

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (CAO) NEDERLANDSE ORKESTEN

1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025

Vereniging van Nederlandse Orkesten (VvNO)

FNV Media & Cultuur, Klassieke Muziek

Kunstenbond

Inhoudsopgave

Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Karakter van de cao	9
Artikel 3	Indiensttreding	9
Artikel 4	Algemene verplichtingen	9
Artikel 5	Loopbaan en ontwikkeling.....	10
Artikel 6	Planning en telling.....	12
Artikel 7	Vakantie en verlof	17
Artikel 8	Salarisregeling	19
Artikel 9	Vergoedingen en tegemoetkomingen	21
Artikel 10	Beeld- en geluidopnamen	24
Artikel 11	Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	24
Artikel 12	Beëindiging arbeidsovereenkomst	25
Artikel 13	Uitkering bij overlijden	25
Artikel 14	Pensioen	26
Artikel 15	Fusie en/of reorganisatie	26
Artikel 16	Medezeggenschap.....	26
Artikel 17	Geschillen	26
Artikel 18	Duur collectieve arbeidsovereenkomst	26
Bijlage 1	Seizoenstaak	28
Bijlage 2	Kernfuncties	29
Bijlage 3	Salarisschalen.....	31
Bijlage 4	Toeslag bij-instrumenten.....	33
Bijlage 5	Bepalingen verzekering instrumenten	36
Bijlage 6	Tegemoetkoming kosten instrumentonderhoud	37
Bijlage 7	Reglement Vaste Commissie.....	39
Bijlage 8	Voorwaarden sabbatical	42
Bijlage 9	Schematisch overzicht verlofregelingen en voorzieningen volgens de Wet arbeid en zorg.....	44
Bijlage 10	Protocol.....	46

Tussen de ondertekenende orkesten:

Nederlands Philharmonisch Orkest I Nederlands Kamerorkest

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.

Preamble

Loopbaan en ontwikkeling, sociale veiligheid en duurzame inzetbaarheid

Aan musici worden hoge eisen gesteld op muzikaal, fysiek en mentaal gebied. Het vraagt van hen permanente zorg om blijvend aan deze eisen te voldoen. De werkgever wil musici daarbij zowel in arbeidsvoorwaarden als in de organisatie van het werk faciliteren. Bijvoorbeeld door rekening te houden met planning van werk- en hersteltijd en gelegenheid te geven tot voorbereiding en zelfstudie.

Werkgevers zetten zich actief in voor het creëren van een veilige werkomgeving voor alle medewerkers (musici inclusief remplaçanten, overige medewerkers inclusief zzp'ers en stagiaires). Het is belangrijk dat iedereen zich binnen de organisatie kan en durft uit te spreken en dat er respectvolle omgangsvormen zijn in gesprekken met leidinggevend en in de onderlinge communicatie. Werkgevers zijn zich bij het creëren van een veilige werkomgeving bewust van de zorgplicht zoals voorgeschreven in de Arbouwet waaronder het actualiseren van de RI&E, de instelling van een vertrouwenspersoon en het implementeren van een klokkenluidersregeling.

Bij de Nederlandse orkesten wordt onderzoek gedaan naar de bestaande maatregelen die door de orkesten al worden ingezet ter bevordering van sociale veiligheid en naar hoe de individuele medewerkers deze ervaren. Er wordt een versterkingsagenda opgesteld voor het verder bevorderen van sociale veiligheid. Deze agenda kan sectoraal en/of per orkest worden gerealiseerd.”

Het uitgangspunt van artikel 5 (loopbaan, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid) is dat musici in dienst van het orkest succesvol, gezond en met plezier kunnen werken en zich met het oog daarop permanent ontwikkelen.

Rekening houdend met onderlinge verschillen tussen musici voor wat betreft artistieke en fysieke mogelijkheden en persoonlijke situatie, is zowel van de zijde van werknemer als werkgever aandacht en soms maatwerk nodig om te stimuleren dat de individuele musicus succesvol inzetbaar is en blijft voor het orkest. De werknemer kan ervoor kiezen zich in het kader van de eigen loopbaan ook te oriënteren op werk buiten het orkest, al dan niet in overleg met de werkgever.

Dat betekent dat een actief personeelsbeleid wordt gevoerd passend bij behoeften en mogelijkheden op basis van het uitgangspunt dat de musicus en de werkgever gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor loopbaanontwikkeling en inzetbaarheid. De werkgever is gesprekspartner en ondersteunt waar mogelijk de werknemer in diverse loopbaanfasen, onder meer door het stimuleren van persoonlijke ontwikkeling via de inzet van (financiële) middelen. Daartoe zal de werkgever de ontwikkelinstrumenten die beschikbaar zijn via Werktuig Permanente Professionele Ontwikkeling (Werktuig PPO) en het Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFPK) actief onder de aandacht brengen van werknemers.

Werkgevers gaan zoveel als mogelijk aansluiten op de maatregelen die in het kader van het activiteitenplan Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid & Eerder Uittreden (MDIEU) in worden aangeboden. Daaronder wordt mede verstaan dat werknemers gebruik kunnen maken van het aanbod van een zogenaamde “loopbaan APK”. Werkgevers zijn bekend met de mogelijkheid om in individuele gevallen gebruik te kunnen maken van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). In het kader van aandacht voor Duurzame Inzetbaarheid gaan werkgevers na in hoeverre het orkest de RVU kan inzetten en aan wie de mogelijkheid om gebruik te kunnen maken van de regeling actief kan worden aangeboden.

In artikel 5 is eveneens een bepaling opgenomen over de mogelijkheid voor de werknemer zich te kandideren voor uitbreiding van zijn contractomvang bij een vacature voor een gelijke functie, indien de mogelijkheid zich voordoet. Deze bepaling is in lijn met het algemene streven van de orkesten naar uitbreiding van de contractomvang van deeltijders.

Planning/telling/annulering

Het met ingang van 1 januari 2021 geldende artikel 6 (planning/telling/annulering) is onder meer gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Basisregels die voor elk orkest gelijk zijn
- De cao biedt ruimte om met de OR lokale afspraken te maken afgestemd op de specifieke context en taakstelling van het betreffende orkest

Op de datum van inwerkingtreding van deze cao is het seizoen 2022-2023 al grotendeels gepland. Om deze reden zullen die onderdelen van artikel 6 die betrekking hebben op de voorbereiding van de seizoensplanning in werking treden bij de voorbereiding van latere seizoenen.

Artikel 1 Definities

Aanvullende planning	De planning die aanvullend op de seizoensplanning ontstaat om gedurende het seizoen in te kunnen spelen op mogelijkheden voor het uitvoeren van musicerende en niet-musicerende activiteiten.
AAOP	ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen
ABP	Stichting Pensioenfonds ABP
Alternatief weekend	Zondag en Maandag
Arbeidsovereenkomst	De met de individuele werknemer aangegane overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW
Beschikbaarheid	De mate waarin individuele werknemers behorend tot de groepen werknemers zoals genoemd in artikel 6.5. bij voorkeur en volgens eigen opgave niet inzetbaar zijn voor productieperiodes.
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 3.
Bruto uursalaris	1/160 deel van het bruto 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.

Forfaitaire uren	Uren die beschikbaar zijn ten behoeve van de voorbereiding van musicerende activiteiten, instrumentonderhoud en het op peil houden van instrumentele vaardigheden.
Functieomschrijving	De door de werkgever vastgestelde uitwerking van de in bijlage 2 genoemde kernfuncties.
Geplande tijd	De tijd die in de planning wordt opgenomen ten behoeve van het verrichten van activiteiten (muscierend/niet-muscierend), inclusief forfait, collectieve reisen en pauzes met uitzondering van een lunchpauze van maximaal een half uur en/of een dinerpauze van maximaal een uur. De geplande tijd wordt uitgedrukt in uren en naar boven afgerond in kwartieren.
Gewerkte tijd	De tijd die is besteed aan het verrichten van activiteiten (muscierend/niet-muscierend), inclusief forfait, collectieve reisen en pauzes met uitzondering van een lunch- en/of dinerpauze. De gewerkte tijd wordt uitgedrukt in uren en naar boven afgerond in kwartieren. De lunch-/dinerpauze wordt niet geteld als werktijd. Tot de gewerkte tijd worden ook de activiteiten (inclusief opties) gerekend waarvoor de werknemer is ingedeeld, ook indien deze uren niet worden benut, en behoudens annulering zoals bedoeld in artikel 6.10.
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.
Individuele indeling	De geplande tijd waarvoor de individuele werknemer wordt ingezet voor activiteiten (muscierend/niet-muscierend) dan wel als reserve is ingedeeld, inclusief forfait, collectieve reisen en pauzes met uitzondering van een lunchpauze van maximaal een half uur en/of een dinerpauze van maximaal een uur. De individuele indeling wordt uitgedrukt in uren en naar boven uitgedrukt in kwartieren.
IPAP	Invaliditeitspensioen Aanvullingsplan Loyalis.
Muscierende activiteiten	Activiteiten (inclusief forfaitaire uren en collectieve reisen) waarbij het bespelen van het instrument de hoofdzaak is.
Niet-muscierende activiteiten	Activiteiten waarbij het verrichten van andere dan muscierende activiteiten de hoofdzaak is.
OR	Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR)

Productie	Het geheel van repetities, uitvoeringen en dienstreizen 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	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.
Reserve	De situatie waarin de werknemer als reserve is ingedeeld en kan worden opgeroepen voor deelname in een geplande activiteit.
Seizoen	1 augustus tot en met 31 juli
Seizoenstaak	Het totaal aantal uren dat de individuele werknemer gedurende een seizoen dient te werken (musicerende en niet-musicerende activiteiten), gebaseerd op de omvang van het dienstverband, de functie en eventuele met de werkgever gemaakte aanvullende afspraken (zie bijlage 1)
Seizoensplanning	De planning die voor een geheel seizoen wordt opgemaakt ten behoeve van het uitvoeren van musicerende en/of niet-musicerende activiteiten. De seizoensplanning kan worden opgedeeld in kwartalen en bevat voor wat betreft de musicerende activiteiten alle productieperiodes en per productieperiode de data, tijdstippen en plaatsen van repetities, uitvoeringen en opnames, de te spelen programma's en de benodigde bezettingen. Voor zover niet-musicerende activiteiten zijn opgenomen in de seizoensplanning bevat deze daarvan het type activiteit en de tijdstippen waarop deze plaatsvinden.
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 toe(s)lagen	• Vervangingstoelage, artikel 8.7 • Persoonlijke toelage (artikel 8.3.b) • Persoonlijke toeslag, artikel 8.10.c • Eindejaarsuitkering, artikel 8.11 • Vakantietoelage, artikel 8.12

	• Structurele toeslag(en) bij-instrumenten, artikel 8.13
Vergoedingen en tegemoetkomingen	De vergoedingen en tegemoetkomingen zoals in artikel 9 genoemd.
Weekend	Zaterdag en Zondag
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.
WGA	Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten, is bedoeld voor werknemers die gedeeltelijk of tijdelijk arbeidsongeschikt zijn.
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

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. In uitzonderlijke situaties kan hiervan worden afgeweken en nogmaals eenmaal een arbeidsovereenkomst van 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 Jaargesprek

De werkgever is verantwoordelijk voor het inplannen van jaargesprekken. In het jaargesprek is loopbaanontwikkeling één van de onderwerpen. In het gesprek kunnen concrete afspraken worden gemaakt over de inspanningen die de musicus met ondersteuning van de werkgever zal verrichten om het voorgenomen vervolg van de loopbaan of de voorgenomen ontwikkeling in de loopbaan te realiseren. De afspraken gaan eventueel ook over de (financiële) middelen die daarvoor worden ingezet.

5.2 Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFPK) en Werktuig PPO

- a. De werknemer kan aanspraak maken op de voorzieningen van het Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFPK) en van Werktuig PPO.
- b. Het SFPK stelt budgetten ter beschikking voor loopbaanontwikkelingstrajecten zoals: opleidingen, trainingen, cursussen, workshops, masterclasses, coaching, intervisie, loopbaanoriëntatie- of loopbaanadviestrajecten, werkstages of congressen met een educatief karakter. Werktuig PPO biedt met name loopbaaninstrumenten aan.
- c. Onder loopbaantrajecten wordt ook verstaan een traject ter bevordering van de mobiliteit van de werknemer die door uitzonderlijke omstandigheden niet meer in staat is om volledig of gedeeltelijk zijn functie uit te oefenen.

5.3 Jaarlijkse reservering werkgever

De werkgever reserveert op kalenderjaarbasis minimaal 0,9% van de som van de bruto jaarsalarissen van alle werknemers ten behoeve van opleiding, ontwikkeling en verbetertrajecten.

5.4 Persoonlijk budget

- a. De werknemer beschikt over een persoonlijk budget van 0,8% van het bruto jaarsalaris. Meer- of overuren kunnen op verzoek van de werknemer worden ondergebracht in het persoonlijk budget. Het persoonlijk budget kan worden aangewend voor een aanvulling op een vergoeding voor studie en scholing en voor andere maatregelen die zijn duurzame inzetbaarheid bevorderen.
- b. De werknemer kan een verzoek indienen voor het opnemen van verlof gefinancierd uit het persoonlijk budget. Tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten verleent de werkgever toestemming.
- c. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid zijn persoonlijk budget voor het einde van het dienstverband aan te wenden voor ontwikkeling.
- d. De werknemer die in dienst treedt bij een andere werkgever die onder deze cao valt, kan zijn persoonlijk budget meenemen.

- e. De door de werknemer in het persoonlijk budget opgespaarde meer- of overuren worden uitgekeerd bij uitdiensttreding.
- f. Opgebouwd en niet benut persoonlijk budget – inclusief de in het budget opgenomen meer- en overuren – worden in geval van pensionering en bij een overstap naar een betrekking binnen of buiten de sector aan de werknemer uitgekeerd.
- g. Bij overlijden wordt het resterende budget – inclusief opgespaarde meer- en overuren van de werknemer uitgekeerd aan de nabestaanden.

5.5 Tegemoetkoming studiekosten

- a. Een door de werkgever verplicht gestelde scholing en opleiding wordt voor 100% vergoed: directe studiekosten, reiskosten buiten de standplaats, en studietijd.
- b. Scholing en opleiding die op verzoek van de werknemer plaatsvindt en die rechtstreeks verband houdt met het uitoefenen van de functie wordt voor 75% vergoed: directe studiekosten, reiskosten buiten de standplaats. De lestijd wordt voor 50% vergoed in uren.
- c. Scholing en opleiding die geen rechtstreeks verband houden met het uitoefenen van de functie, maar wel aantoonbaar de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt versterken, worden in onderling overleg voor maximaal 75% vergoed: directe studiekosten en de reiskosten buiten de standplaats. De lestijd wordt voor 50% vergoed in uren. De hoogte van de tegemoetkoming van de werkgever wordt mede bepaald door de duur en kosten van de opleiding en - in het geval van aanmerkelijke kosten - de mogelijkheid om de opleiding gedeeltelijk te bekostigen via een aanvraag bij het SFPK. Het persoonlijk budget kan eveneens worden ingezet (zie ook artikel 5.4).

5.6 80-/90-/100-regeling

In individuele gevallen kan de werknemer in aanmerking komen voor een 80-/90-/100-regeling. Deze regeling houdt in dat de werknemer 20% minder werkt, 10% minder salaris ontvangt en 100% pensioen opbouwt.

Voor de toepassing van deze regeling gelden de volgende voorwaarden:

- a. De regeling gaat niet eerder in dan 5 jaar voorafgaand aan de voor de werknemer geldende AOW-leeftijd.
- b. De werkgever beslist per geval over het toekennen aan de individuele werknemer waarbij een belangrijk criterium is dat de regeling aantoonbaar bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid. Daarbij wordt de inzet van andere maatregelen die de duurzame inzetbaarheid bevorderen uitdrukkelijk betrokken.
- c. Het opgebouwde en nog op te bouwen persoonlijk budget kan in onderling overleg worden ingezet voor de financiering van de regeling (zie ook artikel 5.4)
- d. De regeling kan niet samenlopen met de individuele toepassing van de RVU-regeling op de werknemer.
- e. Er zullen gedurende het verlofdeel (20% vermindering van de individuele contractuele arbeidsduur) geen nevenwerkzaamheden worden verricht.
- f. De werknemer kan zijn voorkeur aangeven over de wijze waarop de vermindering van de arbeidsduur zal plaatsvinden: vrijstelling van een of meerdere producties of spreiding over een geheel seizoen. De werkgever beslist daarop rekening houdend met de gevraagde inzet en het organisatiebelang.

5.6 Overige bepalingen

- a. Werknemers die in deeltijd werken worden door de werkgever in de gelegenheid gesteld zich te kandideren voor uitbreiding van hun contractomvang bij een vacature voor een gelijke functie, indien de mogelijkheid zich voordoet. Per orkest wordt in overleg met de OR een procedure vastgesteld waarin wordt geregeld hoe vervolgens kandidaten die vanwege eerdere bezuiniging en/of reorganisatie niet op eigen initiatief een (kleiner)

- deeltijdcontract hebben gekregen in zo'n geval voorrang kan worden gegeven in het proces van werving en selectie
- b. De werkgever kan met de werknemer individuele afspraken maken over een terugkeergarantie of het compenseren van inkomensverlies bij het aangaan van een nieuwe functie buiten het orkest
 - c. De werknemer die zes jaar onafgebroken in dienst is bij de werkgever kan een verzoek indienen voor een sabbatical van maximaal 12 maanden. De voorwaarden voor het opnemen van een sabbatical zijn opgenomen in bijlage 7 bij deze cao
 - d. Onder verwijzing naar artikel 8.10 lid c. van deze cao kan de werknemer op eigen verzoek en na overleg met de werkgever in een andere functie worden geplaatst, wanneer hiervoor een vacature bestaat.

Artikel 6 Planning en telling

6.1 Individuele seizoenstaak

- a. De individuele seizoenstaak voor een voltijd werknemer bedraagt 1528 uur. De omvang van de werkweek bedraagt gemiddeld 37-uur op jaarbasis.
- b. Per orkest kan in overleg met de vakorganisaties een andere gemiddelde arbeidsduur worden overeengekomen.
- c. De individuele seizoenstaak wordt afgeleid van de gemiddelde arbeidsduur. In bijlage 1 is de berekening van de seizoenstaak opgenomen als afgeleide van een gemiddelde arbeidsduur van 37-uur per week op jaarbasis.
- d. De individuele seizoenstaak bestaat uit musicerende en niet-musicerende activiteiten zoals omschreven in bijlage 1 in een verhouding die per werknemer en per seizoen kan verschillen.

6.2 Algemene bepalingen planning en indeling

- a. Bij de planning van activiteiten en indeling van werknemers in de planning wordt een onderscheid gemaakt tussen:
 - Musicerende en niet-musicerende activiteiten
 - Een seizoensplanning en een aanvullende planning.
- b. Bij de planning en indeling streeft de werkgever naar een optimale balans tussen de belangen van de werknemer (met oog voor belasting en belastbaarheid en combinatie werk-privé) en de belangen van het orkest (artistieke, productionele en bedrijfsmatige belangen waaronder het adequaat kunnen reageren op de marktvraag). Het in dit artikellid bepaalde geldt uitdrukkelijk ook bij toepassing van artikel 6.8. lid a (aanvullende planning).

6.3 Bekendmaking onder voorbehoud van wijzigingen van de seizoensplanning

- a. Uiterlijk op 15 maart maakt de werkgever de seizoensplanning bekend, onder voorbehoud van wijzigingen. De seizoensplanning bevat voor wat betreft de musicerende activiteiten alle productieperiodes en per productieperiode de data, tijdstippen en plaatsen van repetities, uitvoeringen en opnames, de te spelen programma's en de benodigde bezettingen. Voor zover ook niet-musicerende activiteiten kunnen worden opgenomen bevat de seizoensplanning daarvan het type activiteit en de tijdstippen waarop deze plaatsvinden (zie ook artikel 6.5 lid a.).
- b. De eerste week na de collectieve zomervakantie (gedurende 5 werkdagen) is bedoeld als "inspeelweek" ten behoeve van individuele instrumentale voorbereiding op het seizoen (zie ook artikel 6.6. lid d.). Om het inspelen te faciliteren worden in deze week door de werkgever geen musicerende activiteiten (repetities en/of uitvoeringen) ingepland.
- c. Met de OR kan, in het geval de uitvoering van de begeleidingstaak van het orkest dat noodzakelijk maakt, worden overeengekomen dat de seizoensplanning zoals bedoeld onder a. op een latere datum, maar uiterlijk op 15 april wordt bekend gemaakt.

6.4 Definitieve vaststelling van data, tijdstippen, plaatsen van repetities, uitvoeringen en opnames, te spelen programma's en benodigde bezettingen binnen de vastgestelde productieperiodes.

- a. Voor wat betreft de musicerende activiteiten worden de data, tijdstippen en plaatsen van repetities, uitvoeringen en opnames, de te spelen programma's en de benodigde bezettingen binnen de productieperiodes uiterlijk 14 dagen voor het begin van iedere maand definitief vastgesteld en bekend gemaakt.
- b. Wijzigingen en toevoegingen binnen de productieperiodes worden zo vroeg mogelijk, maar tenminste 14 dagen voor de desbetreffende werkdag definitief bekend gemaakt. Binnen 14 dagen voor de desbetreffende werkdag kan dat uitsluitend na instemming van de planningscommissie zoals bedoeld in artikel 6.7.

6.5 Indeling van de individuele werknemer

- a. Werknemers die als gevolg van een deeltijd dienstverband niet alle producties hoeven spelen of werknemers die vanwege andere met de werkgever gemaakte afspraken niet alle producties hoeven spelen kunnen vóór 1 april opgeven voor welke van de onder artikel 6 lid 3 lid a. bedoelde productieperiodes zij bij voorkeur niet beschikbaar zijn. De werknemer kan daarbij een reden aangeven. De werkgever baseert zich bij de individuele indeling in beginsel op deze opgave en houdt bij de individuele indeling zoveel als mogelijk rekening met individuele belangen van werknemers. Vanwege artistieke, productionele of bedrijfsmatige redenen, waaronder met betrekking tot de orkestbezetting, kan de werkgever van de opgegeven individuele voorkeur voor beschikbaarheid moeten afwijken (zie ook artikel 6.3 onder a.).
- b. Uiterlijk op 1 mei maakt de werkgever de voorlopige indeling van werknemers voor de productieperiodes bekend onder voorbehoud van wijzigingen.
- c. Het moment waarop de definitieve individuele indeling in producties plaatsvindt wordt bepaald in overleg met de OR (zie artikel 6.6. lid a.).
- d. De werknemer heeft per kwartaal (voor 1 augustus, 1 november en 1 februari) voor nog te plannen activiteiten de gelegenheid de onder lid a. van dit artikel bedoelde opgave van beschikbaarheid aan te passen. De werkgever zal voor zover mogelijk met deze aangepaste opgave rekening houden bij de definitieve individuele indeling.
- e. De werkgever streeft ernaar de inzet van werknemers met een deeltijd dienstverband te clusteren binnen het seizoen waardoor versnippering van activiteiten over het seizoen zoveel mogelijk wordt vermeden.
- f. De werkgever zal onder verwijzing naar en in aanvulling op het gestelde in dit artikel bij de toepassing van artikel 6.8. (aanvullende planning) aan de volgende aanvullende voorwaarden voldoen bij de afweging of een werknemer met een (deeltijd) dienstverband wordt ingedeeld voor de activiteit:
 - De werkgever zal de werknemer niet zonder diens instemming indelen voor een activiteit die samenvalt met een door de werknemer eerder aangegane contractuele verplichting voor werk buiten het eigen orkest of in het geval van een belangrijke privé verplichting.
 - De werkgever houdt er rekening mee dat een werknemer met een deeltijd dienstverband zijn inkomsten desgewenst tot 100% van een voltijd dienstverband bij het eigen orkest dient te kunnen aanvullen bij andere werkgevers, bij het eigen orkest of daarbuiten.
 - De werkgever zal de werknemer niet indelen indien de activiteit leidt tot een te grote individuele werkbelasting gelet op andere lopende producties van het eigen orkest waarvoor de werknemer is ingedeeld.
 - De werkgever streeft ernaar de aanvullende planning zo ruim mogelijk van tevoren bekend te maken. De uiterste termijn van 14 dagen zoals opgenomen in artikel 6.8. lid a. zal door de werkgever uitsluitend worden gehanteerd in uitzonderingsgevallen.

6.6 Lokale afspraken met de OR

Per orkest worden in overleg tussen de werkgever en de OR afspraken gemaakt over:

- a. De momenten waarop de definitieve individuele indeling voor de productieperiodes worden bekend gemaakt. Indien hierover met de OR geen afspraken zijn of worden gemaakt gelden de volgende momenten: *1 mei* voor de periode 1 augustus – 1 november, *1 augustus* voor de periode 1 november – 1 februari, *1 november* voor de periode 1 februari – 1 mei en *1 februari* voor de periode 1 mei – 1 augustus.
- b. De situaties waarin in overleg met de planningscommissie zoals bedoeld in artikel 6.7 van de eventueel bij het orkest geldende vaste dagen of dagdelen kan worden afgeweken.
- c. De mate en omvang waarin de werkgever gebruik wil maken van de aanvullende planning zoals bedoeld in artikel 6.8.
- d. De planning van een andere dan musicerende activiteit in de eerste week na de collectieve zomervakantie zodanig dat deze activiteit een toevoeging is op de voorbereiding van het seizoen en geen afbreuk doet aan de individuele instrumentale voorbereiding
- e. Het inroosteren van 5 adv-dagen in herkenbare vrije tijd (één of meerdere dagen of aaneensluitend 5 werkdagen).
- f. Het eventueel vaststellen van dagen of dagdelen waarop de werkgever in beginsel geen activiteiten zal plannen. Omdat de praktische mogelijkheden daartoe per orkest kunnen verschillen, wordt bij het overleg met de OR de mogelijkheid voor de werkgever betrokken om bij het bekend maken van de seizoensplanning zoals bedoeld in artikel 6.3. aan te geven in welke situaties of op welke momenten gedurende het seizoen van deze dagen en/of dagdelen moet kunnen worden afgeweken.

6.7 Planningscommissie

- a. Met inachtneming van artikel 15, 1^e en 2^e lid van de Wet op de ondernemingsraden kan de OR een planningscommissie instellen met een driedelige functie: 1) Het overeenkomen van een afwijking van de data en tijdstippen van definitief vastgestelde productieperiodes 2) Voor de toepassing van het bepaalde in artikel 6.4. lid b. (tweede volzin) 3) Voor de toepassing van het bepaalde in artikel 6.8. lid b.
- b. De OR kan ervoor kiezen zelf de rol van planningscommissie te vervullen. In de OR die de rol van planningscommissie vervult of in de planningscommissie zal voldoende deskundigheid over planningskwesties zijn vertegenwoordigd.
- c. De met de planningscommissie overeen te komen afspraken kunnen betrekking hebben op het inlassen van extra activiteiten en/of het wijzigen van het tijdstip of de tijdsduur van activiteiten
- d. De commissie weegt de persoonlijke belangen en de belasting/belastbaarheid van de werknemers af tegen de bedrijfsbelangen.

6.8 Aanvullende planning en indeling in de aanvullende planning

- a. Voor groepen tot en met 16 werknemers kunnen onder verwijzing naar het gestelde in artikel 6.2. lid b. tot 14 dagen van tevoren activiteiten worden gepland en werknemers worden ingedeeld.
- b. Activiteiten waarbij meer dan 16 musici betrokken zijn kunnen worden gepland in overleg met de planningscommissie zoals bedoeld in artikel 6.7
- c. In overleg met de betrokken werknemers kan planning en individuele indeling voor een activiteit op een kortere termijn dan 14 dagen plaatsvinden.
- d. In overleg met de OR kan worden afgeweken van het aantal van 16 werknemers zoals bedoeld in dit artikel.

6.9 Tijdsberekening van activiteiten, reisen en pauzes

De in dit artikel opgenomen rekenregels worden gehanteerd bij planning, indeling en bij de berekening van de gewerkte tijd.

- a. De werkgever beschikt over een urenregistratiesysteem dat de individuele werknemer - al dan niet op diens verzoek - gedurende het seizoen inzicht kan verschaffen in zijn geplande, gewerkte en nog openstaande uren.
- b. Over de musicerende activiteiten waarvoor de werknemer wordt ingedeeld worden forfaitaire uren toegekend in een verhouding van 2 staat tot 1.
- c. Voor niet-musicerende activiteiten geldt dat de werkelijke tijd wordt gerekend inclusief eventuele voorbereidingstijd.
- d. In lokale regelingen kunnen bepalingen zijn opgenomen over functieforfait voor (plaatsvervangend) aanvoerders. Het gaat hierbij om de uitoefening van extra taken, bijvoorbeeld maar niet uitsluitend, zoals beschreven in bijlage 2.
- e. Een musicerende activiteit wordt voor minimaal 3 uur (exclusief forfaitaire uren) gerekend. In alle gevallen wordt de duur van een activiteit naar boven afgerond in kwartieren. Eenzelfde programma dat binnen een tijdbestek van 3 uur meerdere malen wordt uitgevoerd wordt gerekend als één activiteit.
- f. In overleg met de OR kan worden overeengekomen voor welke of welke soort musicerende activiteit die korter dan 2 uur duurt bij uitzondering kan worden afgeweken van de regel dat een activiteit voor minimaal 3 uur wordt gerekend. In deze gevallen worden uitsluitend de werkelijke podiumuren geteld. Het forfait kan in deze gevallen eveneens worden berekend op basis van de werkelijke uren.
- g. Voor activiteiten buiten de standplaats geldt dat de geplande collectieve reisen worden berekend vanaf het vertrek van het collectief vervoer vanuit de standplaats tot het moment van terugkeer. Hiervan wordt de tijd van de activiteit (exclusief forfait) en een eventuele lunch- en/of dinerpauze afgetrokken. Indien de werkelijke collectieve reisen naar boven afwijken van de geplande collectieve reisen worden deze reisen meegeteld voor de definitieve berekening van de gewerkte tijd.
- h. Reisen voor werk-werkverkeer die binnen de standplaats worden gemaakt voor eenzelfde activiteit worden als werktijd gerekend.
- i. Alle pauzes worden gerekend als werktijd, met uitzondering van een lunchpauze van maximaal een half uur en een dinerpauze van maximaal een uur.
- j. Voor een ochtendactiviteit die overgaat in de middag geldt dat de werkelijke tijd wordt gerekend minus een half uur lunchpauze.
- k. Voor een middagactiviteit die overgaat in de avond geldt dat de werkelijke tijd wordt gerekend minus een uur dinerpauze.
- l. In overleg met de OR kan een van de voorgaande leden afwijkende duur van de lunch- en/of dinerpauze worden overeengekomen.
- m. Reserve wordt gerekend als gewerkte uren.
- n. De werknemer die reserve staat kan tot uiterlijk 4 uur voorafgaand aan de geplande activiteit worden opgeroepen. In acute situaties kan een kortere oproeptijd noodzakelijk zijn. In zo'n geval wordt rekening gehouden met de (on)mogelijkheden van de individuele werknemer om aan de oproep te kunnen voldoen (waaronder persoonlijke omstandigheden, reistijd)
- o. Bestaande lokale regelingen die ten gunste van de werknemer afwijken van dit artikel blijven bij inwerkingtreding van deze cao van kracht, tenzij met de OR anders is of wordt overeengekomen

6.10 Annulering en verplaatsing van activiteiten

- a. Bij annulering van een activiteit (of een onderdeel daarvan) vóór de in dit artikel opgenomen annuleringstermijnen kan de werkgever de met de activiteit gemoeide uren opnieuw inplannen. Indien een geplande activiteit (of een onderdeel daarvan) minder dan

- de in dit artikel genoemde annuleringstermijn wordt geannuleerd, wordt de geplande tijd, inclusief de daaraan gekoppelde forfaitaire tijd als werktijd beschouwd.
- b. Geplande reisen tussen standplaatsen en tussen standplaats en concertlocatie worden bij annulering binnen de in dit artikel genoemde annuleringstermijnen als werktijd gerekend.
 - c. Voor musicerende activiteiten waarbij meer dan 16 werknemers zijn betrokken geldt een annuleringstermijn van 28 dagen.
 - d. Voor musicerende activiteiten waarbij maximaal 16 werknemers zijn betrokken geldt een annuleringstermijn van 14 dagen.
 - e. Voor niet-musicerende activiteiten geldt een annuleringstermijn van 24 uur.
 - f. Voor een aanvullend als optie geplande activiteit die uitsluitend doorgang vindt indien de publieke belangstelling daarvoor voldoende groot is (succesoptie) geldt een annuleringstermijn van 24 uur.
 - g. Voor een aanvullend als optie geplande activiteit die uitsluitend doorgang vindt indien de weersomstandigheden dit toelaten geldt een annuleringstermijn van 24 uur.
 - h. Per orkest kunnen met de OR van dit artikel afwijkende annuleringstermijnen worden overeengekomen. Indien met de OR geen overeenstemming wordt bereikt over afwijkende bepalingen dan blijven de bepalingen van dit artikel onverkort van kracht.

6.11 Arbeids- en rusttijden

De Arbeidstijdenwet en de het Arbeidstijdenbesluit (paragraaf 5.16 Podiumkunsten) is van toepassing. Het Arbeidstijdenbesluit vormt de basis voor het onderstaande schema. Het schema geldt voor voltijd- en deeltijdwerknemers in gelijke mate.

Maximaal 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.
Maximaal aantal werkuren 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 uitzonderlijke gevallen is een uitloop mogelijk tot 72 uur. 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.
Maximaal aantal werkuren per 52 weken, exclusief forfaitaire uren.	Maximaal gemiddeld 40 uur per week (inclusief collectieve reisen).
Maximaal aantal te werken dagen per jaar	218 werkdagen per jaar (365 minus 104 (5-daagse werkweek) minus 26 vakantiedagen, minus 7 feestdagen, minus 5 adv-dagen minus 5 inspeeldagen). In de eerste week (gedurende 5 werkdagen) na de collectieve zomervakantie kunnen door de werkgever geen musicerende activiteiten (repetities en uitvoeringen) worden gepland (zie ook artikel 6.6. onder d.)
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 één vrije dag
(Alternatief) weekeinde	Tenminste eenmaal per 4 weken een regulier weekeinde of een alternatief weekeinde vrij. Bij Het Balletorkest en NedPhoINKO geldt dat tussen twee vrije weekeinden niet meer dan 4 weekeinden liggen waarin activiteiten worden verricht.

6.12 Meerwerk

- Meerwerk is de incidentele overschrijding van de individuele seizoenstaak door een werknemer die in deeltijd werkt binnen de grenzen van de seizoenstaak van 1528 uur.
- Grondslag voor de berekening van het uursalaris bij meerwerk is het uursalaris als afgeleide van de individuele seizoenstaak.
- De volgende tegemoetkomingen en vergoedingen gelden bij de berekening van het uursalaris: vervangingstoelage, persoonlijke toeslag, eindejaarsuitkering, vakantietoelage, structurele toeslagen (bij-)instrumenten, 0,8% persoonlijk budget.
- Eventuele extra kosten voor woon-werkverkeer worden per geval vergoed.
- De vergoeding voor kosten instrumentonderhoud wordt voorafgaand aan elk seizoen berekend als percentage van het uursalaris en in het geval van meerwerk als percentage van het uursalaris uitgekeerd.
- Over meerwerk wordt door de werknemer pensioen opgebouwd en wordt pensioenpremie afgedragen
- Bij de uitbetaling van meerwerk wordt het op het moment van uitbetaling geldende uursalaris gehanteerd (zie ook onder lid c, d en f.).

6.13 Overschrijding van de individuele seizoenstaak (jaaruren norm)

Bij overschrijding van de seizoenstaak van 1528 uur wordt aan het einde van het seizoen de overschrijding (in uren uitgedrukt) naar keuze uitgekeerd in geld of toegevoegd aan het persoonlijke budget. De waarde van de overschrijdende uren is gebaseerd op het voor de desbetreffende werknemer geldende bruto uursalaris inclusief vaste toe(s)lagen.

Artikel 7 Vakantie en verlof

7.1 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 bijlage 1 (seizoenstaak) al in mindering gebracht op de individuele jaartaak, waardoor de daadwerkelijk te werken uren overblijven.

7.2 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. Voor onbetaald verlof wordt loon ingehouden. Voor de

berekening van het in te houden salaris geldt het aantal ingeroosterde uren plus bijbehorende forfaitaire uren, maal het bruto uursalaris, inclusief vaste toeslagen.

7.3 Buitengewoon verlof

- a. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof conform het bepaalde in de Wet arbeid en zorg¹. Dit verlof is met behoud van salaris 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 salaris 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 salaris 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 salaris bij verhuizing.
- e. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof van 3 dagen met behoud van salaris 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 salaris 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 salaris 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.

7.4 Adv

Vijf adv-dagen (bovenop de reeds bestaande adv-uren) worden in overleg met de OR over de seizoenplanning ingeroosterd in herkenbare vrije tijd (één of meerdere dagen of een periode van een week). De hier benoemde uren zijn in het schema van bijlage 1 al in mindering gebracht op de individuele jaartaak, waardoor de daadwerkelijk te werken uren overblijven.

7.5 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 (en 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

¹ Zie bijlage 9 voor een schematisch overzicht van de verlofregelingen en voorzieningen volgens de Wet arbeid en zorg.

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.

7.6 Sabbatical

- a. 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.
- b. De voorwaarden voor het opnemen van een sabbatical zijn verwoord in bijlage 8 van deze cao.

Artikel 8 Salarisregeling

- 8.1** Met ingang van 1 augustus 2024 worden de salarisschalen (geldend per 1 maart 2024) verhoogd met 4%. Met ingang van 1 februari 2025 worden de salarisschalen (geldend per 1 augustus 2024) verhoogd met 2%.

8.2. 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, pianist).

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 3 van deze cao.

8.3 Inschaling

- a. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer in beginsel het salaris behorend bij de nul periodiek 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.

8.4 Periodieke salarisverhoging

Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd tot het eerstvolgende in de salarisschaal vermelde bedrag, tot het moment dat het maximumsalaris 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 8.10.c blijft hierbij buiten beschouwing.

8.5 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.

8.6 Uitbetaling

Het salaris wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand beschikbaar gesteld.

8.7 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.

8.8 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.

8.9 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.

8.10 Terugtrekken in functie

- a. 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.
- b. De werknemer kan ook op eigen verzoek en na overleg met de werkgever in een andere functie worden geplaatst, wanneer hiervoor een vacature bestaat.
- c. De werknemer die op grond van artikel 8.10.a dan wel 8.10.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 structurele cao-salarisverhoging het oude salaris heeft overschreden.
- d. 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.

8.11 Eindejaarsuitkering

- a. De werknemer ontvangt jaarlijks in december een eindejaarsuitkering van € 1.500 bruto, naar rato van duur en omvang van de dienstbetrekking.
- b. 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.

8.12 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 bruto jaarsalaris.

8.13 Toeslag bij-instrumenten

- a. Algemeen
Voor het bespelen van een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument ontvangt de werknemer een brutotoeslag zoals aangegeven in bijlage 4.

De in bijlage 4 vermelde toeslagen worden niet verleend naar rato van de omvang van het dienstverband betekent dat er altijd sprake is van 100% vergoeding per maand of per productie.

Artikel 9 Vergoedingen en tegemoetkomingen

9.1 Indexering

De in dit artikel opgenomen vergoedingen en tegemoetkomingen worden telkens per 1 januari geïndexeerd volgens de consumentenprijsindex (cpi-afgeleid) per 1 oktober van het vorige kalenderjaar ten opzichte van 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar: verhuiskosten, kledingkosten, tandheelkundige verzorging, kosten onderhoud instrumenten, kosten verzekering instrumenten. Voor wat betreft séjours geldt de cpi-afgeleid voor alle huishoudens, restaurants, cafés, kantine. Het in artikel 9.4 onder c. genoemde bedrag (eigen risico tandheelkundige kosten) wordt telkens op 1 januari geïndexeerd volgens de consumentenprijsindex (cpi-afgeleid) per 1 oktober van het vorige kalenderjaar ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar.

9.2 Verhuiskosten

De werknemer die gaat verhuizen naar een woning op minder dan 10 kilometer van de standplaats komt in aanmerking voor een verhuiskostentegemoetkoming, mits de oude woning meer dan 25 km van de standplaats verwijderd was. De tegemoetkoming bedraagt maximaal € 7.750,- plus een tegemoetkoming van de werkelijke kosten van het overbrengen van de inboedel met een maximum van € 4.287,- (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.

9.3 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 € 244,24 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.

9.4. Tandheelkundige verzorging

Voor de werknemer die deel uitmaakt van de blazersgroep kent de werkgever een tegemoetkoming toe 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 € 25,78 per maand. 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 maximumbedrag van de tegemoetkoming zoals omschreven onder d.) bedraagt € 1.689,91 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.

9.5 Kosten onderhoud instrumenten

- a. De werknemer maakt aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor instrumentonderhoud die noodzakelijkerwijs worden gemaakt vanwege door een derde partij uit te voeren werkzaamheden in verband met het in goede staat houden van het instrument dat in eigendom is van de werknemer. De tegemoetkomingen zijn opgenomen in bijlage 6 van de cao.
- b. De werkgever zal in overleg met de OR overeenkomen of de tegemoetkoming in de kosten van instrumentonderhoud op kalenderjaarbasis plaatsvindt op basis van declaratie tot de in de cao in bijlage 6 opgenomen maximum tegemoetkomingsbedragen of op basis van vaste tegemoetkomingen overeenkomstig bijlage 6 van de cao.
- c. Incidenteel kan de werkgever op verzoek van de werknemer een extra tegemoetkoming toekennen, bijvoorbeeld ten behoeve van een onvoorzien en noodzakelijkerwijs uit te voeren onderhoud aan of reparatie van het instrument dat in eigendom is van de werknemer.
- d. De naar rato tegemoetkoming voor werknemers met een deeltijd dienstverband bedraagt minimaal 75%.
- e. Met de OR kan een regeling worden overeengekomen om voor werknemers met een deeltijd dienstverband ten gunste af te wijken van de naar rato tegemoetkoming cf. bijlage 6 van de cao.

Deze regeling treedt in werking op 1 augustus 2024.

9.6 Kosten verzekering instrumenten

De werkgever draagt conform de regeling in bijlage 5 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 allriskverzekering met werelddekking volgens clause G 13 van de vereniging van transportassuradeuren.

9.7 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 tegemoetkoming wordt jaarlijks per orkest vastgesteld door het bestuur van het FVO. De tegemoetkoming wordt gelijk verdeeld onder de werknemers ongeacht de omvang van het dienstverband.

9.8 Vakbondscontributie

- a. De werknemer kan binnen de beschikbare ruimte van de Werkkostenregeling (WKR) het brutosalaris 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.

9.9 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 € 7,23.
- b. Bij vertrek van het collectieve vervoer op of na 17.00 en voor 18.00 uur een vergoeding van € 8,71
- c. Bij vertrek van het collectieve vervoer voor 12.00 uur en terugkomst in de standplaats voor 19.00 uur een lunchvergoeding van € 12,08 alsmede een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties en daggeld van € 7,23.
- d. Bij werkzaamheden tijdens de ochtend tot 13.00 uur een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties en daggeld van € 7,23.
- 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 € 7,23.
- f. Bij vertrek van het collectieve vervoer voor 17.00 uur een vergoeding ten behoeve van kleine consumpties, daggeld en diner van € 38,50.
- 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 € 50,60.

Séjours bij werkzaamheden in de standplaats:

- h. De werknemer ontvangt € 142,10 per seizoen als tegemoetkoming voor de kosten van koffie en thee.
- i. 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 € 11,84 uitbetalen.
- j. De séjours bij werkzaamheden in de standplaats zijn naar rato van de omvang van het dienstverband.

9.10 Reiskosten woon-werkverkeer

- a. De werknemer die op een afstand vanaf 10 km tot en met 35 km van de standplaats woont komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer:
 - Op basis van de maximaal fiscaal toegestane netto tegemoetkoming per km of:
 - Een volledige vergoeding van het gebruik van het openbaar vervoer (2e klasse) op basis van de werkelijke kosten en reisbewegingen.
- b. De werknemer die vanaf 36 km tot en met 50 km vanaf de standplaats woont ontvangt over de eerste 35 km een tegemoetkoming gelijk aan de fiscaal toegestane netto tegemoetkoming en vanaf 36 km tot en met 50 km een tegemoetkoming van 10 cent per km.
- c. De werkgever kan met de OR een tegemoetkomingsregeling overeenkomen voor de kosten van woon-werkverkeer van 1 tot en met 9 km.
- d. De werkgever kan met de OR een regeling overeenkomen voor het vergoeden van het gebruik van het openbaar vervoer vanaf 36 km.
- e. Met ingang van 1 juli 2024 zijn werkgevers met meer dan 100 werknemers in dienst verplicht tot het registreren van de CO₂ uitstoot bij woon-werkverkeer en overig zakelijk verkeer.

Deze regeling treedt in werking op 1 november 2024.

9.11 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.

9.12 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.

9.13 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 10 Beeld- en geluidopnamen

- 10.1** De werkgever beslist over het (doen) opnemen van beeld- en/of geluidopnamen en het gebruik daarvan. Nadere uitwerking kan zijn vastgelegd in lokale regelingen.
- 10.2** De werknemer is verplicht medewerking te verlenen aan de beeld- en/of geluidopnamen.
- 10.3.** De werkgever werkt niet mee aan het op enigerlei wijze laten gebruiken van opnamen om daarmee een AI-toepassing te trainen. De werkgever zal met hem ter beschikking staande middelen trachten te voorkomen dat opgenomen materiaal door derden gebruikt of gedownload/gescrapet kan worden om AI-toepassingen te trainen of om hiermee materiaal te genereren.

Artikel 11 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

- 11.1** 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.
- 11.2** In afwijking van artikel 11.1 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.
- 11.3** 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 11.1.
- 11.4** 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 11.1 recht zou hebben als hij niet was herplaatst en zijn salaris na herplaatsing.

- 11.5** 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.
- 11.6** 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.
- 11.7** 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 salaris 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.
- 11.8** 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 salaris 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.
- 11.9** 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 12 Beëindiging arbeidsovereenkomst

- 12.1** Voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt voor de werkgever en voor de werknemer een opzegtermijn van twee maanden.
- 12.2** 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.
- 12.3** 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 13 Uitkering bij overlijden

Indien de werknemer overlijdt, wordt aan de nagelaten betrekkingen als bedoeld in het derde lid van art. 7:674 BW een extra uitkering 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 14 Pensioen

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

Artikel 15 Fusie en/of reorganisatie

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 16 Medezeggenschap

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

Artikel 17 Geschillen

- 17.1** De uitleg van deze cao berust bij partijen.
- 17.2** 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 wordt deze zaak voorgelegd aan de Vaste Commissie, die daarover een bindend advies zal uitbrengen. Het reglement voor de Vaste Commissie is opgenomen in bijlage 7.

Artikel 18 Duur collectieve arbeidsovereenkomst

Deze cao treedt in werking per 1 juli 2024 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat opzegging is vereist, op 30 juni 2025.

Aldus op 10 juli 2024 overeengekomen en getekend door:

Partijen ter ene zijde:

Nederlands Philharmonisch Orkest | Nederlands Kamerorkest

Fiona Arens, algemeen directeur

Phion (Orkest van Gelderland & Overijssel)

Jacco Post, algemeen directeur

philharmonie zuidnederland

Rob Streevelaar directeur-bestuurder a.i.

Noord Nederlands Orkest

Liesbeth Kok, algemeen directeur

Residentie Orkest

Sven Arne Tepl, algemeen directeur

Het Balletorkest

Piet van Gennip, directeur

Partijen ter andere zijde:

FNV Media & Cultuur, Klassieke Muziek

Soraia Faez, bestuurder

Kunstenbond

Karin Boelhauer, bestuurder

Bijlage 1 Seizoenstaak

40-urige werkweek (52 x 40), bruto arbeidsduur	2080 uren
38-urige werkweek (52 x 38)	1976 uren
37-urige werkweek (52 x 37)	1924 uren
Bruto seizoenstaak 37-urige werkweek	1924 uren
Minus 26 vakantie + 7 feestdagen (33 x 7,4 uur = 244)	1680 uren
Minus 152 uur compensatie onregelmatig werken	1528 uren
Netto inzetbare uren op basis van een seizoen	1528 uren

Seizoenstaak: het totaal aantal uren dat de individuele werknemer gedurende een seizoen dient te werken (musicerende en niet- musicerende activiteiten), gebaseerd op de omvang van het dienstverband, de functie en eventuele met de werkgever gemaakte individuele afspraken.

Zie artikel 6.9. van deze cao voor de tijdsberekening van activiteiten, reizen en pauzes binnen de individuele seizoenstaak

Bijlage 2 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^o harpist, tubaïst, paukenist, pianist (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.

Plaatsvervangend -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 3 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, pianist).

Er zijn drie categorieën salarisschalen die per orkest kunnen worden gehanteerd, aangeduid met 100%, 110% en 120%:

Schaalbedragen per 1 augustus 2024

Periodiek	Schaalbedragen/100%			Schaalbedragen/110%			Schaalbedragen/120%		
	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
0	2.976	3.178	3.399	3.273	3.495	3.739	3.571	3.812	4.078
1	3.078	3.281	3.502	3.386	3.608	3.853	3.694	4.203	4.203
2	3.184	3.387	3.608	3.502	3.725	3.969	3.820	4.064	4.329
3	3.288	3.490	3.711	3.617	3.839	4.082	3.945	4.188	4.454
4	3.392	3.596	3.817	3.731	3.955	4.199	4.070	4.314	4.581
5	3.506	3.708	3.930	3.857	4.079	4.323	4.207	4.450	4.716
6	3.619	3.822	4.044	3.981	4.204	4.449	4.342	4.587	4.852
7	3.671	3.870	4.095	4.037	4.258	4.504	4.404	4.645	4.913
8	3.720	3.921	4.143	4.092	4.313	4.558	4.464	4.705	4.972
9	3.773	3.974	4.197	4.150	4.372	4.617	4.527	4.769	5.036
10	3.827	4.029	4.251	4.209	4.432	4.676	4.592	4.834	5.101
11	3.883	4.084	4.306	4.271	4.491	4.737	4.659	4.900	5.167
12	3.929	4.131	4.353	4.322	4.544	4.789	4.715	4.958	5.223
13	3.981	4.182	4.405	4.379	4.600	4.846	4.776	5.018	5.286
14	4.027	4.230	4.452	4.430	4.652	4.897	4.832	5.076	5.398
15	4.074	4.276	4.498	4.482	4.703	4.949	4.890	5.131	5.398
Uitloop 16	4.176	4.379	4.601	4.595	4.816	5.063	5.013	5.256	5.523
Uitloop 17	4.278	4.482	4.704	4.708	4.929	5.177	5.136	5.381	5.648

Schaalbedragen per 1 februari 2025

Periodiek	Schaalbedragen/100%			Schaalbedragen/110%			Schaalbedragen 120%		
	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
0	3.036	3.242	3.467	3.339	3.565	3.814	3.643	3.889	4.160
1	3.140	3.347	3.573	3.454	3.681	3.931	3.768	4.016	4.288
2	3.248	3.455	3.681	3.573	3.800	4.049	3.897	4.146	4.416
3	3.354	3.560	3.786	3.690	3.916	4.164	4.024	4.272	4.544
4	3.460	3.668	3.894	3.806	4.035	4.283	4.152	4.401	4.673
5	3.577	3.783	4.009	3.935	4.161	4.410	4.292	4.539	4.811
6	3.692	3.899	4.125	4.061	4.289	4.538	4.429	4.679	4.950
7	3.745	3.948	4.177	4.118	4.344	4.595	4.493	4.738	5.012
8	3.795	4.000	4.226	4.174	4.400	4.650	4.554	4800	5.072
9	3.849	4.054	4.281	4.233	4.460	4.710	4.618	4.865	5.137
10	3.904	4.110	4.337	4.294	4.521	4.770	4.684	4.931	5.204
11	3.961	4.166	44.393	4.357	4.581	4.832	4.753	4.998	5.271
12	4.008	4.214	4.441	4.409	4.635	4.885	4.810	5.058	5.328
13	4.061	4.266	4.494	4.467	4.692	4.943	4.872	5.119	5.392
14	4.108	4.315	4.542	4.519	4.746	4.995	4.929	5.178	5.449
15	4.156	4.362	4.588	4.572	4.798	5.048	4.988	5.234	5.506
Uitloop 16	4.260	4.467	4.694	4.687	4.914	5.165	5.113	5.361	5.634
Uitloop 17	4.364	4.572	4800	4.802	5.030	5.282	5.238	5.488	5.762

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 minimumsalaris van 100% van het WML en een maximumsalaris 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 4 Toeslag bij-instrumenten

- a. **Gelijksoortig bij-instrument**
Een gelijksoortig bij-instrument is een instrument met een speelwijze die rechtstreeks is afgeleid van het hoofdinstrument.
- b. **Ongelijksoortig bij-instrument**
Een ongelijksoortig bij-instrument is een instrument met een speelwijze die niet rechtstreeks afgeleid is van het hoofdinstrument.
- c. **Niet genoemde instrumenten**
Een instrument dat niet bij een bepaald instrument in de tabel vermeld staat, wordt voor die instrumentengroep beschouwd als een ongelijksoortig bij-instrument.
- d. **Hoogte van de toeslag**
De werknemer die ten minste 150 collectieve podiumuren per seizoen een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument bespeelt, ontvangt een vaste toeslag gerelateerd aan de salariscategorie waarin het orkest is ingedeeld conform onderstaande tabel.
- e. **Bij incidentele bespeling van een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument** ontvangt de werknemer een eenmalige toeslag 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 toeslag per productie ter hoogte van viermaal het onderstaande bedrag per maand. Per seizoen kan de vergoeding per instrument niet meer bedragen dan twaalfmaal het hieronder genoemde maandbedrag.
- f. **Brutotoeslag gelijksoortig bij-instrument per maand:**

Salariscategorie volgens bijlage 3	100%	110%	120%
Per 1.8.2024	€ 101,58	€ 111,73	€ 121,89
Per 1.2.2025	€ 103,61	€ 113,97	€ 124,33

Brutotoeslag ongelijksoortig bij-instrument per maand:

Salariscategorie volgens bijlage 3	100%	110%	120%
Per 1.8.2024	€ 203,16	€ 223,48	€ 243,79
Per 1.2.2025	€ 207,22	€ 227,95	€ 248,66

- g. **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.
- h. **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 ontwikkeling)). Welke hoofd- en bij-instrumenten een werknemer in principe geacht wordt te beheersen, wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

i. 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.

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
- Hoor: - Enkele hoor - Dubbele hoor - Tripel hoor	- Hoge F Hoor - 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 5 Bepalingen verzekering instrumenten

- a. Tot de in artikel 9.5 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:
- 1e hoofdinstrument: maximaal de taxatiewaarde.
 - 2e hoofdinstrument: maximaal € 18.438,-.
 - 1e bij-instrument: maximaal de taxatiewaarde.
 - 2e 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:
- 1e strijkstok: maximaal de taxatiewaarde.
 - 2e 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 allrisk 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 - zulks 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 6 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:

	01-01-2024 €	01-01-2024 €
	per jaar	per mnd.
Viool	966,42	80,54
Altviool	966,42	80,54
Cello	1.392,79	116,07
Contrabas	1.065,90	88,83
Fluit	649,49	54,12
Piccolo	468,99	39,08
Hobo	1.316,02	109,67
Althobo	1.853,25	154,44
Klarinet (a- plus bes-)	2.101,96	175,16
C-klarinet	1.051,70	87,64
Basklarinet	2.281,03	190,09
Fagot	1.847,57	153,96
Contrafagot	2.457,26	204,77
Hoorn	738,97	61,58
F-hoorn (garantie)	297,80	24,82
F-hoorn (nieuw)	147,81	12,32
Trompet (bes- plus c-)	1.392,79	116,07
Piccolotrompet	696,39	58,03
Trombone	753,24	62,77
Alttrombone	753,24	62,77
Bastrombone	760,34	63,36
C-tuba	810,10	67,51
F-tuba	810,10	67,51
Harp	965,00	80,42

- b. Het garantiebedrag F-hoorn is van toepassing op werknemers, die vóór 1 juli 2007 in dienst waren. Het nieuwe bedrag is van toepassing op werknemers die op of na 1 juli 2007 in dienst zijn getreden.
- c. De bevrozing van garantiebedragen geldt tot zij door de geïndexeerde nieuwe vergoedingen zijn ingehaald.

- d. 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.
- e. De werknemer met een deeltijd dienstverband ontvangt de tegemoetkoming naar rato.
- f. 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.
- g. Voor niet genoemde instrumenten dient de lijst als referentiekader.

Bijlage 7 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 verzoekschrift 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 verzoekschrift 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 verzoekschrift 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 Verhinderings

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 8 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.

Per orkest kunnen niet meer dan twee werknemers tegelijkertijd met sabbatical, waarbij eveneens een maximum geldt van één werknemer per instrumentgroep. In overleg met de OR kan van deze bepaling worden afgeweken.

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 (zelfstandig) 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 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 9 Schematisch overzicht verlofregelingen en voorzieningen volgens de Wet arbeid en zorg²

Verlofregelingen/ voorzieningen	Faciliteit(en)/rechten
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	- 16 weken verlof, waarvan 4-6 weken zwangerschapsverlof en 12 – 10 weken bevallingsverlof - Uitkering UWV ter hoogte van 100% salaris tot aan maximum dagloon - Bij meerlingen: 20 weken verlof - Extra verlof bij ziekenhuisopname kind
Geboorteverlof voor partner (per 1 januari 2019)	- Eenmaal het aantal werkuren per week, op te nemen binnen 4 weken na de geboorte van het kind - Salaris volledig doorbetaald
Aanvullend geboorteverlof voor partner (per 1 juli 2020)	- Maximaal 5x het aantal werkuren per week, op te nemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind en alleen na opname van geboorteverlof. - Geen salaris maar uitkering UWV ter hoogte van 70% salaris tot aan maximum dagloon
(Betaald) ouderschapsverlof (per 2 augustus 2022)	- 26 keer het gemiddeld aantal contracturen per week (bijv.: bij een fulltime werkweek recht op 962 uur verlof: 26 x 37 uur) op te nemen tot de achtste verjaardag van het kind, waarvan de eerste 9 weken in het 1^e levensjaar van het kind met een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% salaris tot aan maximum dagloon) - Maximaal 17 weken wettelijk onbetaald - Mogelijke afspraken over doorbetaling in cao
Pleegzorg- en adoptieverlof	- 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)	- 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

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

Verlofregelingen/ voorzieningen	Faciliteit(en)/rechten
	- Afwijking ten nadele van de werknemer mogelijk bij cao. Afwijken ten voordele van werknemer kan ook
Langdurend zorgverlof om iemand in de naaste omgeving die langere tijd ziek of hulpbehoevend is te verzorgen (partner, kind, overige familieleden, vrienden en kennissen)	- Per jaar zesmaal de wekelijkse arbeidsduur - Wettelijk onbetaald - Afwijking ten nadele van de werknemer mogelijk bij cao. Afwijken ten voordele van werknemer kan ook
Calamiteiten- en kort verzuimverlof voor spoedeisende, onvoorziene of bijzondere persoonlijke omstandigheden (bevalling partner, overlijden huwelijk, stemmen, ziekenhuisbezoek of begeleiding daarbij, woningbrand, etc.)	Betaald verlof voor een paar uur tot een paar dagen, afhankelijk van de situatie
Kinderopvang voor kinderen van nul tot en met twaalf jaar	Kinderopvang toeslag voor ouders: - 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 10 Protocol

Gezamenlijk optrekken naar de politiek

Werkgevers en bonden spannen zich in om richting politiek aandacht te vragen voor de positie van de Nederlandse orkesten waaronder achterblijvende salarissen.

Evaluatie artikel 6

Partijen hebben kennisgenomen van de evaluatie van artikel 6 van de cao zoals uitgevoerd door CAOP. Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen de resultaten van de evaluatie gezamenlijk bespreken en voor zichzelf bepalen wat de resultaten betekenen voor het doen van voorstellen voor de eerstvolgende cao.

Duurzame inzetbaarheid

In september 2021 is door het CAOP de Sectoranalyse Duurzame Inzetbaarheid Orkesten (kenmerk B6237) uitgebracht. In de sectoranalyse wordt gewezen op de fysieke risico's van het beroep van musicus zoals het risico van gehoorschade en de problematiek van blessures aan spieren en gewrichten. Daarnaast wordt gewezen op mentale aspecten zoals werkdruk en financiële onzekerheid. Gedurende de looptijd van deze cao zullen partijen, mede naar aanleiding van de geactualiseerde Sectoranalyse, inventariseren hoe in de orkestpraktijk met deze thema's wordt omgegaan.

Meerwerk

Partijen hebben vastgesteld dat er bij de totstandkoming van deze cao geen overeenstemming is bereikt over de momenten waarop meerwerk aan de werknemers met een deeltijd dienstverband wordt uitbetaald. Werkgevers zullen informatie delen over de feitelijke verrekening van meer- en minderwerk over het seizoen 2023-2024.

Basisforfait

Partijen hebben vastgesteld dat het gewenst is gedurende de looptijd van de cao nader overleg te hebben over de huidige wijze van toekenning van forfait en de betekenis daarvan voor de verschillende groepen musici. De vakorganisaties pleiten voor de invoering van een zogenaamd basisforfait waardoor musici, ook musici met een deeltijd dienstverband, op grond van de overeenkomstig de cao beschikbaar gestelde forfaitaire uren, in staat worden gesteld hun muzikale (basis-)vaardigheden gedurende het gehele seizoen op peil te houden. Werkgevers hebben aangegeven dat, alvorens nader overleg te voeren over de mogelijke invoering van een basisforfait, onder meer onderzoek nodig is naar de inhoudelijke, financiële, alsmede de plannings- en indelingsgevolgen van de invoering van een basisforfait. Dit onderzoek kan onder meer inhouden dat een schaduwindeling met medeneming van basisforfait wordt afgezet tegen de huidige plannings- en indelingssystematiek.

Contractomvang

Werknemers met een deeltijdcontract worden per seizoen als regel ingezet voor al hun beschikbare uren. Voor werknemers met een voltijd dienstverband lijkt op grotere schaal sprake te zijn van het per seizoen niet volledig kunnen benutten van de contracturen. Het niet volledig kunnen inzetten van werknemers hangt samen met de programmering van repertoire met minder grote bezettingen of met het feit dat er minder productieweken per seizoen plaatsvinden onder andere door grenzen aan (financiële) mogelijkheden en veranderingen in de markt (denk aan kortere seizoenen). Gedurende de looptijd van de cao is onderzoek nodig naar onder meer de volgende punten:

- De (on)mogelijkheden om de inzetbaarheid van werknemers in orkestproducties te vergroten.
- De (on)mogelijkheden en/of belemmeringen om werknemers voor niet-musicerende activiteiten in te zetten.
- Of werknemers uren maken die niet worden geteld.
- De consequentie van het afspreken van een basisforfait' (zie ook onder Basisforfait).

- De consequentie van het beschikbaar moeten zijn voor activiteiten die mogelijk nog verplaatst worden (binnen geplande producties).
- De mogelijke verschillen tussen de orkesten onderling.

Tegemoetkomingsregelingen instrumenten

Partijen inventariseren gedurende de looptijd van de cao bij de orkesten de eventueel bestaande tegemoetkomingsregelingen bij de aanschaf van instrumenten en de kosten van het gebruik van instrumenten (onder kosten van gebruik vallen onder meer de aanschaf van snaren en rieten etc.).

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.