

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (CAO) NEDERLANDSE ORKESTEN

1 januari 2020 tot en met 31 december 2020

Vereniging van Nederlandse Orkesten (VvNO)

FNV Media & Cultuur, Klassieke Muziek

Kunstenbond



Inhoudsopgave

Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Karakter van de cao	7
Artikel 3	Indiensttreding	7
Artikel 4	Algemene verplichtingen	7
Artikel 5	Loopbaan en ontwikkeling.....	8
Artikel 6	Invulling en planning van de seizoenzaak	9
Artikel 7	(Individuele) Werkelijke arbeids- en rusttijden.....	13
Artikel 8	Aantal te registreren en te rekenen uren per activiteit.....	13
Artikel 9	Vakantie en verlof	14
Artikel 10	Salarisregeling	16
Artikel 11	Vergoedingen en tegemoetkomingen	19
Artikel 12	Beeld- en geluidopnamen	22
Artikel 13	Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	22
Artikel 14	Beëindiging arbeidsovereenkomst	23
Artikel 15	Uitkering bij overlijden.....	24
Artikel 16	Pensioen	24
Artikel 17	Fusie en/of reorganisatie	24
Artikel 18	Medezeggenschap.....	24
Artikel 19	Geschillen	24
Artikel 20	Duur collectieve arbeidsovereenkomst	24
Bijlage 1	Kernfuncties	26
Bijlage 2	Salarisschalen.....	28
Bijlage 3	Tabel bij-instrumenten	30
Bijlage 4	Bepalingen verzekering instrumenten	32
Bijlage 5	Tegemoetkoming kosten instrumentonderhoud	33
Bijlage 6	Reglement Vaste Commissie.....	35
Bijlage 7	Voorwaarden sabbatical	38
Bijlage 8	Schematisch overzicht verlofregelingen en voorzieningen volgens de Wet arbeid en zorg.....	40
Bijlage 9	Protocol.....	42

Tussen de ondertekenende orkesten:

Nederlands Philharmonisch Orkest
Phion
philharmonie zuidnederland
Noord Nederlands Orkest
Residentie Orkest
Het Balletorkest

Te dezen vertegenwoordigd door de

Vereniging van Nederlandse Orkesten (VvNO)

als partijen ter ene zijde

en

FNV Media & Cultuur, Klassieke Muziek
en
Kunstenbond

als partijen ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Preambule

Na jaren van bezuinigingen in de cultuursector zijn partijen bij deze cao zich terdege bewust van de effecten hiervan op de arbeidsverhoudingen. Cao's kwamen de afgelopen jaren moeizaam tot stand vanwege de beperkte loonruimte en de hogere eisen die worden gesteld aan werknemers voor wat betreft flexibiliteit en kwaliteit. Groepen werknemers ervaren onzekerheid over hun werk en hun toekomst.

Partijen bij deze cao willen deze situatie veranderen met een positieve blik op de toekomst. Het verbeteren van de inkomenspositie van de musici staat daarbij centraal. Partijen gaan een gezamenlijk actieplan opstellen om met de subsidiërende overheden in gesprek te gaan met als doel de inkomenspositie en de overige arbeidsvoorwaarden significant te verbeteren.

Werkgevers zullen blijvend werken aan een veilige en plezierige werkomgeving maar ook helderheid moeten bieden over de toekomstige uitdagingen zodat werknemers daar op kunnen acteren en eigenaarschap verwerven. Daarbij hoort ook het ontwikkelen van een gezamenlijke sectorvisie op de ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van musici en orkestmedewerkers in de toekomst.

Partijen streven naar een cao die is gebaseerd op een gelijkwaardige arbeidsrelatie. Deze arbeidsrelatie gaat uit van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever voor inzetbaarheid, persoonlijke ontwikkeling en loopbaan. Het management creëert vanuit goed werkgeverschap de randvoorwaarden voor een verantwoorde bedrijfsvoering en faciliteert. Werknemers maken daar naar de maatstaven van goed werknemerschap en individuele vermogens gebruik van. Werkgevers onderschrijven zoals breed in de culturele sector aanvaard de Governance Code Cultuur, de code Diversiteit & Inclusie en de Fair Practice Code Cultuur en handelen daarnaar.

De gewenste cao van de toekomst bevat bepalingen die het mogelijk maken op het niveau van de orkesten afspraken te maken met de vakorganisaties, de ondernemingsraden of met de individuele werknemer. Doel is sectorale arbeidsvoorwaarden van een goed niveau te laten aansluiten bij de gewenste lokale regelingen van de orkestorganisaties en de musici.

Om stappen richting einddoel te kunnen zetten zal tussentijds de praktische toepassing van deze cao door partijen worden geëvalueerd, waar mogelijk met inbreng van de ondernemingsraden, die correcte toepassing van de cao stimuleren.

Artikel 1 Definities

AAOP	ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen
ABP	Stichting Pensioenfonds ABP
Arbeidsovereenkomst	De met de individuele werknemer aangegane overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW
Bij-instrument	Het instrument (of instrumenten) die de werknemer conform het gestelde in de individuele arbeidsovereenkomst als bij-instrument(en) bespeelt.
Bruto jaarsalaris	De som van de in een kalenderjaar ontvangen bruto maandsalarissen en vaste toeslagen.
Bruto maandsalaris	Het voor de werknemer geldende maandsalaris volgens de salarisschalen van bijlage 2.
Bruto uurloon	1/160 deel van het maandsalaris. Per maand wordt gemiddeld 160 uur gewerkt, volgens de volgende algemeen erkende berekening: 37 uur per week x 13 weken (kwartaal) gedeeld door 3 maanden = 160 uur gemiddeld per maand. Bij deeltijdwerknemers geldt deze berekening naar rato.
Collectieve activiteit	Collectieve podiumactiviteit plus collectieve reizen
Collectieve podiumactiviteit	Repetitie, uitvoering, educatieve activiteit en/of beeld- of geluidsopname in collectief verband.
Forfaitaire uren	Uren die beschikbaar zijn t.b.v. de voorbereiding van collectieve podiumactiviteiten, instrumentonderhoud en het op peil houden van instrumentele vaardigheden.
Functieomschrijving	De door de werkgever vastgestelde uitwerking van de in bijlage 1 genoemde kernfuncties.
Hoofdinstrument	Het instrument/de instrumenten dat/die de werknemer conform het gestelde in de individuele arbeidsovereenkomst als hoofdinstrument(en) bespeelt.
Indexeren op basis van consumentenprijsindexcijfer	Het aanpassen van een waarde aan de inflatie zodat de koopkracht gelijk blijft. Bij indexeren wordt gewerkt met het consumentenprijsindexcijfer (CPI), een algemeen erkende maatstaf voor de gemiddelde prijsontwikkeling in Nederland.
IPAP	Invaliditeitspensioen Aanvullingsplan Loyalis.
OR	Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR)
Persoonlijke portefeuille	Uren t.b.v. individuele activiteiten en activiteiten in klein verband zoals ensembles plus bijbehorende voorbereidingsuren, educatieve en overige activiteiten die passen binnen een dienstverband bij een orkest.
Productie	Het geheel van repetities, uitvoeringen en reizen rondom een bepaald(e) concertprogramma, operavoorstelling, ballet, opname, etc.

Productieperiode	De periode vanaf de dag van de eerste repetitie voor een bepaalde productie t/m de laatste dag van deze productie. Productieperiodes kunnen elkaar overlappen.
Relatiepartner	<ol style="list-style-type: none"> 1. Echtgeno(o)t(e) 2. de geregistreerde partner, dan wel 3. degene met wie de werknemer ongehuwd samenleeft. Van ongehuwd samenleven is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren.
Repetitie-indeling	De planning welk repertoire op welk moment wordt gerepeteerd.
Seizoen	1 augustus tot en met 31 juli
Seizoentaak	Het geheel aan uren dat de individuele werknemer gedurende een seizoen dient te werken in collectieve activiteiten en activiteiten in het kader van de persoonlijke portefeuille.
Standplaats	De statutaire standplaats van vestiging van het orkest waar de werknemer ingevolge zijn arbeidsovereenkomst gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht, tenzij er lokale omstandigheden zijn die een lokale afspraak/definitie vereisen welke zal worden overeengekomen tussen de lokale werkgever en de vakverenigingen.
Vakvereniging	Elk der partijen ter andere zijde.
Vaste toeslagen	<ul style="list-style-type: none"> - Vervangingstoelage, artikel 10.7 - Persoonlijke toeslag, artikel 10.10.c - Eindejaarsuitkering, artikel 10.11 - Vakantietoelage, artikel 10.12 - Structurele toeslag(en) bij-instrumenten, artikel 10.13
Vergoedingen	De vergoedingen zoals in hoofdstuk 11 genoemd.
Vorbereidingsuren	Uren die beschikbaar zijn ten behoeve van de voorbereiding van activiteiten in de persoonlijke portefeuille.
Werkgever	Elk der partijen ter ene zijde.
Werknemer	De musicus, deel uitmakend van het orkest van de werkgever, die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan. Onder werknemer wordt zowel de vrouwelijke als de mannelijke werknemer verstaan.
WGA	Regeling werkherhating gedeeltelijk arbeidsgeschikten, is bedoeld voor werknemers die gedeeltelijk of tijdelijk arbeidsongeschikt zijn.
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Weekend	Zaterdag en Zondag
Alternatief weekend	Zondag en Maandag

Artikel 2 Karakter van de cao

- 2.1 De cao heeft, tenzij in het desbetreffende artikel anders is bepaald, een standaard karakter. Voor zover er voor inwerkingtreding van deze cao met de werknemer individuele afspraken over werktijd of uren en geld zijn vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst, worden deze afspraken door deze cao niet aangetast, tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen.
- 2.2 De bepalingen in deze cao zijn, tenzij in het betreffende artikel anders is bepaald, naar rato van toepassing voor werknemers met een deeltijd dienstverband.

Artikel 3 Indiensttreding

- 3.1 De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. De werknemer ontvangt bij aanstelling een exemplaar van de geldende cao, evenals een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst. In de individuele arbeidsovereenkomst zal worden vermeld dat deze cao van toepassing is.
- 3.2 Een dienstverband zal worden aangegaan:
 - hetzij voor onbepaalde tijd
 - hetzij voor bepaalde tijd overeenkomstig artikel 7:668a BW.
- 3.3 Als de werknemer voorafgaand aan indiensttreding bij de werkgever in een soortgelijke functie of op basis van vergelijkbare werkzaamheden werkzaam is geweest als remplaçant, mag een dienstverband voor bepaalde tijd voor in totaal ten hoogste één jaar worden aangegaan.

Artikel 4 Algemene verplichtingen

- 4.1 Algemeen
Werkgever en werknemer zijn verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever respectievelijk werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten. De werknemer zal de overeengekomen werkzaamheden steeds naar beste vermogen uitvoeren en daarbij de aanwijzingen van de werkgever in acht nemen. De werkgever zal de werknemer in staat stellen zijn werkzaamheden naar beste vermogen uit te voeren en geeft daarbij zo nodig aanwijzingen.
- 4.2 Detachering
De werknemer is verplicht mee te werken aan detachering voor zover het totaal aantal te werken uren conform de seizoenstaak niet wordt overschreden. Werkgever en werknemer komen in overleg tot afspraken over de condities waaronder detachering zal plaatsvinden.
- 4.3 Instrument
Voor een goede vervulling van zijn taken dient de werknemer, behoudens schriftelijk door de werkgever verleende ontheffing, voor eigen rekening te zijn voorzien van (een) kwalitatief goed(e) en in goede staat verkerend(e) instrument(en) met toebehoren.

De werkgever kan een of meer instrumenten ter beschikking stellen aan de werknemer. De werknemer doet alles wat redelijkerwijs van hem verwacht mag worden om het ter beschikking gestelde instrument in optimale staat te houden. De kosten van onderhoud en verzekering zijn voor rekening van de werkgever, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Indien aan instrumenten of muziekmateriaal die door de werkgever aan de werknemer ter beschikking zijn gesteld, schade wordt toegebracht die te wijten is aan opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer, kan de schade geheel of gedeeltelijk worden verhaald op de desbetreffende werknemer.

Het is de werknemer verboden in het kader van het dienstverband met de werkgever een eigen instrument te gebruiken dat niet verzekerd is tegen beschadiging of verlies.

4.4 Kledingvoorschriften

De werknemer is verplicht om bij werkzaamheden de door de werkgever vastgestelde kledingvoorschriften na te leven.

4.5 Nevenactiviteiten

De werknemer moet voor nevenactiviteiten die de belangen van werkgever zouden kunnen schaden of die de werknemer zouden kunnen beletten de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen tegenover de werkgever na te komen, de instemming hebben van de werkgever.

Artikel 5 Loopbaan en ontwikkeling

5.1 Lokaal loopbaan- en ontwikkelingsbeleid

In overleg met de OR komt de werkgever op lokaal niveau een loopbaan- en ontwikkelingsbeleid overeen dat voldoet aan de in dit artikel genoemde uitgangspunten.

De werkgever brengt jaarlijks in beeld wat de belangrijkste ontwikkelingen zijn ten aanzien van de positie en profilering van het orkest, de gevolgen daarvan voor de bezetting en de daarmee samenhangende ontwikkeling van taken en competenties, en bespreekt dit met de OR.

5.2 Loopbaan- en ontwikkelingsgesprek

Tenminste eenmaal in de twee jaar vindt een loopbaan- en ontwikkelingsgesprek plaats waarin wensen en ambities van de werknemer worden besproken in relatie tot in artikel 5.1 genoemde organisatieontwikkelingen en verwachtingen in het orkest. Tijdens dit gesprek wordt ook het functioneren van de werknemer besproken. Daarbij komen de volgende aspecten aan de orde: vakinhoudelijk functioneren, persoonlijke professionele ontwikkeling, mogelijkheden en beperkingen ten aanzien van de fysieke en psychische belastbaarheid, arbeidsmotivatie, samenwerking en betrokkenheid bij de organisatie.

Werkgever en werknemer leggen de afspraken uit het loopbaan- en ontwikkelingsgesprek vast in een verslag waarbij specifiek aandacht kan worden besteed aan een persoonlijk ontwikkelingsplan, opleiding en/of maatregelen gericht op duurzame inzetbaarheid van de werknemer zoals bedoeld in artikel 5.4.

5.3 Opleiding en ontwikkeling

De werkgever stelt faciliteiten beschikbaar voor opleiding, ontwikkeling en verbetertrajecten. De werkgever reserveert hiervoor jaarlijks ten minste een ontwikkelingsbudget van 0,9% van de som van de bruto jaarsalarissen van alle musici.

De volgende regeling tegemoetkoming studiekosten is van kracht:

- a. Bij een door de werkgever verplicht gestelde scholing/opleiding vindt 100% vergoeding plaats van studiekosten (waaronder reiskosten, tenzij de studie in de standplaats plaatsvindt) en studietijd;
- b. Bij scholing/opleiding op verzoek van de werknemer die rechtstreeks verband houdt met het uitoefenen van de functie vindt na goedkeuring van de werkgever een vergoeding plaats van tenminste 75% van de studiekosten (waaronder reiskosten, tenzij de studie in de standplaats plaats vindt) en 50% van de lestijd;
- c. Bij scholing/opleiding die geen rechtstreeks verband houdt met het uitoefenen van de functie binnen het orkest kan worden besloten tot een vergoeding van maximaal 50% van de studiekosten.

Het benodigde budget maakt onderdeel uit van het persoonlijk budget zoals hieronder verwoord.

5.4 Persoonlijk budget

De werknemer heeft de beschikking over een persoonlijk budget. Dit persoonlijk budget bestaat uit 0,8% van het bruto jaarsalaris.

Meer- of overuren kunnen op verzoek van de werknemer ondergebracht worden in het persoonlijk budget.

Het persoonlijk budget kan aangewend worden voor een aanvulling op de vergoeding voor studie en scholing of voor andere maatregelen die een optimale en duurzame inzetbaarheid bevorderen. De werknemer kan ook een verzoek indienen voor het opnemen van verlof gefinancierd uit het persoonlijke budget. De werkgever beslist na overleg met de werknemer of dit verlof kan worden verleend. Daarbij maakt de werkgever een afweging tussen de belangen van de werknemer en de belangen van het orkest. Alleen bij zwaarwegende bedrijfsbelangen kan toestemming worden onthouden. Voor het opnemen van onbetaald verlof, zie artikel 9.2.

De werkgever stelt de werknemer die uit dienst treedt in de gelegenheid zijn persoonlijk budget voor het einde dienstverband aan te wenden voor ontwikkeling.

De door de werknemer in het persoonlijk budget opgespaarde meeruren zullen worden uitgekeerd bij uitdiensttreding.

De werknemer die na uitdiensttreding in dienst treedt bij een andere werkgever die onder deze cao valt, kan zijn persoonlijk budget meenemen.

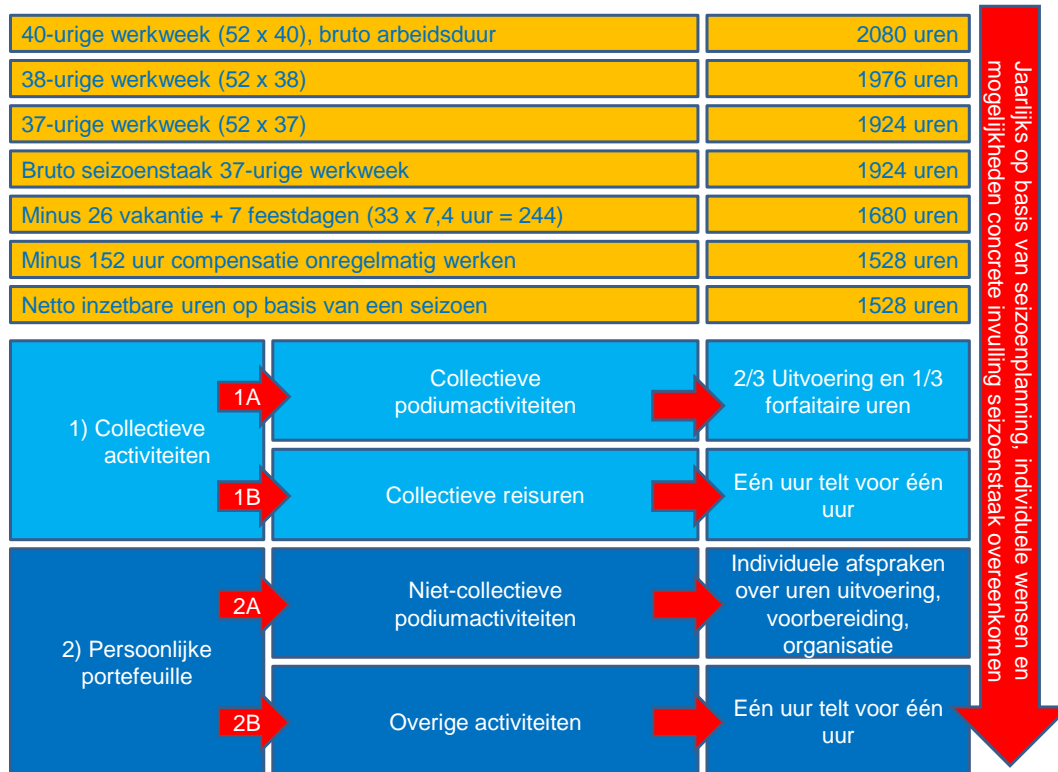
Opgebouwd en niet benut persoonlijk budget, inclusief de in het budget opgenomen meer- en overuren, worden aan de werknemer uitgekeerd in geval van pensionering en bij de overstap naar een betrekking in een andere sector.

Bij overlijden van de werknemer worden het resterend budget en de opgespaarde meer- en overuren uitgekeerd aan de nabestaanden.

Artikel 6 Invulling en planning van de seizoenzaak

6.1 Werkweek en individuele seizoenzaak

Rekening houdend met diverse compensaties voor vakantie, feestdagen en onregelmatig werken bedraagt de individuele seizoenzaak voor een voltijd-werknemer netto 1528 uur per seizoen. De omvang van de werkweek is door het realiseren van adv (zie artikel 9.4) op jaarbasis gemiddeld 37 uur.



6.2 Invulling individuele seizoenstaak

Werknemers besteden hun individuele seizoenstaak aan collectieve activiteiten en activiteiten in het kader van de persoonlijke portefeuille, in een verhouding die kan wisselen per werknemer en per seizoen. Jaarlijks worden de wensen over de individuele seizoenstaak bij de werknemer geïnventariseerd.

6.3 Balans belangen werkgever - (deeltijd)werknemer

Uitgangspunt bij het maken van afspraken over de invulling van de seizoenstaak is dat de werkgever een optimale balans realiseert tussen de belangen van de werknemer (zoals balans in belasting en belastbaarheid en combinatie werk – privé) en de belangen van het orkest (waaronder ook verbreding maatschappelijk draagvlak, vergroten van eigen inkomsten, beperken van kosten, adequaat kunnen reageren op de vraag).

6.4 Collectieve activiteiten

Collectieve activiteiten betreffen uren, ingeroosterd voor:

- ✓ Collectieve podiumactiviteiten: repetities, uitvoeringen, educatieve activiteiten en beeld- en geluidopnames in collectief verband
- ✓ Collectieve reisen

Over de uren die als collectieve podiumactiviteit worden ingeroosterd worden forfaitaire uren toegekend in een verhouding van 2/3 collectieve podiumactiviteiten en 1/3 forfaitaire uren.

Indien de specifieke uitoefening van de functie bij een podiumactiviteit dat vereist, kan bij uitzondering aan werknemer(s) een hoger forfait worden toegekend.

6.5 Persoonlijke portefeuille

De persoonlijke portefeuille betreft uren voor:

- ✓ Niet-collectieve podiumactiviteiten: het uitvoeren, voorbereiden en/of organiseren van muzikale activiteiten die niet gerangschikt kunnen worden onder collectieve podiumactiviteiten (bijvoorbeeld kleine ensembles, kleinschalige educatie, sponsoroptredens, etc.).
- ✓ Overige activiteiten die horen bij het dienstverband: vergaderingen, sponsoractiviteiten, ontmoetingen met (potentieel) publiek, meet & greet, loopbaan- en ontwikkelingsgesprekken, opleiding, etc.

De persoonlijke portefeuille is niet vrijblijvend, maar maakt integraal onderdeel uit van de seizoentaak. Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer om de persoonlijke portefeuille zo in te vullen dat de individuele seizoentaak zo volledig mogelijk benut is.

In lokale regelingen wordt in overleg met de OR bepaald op welke wijze werkgever en werknemer individuele, evenwichtige afspraken maken over de invulling en planning van de uren in de persoonlijke portefeuille.

6.6 Planning collectieve activiteiten

Over de procedure die in acht moet worden genomen ten aanzien van de planning voor collectieve activiteiten maakt de werkgever in overleg met de OR afspraken binnen het volgende kader:

- a) Uiterlijk op 15 maart¹ maakt de werkgever de voorlopige planning voor het eerstvolgende seizoen kenbaar. Dit schema vermeldt voor zover bekend alle productieperiodes van collectieve activiteiten en per productieperiode de data, tijdstippen en plaatsen van repetities, uitvoeringen en opnames, de te spelen programma's en de benodigde bezettingen.
 - i. De planning wordt verstrekt onder voorbehoud van wijzigingen.
 - ii. In afwijking van het bepaalde onder i. geldt voor Het Balletorkest: de planning wordt verstrekt onder voorbehoud van wijzigingen binnen de productieperiodes.
 - iii. De productieperiodes worden per kwartaal door de werkgever definitief vastgesteld volgens onderstaand schema b. tot en met f.:
 - iv. In afwijking van het bepaalde onder iii. geldt voor Het Balletorkest: de planning van de besteding van de uren van musici die na de hierboven genoemde stap a. nog niet zijn bestemd, evenals de besteding van tussentijds vrijgevallen uren van musici, worden per kwartaal door de werkgever definitief vastgesteld volgens onderstaand schema b tot en met. f:
- b) Op 1 mei worden de productieperiodes voor de periode 1 augustus – 1 november vastgesteld.
- c) Op 1 augustus worden de productieperiodes voor de periode 1 november – 1 februari vastgesteld.
- d) Op 1 november worden de productieperiodes voor de periode 1 februari – 1 mei vastgesteld.
- e) Op 1 februari worden de productieperiodes voor de periode 1 mei – 1 augustus vastgesteld.
- f) Na vaststelling van de kwartaalplanning kunnen wijzigingen buiten de productieperiodes om uitsluitend in overleg met de betrokken werknemer tot stand komen.

¹ Voor Het Balletorkest geldt: 15 april.

In de eerste week na de collectieve zomervakantie vinden geen collectieve podiumactiviteiten plaats.

De data, tijdstippen en plaatsen van repetities, uitvoeringen en opnames, de te spelen programma's en de benodigde bezettingen worden uiterlijk 14 dagen *voor het begin van iedere maand* bekend gemaakt. Wijzigingen en toevoegingen dienen zo vroeg mogelijk, maar ten minste 14 dagen *voor het begin van de betreffende werkdag* bekend gemaakt te worden. Binnen 14 dagen voor de betreffende werkdag kan dat slechts na instemming van de OR.

De precieze repetitie-indeling wordt uiterlijk vier dagen voorafgaande aan het begin van de desbetreffende productieperiode onder voorbehoud bekend gemaakt.

6.7 Individuele indeling voor collectieve activiteiten en beschikbaarheid

Jaarlijks maakt de werkgever op basis van de planning van collectieve activiteiten, en rekening houdend met individuele wensen en mogelijkheden van werknemers, de individuele indeling voor productieperiodes van collectieve activiteiten. De werkgever houdt bij deze individuele indeling zoveel mogelijk rekening met de individuele belangen van werknemers. De werkgever streeft ernaar de inzet van deeltijdwerknemers in dagen per jaar zo dicht mogelijk te laten aansluiten op het aantal te werken dagen dat volgt uit de omvang van de deeltijdaanstelling.

Werknemers die in deeltijd werken of werknemers die om andere redenen niet alle producties hoeven te spelen kunnen vóór 1 april aangeven welke productieperiodes zij bij voorkeur niet beschikbaar zijn.

De werkgever brengt medewerkers uiterlijk op 1 mei op de hoogte van de individuele indeling voor productieperiodes voor collectieve activiteiten, onder voorbehoud van wijzigingen. In de uiteindelijke beslissingen van de werkgever ten aanzien van deze individuele indeling weegt de werkgever nadrukkelijk persoonlijke belangen van de werknemer tegen bedrijfsbelangen af. De individuele indeling wordt per kwartaal door de werkgever definitief vastgesteld volgens onderstaand schema:

- a. Op 1 mei wordt de indeling voor de periode 1 augustus – 1 november vastgesteld.
- b. Op 1 augustus wordt de indeling voor de periode 1 november – 1 februari vastgesteld.
- c. Op 1 november wordt de indeling voor de periode 1 februari – 1 mei vastgesteld.
- d. Op 1 februari wordt de indeling voor de periode 1 mei – 1 augustus vastgesteld.

Na vaststelling van de kwartaalplanning kunnen wijzigingen in de indeling van productieperiodes uitsluitend in overleg met de betrokken werknemer tot stand komen, tenzij er zich omstandigheden voordoen zoals beschreven in artikel 6.6 sub f.

6.8 Annulering geplande activiteit

Indien een geplande activiteit (collectieve podiumactiviteit en/of werkzaamheden in het kader van de persoonlijke portefeuille en/of opties) minder dan 28 kalenderdagen voor aanvang wordt geannuleerd, wordt de ingeplande tijd inclusief de daaraan gekoppelde forfaitaire tijd als werktijd beschouwd.

6.9 Overschrijding jaarenorm

Indien de werknemer op seizoenbasis meer gewerkt heeft dan 1528 uur (of de overeengekomen deeltijdfactor daarvan) wordt de overschrijding naar keuze in geld uitgekeerd of toegevoegd aan het persoonlijk budget van de werknemer. De waarde van de overschrijdende uren is gebaseerd op het voor de betreffende musicus geldende bruto uurloon inclusief vaste toeslagen.

6.10 Aanvoerdersforfait

In lokale regelingen kunnen bepalingen zijn opgenomen over het extra forfait dat wordt toegekend aan aanvoerders, zodat zij o.a. hun extra taken zoals beschreven in Bijlage 1 kunnen vervullen.

Artikel 7 (Individuele) Werkelijke arbeids- en rusttijden

Ten aanzien van de arbeids- en rusttijden is de regelgeving conform de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit (§ 5.16. Podiumkunsten) van toepassing. Dit besluit vormt de basis voor onderstaand schema. De bepalingen in dit artikel gelden voor voltijd- en deeltijdwerknemers, het naar rato principe is hier dus niet van toepassing.

Maximum aantal te werken uren per dag exclusief forfaitaire uren	12 uur per dag waarvan maximaal 6 uur van de geregistreerde/getelde tijd t.b.v. (collectieve) podiumactiviteiten In afwijking van het bepaalde onder a. geldt voor Het Balletorkest: 12 uur per dag waarvan maximaal 6,5 uur t.b.v. (collectieve) podiumactiviteiten. Het aantal werkuren per dag kan maximaal 6,5 bedragen indien een uitvoering wordt gegeven met een langere duur dan drie uur inclusief pauze tussendoor en exclusief het halve uur voorafgaand aan de uitvoering.
Maximaal aantal te werken uren per week inclusief forfaitaire uren	60 uur (inclusief dienstreizen), waarvan maximaal 30 uur, exclusief de toe te rekenen forfaitaire uren, t.b.v. (collectieve) podiumactiviteiten. In heel uitzonderlijke gevallen is uitloop tot 72 uur mogelijk. In een periode van 4 weken mag een werknemer maximaal gemiddeld 55 uur per week werken. In een periode van 52 weken mag maximaal gemiddeld 40 uur per week worden gewerkt.
Maximum aantal te werken dagen per jaar	218 werkdagen per jaar (365 minus 104 (5-daagse werkweek) minus 26 vakantiedagen, minus 5 inspeeldagen, minus 7 feestdagen, minus 5 adv-dagen)
Minimaal aaneengesloten rusttijd per dag	11 uur per 24 uur. Deze rusttijd mag 4 maal in elke periode van 4 aaneengesloten weken worden ingekort tot 8 uur.
Maximum aaneengesloten werkdagen	8 dagen, daarna tenminste een vrije dag.
(Alternatief) weekend	a. Ten minste eenmaal per 4 weken een weekend of een alternatief weekend vrij. b. In afwijking van het bepaalde onder a. geldt voor Het Balletorkest: tussen twee vrije weekeinden zullen niet meer dan 4 weekeinden liggen waarin werkzaamheden worden verricht.

Artikel 8 Aantal te registreren en te rekenen uren per activiteit

8.1 Collectieve activiteit

- De geregistreerde tijdsduur wordt naar boven afgerond in kwartieren.
- Voor een *collectieve activiteit* wordt de werkelijk benodigde tijd geregistreerd, met een minimum van 3 uur.

Indien een werknemer slechts aan een deel van de collectieve (podium)activiteit deelneemt of ingeroosterd is, wordt uitsluitend de tijdsduur van dit deel geregistreerd,

eveneens met een minimum van 3 uur. Deze bepaling geldt niet bij podiumactiviteiten buiten de standplaats en gebruikmaking van collectief vervoer.

- c. Indien bij collectieve activiteiten sprake is van uitvoeringen in een nieuwe formule en deze activiteit minder dan 2 uur duurt, kan worden afgeweken van artikel 8.2 en worden afgesproken dat alleen de feitelijke uren worden geregistreerd. Over deze podiumuren wordt - net als bij andere collectieve activiteiten - een forfait toegekend in de verhouding 2/3 podiumuren en 1/3 forfait. Of sprake is van collectieve activiteiten in een nieuwe formule wordt in overleg met de OR bepaald.
- d. Voor collectieve activiteiten van Het Balletorkest geldt: in de telling van de uitvoering in de standplaats wordt begrepen een half uur voorafgaand aan de uitvoering.
- e. Een *collectieve podiumactiviteit* duurt maximaal 5 uur, daarna vangt de telling voor een nieuwe collectieve activiteit aan met een minimum van 3 uur. Voor operavoorstellingen en generale repetities die langer dan 5 uur duren wordt een uitzondering gemaakt; in dat geval wordt de werkelijke tijd geregistreerd.

8.2 Pauzes

- a. Thee- en koffiepauzes worden gerekend tot de collectieve podiumactiviteit.
- b. Lunchpauzes van maximaal 30 en dinerpauzes van maximaal 60 minuten maken geen onderdeel uit van de collectieve podiumactiviteit en worden derhalve niet tot de werktijd gerekend.
- c. Indien een pauze (lunch-, diner- of andersoortige) pauze langer dan 60 minuten duurt, is er sprake van twee afzonderlijke collectieve podiumactiviteiten en wordt voor iedere podiumactiviteit tenminste drie uur geteld.

8.3 Reistijd

Indien de collectieve podiumactiviteit buiten de standplaats plaatsvindt, wordt de werkelijke tijd geteld vanaf het moment van vertrek uit de standplaats tot het moment van terugkeer, rekening houdende met hetgeen onder 8.1. en 8.2 bepaald is.

8.4 Persoonlijke portefeuille

Over het aantal uren dat voor een bepaalde activiteit in de *persoonlijke portefeuille* wordt ingeroosterd, inclusief de voorbereiding, reistijd en eventuele organisatie daarvan, maken werkgever en werknemer maatwerkafspraken. In overleg met de OR kunnen formats worden ontwikkeld voor veel voorkomende activiteiten.

8.5 Ingeroosterde activiteiten

Ingeroosterde activiteiten (inclusief opties) worden gerekend als gerealiseerde uren, tenzij deze ten minste 28 kalenderdagen van tevoren zijn geannuleerd, ook al zijn deze uren niet feitelijk ingevuld. Hiermee wordt uitgedrukt dat, behoudens tijdige annulering, ingeroosterde activiteiten en opties beschouwd worden als gemaakte uren inclusief de daaraan gekoppelde forfaitaire tijd.

Artikel 9 Vakantie en verlof

9.1 Vakantiedagen en compensatie feestdagen

De werknemer heeft recht op 26 vakantiedagen plus 7 dagen compensatie voor feestdagen per seizoen, verdeeld over één of meerdere door de werkgever bepaalde periode(n) van aaneengesloten dagen. De werknemer heeft recht op 4 aaneengesloten weken vakantie waarvan drie aaneengesloten weken samenvallen met de zomervakantie van de basisscholen in de regio van de standplaats. Deze vakantie kan alleen worden gesplitst, als de werkgever hierover met de OR overeenstemming heeft bereikt.

De hier benoemde uren zijn in het schema van 6.1 al in mindering zijn gebracht op de individuele jaartaak, waardoor de daadwerkelijk te werken uren overblijven.

9.2 Onbetaald verlof

De werknemer kan een verzoek indienen voor het opnemen van onbetaald verlof voor één of meer producties of productieperiodes. De werkgever beslist, na overleg met de werknemer, of verlof kan worden verleend. Daarbij maakt de werkgever een afweging tussen de belangen van de werknemer en de belangen van het orkest. Voor het opnemen van verlof uit het persoonlijk budget, zie artikel 5.6. Voor onbetaald verlof wordt loon ingehouden. Voor de berekening van het in te houden loon geldt het aantal ingeroosterde uren plus bijbehorende forfaitaire uren, maal het bruto uurloon inclusief vaste toeslagen.

9.3 Buitengewoon verlof

- a. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof conform het bepaalde in de Wet arbeid en zorg². Dit verlof is met behoud van loon in die gevallen waarin de wet dit aangeeft. Voor het Calamiteitenverlof betekent dit dat de werknemer bij overlijden van zijn relatiepartner of kind(eren) recht heeft op verlof vanaf de dag van overlijden tot en met de dag na de uitvaart. Bij overlijden van een (schoon)ouder, grootouder, broer of zus van de werknemer of van zijn relatiepartner heeft hij recht op 2 dagen verlof. Indien hij belast is met de organisatie van de begrafenis/crematie heeft hij recht op verlof vanaf de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis/crematie.
- b. Bij bevalling van de relatiepartner heeft de werknemer recht op kort verzuimverlof met behoud van loon gedurende de dag(en) van de bevalling van de partner. Na bevalling van de relatiepartner heeft de werknemer recht op geboorteverlof voor een volledige werkweek (37 uur) betaald verlof, te weten 5 ingeroosterde werkdagen, naar eigen wens in te delen maar op te nemen binnen vier weken na de bevalling. Na opname van het geboorteverlof is er (per 1 januari 2020) recht op aanvullend geboorteverlof ter grootte van vijfmaal de arbeidsduur per week, op te nemen binnen zes maanden na de bevalling. Dit verlof is onbetaald, maar er is recht op een uitkering van 70% van het (maximum) dagloon, via de werkgever aan te vragen bij het UWV.
- c. Daarnaast heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van loon voor de benodigde tijd in het geval van proefspelen, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden en voor zover de belangen van het orkest hierdoor niet ernstig worden geschaad.
- d. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof van 2 dagen met behoud van loon bij verhuizing.
- e. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof van 3 dagen met behoud van loon bij in het huwelijk treden of het aangaan van een geregistreerd partnerschap.
- f. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof van 1 dag met behoud van loon bij in het huwelijk treden of het aangaan van een geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in de eerste graad.
- g. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof van 1 dag met behoud van loon bij het 25- en 40-jarig huwelijksfeest of geregistreerd partnerschap van de werknemer.
- h. Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek (on)betaald verlof verlenen indien persoonlijke omstandigheden van dringende aard dit naar oordeel van de werkgever rechtvaardigen.

² Zie bijlage 8 voor een schematisch overzicht van de verlofregelingen en voorzieningen volgens de Wet arbeid en zorg.

- 9.4 Adv
De in 2013 extra ingevoerde vijf adv-dagen (bovenop de reeds bestaande adv-uren) worden in overleg met de OR over de seizoenplanning ingeroosterd in herkenbare vrije tijd (een of meerdere dagen of een periode van een week). De hier benoemde uren zijn in het schema van 6.1 al in mindering gebracht op de individuele jaartaak, waardoor de daadwerkelijk te werken uren overblijven.
- 9.5 Vakbondsverlof
De werkgever zal op verzoek van de vakvereniging waarvan betrokkene lid is, aan een werknemer verlof met behoud van salaris toekennen in de volgende gevallen:
- het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare (n de statuten van de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst van) activiteiten en vergaderingen en/of het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsactiviteit met een maximum van 8 dagen per jaar.
 - Het verzoek om vrijaf voor een van de in dit artikel genoemde activiteiten zal door de vakvereniging schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De werkgever zal geen toestemming voor dit verlof geven indien de betreffende werknemer moet deelnemen aan een uitvoering, beeld- of geluidopname en/of generale repetitie.
- 9.6 Sabbatical
De werknemer die zes jaar onafgebroken in dienst is bij de werkgever kan een verzoek indienen voor een sabbatical met een duur van maximaal 12 maanden.
- De voorwaarden voor het opnemen van een sabbatical zijn verwoord in bijlage 7 van deze cao.

Artikel 10 Salarisregeling

- 10.1 Met ingang van 1 juli 2020 worden de salarisschalen met 1,5% verhoogd.
- 10.2 Salarisschalen
De werknemer wordt ingedeeld in de salarisschaal die van toepassing is voor de functie waarvoor hij/zij is aangesteld. Er zijn drie salarisschalen:
- ✓ schaal 1 is van toepassing op de tutti-musicus;
 - ✓ schaal 2 is van toepassing op de assistent-aanvoerder;
 - ✓ schaal 3 is van toepassing op de aanvoerder, dan wel op solomusici die geen groep leiden (solo-harpist, tubaïst, paukenist).
- De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze cao.
- 10.3 Inschaling
- a. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer in beginsel het salaris behorend bij de nulperiodiek van de desbetreffende salarisschaal. Een hogere inschaling kan worden overeengekomen als opleiding en elders opgedane ervaring daartoe aanleiding geven.
 - b. In uitzonderlijke gevallen kan een persoonlijke toelage worden toegekend.
- 10.4 Periodieke salarisverhoging
Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd tot het eerstvolgende in de salarisschaal vermelde bedrag, tot het moment dat het maximum salaris in de desbetreffende salarisschaal is bereikt.
- Als het functioneren van de werknemer naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever op basis van deze beoordelingsregeling besluiten de werknemer een hogere periodiek toe te kennen. Een eventuele persoonlijke toeslag volgens 10.10.c blijft hierbij buiten beschouwing.

- 10.5 Bereik maximumsalaris
Aan de werknemer, die gedurende tien jaren het voor hem geldende maximumsalaris heeft genoten, zal boven dit maximum een salarisverhoging worden toegekend ter grootte van het verschil tussen de eerste twee in de schaal aangegeven salarissen. Vijf jaren nadien zal eenzelfde verhoging worden toegekend. Deze verhogingen kunnen alleen worden toegekend, indien de periode van tien, respectievelijk vijftien jaren is doorgebracht bij dezelfde werkgever bij wie de werknemer in dienst was voordat deze periode inging.
- 10.6 Uitbetaling
Het salaris wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand beschikbaar gesteld.
- 10.7 Vervangingstoelage
De tutti-musicus die bereid is op verzoek van de dirigent of de werkgever tijdelijk de functie van aanvoerder in te vullen, ontvangt daarvoor een toelage. Het uit te keren bedrag is gelijk aan het verschil tussen het salaris van de tutti-musicus en het loon in salarisschaal 3 dat bij dezelfde periodiek behoort. De toeslag wordt berekend op basis van het aantal gespeelde uren. Daarnaast zal het binnen het orkest vigerende aanvoedersforfait voor de betreffende productie(s) worden toegekend.
- 10.8 Eenmalige gratificatie
De werkgever kan besluiten de werknemer een eenmalige gratificatie toe te kennen indien zijn functioneren daartoe aanleiding geeft.

Een eventuele persoonlijke toelage blijft hierbij buiten beschouwing.
- 10.9 Jubileumgratificatie
De werknemer die - al dan niet met onderbreking - in dienst is geweest van dezelfde werkgever, heeft bij het volbrengen van een diensttijd van 25 jaar respectievelijk 40 jaar recht op een jubileumgratificatie van een bruto maandinkomen, netto uitgekeerd, binnen de vigerende fiscale regelgeving.
- 10.10 Terugtreeden in functie
- De werkgever kan besluiten een werknemer wegens verminderde geschiktheid voor een bepaalde functie, niet aan eigen schuld te wijten, in een andere functie te plaatsen.
 - De werknemer kan ook op eigen verzoek en na overleg met de werkgever in een andere functie worden geplaatst, wanneer hiervoor een vacature bestaat.
 - De werknemer die op grond van artikel 10.10.a dan wel 10.10.b in een andere functie wordt geplaatst, ontvangt het aan de nieuwe functie verbonden salaris. Indien aan deze nieuwe functie een lager salaris is verbonden dan aan zijn oude functie, ontvangt hij daarnaast een persoonlijke toeslag die gelijk is aan het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris ten tijde van de plaatsing in de nieuwe functie, tot het moment waarop het nieuwe salaris door indexatie het oude salaris heeft overschreden.
 - Indien de werknemer die terugtreedt een aanvoederspositie bekleedde en vanuit dien hoofde een aanvoedersforfait ontving, dan geldt een afbouwregeling van het aanvoedersforfait. De hoogte van het forfait wordt in twee jaar in gelijke tranches afgebouwd. De musicus ontvangt in het 1^e jaar 2/3 deel van het aanvoedersforfait en het 2^e jaar 1/3 deel van het aanvoedersforfait.
- 10.11 Eindejaarsuitkering
- De werknemer ontvangt jaarlijks in december een eindejaarsuitkering van € 1.500 bruto, naar rato van duur en omvang van de dienstbetrekking.
 - In afwijking van het bepaalde onder a. geldt voor het Rotterdams Philharmonisch Orkest dat de werknemer in december een eindejaarsuitkering van € 1.050,- bruto ontvangt, naar rato van duur en omvang dienstbetrekking, plus een bruto uitkering van 1,2% van het

bruto jaarsalaris, met dien verstande dat de som van deze twee uitkeringen minimaal € 1.500 (naar rato van duur en omvang dienstbetrekking) bruto bedraagt.

- c. Als de werknemer in de loop van het kalenderjaar in of uit dienst treedt, ontvangt hij de eindejaarsuitkering berekend over het aantal maanden waarin de medewerker in dat jaar in dienst was.

10.12 Vakantietoelage

De werknemer ontvangt in mei van het kalenderjaar een vakantietoelage van 8% over de vanaf 1 mei van het voorafgaande jaar tot en met 30 april van het aansluitende jaar genoten maandsalarissen.

10.13 Toelage bij-instrumenten

a. Algemeen

Voor het bespelen van een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument ontvangt de werknemer een bruto toelage.

Expliciet wordt vermeld dat deze toelage niet wordt verleend naar rato van de omvang van het dienstverband, wat betekent dat er altijd sprake is van 100% vergoeding per maand of per productie.

b. Definities

Gelijksoortig bij-instrument:

Instrument met een speelwijze die rechtstreeks is afgeleid van het hoofdinstrument, aangegeven in bijlage 3.

Ongelijksoortig bij-instrument:

Instrument met een speelwijze die niet rechtstreeks afgeleid is van het hoofdinstrument, aangegeven in bijlage 3.

c. Hoogte van de toelage

De werknemer die ten minste 150 collectieve podiumuren per seizoen een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument bespeelt, ontvangt een vaste toelage gerelateerd aan de salariscategorie waarin het orkest is ingedeeld conform onderstaande tabel.

Bij incidentele bespeling van een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument ontvangt de werknemer een eenmalige toelage per productie ter hoogte van tweemaal de onderstaande bedragen per maand. Als er sprake is van een opera- of balletbegeleiding ontvangt de werknemer een eenmalige toelage per productie ter hoogte van viermaal het onderstaande bedrag per maand. Per seizoen kan de vergoeding per instrument niet meer bedragen dan twaalf maal het hieronder genoemde maandbedrag.

Toelage gelijksoortig bij-instrument per maand:

Salariscategorie volgens Bijlage 2	100%	110%	120%
Per 1-7-2020	€ 85,50	€ 94,05	€ 102,60

Toelage ongelijksoortig bij-instrument per maand:

Salariscategorie volgens Bijlage 2	100%	110%	120%
Per 1-7-2020	€ 171,01	€ 188,11	€ 205,21

- d. Afbouwregeling
Voor de werknemer die niet meer regelmatig een bij-instrument bespeelt, geldt een afbouwregeling van de hoogte van de toeslag. De hoogte van de toeslag wordt in twee jaar in gelijke tranches afgebouwd. De musicus ontvangt in het 1^e jaar 2/3 deel van de toeslag en het 2^e jaar 1/3 deel van de toeslag.
- e. Vacaturevervulling
Bij het uitschrijven van vacatures wordt, na overleg met de instrumentale groep en de (artistiek) manager, aangegeven welke (on)gelijksoortige bij-instrumenten de toekomstige werknemer in principe zou moeten beheersen, naast het gevraagde hoofdinstrument. De werkgever kan de werknemer ook op een later tijdstip de mogelijkheid bieden bekwaamheid op (on)gelijksoortige bij-instrumenten te verwerven of deze te verbeteren (zie de faciliteiten onder artikel 5, Loopbaan- en ontwikkelingsbeleid). Welke hoofd- en bij-instrumenten een werknemer in principe geacht wordt te beheersen, wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
- f. Inzetbaarheid en planning
In overleg met de werknemer, de instrumentale groep waar hij deel van uit maakt en de (artistiek) manager wordt per seizoen bepaald voor welke (on)gelijksoortige bij-instrumenten de werknemer kan worden ingezet. Eventuele wijzigingen worden vóór aanvang van het volgende seizoen vastgelegd, in verband met de planning en de toe te kennen toeslagen.

Artikel 11 Vergoedingen en tegemoetkomingen

- 11.0 Indexering
De in dit artikel opgenomen vergoedingen en tegemoetkomingen worden telkens per 1 januari geïndexeerd volgens de consumentenprijsindex (cpi-afgeleid) per 1 oktober van vorige kalenderjaar ten opzichte van 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar: verhuiskosten, kledingkosten, tandheelkundige verzorging, kosten onderhoud instrumenten, kosten verzekering instrumenten, reiskosten woon-werkverkeer. Voor wat betreft séjours geldt de cpi-afgeleid voor alle huishoudens, restaurants, cafés, kantine. De in deze cao opgenomen bedragen voor séjours gelden vanaf 1 januari 2021.
- 11.1 Verhuiskosten
De werknemer die gaat verhuizen naar een woning op minder dan 10 kilometer van de standplaats komt in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding, mits de oude woning meer dan 25 km van de standplaats verwijderd was. De vergoeding bedraagt 12% van het jaarsalaris van de werknemer met een maximum van € 5.629,- plus een tegemoetkoming van de werkelijke kosten van het overbrengen van de inboedel met een maximum van € 3.582,- (op declaratiebasis). De vergoeding wordt, voor zover dit binnen de fiscale regels valt, netto verstrekt tot maximaal twee jaar na de ingangsdatum van het dienstverband voor onbepaalde tijd, of overplaatsing.

In geval van ontslag op eigen verzoek of in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden (BW 7 artikel 677), dient de werknemer de ontvangen vergoeding terug te betalen onder aftrek van 1/24 deel daarvan voor elke maand dat het dienstverband na de dag van de verhuizing geduurd heeft.
- 11.2 Kledingkosten
De werknemer ontvangt, ongeacht de omvang van zijn dienstverband, voor de bestrijding van de kosten van kleding een tegemoetkoming ter hoogte van ten minste € 204,08 netto per jaar, tenzij de kleding door het orkest wordt aangeschaft en aan de werknemers wordt verstrekt. Om voor deze vergoeding in aanmerking te komen kan de werkgever vragen nota's te overleggen.

11.3 Tandheelkundige verzorging

Voor de werknemer die deel uitmaakt van de blazersgroep zal de werkgever een tegemoetkoming toekennen voor tandheelkundige kosten, op basis van de volgende bepalingen:

- a. de werknemer die deel uitmaakt van de blazersgroep is verplicht om bij zijn zorgverzekeraar een uitgebreide aanvullende verzekering voor tandheelkunde af te sluiten. De werknemer ontvangt, ongeacht de omvang van zijn dienstverband, een tegemoetkoming van € 21,54 per maand, per 1 januari 2020. Deze wordt jaarlijks geïndexeerd per januari op basis van het consumentenprijsindexcijfer (alle huishoudens afgeleid) van de maand oktober van het voorafgaande jaar ten opzichte van de maand oktober van het daaraan voorafgaande jaar;
- b. de werknemer declareert tandheelkundige kosten eerst bij zijn verzekeraar;
- c. de werknemer draagt een eigen risico van € 117,- per seizoen;
- d. indien de resterende kosten in een seizoen, dat wil zeggen na declaratie bij de zorgverzekeraar, hoger zijn dan het bedrag van het eigen risico, ontvangt de werknemer een netto tegemoetkoming van 90% van de meerkosten;
- e. het maximum bedrag van de tegemoetkoming zoals omschreven onder d) bedraagt € 1412,- per seizoen.
Mochten er tijdens de looptijd van de cao substantiële wijzigingen plaatsvinden in het kader van de zorgverzekeringswet, dan zullen partijen met elkaar in overleg treden om te bezien of in het kader van dit artikel aanvullende maatregelen gewenst zijn.

11.4 Kosten onderhoud instrumenten

De werknemer maakt voor instrumenten in eigendom van de werknemer of voor instrumenten in bruikleen aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor instrumentenonderhoud conform bijlage 5 van de cao.

11.5 Kosten verzekering instrumenten

De werkgever draagt conform de regeling in bijlage 4 bij in de kosten van de verzekering van instrumenten. Ongeacht de omvang van het dienstverband, zijn voor rekening van de werkgever maximaal twee hoofdinstrumenten en maximaal twee gecontracteerde bij-instrumenten verzekerd, die de werknemer voor zijn werkzaamheden in het orkest nodig heeft. Het betreft een all risk verzekering met werelddekking volgens clause G 13 van de vereniging van transportassuradeuren.

11.6 Vakliteratuur en andere beroepskosten

De werknemer heeft ten laste van het Fonds Vergoedingen Orkestmusici (FVO) per kalenderjaar aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor vakliteratuur en andere soortgelijke beroepskosten. De werknemer met een deeltijd dienstverband en de werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst is ontvangt een vergoeding naar rato. De vergoeding wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het FVO.

11.7 Vakbondscontributie

- a) De werknemer kan binnen de beschikbare ruimte van de Werkkostenregeling (WKR) het brutoloon inzetten voor de betaling van de vakbondscontributie. De vergoeding van de contributie wordt daarmee belastingvrij. De volledige contributie over het betreffende kalenderjaar komt voor de regeling in aanmerking.
- b) De werknemer moet vóór 1 november van het betreffende kalenderjaar aan de werkgever kenbaar maken dat hij van de regeling vakbondscontributie gebruik wenst te maken. De aanvraag kan – per betaald contributiebedrag – slechts bij één werkgever worden ingediend. De werknemer is verantwoordelijk voor de gevolgen van een foutieve opgave.

- c) De werknemer dient een volledig ingevuld aanvraagformulier en betalingsformulier in bij de werkgever. Het aanvraagformulier wordt gepubliceerd op de websites van de vakorganisaties, partij bij deze cao.

11.8 Séjourregeling

Indien de séjours niet in natura worden geboden, heeft de werknemer recht op een vergoeding.

Séjours bij werkzaamheden buiten de standplaats:

- a. Bij vertrek van het collectieve vervoer op of na 18.00 uur: een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties en daggeld van € 5,94;
- b. Bij vertrek van het collectieve vervoer op of na 17.00 en voor 18.00 uur: een vergoeding van € 7,16;
- c. Bij vertrek van het collectieve vervoer voor 12.00 uur en terugkomst in de standplaats voor 19.00 uur: een lunchvergoeding van € 9,93 en een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties en daggeld van € 5,94
- d. Bij werkzaamheden tijdens de ochtend tot 13.00 uur een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties en daggeld van € 5,94;
- e. Bij vertrek van het collectieve vervoer op of na 12.00 uur en terugkomst in de standplaats voor 19.00 uur: een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties en daggeld van € 5,94
- f. Bij vertrek van het collectieve vervoer voor 17.00 uur: een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties, daggeld en diner van € 31,64;
- g. Bij vertrek van het collectieve vervoer voor 12.00 uur en terugkomst in de standplaats na 19.00 uur: een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties, diner en lunch van € 41,59.

Séjours bij werkzaamheden in de standplaats:

- a. De werknemer ontvangt € 116,79 per seizoen als tegemoetkoming voor de kosten van koffie en thee.
- b. De werknemer heeft aanspraak op 1/12 van het jaarbedrag voor elke maand, dat hij in het desbetreffende jaar in dienst is. De werkgever kan de tegemoetkoming in maandelijkse termijnen van € 9,73 uitbetalen.
- c. De séjours bij werkzaamheden in de standplaats zijn naar rato van de omvang van het dienstverband.

11.9 Reiskosten woon-werkverkeer

De werknemer die op een afstand van meer dan 10 kilometer van de standplaats woont, komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer conform onderstaande tabel.

Indien de werknemer verhuist naar een woonplaats die verder weg ligt van de standplaats dan zijn vorige woonplaats, dan krijgt de werknemer geen hogere tegemoetkoming in de kosten woon-werkverkeer uitgekeerd, tenzij hier andere afspraken met de werkgever over zijn gemaakt. Lokaal kan een vergoeding voor woon-werkverkeer binnen een afstand van minder dan 10 kilometer van de standplaats worden overeengekomen.

Afstand woonplaats – standplaats in kilometers	Vergoeding per maand bij fulltime dienstverband per 1-1-2020
0 tot 10 kilometer	€ 0
10 tot 15 kilometer	€ 43,-
15 tot 20 kilometer	€ 85,-
20 tot 25 kilometer	€ 128,-
25 tot 30 kilometer	€ 171,-
30 tot 35 kilometer	€ 213,-
35 kilometer of meer	€ 256,-

11.10 Overige reiskosten

Indien door de werkgever geen collectief vervoer is geregeld voor het verrichten van werkzaamheden buiten de standplaats ontvangt de werknemer een tegemoetkoming in de werkelijk gemaakte reiskosten van de maximaal fiscaal toegestane vergoeding per kilometer of de kosten van openbaar vervoer 2^e klas, ongeacht de omvang van zijn dienstverband. In de vergoeding van de maximaal fiscaal toegestane vergoeding per kilometer zijn eventuele parkeerkosten inbegrepen. In overleg tussen werknemer en werkgever wordt vooraf afgesproken of de kosten voor openbaar vervoer of een kilometervergoeding zal worden toegekend.

11.11 Regeling tournees

In overleg met de OR spreekt de werkgever een regeling voor tournees af. Daarbij worden in ieder geval afspraken gemaakt over werk- en rusttijden, accommodaties, séjours, wijze van reizen en reisschema's.

11.12 Regeling vergoeding beeld- en geluidopnamen

In overleg met de OR spreekt de werkgever een regeling af voor een vergoeding voor deelname aan en verspreiding van beeld- en geluidopnamen. Deze vergoeding kan in tijd of in geld worden uitgekeerd.

Artikel 12 Beeld- en geluidopnamen

- 12.1 De werkgever beslist over het (doen) opnemen van beeld- en/of geluidopnamen en het gebruik daarvan. Nadere uitwerking kan zijn vastgelegd in lokale regelingen.
- 12.2 De werknemer is verplicht medewerking te verlenen aan de beeld- en/of geluidopnamen.

Artikel 13 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

- 13.1 De werknemer die arbeidsongeschikt is ontvangt gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid een aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% van het salaris. Het tweede ziekte jaar ontvangt de werknemer 70% van het salaris.
- 13.2 In afwijking van artikel 13.1 ontvangt de werknemer gedurende 24 maanden 100% van het maandinkomen indien in het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid door het UWV is vastgesteld dat de ziekte leidt tot volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid als bedoeld in de WIA.
- 13.3 Indien de werknemer zijn functie gedeeltelijk hervat vóórdat de termijn van twee jaar zoals als bedoeld in BW 7 artikel 670 lid 1 is verstreken, ontvangt hij vanaf het moment van de gedeeltelijke hervatting 100% salaris voor het deel waarvoor hij de functie onverkort vervult. Voor het deel dat de werknemer arbeidsongeschikt blijft, ontvangt hij de loondoorbetaling overeenkomstig het bepaalde in artikel 13.1.

- 13.4 Indien de werknemer wordt herplaatst in een andere functie voordat de termijn van twee jaar als bedoeld in BW 7 artikel 670 lid 1 is verstreken en hij door de herplaatsing minder salaris krijgt, heeft hij tot het einde van die termijn recht op een aanvullende uitkering. De aanvullende uitkering is gelijk aan het verschil tussen het bedrag waarop de werknemer volgens artikel 13.1 recht zou hebben als hij niet was herplaatst en zijn salaris na herplaatsing.
- 13.5 Met ingang van de maand volgend op de eerste volledige kalendermaand van een periode waarin de werknemer zijn functie wegens arbeidsongeschiktheid niet daadwerkelijk uitoefent, bestaat tot het moment dat de functie wordt hervat geen aanspraak op de volgende vergoedingen:
- ✓ tegemoetkoming kosten kleding;
 - ✓ tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer.
- 13.6 Met ingang van de kalendermaand volgend op de maand waarin de werkgever en de werknemer gezamenlijk tot de conclusie zijn gekomen dat de werknemer zijn eigen functie niet meer zal kunnen uitoefenen, bestaat geen aanspraak op de volgende vergoedingen:
- ✓ tegemoetkoming premie aanvullende tandheelkundige verzekering blazers;
 - ✓ vergoeding kosten instrumentenonderhoud.
- 13.7 De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die herplaatst is in zijn functie onder andere voorwaarden of in een andere functie, heeft na 24 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid aanspraak op loon overeenkomstig de te verrichten werkzaamheden alsmede op een IPAP-uitkering indien de werknemer zich daarvoor verzekerd heeft en voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden.
- 13.8 De werknemer die minimaal 35% arbeidsongeschikt is en die herplaatst is in zijn functie onder andere voorwaarden of in een andere functie, heeft na 24 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid aanspraak op loon overeenkomstig de te verrichten werkzaamheden en op een WGA-uitkering op grond van de WIA. Daarnaast bestaat, indien voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden, aanspraak op een AAOP-uitkering alsmede een IPAP-uitkering indien de werknemer zich daarvoor heeft verzekerd en voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden.
- 13.9 De arbeidsongeschikte werknemer heeft na beëindiging van het dienstverband afhankelijk van de mate en duurzaamheid van zijn arbeidsongeschiktheid en zijn eventuele inkomen uit arbeid, aanspraak op een uitkering op grond van de WIA en een AAOP-uitkering indien voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden. Daarnaast heeft de werknemer aanspraak op een IPAP-uitkering indien de werknemer zich daarvoor verzekerd heeft en voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden.

Artikel 14 Beëindiging arbeidsovereenkomst

- 14.1 Voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt voor de werkgever en voor de werknemer een opzegtermijn van twee maanden.
- 14.2 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, met inachtneming van artikel 7:668 en 7:668a BW.
- 14.3 De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt zonder dat hiertoe opzegging is vereist.

Artikel 15 Uitkering bij overlijden

Indien de werknemer overlijdt, zal aan de nagelaten betrekkingen als bedoeld in het derde lid van art. 7:674 BW een extra uitkering worden verstrekt gelijk aan 3/12^e van het bruto jaarsalaris, uiterlijk aan het einde van de volgende maand na de datum van het overlijden.

Artikel 16 Pensioen

Het pensioenreglement van de Stichting Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) is van toepassing op de werkgever en de werknemer.

Artikel 17 Fusie en/of reorganisatie

- 17.1 Indien sprake is van een fusie of reorganisatie worden de vakorganisaties tijdig uitgenodigd voor overleg. Dit overleg heeft tot doel om tot afspraken te komen over de wijze waarop zal worden omgegaan met de personele consequenties die zijn verbonden aan de fusie of reorganisatie.
- 17.2 Uitsluitend indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd om bedrijfseconomische redenen die het gevolg zijn van beëindiging of vermindering van subsidiëring, dan wel van andersoortige maatregelen die zijn opgelegd door de subsidieverstrekker, wordt de werknemer een uitkering toegekend overeenkomstig de regelingen die bij de subsidieverstrekker (Sector Rijk of lagere overheden) gelden in vergelijkbare situaties.

Artikel 18 Medezeggenschap

De werkgever zal overeenkomstig de artikelen 17 en 18 van de Wet op de Ondernemingsraden de faciliteiten en rechten geven aan de ondernemingsraad die het mogelijk maken zijn taak op een adequate wijze uit te oefenen.

Artikel 19 Geschillen

- 19.1 De uitleg van deze cao berust bij partijen.
- 19.2 Indien een der partijen bij deze cao dan wel een individuele werknemer of werkgever van mening is dat er een geschil bestaat over de interpretatie of toepassing van deze overeenkomst zal deze zaak worden voorgelegd aan de Vaste Commissie, die daarover een bindend advies zal uitbrengen. Het reglement voor de Vaste Commissie is opgenomen in bijlage 6.

Artikel 20 Duur collectieve arbeidsovereenkomst

Deze cao treedt in werking per 1 januari 2020 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat opzegging is vereist, op 31 december 2020.

Aldus op 23 november 2020 overeengekomen en getekend door:

Partijen ter ene zijde:

Nederlands Philharmonisch Orkest

Rob Streevelaar, algemeen directeur

Phion

Jacco Post, algemeen directeur

philharmonie zuidnederland

Stefan Rosu, intendant en bestuurder

Noord Nederlands Orkest

Ingeborg Walinga, algemeen directeur

Residentie Orkest

Sven Arne Tepl, algemeen directeur

Het Balletorkest

Piet van Gennip, directeur

Partijen ter andere zijde:

FNV Media & Cultuur, Klassieke Muziek

Martin Kothman, bestuurder

Kunstenbond

Anne-Marie Harmsen, directeur

Bijlage 1 Kernfuncties

Tutti-musicus

De tutti-musicus levert een actieve en betrokken bijdrage aan het realiseren van de missie en doelstellingen en daaruit voortvloeiende activiteiten van de organisatie. Daartoe behoren:

Het uitvoeren van orkest- en klein ensemble-werkzaamheden, zoals:

- a. het bespelen van zijn hoofdinstrument en, indien dat in zijn arbeidsovereenkomst is opgenomen, bij-instrument(en) in het orkest;
- b. het overeenkomstig de functie deelnemen aan (groeps)repetities en concerten/uitvoeringen, inclusief optredens in het kader van bijvoorbeeld educatieve, maatschappelijke of cultuurparticipatie-activiteiten;
- c. het in bijzondere omstandigheden tijdelijk vervullen van een andere functie, indien de werkgever redelijkerwijs geen voorziening heeft kunnen treffen en indien dit van de werknemer in redelijkheid kan worden verlangd;
- d. het meewerken aan registraties en live-uitzendingen van concerten/uitvoeringen;
- e. het gekostumeerd optreden.

Het voorbereiden op orkest- en klein ensemble-werkzaamheden, zoals:

- a. zelfstudie ter bevordering van de spelkwaliteit op het hoofdinstrument en eventueel bij-instrument(en);
- b. voorbereiden van partijen;
- c. instrumentonderhoud.

Het verrichten van overige werkzaamheden, zoals:

- a. aanwezig zijn bij proefspelen indien het proefspelreglement zulks voorschrijft;
- b. niet-spelende taken in het kader van de voorbereiding of uitvoering van bijvoorbeeld een educatieve, maatschappelijke of cultuurparticipatie-activiteit;
- c. niet-spelende taken in het kader van de voorbereiding of uitvoering van een promotie-, pr-, marketing- of sponsorwervingsactiviteit;
- d. het deelnemen aan orkestvergaderingen, waaronder werkoverleg, functioneringsgesprekken en cursussen.

1^e harpist, tubaïst, paukenist (solomusici die geen groep leiden)

- a. het spelen van obligaatsolopartijen;
- b. Het leveren van een actieve bijdrage aan het orkestmanagement, onder meer door:
 - i. het bevorderen van een goede collegiale samenwerking
 - ii. het fungeren als gesprekspartner voor het management ten aanzien van artistieke of personele vraagstukken aangaande het orkest.
- c. de taken van de tutti-musicus.

Aanvoerder

- a. het spelen van obligaatsolopartijen;
- b. het leveren van een actieve bijdrage aan het orkestmanagement, onder meer door:
 - i. het coachen en begeleiden van de leden van de groep;
 - ii. het bevorderen van een goede collegiale samenwerking;
 - iii. het fungeren als gesprekspartner voor het management ten aanzien van artistieke of personele vraagstukken aangaande de eigen groep of het orkest.
- c. het leiding geven aan de groep door onder meer:
 - i. het geven van aanwijzingen van speeltechnische aard met inachtneming van de door de dirigent geuite wensen;
 - ii. het bevorderen van de stemming van de instrumenten onderling en het bevorderen van de speelcultuur in de groep;
 - iii. het desgevraagd organiseren en op zich nemen van de leiding van groepsrepetities;
 - iv. het adviseren over de indeling van de groep, indien de werkgever dat vraagt;

- v. het zorgen voor de juiste betekening van het te spelen muziek materiaal ruim voor aanvang van de eerste repetitie van het te spelen werk en het, in overleg met de dirigent, geven van aanwijzingen voor het betekenen van partijen in de groep.
- d. de taken van de tutti-musicus.

Assistent-aanvoerder

- a. het ondersteunen van de aanvoerder bij de uitvoering van zijn werkzaamheden;
- b. het op verzoek van de werkgever waarnemen van de aanvoerder bij diens afwezigheid;
- c. de taken van de tutti-musici.

Concertmeester

- a. draagt medeverantwoordelijkheid voor de realisatie van de artistieke ambities van het orkest, onder meer door collega's te motiveren en te inspireren, en is in dat kader gesprekspartner voor de directie, chef dirigent, artistieke leiding en aanvoerders;
- b. is tijdens repetities en concerten/uitvoeringen verantwoordelijk voor het bereiken van de gewenste speeldiscipline en orde, ondersteunt daarin de dirigent en zoekt daarbij samenwerking met de aanvoerders;
- c. is verantwoordelijk voor de instrumentale stemming van het hele orkest;
- d. neemt desgewenst de leiding op zich van repetities van de gehele strijkersgroep;
- e. de taken van de aanvoerder;
- f. de taken van de tutti-musicus.

Bijlage 2 Salarisschalen

De cao kent drie salarisschalen:

- ✓ schaal 1 is van toepassing op de tutti-musicus;
- ✓ schaal 2 is van toepassing op de assistent-aanvoerder;
- ✓ schaal 3 is van toepassing op de aanvoerder, dan wel op solomusici die geen groep leiden (solo- harpist, tubaïst, paukenist).

Er zijn drie categorieën salarisschalen, aangeduid met 100%, 110% en 120%:

- ✓ de 120%-salarisschaal wordt gehanteerd door het Rotterdams Philharmonisch Orkest;
- ✓ de 110%-salarisschaal wordt gehanteerd door het Residentie Orkest en het Nederlands Philharmonisch Orkest|Nederlands Kamer Orkest;
- ✓ de 100%-salarisschaal wordt gehanteerd door de overige orkesten, partij bij deze cao.

Met ingang van 1 juli 2020 is een salarisverbetering van 1,5% tot stand gebracht.

Schaalbedragen per 1-7-2020:

Periodiek	Schaal 1			Schaal 2			Schaal 3		
	Bruto maandsalaris			Bruto maandsalaris			Bruto maandsalaris		
	100%	110%	120%	100%	110%	120%	100%	110%	120%
0	2.503	2.751	3.001	2.673	2.938	3.206	2.860	3.144	3.431
1	2.589	2.846	3.106	2.759	3.034	3.311	2.946	3.239	3.536
2	2.678	2.944	3.213	2.848	3.131	3.418	3.035	3.337	3.643
3	2.766	3.041	3.318	2.936	3.228	3.523	3.123	3.433	3.748
4	2.854	3.137	3.424	3.024	3.324	3.629	3.211	3.530	3.854
5	2.950	3.243	3.539	3.120	3.430	3.744	3.307	3.636	3.969
6	3.045	3.347	3.653	3.215	3.535	3.858	3.402	3.740	4.083
7	3.087	3.394	3.704	3.258	3.581	3.909	3.444	3.787	4.134
8	3.129	3.440	3.754	3.299	3.627	3.959	3.486	3.833	4.184
9	3.174	3.490	3.809	3.344	3.677	4.015	3.531	3.882	4.239
10	3.219	3.539	3.863	3.389	3.726	4.068	3.576	3.932	4.293
11	3.265	3.590	3.919	3.436	3.777	4.124	3.622	3.983	4.348
12	3.306	3.634	3.967	3.476	3.822	4.172	3.663	4.027	4.397
13	3.348	3.681	4.018	3.519	3.868	4.223	3.705	4.074	4.448
14	3.389	3.726	4.067	3.559	3.913	4.272	3.746	4.118	4.497
15	3.428	3.769	4.114	3.598	3.956	4.319	3.785	4.161	4.544

Salarisschaal Participatiewet

Er is een aparte schaal 0 van toepassing in het kader van de participatiewet:

1. Voor de werknemer van wie is vastgesteld dat hij met volledig dienstverband niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel de mogelijkheid tot arbeidsdeelname heeft en die behoort tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, geldt een minimum salaris van 100% van het WML en een maximum salaris van 120% van het wettelijk minimumloon.
2. Per orkest zal worden bepaald op welke wijze inschaling en doorgroei naar het maximum van de schaal (120% van het WML) zal plaatsvinden.

Bijlage 3 Tabel bij-instrumenten

3.1 Gelijksoortig bij-instrument

Een gelijksoortig bij-instrument is een instrument met een speelwijze die rechtstreeks is afgeleid van het hoofdinstrument.

3.2 Ongelijksoortig bij-instrument

Een ongelijksoortig bij-instrument is een instrument met een speelwijze die niet rechtstreeks afgeleid is van het hoofdinstrument.

3.3 Niet genoemde instrumenten

Een instrument dat niet bij een bepaald instrument in deze tabel vermeld staat, wordt voor die instrumentengroep beschouwd als een ongelijksoortig bij-instrument.

Hoofdinstrument	Gelijksoortig	Ongelijksoortig
- Fluit - Piccolo	- Fluit - Piccolo - Altfluit - Basfluit - Contrabasfluit	- Traverso - Blokfluit - Ocarina
- Hobo - Althobo	- Hobo - Althobo - Oboe d'Amore - Baritonhobo	- Barokhobo - Oboe da Caccia - Heckelfoon
- A/Bes Klarinet - Es klarinet - Basklarinet	- A/Bes/C/D/ Es klarinet - Basklarinet - Contrabasklarinet - Bassethoorn/ Altklarinet	- Klassieke klarinet - Klassieke bassethoorn
- Fagot - Contrafagot	- Fagot - Contrafagot	- Barokfagot
- Hoorn: - Enkele hoorn - Dubbele hoorn - Tripel hoorn	- Hoge F Hoorn - Wagnertuba	- Natuurhoorn - Corno da Caccia - Stierhoorn
- C/Bes Trompet	- D/Es/F trompet - Duitse trompet - Cornet à piston - Piccolo trompet - Bugel (Flügelhorn)	- Baroktrompet - Posthoorn - Stierhoorn
- Trombone: - Tenortrombone - Bastrombone	- Alttrombone - Tenortrombone - Bastrombone - Duitse trombone - Contrabas-Trombone	- Tenortuba (Euphonium) - Bastrompet - Baroktrombone - Stierhoorn
- Tuba	- F Tuba - Duitse Bes tuba	- Ophicleïde - Cimbasso
- Pauken - Slagwerk	- Pauken - Slagwerk - Drums	- Piano - Celesta - Klavierklokkenspel

Hoofdinstrument	Gelijksoortig	Ongelijksoortig
- Piano	- Celesta - Klavierklokkenspel - Electric piano - Rhodes	- Orgel - Klavecimbel - Synthesizer - Accordeon - Hammondorgel - Harmonium
- Viool - Altviool - Cello		- Barokviool - Barokaltviool/ Viola d'Amore - Barokcello/Viola da Gamba
- Contrabas		- Violone - Basgitaar

Bijlage 4 Bepalingen verzekering instrumenten

- a. Tot de in artikel 11.5 genoemde instrumenten worden tevens geacht te behoren: de foudraals c.q. instrumentenkisten, alsmede de losse onderdelen van de instrumenten.
- b. De verzekering geldt voor de volgende maximale taxatiewaarden:
 - ✓ 1^e hoofdinstrument: maximaal de taxatiewaarde;
 - ✓ 2^e hoofdinstrument: maximaal € 18.438,-;
 - ✓ 1^e bij-instrument: maximaal de taxatiewaarde;
 - ✓ 2^e bij-instrument: maximaal € 9.219,-.Deze bedragen zijn inclusief de bedragen die horen bij de onderdelen genoemd in lid a.
- c. Per strijker kunnen maximaal twee strijkstokken worden verzekerd:
 - ✓ 1^e strijkstok: maximaal de taxatiewaarde
 - ✓ 2^e strijkstok: maximaal € 9.219,-
- d. Tot de verzekering als bedoeld in de voorgaande leden wordt niet overgegaan zolang niet door de betrokken werknemer is overgelegd:
 - ✓ een taxatierapport van een door de werkgever erkend taxateur; de taxatiekosten zijn voor ten hoogste eenmaal per jaar voor rekening van de werkgever;
 - ✓ een verklaring of en zo ja, tot welk bedrag, tegen welk risico en bij welke maatschappij hij zijn instrument heeft verzekerd.
- e. Kosten gemaakt wegens hertaxatie komen ten hoogste eenmaal per twee jaar voor 100% voor rekening van de werkgever, indien deze hertaxatie althans geschiedt door een door de werkgever erkend taxateur.
Onder 'kosten gemaakt wegens hertaxatie' vallen niet eventuele reis- en verblijfskosten.
- f. Indien een werknemer zijn instrument zelf reeds all risk heeft verzekerd en hij deze verzekering wil aanhouden, wordt hem een vergoeding verleend tot een bedrag dat de werkgever zou hebben betaald, mits door de werknemer de ad e genoemde bescheiden zijn overgelegd. De werknemer heeft het recht de in lid a t/m d genoemde verzekering op eigen kosten aan te vullen.
- g. De werkgever aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade voortvloeiende uit beschadiging of verlies van instrumenten van werknemers, indien deze onverzekerd is en voor zover deze het verzekerde bedrag, genoemd in lid c en lid d mocht te boven gaan.
- h. Tenzij de polis anders voorschrijft, dient binnen drie dagen na het ontstaan van de schade, de schademelding schriftelijk aan de werkgever te worden doorgegeven met overlegging van de nodige bewijsstukken; noodzakelijke reparaties worden eerst uitgevoerd na verkregen toestemming van de werkgever.
- i. In bijzondere omstandigheden, zoals bij privégebruik of ongunstig schadeverloop, kan een verzekering met een eigen risico voor de werknemer worden afgesloten.
- j. Op lokaal niveau kunnen afspraken worden gemaakt over de duur van de voortzetting van de verzekering bij beëindiging van het dienstverband van de werknemer.
- k. Andere door de werknemer te gebruiken instrumenten voor zover niet vallend onder lid a t/m d van dit artikel kunnen - zults ter beoordeling van de werkgever - voor rekening van de werknemer door de werkgever worden verzekerd. De hieraan verbonden taxatiekosten zijn voor rekening van de werknemer.

De werknemer zal tweejaarlijks op kosten van de werkgever de verzekerde instrumenten laten taxeren, tenzij de verzekeringsvoorwaarden anders bepalen.

Bijlage 5 Tegemoetkoming kosten instrumentonderhoud

- a. Ter compensatie van de onderhoudskosten van het instrument dat wordt ingezet voor een verplichting hoofdinstrument, ontvangt de werknemer met een voltijd dienstverband de hieronder vermelde toepasselijke tegemoetkoming:

	01-01-2020 €	01-01-2020 €
	per jaar	per mnd.
Viool	807,49	67,29
Altviool	807,49	67,29
Cello	1.163,74	96,98
Contrabas	890,61	74,22
Fluit	542,68	45,22
piccolo (nieuw)	391,87	32,66
Hobo	1.099,61	91,63
alt-hobo	1.548,48	129,04
klarinet (a- plus bes-)	1.756,29	146,36
c-klarinet (garantie)	894,53	74,54
c-klarinet (nieuw)	878,74	73,23
Basklarinet	1.905,91	158,83
Fagot	1.543,73	128,64
Contrafagot	2.053,16	171,10
Hoorn	617,44	51,46
f-hoorn (garantie)	297,80	24,82
f-hoorn (nieuw)	123,50	10,29
trompet (bes- plus c-)	1.163,74	96,98
Piccolotrompet	581,87	48,49
Trombone	629,37	52,45
Alltrombone	629,37	52,45
Bastrombone	635,30	52,94
c-tuba	676,87	56,41
f-tuba	676,87	56,41
harp	806,30	67,19

De garantiebedragen voor c-klarinet en f-hoorn zijn van toepassing op werknemers, die vóór 1 juli 2007 in dienst waren. De nieuwe bedragen zijn van toepassing op de werknemers die op of na 1 juli 2007 in dienst zijn getreden.

De bevrozing van bedoelde garantievergoedingen geldt tot zij door de geïndexeerde nieuwe vergoedingen zijn ingehaald.

- a. Voor het instrument, dat de werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst als bij-instrument bespeelt, ontvangt de werknemer een vergoeding van 60% van het op het desbetreffend instrument toepasselijke bedrag genoemd sub A.

- b. De werknemer met een deeltijd dienstverband ontvangt de tegemoetkoming naar rato.
- c. De werknemer heeft aanspraak op 1/12 van het jaarbedrag voor elke maand, dat hij in het betreffende jaar in dienst is. De werkgever kan de tegemoetkoming in maandelijkse termijnen uitbetalen.
- d. Voor niet genoemde instrumenten dient de lijst als referentiekader.

Bijlage 6 Reglement Vaste Commissie

Artikel 1 Vaste Commissie

Ter bevordering van een juiste en eenvormige toepassing van het gestelde in de cao Nederlandse Orkesten (hierna te noemen: "de cao") en ter voorkoming van geschillen omtrent uitlegging en toepassing daarvan, wordt ingesteld een Vaste Commissie (hierna te noemen "de Commissie"), bestaande uit 4 leden. Twee leden, en voor elk hunner één plaatsvervanger, worden aangewezen door de VvNO en twee leden door de vakverenigingen partij bij de cao.

De Commissie is bevoegd tot het doen van uitspraken in die gevallen waarin in de cao naar de Commissie verwezen wordt. De door de Commissie gegeven uitleg van de bepalingen van de cao is voor partijen bindend.

Artikel 2 Geschillen

Alle geschillen, welke tussen werkgevers en werknemers ontstaan, naar aanleiding van het bepaalde in de cao, worden ter beslechting aan de Commissie voorgelegd. De Commissie brengt terzake van het geschil een voor partijen bindend advies uit.

Artikel 3 Werkwijze

De Commissie regelt haar eigen werkwijze (deze is op te vragen bij het secretariaat).

De Commissie stelt per seizoen elke maand, met uitzondering van juli en augustus, een datum vast waarop aangedragen kwesties behandeld kunnen worden. Bij gebrek aan punten zal de vergadering worden afgelast.

Artikel 4 Voorzitter

De leden van de Commissie benoemen uit hun midden een voorzitter.

Artikel 5 Secretariaat

Het secretariaat van de Commissie is gevestigd bij de VvNO, www.vvno.nl.

Artikel 6 Procedure indienen verzoekschrift

1. Partijen bij de cao en werkgevers en werknemers kunnen op elk tijdstip bij het secretariaat van de Commissie een verzoekschrift tot het geven van een bindend advies indienen.
2. Een verzoek tot het geven van een bindend advies in een gerezen geschil wordt schriftelijk bij het secretariaat ingediend, voorzien van een toelichting, bevattende de feiten en de omstandigheden, welke tot het geschil aanleiding hebben gegeven, het artikel (de artikelen) der cao, waarop een beroep wordt gedaan en van de conclusie, welke daaruit naar de mening van de eisende partij getrokken moet worden en de beslissing, welke op grond daarvan van de Commissie wordt gevraagd. In het verzoek dient de volledige naam en adres van de wederpartij in het geschil te worden vermeld.
3. Het secretariaat zendt het verzoekschrift met eventuele bijlagen binnen 14 dagen na ontvangst aan de leden en plaatsvervangende leden der Commissie, alsmede aan de wederpartij in het geschil.
4. De wederpartij wordt in de gelegenheid gesteld om, binnen 21 dagen na verzending door het secretariaat van het verzoekschrift met eventuele bijlagen, een verweerschrift in te dienen bij de Commissie, door toezending aan het secretariaat.
5. Het secretariaat zendt een exemplaar van het verweerschrift binnen 14 dagen na ontvangst aan de leden en plaatsvervangende leden der Commissie, alsmede aan de eisende partij.

Artikel 7 Procedure behandeling verzoekschrift

1. De periode gelegen tussen de datum waarop de termijn voor indiening van het verweerschrift verstrijkt en de zitting waarop de zaak zal worden behandeld door de Commissie, bedraagt minimaal 21 dagen.

2. De zaak wordt uiterlijk binnen vier maanden nadat het verzoekschrift bij het secretariaat is ingediend ter zitting door de Commissie behandeld. De Commissie streeft echter naar een kortere periode van maximaal twee maanden.
3. De Commissie kan, indien zij daartoe op grond van het verzoek- en/of verweerschrift aanleiding ziet, voorafgaande aan of tijdens de eerste zitting, besluiten om verzoeker en verweerder om een aanvullende schriftelijke reactie of nadere informatie te vragen naar aanleiding van het door de andere partij ingediende verweerschrift respectievelijk de reactie daarop van verzoeker. De Commissie stelt per geval de termijn vast waarbinnen de stukken binnen moeten zijn bij het secretariaat. De stukken dienen uiterlijk 21 dagen voor de door de Commissie te bepalen (nieuwe) zittingsdatum door het secretariaat te zijn ontvangen.
4. Indien de Commissie besluit tot het vragen van (een) aanvullende schriftelijke reactie(s) en/of nadere informatie wordt de zaak uiterlijk binnen zes maanden nadat het verzoekschrift bij het secretariaat is ingediend ter zitting door de Commissie behandeld.
5. De Commissie streeft echter naar een kortere periode van maximaal vier maanden.

Artikel 8 Oproepen derden

De Commissie kan, indien zij daartoe op grond van de in artikel 6 bedoelde stukken aanleiding vindt, partijen, getuigen of deskundigen voor het geven van nadere inlichtingen oproepen. Een dergelijke oproeping geschiedt tenminste 14 dagen voor de zitting.

Artikel 9 Stemming

De Commissie is slechts bevoegd beslissingen te nemen als zowel van werkgevers- als van werknemerszijde tenminste één lid aanwezig is. Voor het geval dat het aantal aanwezige werkgeversleden afwijkt van het aantal aanwezige werknemersleden, brengt elk werkgeverslid evenveel stemmen uit als het aantal der aanwezige werknemersleden en elk werknemerslid evenveel stemmen als het aantal aanwezige werkgeversleden. De Commissie neemt haar beslissingen met gewone meerderheid van stemmen en slaat daarbij slechts acht op de feiten, welke te harer kennis zijn gekomen uit de in artikel 6 bedoelde stukken en de eventueel door partijen, getuigen en deskundigen bij de mondelinge behandeling gedane verklaringen of overgelegde stukken.

De leden der Commissie handelen naar redelijkheid en billijkheid.

Artikel 10 Verhinderung

Een lid van de Commissie dat verhinderd is een zitting bij te wonen, draagt zorg voor de aanwezigheid van zijn plaatsvervanger.

Artikel 11 Afwijking van termijnen

De in dit reglement genoemde termijnen zijn niet fataal, met dien verstande dat de Commissie, indien zij van oordeel is dat de belangen van partijen daardoor niet worden geschaad, afwijking daarvan kan goedkeuren.

Artikel 12 Vertegenwoordiging door gemachtigde

Partijen kunnen zich bij de Commissie door gemachtigden doen vertegenwoordigen. Indien één der Commissieleden als partij, getuige of deskundige bij een geschil betrokken is, mag hij aan de behandeling daarvan niet deelnemen.

Artikel 13 Bindend advies

De Commissie geeft haar bindend advies uiterlijk binnen 6 weken na de laatste zittingsdatum, nog eenmaal te verlengen met 6 weken. Het advies wordt ondertekend door een lid aan werkgevers- en een lid aan werknemerszijde, te weten de voorzitter en vicevoorzitter en vervolgens door het secretariaat aan partijen bij het geschil toegezonden.

Indien de Commissie van mening is dat het belang van het advies zich verder uitstrekt dan de partijen bij het geschil, dan zal de Commissie het advies geanonimiseerd toezenden aan de cao-partijen.

Artikel 14 Kosten

De Commissie bepaalt bij haar uitspraak het bedrag van de kosten, zowel van de Commissie als van partijen, alsmede door welke partij of in welke verhouding door partijen die kosten zullen worden gedragen.

Onder kosten van partijen wordt niet begrepen de kosten van eventuele rechtskundige bijstand.

Artikel 15 Kosten van de Commissie

De kosten van de Commissie komen voor de helft ten laste van de VvNO en voor de helft ten laste van de vakverenigingen.

Bijlage 7 Voorwaarden sabbatical

Een sabbatical is bedoeld om werknemers met een goede en langdurige staat van dienst in de gelegenheid te stellen om elders nieuwe ideeën en inspiratie op te doen.

Met inachtneming van de hierop volgende bepalingen, zal de beslissing of een werknemer gebruik mag maken van een sabbatical na overleg met de werknemer door de werkgever genomen worden. De werkgever neemt hierbij zowel de individuele belangen van de medewerker als de bedrijfsbelangen van het orkest in aanmerking.

Artikel 1 Voorwaarden

De werknemer kan een verzoek tot sabbatical indienen indien de werknemer zes jaar onafgebroken in dienst van het orkest is geweest. Telkens na een onafgebroken diensttijd van zes jaar na afloop van het sabbatical, ontstaat weer opnieuw het recht tot een verzoek tot sabbatical.

Er kunnen gelijktijdig niet meer dan twee werknemers (in het geval van tutti-speler niet meer dan vier per orkest) met sabbatical zijn en per instrumentgroep in principe niet meer dan één werknemer.

Artikel 2 Indienen verzoek en beslissing

De werknemer dient een verzoek tot sabbatical tenminste een half jaar voorafgaand aan de aanvang van de sabbatical-periode in te dienen, schriftelijk en tenminste voorzien van een motivatie van de verloftijd.

De werkgever neemt de beslissing tot het wel of niet toekennen van een sabbatical. De werkgever licht de redenen voor een eventuele afwijzing van een verzoek schriftelijk aan de werknemer mede en zo nodig mondeling.

Artikel 3 Duur

De maximale duur van een sabbatical bedraagt 12 maanden, bij voorkeur gelijklopend aan een seizoenperiode. De sabbatical kan niet aflopen vlak voor of tijdens het zomerreces.

De werknemer die een sabbatical aanvaardt, verplicht zich tot nakoming van de gemaakte afspraken omtrent de datum van terugkeer.

Artikel 4 Arbeidsvoorwaarden tijdens sabbatical

Een sabbatical wordt beschouwd als een vorm van onbetaald verlof. Dit houdt in dat gedurende de verlofperiode de werknemer geen recht heeft op salaris, vakantietoeslag, vakantierechten, de rechtens deze cao te verstrekken vergoedingen en andere cao-emolumenten. Alle in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsvoorwaarden worden gedurende het sabbatical opgeschort. Aan het eind van het sabbatical treedt de aanstelling bij het orkest weer volledig in werking.

Gedurende de periode van het sabbatical is het zonder toestemming van het orkest niet toegestaan elders een vaste aanstelling aan te gaan waaruit pensioenafspraken voortkomen. Deze conditie is door het ABP gesteld, vanwege de invloed die dit zou hebben op de voortzetting van de pensioensopbouw bij het orkest, gedurende de verlofperiode.

De werknemer is verplicht verzekerd te blijven voor de duur van het sabbatical tegen ziektekosten.

Artikel 5 Terugvordering premies bij uitdiensttreding

Indien de werknemer besluit om binnen twee jaar na beëindiging van het sabbatical uit dienst te treden, worden de door het orkest tijdens de verlofperiode betaalde werkgeverspremies voor pensioen en ziektekostenverzekering van de betreffende werknemer teruggevorderd. Met dien

verstande dat voor elke hele kalendermaand die is verstreken sinds de beëindiging van het sabbatical 1/24 deel van het totaal op het terug te betalen bedrag in mindering wordt gebracht.

Artikel 6 Pensioenopbouw tijdens sabbatical

De pensioenopbouw bij het ABP van de werknemer wordt gedurende de periode van sabbatical verlof uit hoofde van het ABP Pensioenreglement verplicht tegen doorsnee-premie voortgezet op basis van het pensioengevend salaris per januari van het lopende kalenderjaar. Het werkgeversdeel van de premie voor de pensioenopbouw zal worden betaald door de werkgever, terwijl het werknemersdeel wordt betaald door de werknemer.

Bijlage 8 Schematisch overzicht verlofregelingen en voorzieningen volgens de Wet arbeid en zorg³

Verlofregelingen/ voorzieningen	Faciliteit(en)/rechten
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	<ul style="list-style-type: none"> - 16 weken verlof, waarvan 4-6 weken zwangerschapsverlof en 12 – 10 weken bevallingsverlof - Uitkering ter hoogte van 100% loon tot aan maximumdagloon - Bij meerlingen: 20 weken verlof - Extra verlof bij ziekenhuisopname kind
Geboorteverlof voor partner	<ul style="list-style-type: none"> - De overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen 4 weken na de bevalling - Loon volledig doorbetaald
Aanvullend geboorteverlof voor partner (per 01-07-2020)	Vijfmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen 6 maanden na de bevalling, nadat het geboorteverlof is opgenomen: wettelijk onbetaald met een uitkering tot aan het maximumdagloon, aan te vragen via de werkgever
Zwangerschaps- en bevallingsverlof voor zelfstandigen (regeling Zelfstandige en Zwanger (ZEZ))	<ul style="list-style-type: none"> - ZEZ-uitkering voor een periode van de 16 weken - Uitkering bedraagt maximaal het wettelijk minimumloon
Ouderschapsverlof	<ul style="list-style-type: none"> - 26 keer het aantal gewerkte uren per week (bijv.: bij een 36-urige werkweek recht op 936 uur verlof) op te nemen tot de achtste verjaardag van het kind - Wettelijk onbetaald - Mogelijke afspraken over doorbetaling in cao
Pleegzorg- en adoptieverlof	<ul style="list-style-type: none"> - Maximaal 6 weken verlof voor beide ouders - Uitkering ter hoogte van 100% van het loon tot aan maximumdagloon - Op te nemen tussen 4 weken voor opname in het gezin tot 30 weken daarna
Kortdurend zorgverlof om een zieke in de naaste omgeving te verzorgen (partner, kind, overige familieleden, vrienden en kennissen)	<ul style="list-style-type: none"> - Per jaar tweemaal de wekelijkse arbeidsduur - Loon wordt voor 70% doorbetaald maar ten minste op niveau wettelijk minimumloon - Bij minder dan het minimumloon volgt een uitkering op niveau minimumloon - Afwijking ten nadele van de werknemer mogelijk bij cao. Afwijken ten voordele van werknemer kan ook

³ Zie voor de volledige tekst: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/2020-07-01>.

Verlofregelingen/ voorzieningen	Faciliteit(en)/rechten
<p>Langdurend zorgverlof om iemand in de naaste omgeving die langere tijd ziek of hulpbehoevend is te verzorgen (partner, kind, overige familieleden, vrienden en kennissen)</p> <p>Calamiteiten- en kort verzuimverlof voor spoedeisende, onvoorziene of bijzondere persoonlijke omstandigheden (bevalling partner, overlijden huwelijk, stemmen, ziekenhuisbezoek of begeleiding daarbij, woningbrand, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Per jaar zesmaal de wekelijkse arbeidsduur - Wettelijk onbetaald - Afwijking ten nadele van de werknemer mogelijk bij cao. Afwijken ten voordele van werknemer kan ook <p>Betaald verlof voor een paar uur tot een paar dagen, afhankelijk van de situatie</p>
<p>Kinderopvang voor kinderen van nul tot en met twaalf jaar</p>	<p>Kinderopvang toeslag voor ouders:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die beiden werken, studeren of in een re-integratie- of inburgeringstraject zitten - Die de Nederlandse nationaliteit of een geldige verblijfsvergunning hebben - Die een of meer kinderen hebben die gebruik maken van een geregistreerde opvangfaciliteit (kinderdagverblijf, buiten-, naschoolse- en gastouderopvang en peuterspeelzaal)

Bijlage 9 Protocol

Gezamenlijk optrekken naar de politiek

Werkgevers en bonden trekken gezamenlijk op naar de politiek om aandacht te vragen voor de achterblijvende salarissen. De salarisachterstanden zijn in beeld gebracht. De eerste reparatie betreft remplaçanten, vervolgens moet voor alle musici (remplaçanten en in vaste loondienst) een verbetering plaatsvinden op basis van de gezamenlijk vastgestelde achterstand.

ANW-hiaat

Partijen zullen ten behoeve van de in dienst zijnde werknemers een collectieve verzekering voor de reparatie van het ANW-hiaat faciliteren. Partijen zullen daartoe offertes opvragen en vergelijken. Streven is uiterlijk 1 juli 2021 voor de sector een verzekering in werking te laten treden waaraan werknemers op vrijwillige basis aan kunnen deelnemen.

Planning

Planningscommissie

Cao-partijen onderkennen dat zich situaties kunnen voordoen waarin het verrichten van bepaalde activiteiten van zodanig zakelijk en/of artistiek belang is voor het orkest, dat onder voorwaarden afwijking van de werktijdenregeling mogelijk moet zijn. Daarvoor gelden de volgende bepalingen:

- a) Per orkest wordt in overleg met de werknemers in het orkest een commissie ingesteld waarmee op basis van instemming overleg wordt gevoerd over een gewenste afwijking van een vastgestelde kwartaalplanning.
- b) De in het vorige lid bedoelde commissie wordt samengesteld uit óf een vertegenwoordiging van de OR-leden óf uit een vertegenwoordiging van de OR aangevuld met minimaal twee kaderleden van de bij deze cao betrokken vakorganisaties. De keuze voor één van beide typen commissiesamenstellingen wordt door de betrokken werknemers (orkestleden) bepaald in een overleg met directie en OR. De betrokken werknemers bepalen de uiteindelijke samenstelling van de commissie (de commissieleden). Indien wordt gekozen voor de optie van een vertegenwoordiging van de OR aangevuld met twee kaderleden, maar er geen vakbondskaderleden aanwezig zijn, worden twee leden gekozen uit de in het orkest aanwezige vakbondsleden.
- c) De commissie zal per gebeurtenis en vooraf de betrokken werknemers raadplegen over de concrete afwijking van de kwartaalplanning. De commissie heeft instemmingsrecht. De commissie bepaalt zelf op welke wijze (procedure) de werknemers worden geraadpleegd.

De hiervoor bedoelde afwijkingen van een vastgestelde kwartaalplanning kunnen betrekking hebben op extra in te lassen of verschuiven van activiteiten, of op een overschrijding van het in art. 7 genoemde maximum aantal van 6 uur collectieve podiumactiviteiten per dag. De overige bepalingen in artikel 7 blijven onverkort van toepassing. De commissie betreft bij haar standpuntbepaling enerzijds het artistieke en economische belang dat met de overschrijding gemoeid is en anderzijds het effect daarvan op de werkdruk gelet op de zwaarte van de programmering, de hoeveelheid voorbereidingstijd, het aantal werkzaamheden en de compensatie in rusttijd.

Partijen bij deze cao ontvangen in ieder geval tot en met het seizoen 19-20 de met de ondernemingsraden of planningscommissies overeengekomen afwijkingen.

In de voorbereiding van de nieuwe cao vanaf 2020 zullen partijen de artikelen 6, 7 en 8 in samenhang bespreken.

De nieuwe werkwijze zoals hierboven beschreven wordt na invoering geëvalueerd aan de hand van de opgedane ervaringen, en indien nodig bijgesteld in de nieuwe cao.

Aan partijen zal – per orkest – op dusdanige wijze informatie worden verstrekt dat evaluatie mogelijk is.

SFPK

In het kader van de totstandkoming van een Cao Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFPK) wordt door werkgevers vanaf 1 juli 2020 een afdracht aan het SFPK gerealiseerd van 0,8% van de som van de bruto jaarsalarissen van de vaste musici onder gelijke wijziging van het in artikel 5, 3^e lid, bedoelde percentage van 1,5% in 0,9%. In overeenstemming met de voorheen geldende afdracht van 0,2% aan het Sociaal Fonds Orkesten wordt 0,1% gefinancierd door de werknemer. Daarmee financiert de werkgever de resterende 0,7%. Partijen zullen in de loop van 2021 afspraken maken over de wijze waarop opleiding en ontwikkeling voor de sector in bredere zin zal worden vormgegeven, waarbij uitdrukkelijk wordt betrokken de toekomstige premieverdeling werkgever/werknemer ten behoeve van afdracht aan het SFPK.

philharmonie zuidnederland

philharmonie zuidnederland (phzn), FNV Media & Cultuur klassieke muziek, de Kunstenbond en de ondernemingsraad van phzn hebben gedurende de looptijd van deze cao voor het seizoen 2020-2021 een aanvullende afspraken gemaakt over een aantal uitzonderingen op artikel 6 van deze cao. Deze afspraken houden in dat in specifieke gevallen (succesoptie, samenwerking met amateurs/amateurgezelschappen, opties in verband met weersomstandigheden) een annuleringsstermijn kan worden aangehouden van 24 uur. Er geldt een maximum van 4 projecten per seizoen. Nadere invulling van deze afspraken is onderdeel van de lokale bepalingen van phzn. Partijen bij deze cao zullen deze bij phzn gemaakte afspraken betrekken bij hun overleg over de vernieuwing van de cao 2021 e.v.

Duurzaam loopbaanperspectief

Door het vergroten van de invloed van de werknemers op de planning, kan een deel van de werkdruk worden teruggedrongen. Het wegnemen van onduidelijkheden en discussies daarover zorgt naar de mening van partijen bij deze cao óók voor een vermindering van de gevoelde werkdruk.

Daartoe voeren werknemer en werkgever vanaf het seizoen 2020-2021 ten minste een keer per seizoen, en zo mogelijk daaraan voorafgaand, een individueel gesprek over de individuele planning van werkzaamheden in de persoonlijke portefeuille in samenhang met de collectieve activiteiten. Dit gesprek zal plaats vinden op basis van een evenwichtige procedure die met de ondernemingsraad op basis van instemmingsrecht wordt overeengekomen.

Twee onderzoeken zijn in 2018 en 2019 uitgevoerd:

- Medewerkersonderzoek: de bonden zijn over de uitkomsten geïnformeerd.
- philharmonie zuidnederland voert een pilot uit ten aanzien van een generatiepact. De uitkomsten daarvan worden meegenomen in de gesprekken over de cao 2018 met betrekking tot duurzame inzetbaarheid.

Werkgevers en werknemers geven vanaf 1 januari 2018, waar dat nog niet het geval is, in de praktijk verdere uitwerking aan artikel 5 (loopbaan en ontwikkeling) van de bestaande cao.

Daaronder vallen:

- Inventarisatie opleidingsmogelijkheden
- Loopbaanoriëntatie als onderdeel van functioneringsgesprekken
- Campagne voor bewustwording loopbaanmogelijkheden en bescherming
- Vitaliteit/gezondheid: Arbocatalogus, voorlichting zalen (NB: ruimte, klimaat, gehoor) en

musici, menukaart

- Inzet persoonlijke portefeuille voor persoonlijke ontwikkeling

De orkesten onderzoeken of realiseren in 2019 individueel of in wisselende samenwerkingsverbanden concrete pilots op het gebied van:

- Oorzaken werkdruk (mede gebaseerd op de uitkomsten van het medewerkersonderzoek)
- Talentenpool/vervangingsfonds
- Generatiepact
- Snellere opbouw persoonlijk budget
- Financiering opleidingsmogelijkheden

Bij het opstellen van de volgende cao zal worden bekeken of en welke instrumenten een plaats krijgen in de cao. Ook andere elementen kunnen worden betrokken bij de studies.

Samenhang arbeidsvoorwaarden/cao-model 2021 e.v.

De arbeidsvoorwaarden voor de musici en stafmedewerkers bij de orkesten zijn onder meer geregeld in de Cao Nederlands Orkesten, de Cao Remplaçanten, lokale regelingen en arbeidsovereenkomsten met apart benoemde rechten. Gedurende de looptijd van deze cao onderzoeken partijen welke mogelijkheden bestaan om de verschillende bestaande arbeidsvoorwaardelijke regelingen onder te brengen in één cao.

De vraag wat voor de hele orkestensector centraal in een cao en wat lokaal in bedrijfsregelingen met ondernemingsraden kan of moet worden geregeld zal eveneens aan de orde komen.