zich voor eigen rekening laten bijstaan door een raadsman.
3. **Mondelinge behandeling**
 - a. De mondelinge behandeling van het geschil vindt in het algemeen plaats binnen zes weken na indiening van het verzoekschrift. Partijen worden ten minste twee weken van tevoren schriftelijk uitgenodigd.
 - b. De behandeling van het geschil gebeurt niet in het openbaar.



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

4. **Beraadslaging**

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

5. **Uitspraak**

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

6. **Kosten behandeling**

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

Artikel 6 Behandeling beroepszaken over de functie-indeling

1. **Instellen van beroep**

- a. De werknemer kan bij de Geschillencommissie in beroep gaan tegen het besluit van zijn werkgever over de indeling van zijn functie zoals bepaald in artikel 19 van de cao.
- b. Een dergelijk beroep is alleen ontvankelijk als
 - tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de functie-inhoud,
 - een door werkgever en werknemer ondertekend Formulier Functieprofiel beschikbaar is,
 - de werknemer kan aantonen, dat middels een interne procedure reeds grondig is geprobeerd om een oplossing voor de kwestie te vinden.
- c. Het beroep dient schriftelijk en met redenen omkleed binnen twee maanden aanhangig te worden gemaakt na ontvangst van het besluit van werkgever zoals genoemd in artikel 19 cao.
- d. De Geschillencommissie zal aan de werkgever om een schriftelijke reactie op het beroepschrift vragen. De inzendingstermijn voor deze reactie, die schriftelijk, met redenen omkleed en voorzien van alle onderliggende stukken dient te zijn, wordt door de commissie bepaald.

De reactie van de werkgever zal ten minste bevatten:

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

2. **Wijze van behandeling**

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

3. **Uitspraak**

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

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

Artikel 7 Overige bepalingen

2. De Geschillencommissie doet na ieder kalenderjaar verslag van de werkzaamheden van de commissie in het jaarverslag van SFA.



Dictum II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 15 mei 2020

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*