

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Nederlandse Orkesten

met een looptijd van
1 januari 2009 tot en met 31 december 2009

Inhoudsopgave:

Inhoudsopgave:	2
Artikel 1: Definities.....	4
Artikel 2: Karakter van de CAO, algemene verplichtingen van de werkgever en de vakverenigingen	6
Artikel 3: Algemene en bijzondere verplichtingen van de werknemer	7
Artikel 4: Indienstneming en ontslag.....	12
Artikel 5: Arbeidstijd, werktijden en indeling werkzaamheden.....	13
Artikel 6: Salarisregeling.....	21
Artikel 7: Prestatieverbetering.....	23
Artikel 8: Beeld- en geluidsopnamen	24
Artikel 9: Buitengewoon verlof	27
Artikel 10: Vakantie	31
Artikel 11: Vakantie-uitkering.....	33
Artikel 12: Inkomen en vergoedingen bij arbeidsongeschiktheid	33
Artikel 13: Uitkering bij overlijden.....	36
Artikel 14: Pensioen- en FPU-regeling.....	37
Artikel 15: Uitkering bij werkloosheid	37
Artikel 16: Vergoedingen	37
Artikel 17: Optreden in het buitenland	38
Artikel 18: Geschillen.....	38
Artikel 19: Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	39
Bijlage IA: Model individuele arbeidsovereenkomst voor volledige werktijd.....	40
Bijlage IB: Model individuele arbeidsovereenkomst voor niet-volledige werktijd.....	41
Bijlage II: Salarisschaal en toeslagen	42
Bijlage III: Vergoedingen (CAO artikel 16).....	46
Bijlage IV: Levensloopsparen, -verlof (CAO artikel 9, lid 9).....	53
Bijlage V: Reglement voor de Vaste Commissie (CAO artikel 18)	54
Bijlage VI: Overzicht van niet van toepassing zijnde artikelen of afwijkingen hiervan zoals aangegeven voor het Rotterdams Philharmonisch Orkest	57
Bijlage VII: Regelingen Rotterdams Philharmonisch Orkest/Residentie Orkest	58
Bijlage VIII: Regelingen Rotterdams Philharmonisch Orkest/Residentie Orkest	59
Bijlage IX: Bestaande wettelijke verlofregelingen.....	60
Bijlage X: Sabbatical verlof (CAO artikel 9, lid 8)	61
Bijlage XI: Protocol	63

Tussen de ondergetekende orkesten

Noord Nederlands Orkest
Het Orkest van het Oosten
Het Gelders Orkest
Het Brabants Orkest
Limburgs Symfonie Orkest
Nederlands Ballet- en Symfonieorkest Holland Symfonia
Nederlands Philharmonisch Orkest
Residentie Orkest
Rotterdams Philharmonisch Orkest

te dezen vertegenwoordigd door

de Vereniging Contactorgaan van Nederlandse Orkesten

als partijen ter ene zijde

en

FNV Kunsten Informatie en Media
en de
Nederlandse Toonkunstenaarsbond

als partijen ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1: Definities

- a. werkgever : elk der partijen ter ene zijde;
- b. vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : de musicus, deel uitmakend van het orkest van de werkgever, die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan; onder werknemer wordt zowel de vrouwelijke als de mannelijke werknemer verstaan;
- d. standplaats : de statutaire plaats van vestiging van het orkest waar de werknemer ingevolge zijn arbeidsovereenkomst gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- e. dirigent : de vaste dirigent of de gastdirigent die in opdracht van de werkgever de repetities, opnamen, voorstellingen en concerten dirigeert; indien er geen vaste of gastdirigent is: degene die door de werkgever tijdelijk met de verantwoordelijkheden van de dirigent is belast;
- f. groepsaanvoerder : de eerste van iedere groep of zijn plaatsvervanger;
- g. ondernemingsraad : de op grond van de Wet op de Ondernemingsraden ingestelde Ondernemingsraad;
- h. artistieke commissie : voor zover ingesteld: de adviescommissie waarvan taak, bevoegdheden en samenstelling zijn geregeld bij afzonderlijk reglement;
- i. seizoen : een tijdvak, vallende in twee opeenvolgende kalenderjaren, aanvangend op de eerste maandag na het einde van de zomervakantie en eindigend op de dag voorafgaande aan de eerste vakantiedag van het daaropvolgende jaar. Het seizoen wordt ingedeeld in 3 tripelblokken en een rest(tripel)blok;
- j. week : een tijdvak van zeven dagen, beginnend op maandag;
- k. weekeinde : zaterdag en zondag;
- l. alternatief weekeinde : zondag en maandag;
- m. blok : een tijdvak van vier aaneengesloten weken. Het eerste blok begint bij aanvang van het seizoen;
- n. tripelblok : een tijdvak van twaalf aaneengesloten weken. Het eerste tripelblok begint bij aanvang van het seizoen;
- o. rest(tripel) blok : een tijdvak, korter dan vier respectievelijk twaalf aaneengesloten weken, dat aansluit op het laatste (tripel)blok;
- p. werkzaamheid : een repetitie, uitvoering, opname of een door de werkgever uitgeschreven orkestvergadering;
- q. korte repetitie : een zit-, klank-, ophaal-, micro-, of camerarepetitie;

- r. werkuren : in de standplaats: de tijdsduur van de werkzaamheid; buiten de standplaats: de tijdsduur tussen het vertrek van het collectief georganiseerde vervoer uit en de aankomst van dit vervoer in de standplaats;
- s. echtgenoot/echtgenote : al of niet gehuwde personen, van verschillend of van gelijk geslacht, die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft, tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van het duurzaam voeren van een gemeenschappelijke huishouding is sprake indien de huishouding het gehele voorafgaande jaar heeft bestaan en vermoedelijk gedurende zes maanden in het kalenderjaar zal bestaan en de ongehuwden gedurende die tijd op hetzelfde adres in de bevolkingsadministratie staan ingeschreven;
- t. salaris : het salaris als bedoeld in artikel 6, lid 1;
- u. maandinkomen : het salaris, vermeerderd met de toelagen als bedoeld in artikel 6, lid 2, 3 en 6, alsmede de vakantietoeslag;
- v. arbeidsovereenkomst : de met de individuele werknemer aangegane overeenkomst zoals bedoeld in BW 7 artikel 610;
- w. functie : de functie waarin de werknemer volgens zijn arbeidsovereenkomst is aangesteld;
- x. vaste commissie : de commissie, als bedoeld in bijlage V;
- y. Randstedelijke Orkesten : Residentie Orkest (RO);
Rotterdams Philharmonisch Orkest (RPhO);
- z. Randstedelijke/
Regionale Orkesten met
een meervoudige/
specifieke taakstelling : Het Orkest van het Oosten (OvhO);
Holland Symfonia (HS);
Nederlands Philharmonisch Orkest (NedPho);
- a.a. Regionale Orkesten : Het Brabants Orkest (HBO);
Het Gelders Orkest (HGO);
Limburgs Symfonie Orkest (LSO);
Noord Nederlands Orkest (NNO);
- b.b. Pensioenwet : Pensioenreglement ABP van 1 januari 1996;
- c.c. WAO / WIA : Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering / Wet Werk en
Inkomen naar Arbeidsvermogen;
- d.d. arbeidsongeschiktheid: : arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO/WIA;
- e.e. WPA : de Wet privatisering ABP;
- f.f. Stichting Pensioenfonds
ABP : de Stichting Pensioenfonds ABP, als bedoeld in artikel 6 van
de WPA;
- g.g. pensioenreglement : het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;

- h.h. AAOP : ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen;
i.i. IPAP : IP Aanvullingsplan Loyalis.

Artikel 2: Karakter van de CAO algemene verplichtingen van de werkgever en de vakverenigingen

1. Deze CAO heeft een standaardkarakter, hetgeen inhoudt dat afwijking in het voordeel of nadeel van de werknemer niet is toegestaan tenzij de mogelijkheid tot afwijking uitdrukkelijk in deze CAO is vermeld. Van de CAO kan bij lokale CAO afgeweken worden. De uit deze CAO geschrapte lokale regelingen (zie punt 7.3/bijlage 9 van het Principeakkoord d.d. 4-6-07) worden geacht deel uit te maken van de betreffende lokale CAO, tenzij tussen vakverenigingen en werkgever anders wordt overeengekomen
2. Deze CAO brengt geen wijziging in individueel toegekende rechten voor zover deze reeds schriftelijk in de individuele arbeidsovereenkomst en/of anders schriftelijk waren vastgelegd voor 1 april 1992.
3. Deze CAO is niet van toepassing op remplaçanten.
4. De werkgever en de vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
5. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
6. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
7. De werkgever zal bij indiensttreding met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar de geldende collectieve arbeidsovereenkomst.
8. De werkgever verplicht zich de werknemer overeenkomstig de in de individuele arbeidsovereenkomst vermelde functie te werk te stellen.
9. De werkgever en de vakverenigingen verplichten zich periodiek overleg te voeren over de algemene arbeidsvoorwaardenontwikkeling.
10. Wettelijke aansprakelijkheid
De werkgever verplicht zich voor de wettelijke aansprakelijkheid een genoegzame verzekering af te sluiten die dekking geeft voor schade veroorzaakt door of aan de werknemer, als gevolg van de uitoefening van de functie, tenzij er sprake is van grove schuld en/of ernstige nalatigheid van de werknemer.
11. Werving en selectie
 - a. Indien de werkgever sollicitanten oproept ter vervulling van een vacature, worden de werknemers door gelijktijdige bekendmaking mede in de gelegenheid gesteld naar de functie te solliciteren; bij gelijke bekwaamheid genieten werknemers de voorkeur boven externe sollicitanten.

Proefspelen vinden plaats ten overstaan van een commissie. De samenstelling en werkwijze van deze commissie is geregeld in een door de werkgever - gehoord het advies van de Artistieke Commissie - in overleg met de OR vastgesteld proefspelreglement.

- b. De werkgever zal bij werving en selectie zoveel mogelijk handelen overeenkomstig de door de Stichting van de Arbeid gedane aanbevelingen.

12. Arbeidsomstandigheden

De werkgever is gehouden in relatie tot de arbeidsomstandigheden de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever dient dan ook aanwijzingen en voorschriften te geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en waar de Arbeidsomstandighedenwet zulks vereist, zorg te dragen voor medische begeleiding van de werknemers.

13. Geheimhouding persoonsgegevens

De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn functie als werkgever bekend is, tenzij de werknemer schriftelijk toestemming geeft tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens of de wet de werkgever daartoe verplicht.

14. Gehandicapte werknemers

Met inachtneming van het bepaalde in de Wet gehandicapte werknemers zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapte werknemers en niet-gehandicapten. Werkgever zal ernaar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen. Werkgever zal in overleg met de OR nadere invulling geven aan procedures, verband houdend met de uitvoering van de WAGW.

Artikel 3: Algemene en bijzondere verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de arbeidsomstandigheden in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
3. De werknemer verbindt zich:
 - a. Mee te werken aan de voorgeschreven werkzaamheden overeenkomstig de bepalingen van deze CAO;
 - b. De hem opgedragen arbeid te verrichten volgens de aanwijzingen welke hem worden verstrekt door de werkgever, de dirigent, concertmeester of de groepsaanvoerder, met inachtneming van de bepalingen van deze CAO;
 - c. Vijf minuten voor aanvang van de voor de werkzaamheid vastgestelde tijd speelklaar met gestemd instrument op zijn plaats te zitten;
 - d. Ervoor te zorgen dat hij op de repetities te spelen partijen voldoende heeft voorbereid; zulks ter beoordeling van de dirigent;
 - e. Zich in het repetitielokaal, de orkestbak en op het podium te gedragen volgens de door de werkgever te geven aanwijzingen;

- f. In bijzondere omstandigheden zoals b.v. in geval van plotselinge ziekte, waarbij gevaar bestaat dat een uitvoering (w.o. mede begrepen een generale, voorgenerale, toneel-/orkestrepetitie en opnamesessie) niet zal kunnen doorgaan of kan worden voortgezet, tijdelijk een andere functie in het orkest te vervullen, indien de werkgever redelijkerwijs geen voorziening heeft kunnen treffen en indien dit van de werknemer in redelijkheid kan worden verlangd;
- g. Zich te conformeren aan - bij voorkeur schriftelijk - bekend gemaakte afspraken tussen de werkgever en de ondernemingsraad ter uitvoering van deze CAO, voor zover die afspraken niet zijn voorbehouden aan het overleg tussen contractpartijen;
- h. Op aanwijzing van de dirigent niet bezette in partijen voorkomende stemmen van bijzondere instrumenten in te vullen;
- i. Bij wangedrag naar het oordeel van de dirigent, op diens verzoek de repetities te verlaten en zich daarna te voegen bij de werkgever. Wanneer na onderzoek door de werkgever blijkt, dat de werknemer ten onrechte de repetitie heeft moeten verlaten, zal openlijke rehabilitatie plaatsvinden;
- j. Op aanwijzing van de dirigent per lessenaar een in studie zijnde partij voor te spelen;
- k. Bij uitvoeringen de orkestbak of het podium niet eerder te verlaten noch tot het schoonmaken en/of inpakken van zijn instrument(en) over te gaan alvorens hiertoe door de concertmeester het teken wordt gegeven;
- l. Aanwezig te zijn bij proefspelen indien het proefspelreglement zulks voorschrijft. De dienstdoende eerste concertmeester, alsmede de groepsaanvoerders voor een proefspel voor de eigen groep, zijn uit hoofde van hun functie verplicht aanwezig te zijn bij een proefspel. Voor de waardering van deze aanwezigheid wordt verwezen naar artikel 5, lid 14.

4. Beschikbaarheid

- a. Indien in bepaalde gevallen niet het totale aantal leden van een groep nodig is, kan door de werkgever een rouleringsstelsel worden toegepast. Degenen die ten gevolge van het rouleringsstelsel niet aanwezig behoeven te zijn dienen bereikbaar en voldoende voorbereid te zijn tot de pauze van het concert/de uitvoering. Zij dienen bereikbaar en voldoende voorbereid te zijn voor het verrichten van de geplande werkzaamheden. Het bovenstaande geldt met inachtneming van de eventueel bij de orkesten bestaande nadere regels.
- b. Bij afwezigheid op zijn huisadres, tijdens werkzaamheden van het orkest waarvoor de werknemer bereikbaar dient te zijn, dient de werknemer zijn verblijfplaats aan de werkgever op te geven, zo mogelijk onder opgave van het telefoonnummer waaronder hij bereikbaar is.
- c. Het onder a en b gestelde geldt niet voor werknemers die niet voor bepaalde diensten zijn ingedeeld en aan wie uitdrukkelijk is medegedeeld dat zij vrijgesteld zijn van beschikbaarheidsverplichting. In dit geval is er sprake van (een) vrije dag(en), respectievelijk vrijstelling van een werkzaamheid in geval dat er sprake is van een werkzaamheid op een dag waarop meer dan één werkzaamheid is gepland.
- d. De telling als werktijd van de beschikbaarheid is geregeld in artikel 5, lid 12.

5. Arbeidsongeschiktheid

- a. In geval van arbeidsongeschiktheid, ook tijdens vakantie, tengevolge van ziekte of ongeval, geeft de werknemer hiervan onverwijld bericht aan de werkgever (of laat dit onverwijld melden); indien de werknemer buiten zijn woning verblijft doet hij tevens opgave van het adres waar hij zich bevindt
- b. Indien in de directe omgeving van de werknemer een besmettelijke ziekte optreedt, is hij verplicht hiervan aan de werkgever onverwijld mededeling te doen en de voorschriften van de door de werkgever aangewezen arts op te volgen.

6. Woonplaats binnen of buiten de standplaats

- a. De werknemer zal, indien dit door de werkgever om zakelijke redenen wenselijk wordt geacht, bereid zijn te verhuizen naar of in de nabijheid van zijn standplaats.
- b. Een regeling inzake verhuizen is opgenomen in Bijlage III onder 1.

7. Instrumenten en muziekmateriaal

- a. Voor een goede vervulling van taken als musicus, 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.
- b. De werkgever kan één of meer instrumenten ter beschikking stellen van 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 zijn voor rekening werkgever, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
- c. Indien aan instrumenten of muziekmateriaal, welke door de werkgever aan de werknemer ter beschikking zijn gesteld, schade wordt toegebracht welke is te wijten aan schuld of ernstige nalatigheid van een werknemer kan de schade geheel of gedeeltelijk worden verhaald op de desbetreffende werknemer.
- d. De regeling inzake vergoeding kosten instrumentonderhoud, alsmede de regeling inzake verzekering zijn vermeld in artikel 16.
- e. Het is de werknemer verboden een eigen instrument, dat niet verzekerd is tegen beschadiging of verlies, te gebruiken.

8. Betekenen van partijen

- a. De fungerende concertmeester en de groepsaanvoerders zijn verantwoordelijk voor de juiste betekening van het te spelen muziekmateriaal ruim voor aanvang van de eerste repetitie van het te spelen werk. Tevens geven zij in overleg met de dirigent aanwijzingen voor het betekenen van partijen in hun groep.
- b. De werkgever draagt er zorg voor dat aan de werknemer goed ingerichte en leesbare partijen ter beschikking worden gesteld.
- c. De werknemer is verplicht de onder a. bedoelde betekening met potlood in zijn partij zodanig over te nemen dat de leesbaarheid geenszins wordt geschaad.
- d. Bij verschil van inzicht over de in lid b. bedoelde leesbaarheid en/of inrichting van de partijen beslist hierover de werkgever, de artistieke commissie gehoord.

9. Taak groepsaanvoerders

Tot de taak van groepsaanvoerders behoort:

- a. Het leiden van de groep, zodanig dat rustig en consciëntieus kan worden gewerkt;
- b. Het spelen van obligaatsolo partijen;
- c. Het geven van aanwijzingen van speeltechnische aard aan hun groep met inachtneming van de door de dirigent geuite wensen;
- d. Het bevorderen van de stemming van de instrumenten onderling en het bevorderen van de speelcultuur in de groep;
- e. Het zo nodig ter beoordeling van de dirigent op zich nemen van de leiding van de groep om daarmee te repeteren;
- f. Het adviseren over de indeling van de groep, indien de werkgever dat vraagt.

10. Taak concertmeester en eerste hoboïst

- a. Concertmeester.
De concertmeester is krachtens zijn functie tegenover de dirigent verantwoordelijk voor de instrumentale stemming van het gehele orkest; hij steunt de dirigent in het bereiken van de speeldiscipline en orde.
- b. Tot zijn taak behoort tevens, zo nodig ter beoordeling van de dirigent, de leiding op zich te nemen van de gehele strijkersgroep en daarmee te repeteren.
- c. Eerste hoboïst.
De eerste hoboïst is verplicht vanaf 5 minuten voor de aanvang van de repetitie en uitvoeringen met een ingespeeld instrument de juiste instrumentale A te geven.

11. Kleding

De werknemer is verplicht de door de werkgever voorgeschreven kleding bij uitvoering te dragen. De werkgever verstrekt de werknemer daartoe hetzij kleding hetzij een kledingtoelage. De regeling met betrekking tot vergoedingen is opgenomen in Bijlage III onder punt 4.

12. Kleine ensembles

- a. De werknemer kan verplicht worden deel te nemen aan een uitvoering door een al dan niet gedirigeerd ensemble van minder dan 12 musici. Voor tutti's geldt dit alleen als het gaat om een kleinschalige educatieve activiteit; voor andere activiteiten van ensembles van minder dan 12 musici kunnen tutti's alleen ingezet worden op basis van vrijwilligheid. Onder een tutti wordt verstaan een werknemer, op wie artikel 6, lid 1 sub a van toepassing is, en die niet in aanmerking komt voor een toeslag voor bijzondere functies ex artikel 6, lid 3.
- b. De werkgever overlegt met de bij het ensemble betrokken musici over de samenstelling van het ensemble, het aantal benodigde repetities en het programma .
- c. Voor educatieve activiteiten van ensembles van minder dan twaalf musici wordt geen extra vergoeding betaald. Voor de overige activiteiten van ensembles van minder dan twaalf musici geldt een toeslag op grond van punt 4 bijlage II.

13. Gekostumeerd optreden

- a. In beginsel is de werknemer verplicht gekostumeerd op het toneel te spelen. Bij het indelen van deze werkzaamheden zal de orkestleiding rekening houden met eventuele redelijk te achten bezwaren van de individuele werknemer.
- b. Werknemers ingedeeld in de basissalarisgroep kunnen niet worden verplicht gekostumeerd op het toneel te spelen in een formatie kleiner dan twaalf musici.
- c. De werknemer die gekostumeerd op het toneel speelt ontvangt daarvoor een toeslag als omschreven in bijlage II onder punt 9.

14. Obligaatsolopartijen

- a. De werkgever, de artistieke commissie gehoord, beoordeelt of er sprake is van een obligeatsolopartij.
- b. In uitzonderlijke gevallen kan door de werkgever een vergoeding worden toegekend voor het spelen van een obligeatsolopartij.
- c. Indien een werknemer, niet zijnde een groepsaanvoerder of een plaatsvervangend groepsaanvoerder, op verzoek van de dirigent of de werkgever een obligeat solopartij vervult, wordt hem hiervoor door de werkgever een vergoeding toegekend op de voet van de per orkest bestaande regels.

15. Werkzaamheden buiten dienstverband

- a. De werknemer zal alvorens nevenbetrekkingen en/of betaalde nevenwerkzaamheden te aanvaarden, zich ervan vergewissen of deze voorgenomen activiteiten de belangen van de werkgever zouden kunnen schaden, meer in het bijzonder doordat deze activiteiten de werknemer zouden kunnen beletten de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen tegenover de werkgever na te komen.
- b. De werknemer zal tijdig d.w.z. voor de definitieve aanvaarding van de in lid a bedoelde werkzaamheden en/of betrekkingen schriftelijk zijn voornemen aan de werkgever kenbaar maken.
- c. Door de werkgever kan, ten aanzien van het uitvoering geven aan een desbetreffend voornemen, slechts op grond van overwegingen, genoemd in lid a van dit artikel, een afwijzende beslissing worden gegeven. De werkgever is gehouden deze beslissing schriftelijk en gemotiveerd te geven.
- d. Voor het gebruik in welke vorm dan ook van de naam van de werkgever is schriftelijk toestemming van de werkgever vereist.
- e. Het gestelde in de leden a. en b. geldt voor de werknemer die in deeltijd is aangesteld uitsluitend gedurende de periode dat hij voor werkzaamheden is ingedeeld.

16. Medewerking aan publicaties

- a. De werknemer is verplicht zich te onthouden van het geven van interviews, het schrijven van artikelen en ingezonden stukken alsmede het doen van mededelingen aan derden als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de inhoud daarvan de werkgever, het orkest of andere werknemers in diskrediet kan brengen.

- b. Het in lid a. bepaalde is niet van toepassing op mededelingen aan de vakverenigingen.

17. Individuele arbeidsovereenkomst

De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 4: Indienstneming en ontslag

1. De werknemer ontvangt bij aanstelling een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede een individuele arbeidsovereenkomst conform het in Bijlage I vervatte model waarin onder meer is opgenomen:
 - a. de naam, voornamen, geboorteplaats, geboortedatum van de werknemer;
 - b. de standplaats;
 - c. de datum van indiensttreding;
 - d. de functie bij de aanvang van het dienstverband, alsmede de aanduiding "voltijd dienstverband" indien de functie de normale en volledige werktijd vergt, dan wel de aanduiding van de overeengekomen individuele arbeidsduur indien sprake is van een deeltijddienstverband;
 - e. de proeftijd met inachtneming van BW 7 artikel 652 en 676;
 - f. welke van de in lid 4 van dit artikel genoemde dienstverbanden is aangegaan;
 - g. het salaris en het aantal dienstjaren waarop dat is gebaseerd;
 - h. de datum van toetreding tot de pensioenregeling;
 - i. eventueel bijzondere voorwaarden welke op het dienstverband van toepassing zijn als bedoeld in artikel 2, de leden 1 en 2.
2. Alvorens een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, dient uit een verklaring van een door de werkgever aangewezen medicus te blijken dat betrokkene uit geneeskundig oogpunt geschikt wordt geacht voor het verrichten van de hem overeenkomstig zijn functie op te dragen werkzaamheden. De kosten van het medisch onderzoek zijn voor rekening van de werkgever. Voor blazers geldt tevens dat een recent door een tandarts afgegeven saneringsbewijs dient te worden overgelegd.

Proeftijd

3. De eerste 2 maanden zullen als proeftijd gelden, tenzij schriftelijk een kortere periode is overeengekomen.

Vormen van dienstverband

4. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt het dienstverband aangegaan:
 - hetzij voor onbepaalde tijd;
 - hetzij voor bepaalde tijd met een maximum van twee jaar.Indien voor het in dienst nemen van de werknemer een Tewerkstellingsvergunning vereist is, mag een tijdelijk dienstverband van maximaal 3 jaar worden aangegaan.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan

Ontslag

5. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de BW 7 artikelen 678 en 679 en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt het dienstverband een einde:

a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst

1. door opzegging door de werkgever uitsluitend 6 maanden voor de aanvang van het eerstvolgende seizoen;
2. door opzegging door de werknemer uitsluitend 6 maanden voor de aanvang van het eerstvolgende seizoen;

b. voor werknemers voor een bepaalde tijd in dienst

Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van het eerste lid van BW 7 artikel 667 en 668, tenzij partijen uiterlijk twee maanden voor dit tijdstip anders overeenkomen.

Bij een arbeidsovereenkomst van twee jaar zal de werkgever de werknemer uiterlijk zes maanden tevoren mededelen of hij voornemens is de dienstbetrekking al of niet te continueren.

6. Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag, waarop de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de ouderdomspensioenregeling heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

7. Het ontslag van een werknemer op grond van onvoldoende prestaties kan slechts plaatsvinden, nadat de desbetreffende werknemer in staat is gesteld van de prestatieverbeteringsregeling als bedoeld in artikel 7 van deze CAO gebruik te maken.

8. Ingeval van ontslag wegens arbeidsongeschiktheid gelden de wettelijke opzegtermijnen (BW 7 artikel 672).

Artikel 5: Arbeidstijd, werktijden en indeling werkzaamheden.

0. Lokale afwijking werktijdenregeling

a. CAO-partijen onderkennen dat zich situaties kunnen voordoen, waarin het verrichten van bepaalde activiteiten van zodanig zakelijk en/of artistiek belang is voor het orkest, dat indien noodzakelijk en onder voorwaarden afwijking van de werktijdenregeling mogelijk gemaakt moet worden.

De werkgever mag in de seizoensplanning en tussentijds met in acht name van de volgende bepalingen een rooster van werkzaamheden vaststellen, waarin het in lid 5b bepaalde maximum aantal werkdagen, het in lid 9 maximum aantal werkzaamheden en/of het in lid 10 bepaalde maximum aantal uren wordt overschreden, zij het dat de individuele jaarnorm in uren, werkzaamheden en dagen niet mag worden overschreden.

Verder mag met in acht name van de volgende bepalingen worden afgeweken van het bepaalde in lid 11a, met dien verstande dat er bij splitsing van de vakantieperiode een individueel recht is op 4 weken aaneengesloten zomervakantie waarvan 3 weken samenvallen met de basisschoolvakantie van de kinderen van de werknemer en dat het restant van de 6 weken zomervakantie zo dicht mogelijk bij het eerste deel van de zomervakantie zal worden gepland.

- b. Voor deze overschrijdingen is instemming van de OR vereist, als bedoeld in WOR artikel 25. Die bevoegdheid wordt uitgeoefend door een vaste OR-commissie op grond van de WOR artikel 15, lid 2, bestaande uit twee OR-leden en twee kaderleden, op voordracht van FNV KIEM en Ntb gezamenlijk.
- c. De commissie betreft bij haar standpuntbepaling enerzijds het artistieke en economische belang dat met de overschrijding gemoeid is en anderzijds het effect daarvan op de werkdruk gelet op de zwaarte van de programmering, de hoeveelheid voorbereidingstijd, het aantal werkzaamheden en de compensatie in rusttijd.
- d. De commissie kan gebruik maken van de mogelijkheid de orkestleden te raadplegen.

1. Werkweek

- a. Uitgegaan wordt van een 38-urige werkweek gemiddeld op jaarbasis.
- b. Bij de randstedelijke orkesten bedraagt de feitelijke arbeidsduur 39 uur per week. De gemiddelde arbeidsduur wordt gerealiseerd door het toekennen van 6 ADV-dagen per jaar.
- c. Bij de regionale en de randstedelijke/regionale orkesten met een meervoudige/specifieke taakstelling bedraagt de feitelijke arbeidsduur 40 uur per week. De gemiddelde arbeidsduur wordt gerealiseerd door het toekennen van 12 ADV-dagen per jaar.

Proportionele verlaging bij ADV

- d. Indien als gevolg van het toekennen van ADV-dagen, het maximum aantal werkdagen lager is dan het maximum toegestane aantal per tripelblok, dient het maximum aantal uren in dit tripelblok proportioneel te worden verlaagd.

Forfait

- e. Het aantal forfaitaire uren per week bedraagt 14.
- f. De forfaitaire uren dienen voor zelfstudie en voorbereiding van orkestpartijen, alsmede voor het in speelklare staat brengen, respectievelijk houden, van de instrumenten met toebehoren. Voorts zijn ze bedoeld als compensatie voor gebroken diensten en het werken op onregelmatige tijden en tijdens weekeinden en feestdagen.

2. Feestdagen

Tot de feestdagen worden gerekend:

- nieuwjaarsdag
- goede vrijdag
- eerste en tweede paasdag
- koninginnedag
- 5 mei
- hemelvaartsdag
- eerste en tweede pinksterdag
- eerste en tweede kerstdag

-

3. Indeling van het seizoen in tijdvakken

- a. Het seizoen wordt ingedeeld in drie tripelblokken en een rest(tripel)blok.
- b. Het eerste tripelblok vangt aan op de maandag van de eerste week na de zomervakantie.
- c. Drie aaneengesloten blokken, te weten het eerste t/m het derde, het vierde t/m het zesde en het zevende t/m het negende vormen tezamen een tripelblok.
- d. De maximale werkhoeveelheid, de vrije dagen enzovoorts, aansluitend op het laatste volledige (tripel)blok worden proportioneel afgeleid van een (tripel)blok.

4. Aankondiging van de werkzaamheden

Seizoenschema

- a. Uiterlijk op de laatste werkdag voor het ingaan van de zomervakantie wordt het globale seizoenschema ter kennis gebracht van de werknemers. Dit schema vermeldt voor zover bekend de data van de uitvoeringen, de repetities daarvoor en waar deze plaats zullen vinden.
- b. Voorafgaand aan het onder a bedoelde schema zal uiterlijk op 1 mei een voormelding daarvan aan de werknemers worden gegeven. Deze voormelding heeft voor werknemers met een voltijddienstverband tenminste betrekking op de periode tot en met 31 december van het lopende kalenderjaar. Voor werknemers met een deeltijddienstverband geldt het bepaalde in artikel 5, lid 13.
- c. De onder a en b bedoelde schema's worden verstrekt onder voorbehoud van wijzigingen.

Blok- of maandrooster

- d. De datum, het tijdstip en de plaats van de uitvoeringen, repetities en de daarbij behorende bezettingen worden uiterlijk 14 dagen voor het begin van het desbetreffende blok of de desbetreffende maand schriftelijk bekend gemaakt.
- e. Wijzigingen en toevoegingen in het onder d. bedoelde rooster dienen tenminste 10 dagen vóór de betreffende werkdag bekend gemaakt te worden. Binnen 10 dagen voor de betreffende werkdag kan dat slechts na instemming van de ondernemingsraad. Individuele wijzigingen in het rooster kunnen binnen 10 dagen voorafgaand aan de betreffende werkdag plaatsvinden in overleg met de betreffende werknemer.

Repetitie-indelingen

- f. Het week/productierooster en de daarbij behorende repetitie-indelingen voor enige werkweek worden uiterlijk vier dagen voorafgaande aan het begin van die week of productieperiode onder voorbehoud bekend gemaakt.

Wijzigingen in de onder f. bedoelde repetitie-indelingen worden na overleg met de OR vastgesteld en uiterlijk 18 uur te voren bekend gemaakt. Als door deze wijzigingen ingeroosterde diensten vervallen voor bepaalde musici, tellen deze voor hen als beschikbaarheidsdiensten.

Bekendmaking

- g. Vanaf het ogenblik dat de in de voorgaande leden genoemde roosters op de gebruikelijke wijze bekend zijn gemaakt, wordt iedere werknemer geacht op de hoogte te zijn van de door hem te verrichten werkzaamheden.

Annulering

- h. Repetities en uitvoeringen die niet tenminste 24 uur tevoren zijn geannuleerd worden als werktijd aangemerkt.

5. Werkdagen

- a. Per seizoen kunnen aan de werknemer op 223 dagen werkzaamheden worden opgedragen, conform onderstaande specificatie:

aantal dagen	365
vrije dagen 52 x 2 =	104
vakantiedagen (inclusief voorbereidingsdagen)	31
feestdagen vallend op werkdagen (exclusief eventuele ADV-dagen zoals bedoeld in artikel 5, eerste lid sub b. en c.)	7
Totaal	<hr/> 142
Over	223

- b. Per tijdvak zijn de maxima van het aantal werkdagen:

per tripelblok	: 60
per blok	: 23
per week	: 6

6. Wijze van telling, waardering in uren van werkzaamheden in de standplaats

- a. Indien aan een uitvoering een korte repetitie voorafgaat wordt deze tezamen met de werkzaamheid waaraan zij voorafgaat als één werkzaamheid geteld.
- b. Bij de randstedelijke en regionale orkesten geldt het volgende:
1. Van elke werkzaamheid worden de werkuren berekend op basis van de volgens het laatst verschenen rooster geplande tijdsduur en, indien dit meer is, op basis van de feitelijke tijdsduur, met dien verstande dat:
 - een werkzaamheid in de standplaats minimaal voor drie uur telt
 - de tijdsduur wordt naar boven afgerond in kwartieren.
 2. In de telling van de uitvoering in de standplaats wordt begrepen een half uur voorafgaand aan de uitvoering. Pauzes tijdens de uitvoering worden eveneens meegerekend.
 3. Een uitvoering met een langere duur dan 3 uur, waarbij inbegrepen de pauzes tijdens de uitvoering, exclusief het halve uur voorafgaand aan de uitvoering, telt als 1,5 werkzaamheid. Deze telling is niet van toepassing op generales en voorgenerales. Bij de totaalstelling op weekbasis wordt het aantal werkzaamheden naar beneden afgerond op hele werkzaamheden.

c. Bij de randstedelijke/regionale orkesten met een meervoudige/specifieke taakstelling, gedurende een theaterperiode geldt het volgende:

1. Van elke werkzaamheid in de standplaats worden de werkuren berekend op basis van de volgens het laatste rooster geplande tijdsduur. Indien dit meer is: op basis van de feitelijke tijdsduur, met dien verstande dat:
 - een werkzaamheid in de standplaats minimaal voor drie uur telt.
 - de tijdsduur wordt naar boven afgerond in kwartieren.
2. In de telling van de uitvoering in de standplaats wordt begrepen een half uur voorafgaand aan de uitvoering.
3. De telling van de duur van de repetitie vangt aan bij aanvang van de repetitie.
4. Een uitvoering met een langere duur dan 3 uur, waarbij inbegrepen de pauzes tijdens de uitvoering, exclusief het halve uur voorafgaand aan de uitvoering, telt als 1,5 werkzaamheid. Deze telling is niet van toepassing op generales en voorgenerales. Bij de totaalstelling op weekbasis wordt het aantal werkzaamheden naar beneden afgerond op hele werkzaamheden.
5. In beginsel vindt op de ochtend voorafgaand aan of aansluitend op een voorstelling met een langere duur dan drie uur (als bedoeld onder c. 4) geen repetitie plaats.
6. Aan de hand van de feitelijk gerealiseerde werkzaamheden wordt de doorwerking in blok en tripelblok berekend.

7. Wijze van telling, waardering in uren van werkzaamheden buiten de standplaats

- a. Indien aan een uitvoering een korte repetitie voorafgaat wordt deze tezamen met de werkzaamheid waaraan zij voorafgaat als één werkzaamheid geteld.
- b. De telling van de tijdsduur van een werkzaamheid buiten de standplaats begint op het moment van vertrek van het collectief georganiseerd vervoer vanuit de standplaats. Het einde van de werkzaamheid is het tijdstip van aankomst van dit vervoer in de standplaats.

8. Rusttijd

De rusttijd tussen de laatste werkzaamheid op een dag en de eerste op de volgende dag zal tenminste 10 uur bedragen.

9. Werkzaamheden, maxima per tijdvak

Regionale en Randstedelijke/Regionale Orkesten met een meervoudige/specifieke taakstelling

- a. Bij deze orkesten zijn met inachtneming van het gestelde in de sub-leden b t/m f per tijdvak de maxima van het aantal werkzaamheden:

per tripelblok	: 86
per blok	: 32
per twee weken	: 18
per week	: 9
per dag	: 2

- b. Bij alle randstedelijke/regionale orkesten met een meervoudige/specifieke taakstelling kan het aantal werkzaamheden per week vijf maal per seizoen worden overschreden tot maximaal 10.
- c. Bij 10 werkzaamheden per week zullen aansluitend of voorafgaande aan die feitelijke werkzaamheden twee dagen vrijaf worden gegeven.
- d. Het aantal werkzaamheden per dag kan maximaal 2,5 bedragen indien een uitvoering wordt gegeven met een langere duur dan drie uur inclusief pauze tussendoor en exclusief het halve uur voorafgaand aan de uitvoering.

Randstedelijke orkesten

- e. Bij de randstedelijke orkesten zijn per tijdvak de maxima van het aantal werkzaamheden:

per seizoen	: 280
per tripelblok	: 86
per blok	: 34
per twee weken	: 18
per week	: 9
per dag	: 2

- f. Ter aanvulling op het gestelde in lid e geldt ten aanzien van het maximale aantal werkzaamheden per seizoen de regeling zoals opgenomen in bijlage XI
- g. Per tripelblok kunnen aan de werknemer ten hoogste 86 werkzaamheden worden opgedragen, met dien verstande dat wanneer dit maximum wordt overschreden dit gecompenseerd wordt met een gelijke vermindering van het maximum in een ander tripelblok, met inachtneming van het bepaalde in lid 1, onder d van dit artikel en het bepaalde in het buitenlandreglement.
- h. Het maximum aantal werkzaamheden van 9 per week kan 4 keer per seizoen worden overschreden tot 10, met dien verstande dat aansluitend of voorafgaand aan die feitelijke werkzaamheden twee dagen vrijaf worden gegeven.
- i. Het aantal werkzaamheden per dag kan maximaal 2,5 bedragen indien een uitvoering met een langere duur dan drie uur, waarbij inbegrepen de pauzes tijdens de uitvoering, exclusief het halve uur voorafgaand aan de uitvoering, wordt gegeven.

10. Uren, maxima per tijdvak

Regionale en Randstedelijke/Regionale Orkesten met een meervoudige/specifieke taakstelling

- a. Bij deze orkesten zijn, met inachtneming van het gestelde in de sub-leden b en c, de maxima per tijdvak van het aantal werkuren:

per seizoen	: 1070
per tripelblok	: 312
per blok	: 120
per week	: 38
per dag	: 12

Randstedelijke orkesten

- b. Bij de randstedelijke orkesten zijn de maxima per tijdvak van het aantal werkuren:
- | | |
|----------------|--------|
| per seizoen | : 1070 |
| per tripelblok | : 300 |
| per blok | : 115 |
| per week | : 36 |
| per dag | : 12 |
- c. Ter aanvulling van het gestelde in lid b geldt ten aanzien van het maximale aantal uren per seizoen de regeling zoals opgenomen in bijlage VIII.
- d. Het aantal uren per tripelblok kan worden overschreden, met dien verstande dat compensatie in tijd zal plaatsvinden met vermindering van het aantal uren in het voorgaande of het volgende tripelblok met twee uur voor elk uur waarmee het maximum van 300 is overschreden.

Alle orkesten

- e. Voor alle orkesten geldt dat overschrijding van het aantal uren per dag ten behoeve van eendaagse trips mogelijk is in overleg met de OR.

11. Vakanties en vrije dagen

- a. De zomervakantie bestaat uit tenminste zes aaneengesloten weken, waarvan er tenminste drie, zo mogelijk vier, samenvallen met de vakanties van de basisscholen in de regio.
- b. Gedurende twee perioden elders in het seizoen zal in overleg met de OR vrij worden gegeven op een aantal aaneengesloten dagen, waarbij eenmaal tenminste zes aaneengesloten dagen zullen worden vastgesteld.
- c. In ieder blok wordt een vrij weekeinde of een alternatief weekeinde gegeven.
- d. Na een periode van zeven aaneengesloten werkdagen volgt tenminste een vrije dag.
- e. In overleg met de OR kunnen drie vaste dagdelen van de week worden aangewezen waarop geen werkzaamheden worden verricht.
- f. Met inachtneming van de mogelijkheid die de seizoenopzet biedt, zal de werkgever streven naar een zo gelijkmatig mogelijke verdeling van werkdagen en vrije dagen.
- g. Bestaande afspraken betreffende vrije dagen (met uitzondering van de zogenaamde senioredagen), dan wel vrije dagdelen blijven gehandhaafd. In individuele gevallen waarin reeds gebruik wordt gemaakt van een ouderenregeling blijven de bestaande afspraken gehandhaafd.
- h. De vakantieperiode wordt zo spoedig mogelijk, doch voor 1 januari bekend gemaakt.
- i. Indien een werkzaamheid in de standplaats door bijzondere omstandigheden na 0.00 uur eindigt, dan wel indien na een werkzaamheid buiten de standplaats het tijdstip van aankomst in de standplaats na 0.00 uur ligt en er aansluitend één vrije dag is gepland, geldt een toegekende aaneengesloten rustperiode van 33 uur, gerekend vanaf het einde van de werkzaamheid c.q. vanaf de aankomst in de standplaats, als een vrije dag.

12. Beschikbaarheid

De beschikbaarheid als bedoeld in artikel 3, vierde lid, geldt als volgt voor werkelijk vervulde diensttijd:

- Bij de regionale orkesten : 100%
 - Bij de Randstedelijke orkesten
 - Aanvoerders strijkersgroepen/blazers/slagwerkers/1e harpist : 50%
 - overig : 100%
- met inachtneming van de bestaande regelingen ter zake bij deze orkesten.

13. Deeltijdbanen

- a. Een deeltijder is in principe inzetbaar tot zijn contractuele maximum, d.w.z. zijn deeltijdfactor maal het CAO-fulltime-maximum.
- b. Zo vroeg mogelijk, doch uiterlijk per 1 mei worden de productieperioden van het gehele daaropvolgende seizoen, waarin de werknemer beschikbaar moet zijn, vastgesteld.
- c. Indien gewijzigde plannings daar aanleiding toe geven, kunnen de hierboven onder b. bedoelde productieperioden worden gewijzigd, mits wijzigingen tenminste drie maanden van tevoren bekend worden gemaakt, tenzij de gewijzigde planning voor de werknemer niet te combineren valt met door de werknemer vóór de roosterwijziging aangegane contractuele verplichtingen met derden; de werkgever zal tevens in redelijkheid rekening houden met de privé-belangen van de werknemer.
Anderzijds kan de deeltijdwerknemer op diens verzoek uitgeroosterd worden voor een productie, mits:
 - de werknemer het verzoek daartoe tenminste drie maanden van te voren indient bij de werkgever;
 - dat niet op onoverkomelijke artistieke bezwaren stuit;
 - werkgever en werknemer het eens worden over de te verrichten vervangende werkzaamheden dan wel verrekening met zijn salaris.
- d. De deeltijder wordt in de seizoensplanning in principe ingedeeld naar rato van het verwachte gemiddelde aantal uren/diensten zoals hierna onder e. beschreven; de werkgever streeft naar een indeling op individueel niveau, die daarvan zo min mogelijk afwijkt;
- e. na afloop van het seizoen wordt per instrumentgroep vastgesteld, wat het gewogen gemiddelde is geweest van het aantal uren/diensten, dat de werknemers met eenzelfde functie gewerkt hebben en beschikbaar zijn geweest (het gewogen gemiddelde per instrumentgroep = het totaal aantal uren/diensten van de leden van een instrumentgroep met een zelfde functie gedeeld door het totaal aantal fte's van de betreffende leden van die instrumentgroep);
- f. indien de deeltijder meer heeft gewerkt en beschikbaar is geweest dan zijn deeltijdfactor maal dit gemiddelde, dan ontvangt hij een compensatie voor deze meeruren naar keuze in tijd in het volgende seizoen of in geld;
- g. overschrijdingen van het contractuele maximum worden volledig gecompenseerd.
- h. indien de deeltijder minder dan zijn contractuele maximum heeft gewerkt en beschikbaar is geweest, komt de compensatie overeen met het aantal meeruren voorzover dit groter is dan 5% van zijn deeltijdfactor maal het gewogen gemiddelde;

14. Deelname proefspelcommissie

Voor de leden van de proefspelcommissie wordt de aanwezigheid bij een proefspel op seizoenbasis meegeteld tot het voor hen geldende inzetbaarheidmaximum is bereikt.

15. Korte repetitie

Een zit-, klank- of ophaalrepetitie kent een maximale duur van 30 minuten en vangt niet eerder aan dan 75 minuten voor de orkestuitvoering of begeleiding. Voor een micro- of camerarepetitie is de maximale duur 60 minuten, niet eerder aanvangend dan 105 minuten tevoren.

16. In overleg met de OR wordt bepaald, of het "Buitenlandreglement", bedoeld in artikel 17 sub f, geheel of gedeeltelijk van overeenkomstige toepassing is op binnenlandse meerdaagse tournees. Indien besloten wordt deze regeling niet van toepassing te verklaren, kan in overleg met de OR een afwijkende regeling worden getroffen.

Artikel 6: Salarisregeling

1. Salarissen

- a. De werknemer wordt een salaris toegekend op basis van de in Bijlage II vervatte salarisschaal.
- b. Het onder a bepaalde geldt niet voor de werknemers, die de functies van eerste concertmeester, solocellist en solo-altist vervullen, wier salaris niet aan een schaal is gebonden.

2. Eindejaarsuitkering

De werknemer ontvangt in december het in punt 5 Bijlage II genoemde bedrag als eindejaarsuitkering, indien hij het hele jaar fulltime in dienst geweest is. De werknemer met een parttime-dienstverband krijgt een uitkering naar rato van zijn deeltijdfactor. De werknemers, die een deel van het kalenderjaar, waarop de uitkering betrekking heeft, in dienst geweest is, krijgt een uitkering naar rato van het aantal maanden, dat hij in het betreffende kalenderjaar in dienst geweest is. De werknemer, die in de loop van het kalenderjaar uit dienst gaat, ontvangt de naar rato berekende uitkering bij het einde dienstverband.

3. Toeslagen voor bijzondere functies

Boven de in het eerste lid bedoelde salarissen zullen eveneens in punt 2 Bijlage II aangegeven toelagen worden toegekend, en wel als volgt:

Toelage A aan de werknemers in de functie van:
plaatsvervangend tweede concertmeester
plaatsvervangend aanvoerder tweede violen
plaatsvervangend aanvoerder altviolen
plaatsvervangend aanvoerder cello's
plaatsvervangend aanvoerder bassen
plaatsvervangend eerste blazers
plaatsvervangend aanvoerder paukenisten/slagwerkers

Toelage B aan de werknemers in de functie van:
plaatsvervangend eerste concertmeester (voor deze functie geldt 2x toelage B)
tweede concertmeester
aanvoerder tweede violen
aanvoerder altviolen
aanvoerder cello's
aanvoerder bassen
eerste blazers

eerste harpist
aanvoerder paukenisten/slagwerkers

De tubaïst ontvangt toeslag A of B overeenkomstig de bij het betreffende orkest geldende afspraken.

4. Salaris bij indiensttreding

- a. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer in beginsel het salaris behorend bij 0 dienstjaren.
- b. In afwijking van het gestelde onder a wordt de werknemer een hoger salaris toegekend, indien en voorzover hij in dienst is geweest bij een der bij deze collectieve arbeidsovereenkomst betrokken werkgevers, dan wel bij een omroeporkest.
- c. Toekenning van een hoger salaris is eveneens mogelijk, indien de werknemer reeds op een andere wijze orkestervaring heeft opgedaan, dan wel anderszins blijkt geeft meer dan normale capaciteiten te bezitten, een en ander ter beoordeling van de werkgever.

5. Salarisverhoging

- a. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd tot het naasthogere in de salarisschaal vermelde bedrag, totdat het maximum van de schaal is bereikt. De verhoging geschiedt uitsluitend op de eerste van de maand, waarin het recht daarop ontstaat.
- b. Indien de wijze van functioneren van de werknemer daar naar het oordeel van de werkgever aanleiding toe geeft, kan zijn salaris op een hoger bedrag worden vastgesteld dan overeenkomstig het gestelde onder a.
- c. Indien het gestelde onder b. toepassing heeft gevonden kan het voor de werknemer volgens de salarisschaal geldende maximumsalaris naar rato van de extra salarisverhoging hoger worden vastgesteld als persoonlijk maximumsalaris.
- d. Aan de werknemer, die gedurende tien jaren het voor hem geldende maximumsalaris heeft genoten, zal, wanneer zijn trouw en toewijding daartoe aanleiding geven, 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, onder dezelfde voorwaarden, 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.

6. Toelage voor bespeling van een bij-instrument

Voor het contractueel bespelen van een bij-instrument ontvangt de werknemer een toelage overeenkomstig het bepaalde in punt 3 Bijlage II.

7. Terugtrekken in functie

- a. Indien de werkgever de werknemer, die gedurende tenminste tien jaren met bepaalde werkzaamheden is belast, wegens buiten zijn schuld ontstane ongeschiktheid voor die werkzaamheden in een lager gehonoreerde functie plaatst, behoudt de werknemer zijn titel en zijn maandinkomen.
- b. Met inachtneming van het onder a bepaalde, zullen groepsaanvoerders en hun plaatsvervangers na het bereiken van de 60-jarige leeftijd een lagere functie gaan vervullen, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

- c. Bij toepassing van dit artikellid geldt dat ten aanzien van de werknemer gemaakte afspraken omtrent werktijden (faciliteiten) zullen worden gehandhaafd. Indien deze werktijden in gunstige zin afwijken van de werktijden die gelden in zijn nieuwe functie vervallen faciliteiten in het kader van verworven oudenuren.

8. Jubileumgratificatie

De werknemer, die al dan niet met onderbreking in dienst is geweest van dezelfde werkgever heeft recht op een gratificatie bij het volbrengen van een diensttijd van 12 ½, respectievelijk 25 jaar van een kwart (bruto), respectievelijk één geheel (netto) maandinkomen, (derhalve vermeerderd met de vakantietoeslag) over een kwart, respectievelijk één maand. De werknemer die op 1 september 1997 26 jaar of langer in dienst is van dezelfde werkgever heeft bij wijze van overgangmaatregel recht op een gratificatie bij het volbrengen van een diensttijd van 40 jaar van anderhalf maandinkomen (netto).

9. Gratificatie wegens bijzondere prestatie

Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever een bijzondere prestatie heeft geleverd kan hem een eenmalig bedrag als gratificatie worden toegekend.

10. Toeslag plaatsvervangng

- a. De werknemer die de functie van plaatsvervanger heeft en op aanwijzing van de dirigent of de werkgever anders dan bij een rouleerbeurt een hogere functie vervult, ontvangt, indien de vervanging gedurende een seizoen in totaal meer dan 15 dagen waarop hij voor werkzaamheden is ingedeeld in de hogere functie duurt, vanaf de 16de dag een toeslag tot het inkomen dat hij in die hogere functie zou genieten, zolang de vervanging duurt.
 - b. De werknemer die niet de functie van plaatsvervanger heeft en bereid is op verzoek van de dirigent of de werkgever anders dan bij een rouleerbeurt een hogere functie te vervullen, ontvangt, gerekend vanaf de eerste dag van de vervanging, voor de duur daarvan een toeslag tot het inkomen dat hij in die hogere functie zou genieten.
 - c. In andere gevallen dan onder a. en b. bedoeld stelt de werkgever de hoogte van de toeslag vast na overleg met de werknemer.
11. Voor elke volle dag of gedeelte van een dag, gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
12. De vastgestelde salarissen en toelagen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld. De werknemer ontvangt maandelijks een specificatie van de aan hem gedane betalingen.

Artikel 7: Prestatieverbetering

1. De werknemer wiens prestaties naar het oordeel van de werkgever, gehoord de Artistieke Commissie (AC), of de door de AC aangewezen commissie niet voldoen aan redelijke eisen, krijgt hiervan een schriftelijk bevestigde mededeling van de werkgever.
2. Blijkt na een tijdsverloop van 3 tot 6 maanden dat de prestaties niet of niet voldoende zijn verbeterd, dan volgt na schriftelijke uitnodiging een onderhoud van de werkgever met de betrokken werknemer. De werknemer kan bij dit onderhoud van bijstand gebruik maken.

3. Tenzij het niet voldoen aan redelijke eisen een gevolg is van omstandigheden buiten de schuld van de werknemer, of tenzij deze de leeftijd van vijfenvijftig gepasseerd is, volgt schriftelijke mededeling dat de betrokken werknemer gedurende 6 maanden de gelegenheid heeft om zijn prestatie op een, naar de mening van de werkgever voldoende niveau te brengen.
4. De in lid 3 genoemde termijn van 6 maanden kan na afloop eenmaal verlengd worden met 6 maanden.
5. Wanneer de werknemer zelf, in tegenstelling tot de werkgever, van mening is dat zijn prestaties voldoende zijn kan hij zich aan een proefspel onderwerpen voor een commissie bestaande uit de dirigent, een lid aan te wijzen door de werknemer en een deskundige die door de werkgever in overleg met de beide genoemde leden wordt uitgenodigd. De uitspraak van deze commissie is bindend.
6. Zodra de werkgever van mening is dat de prestaties voldoen aan redelijke eisen, wordt hiervan schriftelijk mededeling gedaan. Indien de werkgever na ommekomst van de in de leden 3 en 4 genoemde termijnen van oordeel is dat de prestaties nog onvoldoende zijn, kan ontslag volgen, zoals bedoeld in artikel 4 lid 5.
7. Indien de beoordeling van de commissie genoemd in lid 5 in meerderheid negatief is, kan ontslag volgen zoals bedoeld in artikel 4 lid 5.
8. Alvorens tot ontslag over te gaan als bedoeld in de leden 6 en 7 wordt de OR gehoord.

Artikel 8: Beeld- en geluidsopnamen

8.1 Beleid, plannen, overleg

1. De werkgever beslist over het (doen) opnemen van geluids- en/of beeldopnamen en het gebruik daarvan. Ook de werknemer mag, alleen met schriftelijke toestemming van de werkgever, opnamen maken van repetities of uitvoeringen.
2. De werkgever overlegt periodiek met de OR over het voorgenomen mediabeleid en per seizoen/jaar en zondig tussentijds over de voorgenomen media-activiteiten (het mediaplan). De werkgever verstrekt daarbij alle nodige informatie en relevante stukken over deze activiteiten, waaronder:
 - de verwachte kosten en opbrengsten;
 - de aan derden te verlenen gebruiksrechten;
 - het beoogde publieksbereik.
3. De werkgever verstrekt de OR elk seizoen/jaar een desgewenst voortschrijdend overzicht van de exploitatie-uitkomsten van de uitgevoerde activiteiten.
4. Gelet op het recht op een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 3 van de Wet Naburige Rechten, gelden/geldt voor hun medewerking aan opnamen voor de werknemers:
 - a. de standaardvergoedingen als bepaald in CAO-artikel 8.3 en 8.4 of
 - b. een in relatie tot de in het mediaplan opgenomen exploitatievormen/activiteiten met OR overeengekomen maatwerkvergoeding die kan bestaan uit:
 - een totaalvergoeding voor de activiteiten die gedurende een jaar/seizoen plaats vinden, in de vorm van een niet-terugvorderbaar voorschot met een nacalculatie afhankelijk van de exploitatieresultaten van bedoelde activiteiten, waarbij per exploitatievorm/activiteit wordt aangegeven hoe het voorschot is opgebouwd of

- een totaalvergoeding voor de activiteiten die gedurende een jaar/seizoen plaatsvinden, waarbij per exploitatievorm/activiteit wordt aangegeven hoe de totaalvergoeding is opgebouwd of
- een vergoeding per exploitatievorm/activiteit, die afwijkt van het in CAO-artikel 8.3. en 8.4 bepaalde.

De met de OR overeengekomen maatwerkvergoeding wordt ter kennis van de vakverenigingen gebracht. Indien geen overeenstemming met de OR wordt bereikt over een maatwerkvergoeding, vindt overleg met de vakverenigingen plaats.

5. Indien en voorzover de vergoeding voor medewerking aan een bepaalde beeld- en/of geluidopname en het gebruik daarvan niet in de CAO is geregeld, dient de werkgever daarover voorafgaand aan de werkzaamheden een afspraak te maken met de OR en deze ter goedkeuring aan de vakverenigingen voor te leggen.

8.2 Verplichtingen van de werknemer

De werknemer is verplicht medewerking te verlenen aan beeld- en/of geluidopnamen, bestemd voor:

- platforms, waaronder verstaan worden:
 - al dan niet rechtstreekse radio-uitzendingen van een Nederlandse commerciële of publieke omroeporganisatie, al dan niet gerelayeerd door een of meer buitenlandse niet-commerciële omroeporganisaties;
 - al dan niet rechtstreekse Tv-uitzendingen van een Nederlandse publieke omroeporganisatie;
 - al dan niet rechtstreekse radio- en Tv-uitzendingen van buitenlandse niet-commerciële en commerciële omroeporganisaties; het bepaalde in art. 8.1.5 is hierop van overeenkomstige toepassing;
 - internetdistributie.
- dragers waaronder verstaan worden:
 - film-, video-, DVD-, hd-DVD-, blu Ray-, CD- of Cd-romproducties van commerciële of niet-commerciële aard.

8.3.1 Vergoedingen platforms

- a. Voor medewerking aan een radio-opname en –uitzending door de landelijke Nederlandse publieke omroep van een concert/ uitvoering, inclusief één heruitzending, gelijktijdige, niet-downloadable streaming via internet en aanbieding in het kader van “uitzending gemist” gedurende maximaal één maand wordt de in punt 6 Bijlage II genoemde vergoeding betaald. In deze vergoeding is mede begrepen de uitzending van desbetreffende opname door Radio Nederland Wereldomroep (RNW) en de door RNW beschikbaar gestelde opnamen aan buitenlandse omroepen, voorzover die lid zijn van de EBU of de met de EBU samenwerkende omroepunies in andere delen van de wereld.
- b. Voor de medewerking aan een Tv-opname van een binnenlandse landelijke, publieke of commerciële omroeporganisatie, de eerste uitzending (al dan niet tegelijkertijd met de opname) en de eventuele eerste heruitzending wordt een vergoeding betaald overeenkomstig het bepaalde in punt 7 Bijlage II.

- c. Gebruik van opnamen dat verder gaat dan hetgeen onder artikel 8.3.1. a en b is aangegeven, is niet begrepen in de onder artikel 8.3.1. a en b genoemde vergoedingsbedragen.
- d. Over de vergoeding voor regionale TV- en radio-opnamen/uitzendingen worden lokaal in overleg met de OR afspraken gemaakt, welke ter goedkeuring aan de vakverenigingen worden voorgelegd.

8.3.2 Vergoedingen dragers

- a. De musicus ontvangt voor een cd-, cd-rom- of dvd-opname de in punt 8 Bijlage II genoemde vergoeding.
- b. Over de vergoeding voor een Donemus-cd wordt per orkest in overleg met de OR een afspraak gemaakt, welke ter goedkeuring aan de vakverenigingen wordt voorgelegd.

8.4.1 Geen vergoeding platforms

Geen vergoeding wordt betaald voor medewerking aan:

- a. film- en/of televisieopnamen met een uitzendduur van ten hoogste 5 minuten, die slechts een onderdeel vormen van film- en/of televisieprogramma's, op zichzelf geen geheel vormen en niet bestemd zijn voor commerciële doeleinden;
- b. radio-opnamen en –uitzendingen die een educatief doel hebben, zoals schoolradio;
- c. een radio-opname en –uitzending door een Nederlandse lokale of ziekenomroep;
- d. een Tv-opname en –uitzending door een Nederlandse lokale omroep.

8.4.2 Geen vergoeding dragers

Geen vergoeding wordt betaald voor medewerking aan een promotie-cd of -cd-rom of dvd. Onder promotie-cd of –cd-rom of dvd wordt verstaan elke opname welke bekendheidsbevordering van de werkgever ten doel heeft en geen enkel commercieel doel dient en waarvan de resultaten om niet of tegen kostprijs aan sponsors, abonenthouders, vrienden(-verenigingen) en andere relaties en/of potentiële relaties van de werkgever worden verstrekt.

8.4.3 Vergoeding experimentele media-activiteiten

Om de orkesten de gelegenheid te geven te investeren in/te experimenteren met nieuwe dragers en platforms van beeld- en/of geluidsoptnamen is de werkgever voor de medewerking daaraan geen vergoeding verschuldigd gedurende de periode van 1 januari 2007 tot 31 december 2009.

Onder nieuwe dragers en platforms worden verstaan:

- het openbaar maken van beeld- en/of geluidsoptnamen op de website van het orkest;
- het doen openbaar maken beeld- en/of geluidsoptnamen op digitale themakanalen van de binnenlandse publieke en commerciële omroepen;
- Pod-casting;
- narrowcasting;

- andere door CAO-partijen overeengekomen vormen van digitale openbaarmaking.

De in dit kader voorgenomen activiteiten worden meegenomen in het overleg en de informatie bedoeld in art. 8.1 sub 2 en art. 8.1 sub 3.

Artikel 9: Buitengewoon verlof

Voor een overzicht van wettelijke verlofvormen zie bijlage IX.

Met uitsluiting, voor zover wettelijk toegestaan, van het anders en overigens in BW 7 artikel 629 bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 12 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij tijdig en desgevraagd onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid op de dag zelf in het desbetreffende geval bijwoont. De werknemer kan voor wat betreft de eventuele overige niet-verrichte diensten behorend bij de betreffende productie ingezet worden voor vervangende werkzaamheden in een met de werknemer overeengekomen productieperiode.
 - a. bij zijn ondertrouw 1 dag
 - b. bij zijn huwelijk 4 dagen
 - c. bij huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad, indien dit huwelijk wordt gesloten in zijn woonplaats; indien dit huwelijk wordt gesloten buiten de woonplaats ten hoogste 2 dagen
 - d. bij bevalling van de echtgenote 2 dagen
 - e. bij overlijden van de echtgenote eigen, stief-, of pleegkind de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis of crematie
 - f. Bij overlijden van ouder of schoonouder, stief- of pleegouders of aangehuwde kinderen; 2 dagen
indien de werknemer belast is met de regeling van de uitvaart de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis of crematie
 - g. bij overlijden van grootouder, broer of zwager, zuster of schoonzuster 2 dagen
 - h. bij 25-jarig of 40-jarige echtvereniging 1 dag
 - i. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarige echtverbinding der ouders, grootouders of schoonouders, stief- of pleegouders 1 dag
 - j. bij 25- of 40-jarig dienstverband 1 dag
 - k. bij verhuizing 2 dagen per kalenderjaar

- | | | |
|----|--|--|
| l. | voor het proefspelen – voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden en voor zover de belangen van het orkest hierdoor niet ernstig worden geschaad | voor de proefspelen benodigde tijd tot een maximum van 3 dagen per seizoen |
| m. | voor het voldoen aan wettelijke verplichtingen en persoonlijke verplichtingen buiten zijn schuld, die niet buiten de werktijd kunnen plaatsvinden | de daarvoor benodigde tijd |
| n. | voor het hier te lande verrichten van bezigheden verband houdende met adoptie. | ten hoogste 5 dagen per kind |
| o. | In alle andere bijzondere gevallen, waarin de werkgever oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat, voor een geval tot geval door de werkgever bepaalde tijdsduur, al of niet met (gedeeltelijk) behoud van maandinkomen. | |
3. De werknemer heeft recht op één productieweek buitengewoon verlof per seizoen tegen inhouding van de werkelijke vervangingskosten op het salaris; de inhouding is maximaal gelijk aan het salaris van de te vervangen werknemer over de betreffende uren.
Voorwaarden zijn, dat:
- het verlof tijdig wordt aangevraagd;
 - de werkgever er mee instemt.
- De werkgever zal zijn toestemming alleen onthouden, indien afwezigheid van betrokkene in de betreffende productieweek op onoverkomelijke artistieke bezwaren stuit.
4. Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- a. Aan de vrouwelijke werknemer worden zes weken zwangerschapsverlof toegekend voorafgaande aan de vermoedelijke datum van de bevalling, op te nemen in overleg met een geneeskundige, met dien verstande dat het zwangerschapsverlof tenminste 4 weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling dient aan te vangen. Het bevallingsverlof van tien weken (maximaal twaalf weken) zal in ieder geval worden verlengd met het gedeelte van het zwangerschapsverlof dat niet is genoten voor de feitelijke datum van de bevalling. De periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof duurt tezamen 16 weken (of langer indien en voorzover de feitelijke bevallingsdatum later is dan de vermoedelijke bevallingsdatum).
- b. Voor de vrouwelijke werknemer met een deeltijddienstverband wordt na afloop van het seizoen waarin verlof is genoten de omvang van de maximale werklast, berekend op grond van de omvang van haar dienstverband, voor dat seizoen gecorrigeerd, door deze te verminderen met de omvang van de gemiste diensten, alsof zij tijdens haar verlof naar rato van de omvang van haar dienstverband was ingedeeld.

5. Ouderschapsverlof

Werknemers van wie de echtgenote is bevallen, alsmede werkneemsters die zijn bevallen, kunnen bij de werkgever een verzoek indienen om tijdelijk (binnen het kader van de wettelijke mogelijkheden) minder te gaan werken.

De werkgever zal binnen de organisatorische mogelijkheden de indeling van de resterende werkzaamheden vaststellen in overleg met de werknemer. Na ommekomst van de in dit lid bedoelde periode wordt de dienstbetrekking van de werknemer weer op de oorspronkelijke omvang vastgesteld. Gedurende de periode dat minder wordt gewerkt, zullen de bepalingen van deze CAO naar rato van toepassing zijn, tenzij anders is bepaald.

6. Vakbondsverlof

De werkgever zal op verzoek van de vakvereniging waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verlof met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:

- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
- b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst met een maximum van 8 dagen per jaar.

Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit sublid bedoelde 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 concert, CD sessie en/of generale repetitie.

7. Extra vrije uren oudere werknemers

- a. De werkgever zal aan de oudere werknemer extra vrije uren verlenen aan de hand van het volgende overzicht:

57 jaar:	30 uur per seizoen
58 jaar:	45 uur per seizoen
59 jaar:	60 uur per seizoen
60 jaar en ouder:	90 uur per seizoen

- b. Deeltijders

De aanspraken van de werknemer die in deeltijd is aangesteld worden bepaald naar rato van de omvang van zijn dienstverband.

- c. Toekenning

De toekenning vindt plaats per het seizoen waarin de werknemers de in lid 7.a. genoemde leeftijden bereikt, indien de betreffende dag ligt vóór 1 maart van ieder seizoen. Liggt deze dag op of na 1 maart van het seizoen, dan vindt toekenning plaats per het seizoen daaraanvolgend.

Norm toekenning

- d. Gemiddelde van de groep

De onder 7.a. genoemde uren worden in mindering gebracht op het gewogen gemiddelde van het aantal uren, dat de leden van zijn instrumentgroep met eenzelfde functie heeft gewerkt dan wel beschikbaar is geweest (naar analogie van artikel 5 lid 13 van de CAO).

- e. Vermindering van uren/werkzaamheden uit anderen hoofde

Indien de oudere werknemer, in relatie met hetgeen jongere werknemers ex artikel 7. d. doen, reeds uit anderen hoofde vermindering van orkestdienst geniet (roulatievrij, vervallen werkzaamheden voor het hele orkest, kleine beurten, reserve/beschikbaarheidsdiensten e.d.) kan de werkgever deze vermindering aan merken als ouderenuren.

Tijdstip vaststellen ouderenuren

f. Overleg

Vóór aanvang van het seizoen treden werkgever en werknemer in overleg over de precieze toekenning van de extra uren. Indien het overleg niet leidt tot overeenstemming beslist de werkgever, met inachtneming van de redelijke belangen van de werknemer.

g. Schriftelijke bevestiging

Aan de hand van de gemaakte afspraken bevestigt de werkgever schriftelijk aan de oudere werknemer wanneer hij zijn extra uren geniet. Deze bevestiging kan ook plaatsvinden via de gebruikelijke indelingsdocumenten die de werkgever gewoon is te verstrekken aan alle werknemers.

Tijdstip genieten ouderenuren

h. Geen kosten vervanging

De extra vrije uren worden bij voorkeur overeengekomen en genoten op de momenten dat niet-indelen van de werknemer niet leidt tot het oproepen van een (interne of externe) vervanger.

i. Ouderenuren niet per uur te genieten

Ouderenuren kunnen, om redenen van bedrijfsvoering en registratie van uren, niet worden genoten in eenheden die kleiner zijn dan de omvang van een volledige productie, tenzij de aard van een deeltijd dienstverband zich daartegen verzet.

Werkzaamheden elders

j. Betaalde werkzaamheden

Het staat de oudere werknemer niet vrij om tijdens ouderenuren, betaalde identieke werkzaamheden te verrichten.

k. Toestemming

Indien de werknemer twijfelt over zijn bevoegdheid om tijdens ouderenuren bepaalde werkzaamheden te verrichten, dan vraagt hij de werkgever expliciet om toestemming deze werkzaamheden te verrichten.

Verval aanspraken

I. Verzuim

Indien de werknemer in het seizoen waarin hij de onder lid 7.a. genoemde leeftijd bereikt langer dan 3 maanden om enigerlei reden verzuimt van de orkestdienst, vervalt in dat seizoen de aanspraak op ouderenuren, die nog niet zijn genoten.

Opgebouwde rechten

m. Oude regelingen

Bestaande individuele of collectieve regelingen per orkest, die in gunstige zin afwijken van de in deze regeling genoemde afspraken, blijven gehandhaafd ten aanzien van de werknemer die van deze regelingen gebruik maakt. .

n. Keuzerecht werknemer

De werknemer kan naar keuze toepassing vragen van de geldende eigen regeling, dan wel de hier genoemde landelijke regeling.

8. Sabbatical verlof

De werknemer kan verzoeken om een sabbatical verlof van maximaal 12 maanden conform de bepalingen opgenomen in Bijlage X.

9. Levensloopsparen, -verlof.

Op levensloopsparen, -verlof zijn de bepalingen in Bijlage IV van toepassing.

Artikel 10: Vakantie

1. Per kalenderjaar verwerven de werknemers met een volledig dienstverband vakantierechten ten belopen van 31 dagen met behoud van salaris.
2. Bij een onvolledig dienstverband worden de bovenstaande rechten naar evenredigheid verworven.
3. a. De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft aanspraak op een evenredig deel van de bovenstaande rechten.
b. Voor de berekening van de vakantie wordt:
 - de werknemer, die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten;
 - de werknemer, die na de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten;
 - indien de dienstbetrekking korter dan een maand heeft geduurd aan de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie gegeven.

4. De werknemer dient bij de aanvang van het dienstverband de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantiedagen zonder behoud van inkomen de werknemer aanspraak heeft.
 5. De vaststelling van afzonderlijke vakantiedagen geschiedt door de werkgever na overleg met de werknemer (zie artikel 5, lid 11).
 6. a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op betaling van het inkomen heeft.
 - b. 1. De werknemer verwerft vakantie-rechten indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het naleven van de wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van vakantiedagen gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vakantiedagen;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling, als bedoeld in artikel 9 lid 4;
 - verlof als bedoeld in BW 7 artikel 624.
- In deze gevallen worden nog vakantie-rechten verworven over de wettelijke aangegeven periode, waarvan de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.
2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van hier bedoelde onderbreking is het lid 3 onder b van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 4. De verworven vakantie-rechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen, indien het dienstverband door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
7. a. Dagen waarop de werknemer geen vakantie heeft genoten in verband met ziekte, desgewenst bevestigd door een geneeskundige, of om één der redenen genoemd in artikel 9, tweede lid sub d, e, f, g of m, artikel 9, derde lid en artikel 10, zesde lid sub b 1 gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Van een verhindering als hiervoor onder a bedoeld, dient de werknemer de werkgever in beginsel van tevoren doch in elk geval zo spoedig mogelijk in kennis te stellen.
 - c. Aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen, die op grond van het in dit lid bepaalde niet als zodanig zijn gerekend, zullen door de werkgever, rekening houdend met de gerechtvaardigde wensen van de werknemer, opnieuw worden vastgesteld.

8. Vakantiedagen bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig bedrag van het maandinkomen worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het maandinkomen verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van het maandinkomen, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

9. Vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggende 5 jaar na de datum waarop deze zijn verworven, vervallen.

Artikel 11: Vakantie-uitkering

1. Aan de werknemer wordt in mei van het kalenderjaar, een vakantietoeslag van 8% gegeven over de na 1 september van het voorafgaande jaar tot en met 31 augustus van het aansluitende jaar genoten maandsalarissen.
In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
2. Bij de orkesten waar voor de totstandkoming van deze CAO een ander tijdvak gold blijft dit gehandhaafd.
3. Bij beëindiging van het dienstverband vindt verrekening van de vakantietoeslag plaats.

Artikel 12: Inkomen en vergoedingen bij arbeidsongeschiktheid

Doorbetaling inkomen

1. a. Indien de arbeidsongeschiktheid op 1 september 2005 of later ontstaat, ontvangt de werknemer gedurende de maand van het ontstaan van zijn arbeidsongeschiktheid en vervolgens gedurende twaalf volle maanden een doorbetaling van 100% van zijn maandinkomen en vervolgens gedurende twaalf maanden een doorbetaling van 70% van zijn maandinkomen.

b. Indien de arbeidsongeschiktheid vóór 1 september 2005 is ontstaan, ontvangt de werknemer gedurende de maand van het ontstaan van zijn arbeidsongeschiktheid en vervolgens gedurende achttien volle maanden een doorbetaling van 100% van zijn maandinkomen en vervolgens tot het eind van zijn dienstverband een doorbetaling van 80% van het maandinkomen. Voor de werknemer die voor een bepaalde tijd in dienst is, geldt een termijn van twaalf maanden.

c. In afwijking van het in lid 1a respectievelijk lid 1b bepaalde wordt 100% loon doorbetaald gedurende het 2^e jaar respectievelijk gedurende de tweede helft van het 2^e jaar:
 - indien en zolang de werknemer in de betreffende periode tenminste 25% respectievelijk 45% van zijn functie als bedoeld in artikel 5, lid 1 (in zijn geheel omvattend opgedragen thuiswerk, repetities, uitvoeringen, educatieve werkzaamheden) vervult;
 - indien de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid ligt in een ongeval in of door het werk en dit ongeval niet aan schuld of nalatigheid van de werknemer is te wijten;

- indien door het UWV vastgesteld is, dat de ziekte leidt tot volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid als bedoeld in de WIA;
- in naar het oordeel van de werkgever bijzondere gevallen al dan niet na een daartoe strekkend verzoek van de werknemer

2. 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 zijn inkomen door de herplaatsing vermindering ondergaat, 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 het eerste lid recht zou hebben, als hij niet was herplaatst, en zijn maandinkomen na herplaatsing.
3. Opschorting betaling vergoedingen
 - a. 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 geen aanspraak op de volgende vergoedingen:
 - tegemoetkoming kosten kleding (Bijlage III, punt 4);
 - séjours bij werkzaamheden in de standplaats (Bijlage III, punt 9);
 - tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer (Bijlage III, punt 10).
 -
 - b. Met ingang van de kalendermaand volgend op de maand, waarin werkgever en 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 c.q. verstrekkingen:
 - verzekering instrument (Bijlage III, punt 3);
 - tegemoetkoming premie aanvullende tandheelkundige verzekering blazers (Bijlage III, punt 6, sub e);
 - vergoedingen kosten instrument onderhoud (Bijlage III, punt 7).
 - c. De aanspraak herleeft met ingang van de kalendermaand volgend op de maand, waarin de werknemer de werkzaamheden in zijn oorspronkelijke functie hervat.
 - d. De werknemer heeft bij herplaatsing in een andere functie als werknemer in de zin van deze CAO terstond recht op vergoedingen conform deze CAO.
 - e. Indien werknemer tot genoegen van werkgever aantoonbaar dat tijdens de periode van opschorting plus 12 maanden daaraan voorafgaand het totaalbedrag van één of meer vergoedingen gezien de noodzakelijk gemaakte kosten naar verhouding te laag is geweest, zal de werkgever op verzoek van werknemer het verschil compenseren.

Verval van aanspraken

4. De werknemer heeft geen recht op doorbetaling van inkomen indien uit medisch onderzoek blijkt dat de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld dat verhindering tot het vervullen van de functie niet kan worden aangenomen, of de werknemer de verhindering tot het verrichten van werk opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij de werknemer dat vanwege zijn geestelijke toestand niet verweten kan worden;

5. De doorbetaling van inkomen wordt geheel of gedeeltelijk gestaakt indien en zolang:
 - a. uit bedrijfsgeneeskundig onderzoek blijkt dat de werknemer ten onrechte nalaat zich onder medische behandeling te stellen of te blijven stellen, zich zodanig gedraagt dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, of zich niet houdt aan de aanwijzingen van de behandelend geneeskundige. Het nalaten van medewerking aan een heelkundige ingreep is hiervan uitgezonderd.
 - b. de werknemer zonder geldige reden weigert mee te werken aan een door de werkgever noodzakelijk geacht onderzoek door de bedrijfsgeneeskundige.
 - c. de werknemer tijdens ziekte voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij de bedrijfsgeneeskundige dit in het belang van zijn herstel wenselijk acht en de werkgever daar toestemming voor heeft gegeven, in welk geval de regeling van lid 6 van dit artikel van toepassing is.
 - d. de werknemer nalaat zijn werk te hervatten op het tijdstip en in een omvang, die de bedrijfsgeneeskundige heeft vastgesteld, tenzij hij daarvoor een door de bedrijfs-geneeskundige erkende reden heeft opgegeven.
 - e. de werknemer door zijn toedoen er de oorzaak van is dat controle bij ziekte niet kan plaatsvinden.
6. In afwijking van de leden 5 a. en b. vindt doorbetaling van inkomen plaats, indien de werknemer vanwege zijn geestelijke toestand niet verweten kan worden dat hij zich niet aan de aanwijzingen heeft gehouden.
7.
 - a. Indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid wenselijk geachte arbeid verricht als bedoeld in lid 5 c. worden de inkomsten uit die arbeid als volgt in mindering gebracht op de doorbetaling tijdens ziekte:
 - voor 100% gedurende de periode van volledige doorbetaling van inkomen
 - voor 50% gedurende de periode van 70% respectievelijk 80% doorbetaling van het inkomen, voorzover de inkomsten uit de arbeid bedoeld in lid 4 c. plus de 70% respectievelijk 80% loondoorbetaling het volledige inkomen te boven gaan.
 - b. Inkomsten uit nevenwerkzaamheden die de werknemer reeds voor de arbeidsongeschiktheid verrichtte, worden niet in mindering gebracht op de doorbetaling van inkomen.

Medische begeleiding en controle

8. De werknemer is verplicht mee te werken aan medisch onderzoek en controle door de bedrijfsgeneeskundige.
9. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het resultaat van onderzoek en/of controle kan hij een uitspraak vragen van een andere bedrijfsgeneeskundige. Hij oordeelt onafhankelijk; zijn oordeel is bindend.
10. De toestemming van de bedrijfsgeneeskundige om het werk te hervatten is in elk geval vereist in het geval de werknemer meer dan een jaar volledig verhinderd is zijn werk te verrichten.
11. De werknemer, die door ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, is op grond van BW 7 artikel 660a sub c verplicht passende arbeid als bedoeld in BW 7 artikel 658a lid 3 te aanvaarden. De werkgever is op grond van BW 7 artikel 658a verplicht de werknemer passend werk aan te bieden. De werkgever wint hierover advies in bij de bedrijfsarts.

12. Als de werknemer zonder deugdelijke grond weigert de in lid 11 bedoelde arbeid te verrichten worden de inkomsten, die hij uit deze arbeid zou hebben ontvangen indien hij die arbeid wel zou hebben verricht, geheel in mindering gebracht op zijn inkomen.

Aanspraken bij herplaatsing van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer

13. De minder dan 35% gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die herplaatst is in zijn functie onder andere voorwaarden of in een andere functie, heeft na 24 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid aanspraak op loon overeenkomstig de verrichte werkzaamheden alsmede op een IPAP-uitkering, indien de werknemer zich daarvoor verzekerd heeft en voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden.
14. De meer dan 35% gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die herplaatst is in zijn functie onder andere voorwaarden of in een andere functie, heeft na 24 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid aanspraak op loon overeenkomstig de verrichte werkzaamheden en op een WGA-uitkering op grond van de WIA en een AAOP-uitkering, indien voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden alsmede op een IPAP-uitkering, indien de werknemer zich daarvoor verzekerd heeft en voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden.

Aanspraken na beëindiging van het dienstverband

15. De gewezen werknemer heeft 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 alsmede op een IPAP-uitkering, indien de werknemer zich daarvoor verzekerd heeft en voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden.

Overgangsrecht

16. Op de werknemer, die een WAO-uitkering ontvangt op grond van arbeidsongeschiktheid ontstaan vóór 1-1-2004, blijft het terzake van de verrekening van inkomsten bepaalde in artikel 12 van de CAO Nederlandse Orkesten 2004-2005 van toepassing.
17. Op de (gewezen) werknemer, die op grond van arbeidsongeschiktheid ontstaan vóór 1-1-2004 een Herplaatsingstoelage of een Invaliditeitspensioen op grond van het toen geldende Pensioenreglement ABP dan wel een uitkering op grond van de Suppletierегeling bedoeld in het toen geldende Pensioenreglement ABP werd toegekend, is het overgangsrecht van genoemde regelingen van toepassing.

Artikel 13: Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan driemaal het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend maandsalaris.
De uitkering wordt vermeerderd met de vakantietoeslag en de afrekening van de nog niet genoten vakantiedagen. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge een wettelijke uitkering inzake ziekte of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
- de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige pleeg-, wettige of natuurlijke kinderen

- c. Indien er geen nagelaten betrekkingen zijn als bedoeld in lid a. en b. kan in bijzondere gevallen de uitkering worden uitbetaald aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
3. Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak zou hebben bestaan op een uitkering krachtens een wettelijke uitkering inzake ziekte of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 14: Pensioen- en FPU-regeling

1. Het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Algemeen Burgerlijk pensioenfonds is van toepassing op de werknemer.
2. Op de werknemer is de FPU-regeling (inclusief overgangsmaatregelen) zoals die voor het overheidspersoneel geldt, van overeenkomstige toepassing.

Artikel 15: Uitkering bij werkloosheid

1. Aan de werknemer die uitsluitend wordt ontslagen wegens beëindiging of vermindering van subsidiëring door de Rijksoverheid of wegens reorganisatie dan wel fusie als gevolg van een gewijzigd rijksoverheidsbeleid, wordt een uitkering toegekend overeenkomstig het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk, met dien verstande dat de duur van de toekenning van de uitkering voor beneden vijftigjarigen is beperkt tot maximaal vier jaar.
2. Aan de werknemer die uitsluitend wordt ontslagen wegens beëindiging of vermindering van subsidiëring door een lagere overheid wordt een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen van de op dat moment geldende en subsidiabel verklaarde regeling.
3. Aan de werknemer, die wordt ontslagen niet in verband met reorganisatie of fusie als gevolg van gewijzigd overheidsbeleid, wordt een werkloosheidsuitkering overeenkomstig het bepaalde in de WW door het UWV toegekend.

Artikel 16: Vergoedingen

1. In Bijlage III zijn vervat de vergoedingsregelingen met betrekking tot:
 - a. verhuizing
 - b. studie
 - c. verzekering instrumenten
 - d. kleding
 - e. zorgverzekering
 - f. tandheelkundige verzorging blazers
 - g. onderhoud instrumenten
 - h. beroepskosten
 - i. séjour
 - j. woon-werkverkeer
 - k. reiskosten geen collectief vervoer

Voor het overige blijven de per orkest bestaande regelingen van kracht. Wijzigingen in die regelingen dienen te geschieden volgens de procedure (t.w. overleg met de vakverenigingen) die gold ten tijde van de inwerkingtreding van deze CAO.

2. Voor zover de fiscale wet- en regelgeving dat toestaat, zal de werkgever op verzoek van de werknemer zijn vakbondscontributie onbelast met zijn brutoloon verrekenen, d.w.z. zijn brutoloon wordt verlaagd met een bedrag dat gelijk is aan de betaalde contributie en hetzelfde bedrag wordt als onbelaste onkostenvergoeding aan de werknemer uitgekeerd. De werknemer is verplicht bij zijn verzoek een bewijs van zijn vakbondslidmaatschap en de verschuldigde contributie te overleggen aan de werkgever. Deze verrekening levert voor de werknemer een direct netto-voordeel op, maar heeft een negatief effect op zijn sociale zekerheids- en pensioengrondslag.

Artikel 17: Optreden in het buitenland

- a. Uitvoeringen die in het buitenland plaatsvinden, maar passen in het werkpatroon zoals omschreven in deze CAO, worden niet beschouwd als optreden in het buitenland.
- b. De orkestleiding zal zich niet verbinden tot het maken van meerdaagse reizen in het buitenland, dan na overleg met de OR. Dit overleg zal zich richten op het tijdstip en de duur van de buitenlandse reis, de wijze van vervoer en huisvesting, het maximale aantal uitvoeringen, repetities en séjour. Voorzover sprake is van een afwijkende werktijdenregeling geschiedt de vaststelling daarvan in overleg met de OR.
- c. Indien aan een buitenlandse reis slechts één overnachting in het buitenland is verbonden, worden voor de telling van de werkuren de reizen, de duur van de uitvoering en twee uren voorafgaand aan de uitvoering berekend.
- d. Indien een meerdaagse buitenlandse reis aanleiding zou geven tot het moeten afwijken van enige bepaling van deze CAO, zal daaromtrent door de orkestleiding overleg worden gevoerd met de OR. Het resultaat van dit overleg wordt voor instemming voorgelegd aan de werknemersorganisaties.
- e. Indien een orkestlid krachtens een besluit van de werkgever niet deelneemt aan een buitenlandse reis, kan in overleg met dit orkestlid een speciale regeling worden getroffen, bijvoorbeeld door tijdelijke ruiling met een orkestlid uit een ander orkest.
- f. Van de bovenstaande bepalingen kan worden afgeweken door in overleg met de OR een "Buitenlandreglement" vast te stellen. Het vastgestelde reglement wordt ter kennisneming aangeboden aan de Vaste Commissie.
- g. Indien geen overeenstemming met de OR wordt bereikt inzake de voorwaarden onder b. zal de Vaste Commissie om een uitspraak worden gevraagd.

Artikel 18: Geschillen

1. De uitleg van deze collectieve arbeidsovereenkomst berust bij partijen.
2. Indien een der partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, dan wel een individuele werknemer of werkgever, van mening is dat er een geschil bestaat omtrent interpretatie of toepassing van deze overeenkomst, zal deze zaak worden voorgelegd aan de Vaste Commissie
3. die daarover een bindend advies zal uitbrengen. Het reglement voor de Vaste Commissie is opgenomen in Bijlage V.
4. De werkgever zal in geval van een individueel geschil met een werknemer geen beslissing nemen dan nadat de betrokken werknemer door hem is gehoord, in welk geval de werknemer het recht heeft zich door een deskundige te doen bijstaan.

Artikel 19: Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze CAO treedt in werking per 1 januari 2009 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat opzegging is vereist, op 31 december 2009.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Vereniging Contactorgaan van Nederlandse Orkesten

Directeur

Partijen ter andere zijde:

FNV Kunsten Informatie en Media

Voorzitter

Bestuurder

Nederlandse Toonkunstenaarsbond

Secretaris

Bijlage IA: Model individuele arbeidsovereenkomst voor volledige werktijd

De (naam werkgever) gevestigd te, hierna te noemen de werkgever en (naam, voornamen werknemer), wonende, geboren op te, hierna te noemen de werknemer, verklaren de navolgende overeenkomst te zijn aangegaan.

Artikel 1.

De werknemer zal bij de werkgever werkzaam zijn in de functie met bij-instrument(en) voor de volledige werktijd als bepaald in de Collectieve arbeidsovereenkomst Nederlandse Orkesten.

Artikel 2.

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:

- a. voor onbepaalde tijd en vangt aan op met een proeftijd van (maximaal twee maanden).
- b. voor bepaalde tijd voor het tijdvak van tot met een proeftijd van (maximaal twee maanden).

Artikel 3.

Op deze arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van de Collectieve arbeidsovereenkomst Nederlandse Orkesten van toepassing, zoals deze thans is vastgesteld, respectievelijk gedurende deze arbeidsovereenkomst zal worden gewijzigd, welke CAO geacht wordt met deze arbeidsovereenkomst een geheel uit te maken.

Artikel 4.

De werknemer is - in overeenstemming met de salarisregeling van de Collectieve arbeidsovereenkomst Nederlandse Orkesten - ingeschaald op dienstjaren. Het salaris bedraagt op €..... bruto per maand. De toelage voor bespeling van (een) bij-instrument(en) bedraagt €..... bruto per maand.

Artikel 5.

De standplaats is

Artikel 6.

De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer ter grootte van €.....,= bruto per maand.

Artikel 7.

De werknemer treedt op toe tot de pensioenregeling als bedoeld in artikel 14 van de CAO Nederlandse Orkesten.

Artikel 8.

De werknemer machtigt de werkgever tot inhouding van de pensioenpremie en de wettelijke inhoudingen op de loonbetaling.

Artikel 9.

De werkgever zal de werknemer een exemplaar van de CAO Nederlandse Orkesten alsmede latere wijzigingen daarop doen toekomen.

Artikel 10.

Bij deze arbeidsovereenkomst gelden de volgende bijzondere voorwaarden:

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te, de

de werknemer

de werkgever

Bijlage IB: Model individuele arbeidsovereenkomst voor niet-volledige werktijd

De (naam werkgever) gevestigd te, hierna te noemen de werkgever en (naam, voornamen werknemer), wonende, geboren op te, hierna te noemen de werknemer, verklaren de navolgende overeenkomst te zijn aangegaan.

Artikel 1.

De werknemer zal bij de werkgever werkzaam zijn in de functie van met bij-instrument(en) voor maximaal% van de volledige werktijd als bepaald in de CAO Nederlandse Orkesten. Het feitelijke aantal uren dat per seizoen door de werknemer zal worden gewerkt wordt overeenkomstig artikel 5, lid 13 van de CAO bepaald door de gemiddelde verrichting van de werknemers met eenzelfde functie van degroep.

Artikel 2.

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:

- a. voor onbepaalde tijd en vangt aan op met een proeftijd van (maximaal twee mnd)
- b. voor bepaalde tijd voor het tijdvak van tot met een proeftijd van (maximaal twee maanden; proeftijd maximaal één maand bij tijdelijke contracten korter dan 2 jaar.)

Artikel 3.

Op deze arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van de Collectieve arbeidsovereenkomst Nederlandse Orkesten van toepassing, zoals deze thans is vastgesteld, respectievelijk gedurende deze arbeidsovereenkomst zal worden gewijzigd, welke CAO geacht wordt met deze arbeidsovereenkomst een geheel uit te maken.

Artikel 4.

De werknemer is - in overeenstemming met de salarisregeling van de CAO Nederlandse Orkesten - ingeschaald op dienstjaren. Het salaris bedraagt% van €..... bruto per maand. De toelage voor bespeling van (een) bij-instrument(en) bedraagt% van €..... bruto per maand.

Artikel 5.

De standplaats is

Artikel 6.

De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer ter grootte van €.....,= bruto per maand.

Artikel 7.

De werknemer treedt op toe tot de pensioenregeling als bedoeld in artikel 14 van de CAO Nederlandse Orkesten.

Artikel 8.

De werknemer machtigt de werkgever tot inhouding van de pensioenpremie en de wettelijke inhoudingen op de loonbetaling.

Artikel 9.

De werkgever zal de werknemer een exemplaar van de CAO Nederlandse Orkesten alsmede latere wijzigingen daarop doen toekomen.

Artikel 10.

Bij deze arbeidsovereenkomst gelden de volgende bijzondere voorwaarden (waaronder die voor duobanen):

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te, de

de werknemer

de werkgever

Bijlage II: Salarisschaal en toeslagen

Er zijn drie categorieën salarisschalen, aangeduid met 100%, 110% en 115%. Het Residentie Orkest en het Nederlands Philharmonisch Orkest en Nederlands Kamer Orkest hanteren de 110%-salarisschaal. Het Rotterdams Philharmonisch Orkest hanteert de 115%-salarisschaal. De overige orkesten, partij bij deze CAO, hanteren de 100%-salarisschaal:

Salarisschaal en toeslagen per 1 oktober 2008 en per 1 januari 2009

Met ingang van 1 januari 2009 gelden de onderstaande salarisschaal en toelagen per maand (inclusief een verhoging van 1,5% per 1 januari 2009).

1. Salarisschaal (CAO artikel 6, lid 1)

Dienst-jaren	Maandsalaris		Maandsalaris		Maandsalaris	
	100%		110%		115%	
	1-10-08	1-1-09	1-10-08	1-1-09	1-10-08	1-1-09
	€		€	€	€	€
0	2239	2272	2463	2500	2575	2613
1	2317	2352	2549	2587	2664	2704
2	2397	2433	2637	2676	2757	2798
3	2476	2513	2724	2765	2848	2890
4	2555	2594	2811	2853	2939	2983
5	2642	2681	2906	2950	3038	3084
6	2727	2768	3000	3045	3136	3184
7	2766	2807	3042	3088	3181	3228
8	2803	2845	3084	3130	3224	3272
9	2844	2887	3128	3175	3271	3320
10	2885	2928	3173	3221	3317	3367
11	2926	2970	3219	3267	3365	3416
12	2963	3007	3259	3308	3407	3458
13	3001	3046	3301	3351	3451	3503
14	3037	3083	3341	3391	3493	3545
15	3073	3119	3380	3431	3534	3587

2. Toeslagen bijzondere functies (CAO artikel 6, lid 3)

Maand-salaris	100%		110%		115%	
	1-10-08	1-1-09	1-10-08	1-1-09	1-10-08	1-1-09
	€	€	€	€	€	€
A	153	156	169	171	176	179
B	322	327	354	359	370	376

3. Toeslagen bij-instrumenten (CAO artikel 6, lid 6)

- a. De bespeler van een regelmatig gebruikt gelijksoortig bij-instrument (zie schema) ontvangt een vaste maandelijkse toeslag van:

Maand-salaris	100%		110%		115%	
	1-10-08	1-1-09	1-10-08	1-1-09	1-10-08	1-1-09
	€	€	€	€	€	€
	73	74	81	82	84	86

- b. De bespeler van een zelden gebruikt gelijksoortig bij-instrument (zie schema) ontvangt, indien de musicus deze bespeelt op grond van de partituur of op verzoek van de dirigent, per werkzaamheid een vergoeding ter grootte van 50% van het remplaçantentariaf.
- c. De bespeler van een van de diverse gelijksoortig bij-instrumenten (zie schema) ontvangt een ad hoc af te spreken vergoeding.
- d. De bespeler van een ongelijksoortig bij-instrument (d.w.z. een niet in het schema genoemd instrument) ontvangt een vaste maandelijkse toeslag van:

Maand-salaris	100%		110%		115%	
	1-10-08	1-1-09	1-10-08	1-1-09	1-10-08	1-1-09
	€	€	€	€	€	€
	146	148	161	163	168	171

- e. Met de musicus, die tot 1 oktober 2005 een structurele toelage ontving, die door de inwerkingtreding van bovenstaande nieuwe regeling komt te vervallen dan wel vervangen wordt door een incidentele toelage, wordt een overgangsregeling overeengekomen, waarbij de structurele toelage in een periode van 3 jaar geleidelijk wordt afgebouwd.
- f. Indien de werkgever en de werknemer op initiatief van de werkgever overeenkomen om een op 1 oktober 2005 bestaande contractuele verplichting tot het bespelen van een bij-instrument te beëindigen, is de sub e. bedoelde overgangsregeling van toepassing, indien deze contractuele verplichting op het moment van beëindigen tenminste 10 jaar van kracht is geweest.

Schema gelijksoortige bij-instrumenten ¹			
<i>Bespeler</i>	<i>regelmatig</i>	<i>zelden</i>	<i>diversen</i>
Fluit	Piccolo	Basfluit	Traverso
	Altfluit •	Altfluit •	Blokfluit
Hobo	Althobo	Heckelfoon / Baritonhobo	Barokhobo
	Oboe d'amore •	Oboe d'amore •	Barok Oboe d'amore
			Oboe da caccia
Klarinet (A en Bes)	Basklarinet	Altklarinet	
	Es klarinet	Contrabasklarinet	
	Bassethoorn •	Bassethoorn •	
	c klarinet/d klarinet •	c klarinet/d klarinet •	
Fagot	Contrafagot		
Hoorn	Wagnertuba •	Wagnertuba •	Corno da caccia
			diverse stemmingen
Trompet (C en Bes)	d/es of Piccolotrompet	Bugel	Baroktrompet
	Cornet		diverse stemmingen
	Duitse trompet •	Duitse trompet •	
Trombone (tenor)	Alttrombone	Euphonium	
		Bastrompet	
Bastrombone		Contrabastrombone	
Tuba		Cimbasso	
Harp			
Viool		Altviool	Barokviool
			Viola d'amore
Altviool		Viool	Viola d'amore
			Barokaltviool
Cello			Gamba
			Barokcello
Contrabas			Violone

• Kan per orkest verschillen. De keuze kan gemaakt worden tussen regelmatig of zelden.

¹ Voor niet-genoemde instrumenten dient de lijst als referentiekader.

4. Kleine ensembletoeslag (CAO artikel 3, lid 12 sub c)

De in CAO artikel 3, lid 12 sub c bedoelde toeslag bedraagt € 110,- bruto voor de eerste drie uitvoeringen in een seizoen per uitvoering als het een zelfstandig programma(onderdeel) betreft.

Voor de 4e t/m de 8e uitvoering in een seizoen is de toeslag 80% van dit bedrag.

Voor de 9e t/m de 15e uitvoering 70% van dat bedrag; vanaf de 16^e uitvoering 60% van dit bedrag.

5. Eindejaarsuitkering (CAO artikel 6, lid 2)

De werknemer die het hele jaar fulltime in dienst is geweest ontvangt een eindejaarsuitkering van € 917,- bruto.

6. Vergoeding radio-opname (CAO artikel 8.3.1 sub a)

De in CAO artikel 8.3.1. sub a bedoelde vergoeding bedraagt € 25,- bruto.

7. Vergoeding TV-opname (CAO artikel 8.3.1. sub b)

De in CAO artikel 8.3.1. sub b bedoelde vergoeding bedraagt voor uitvoeringen van:

- . korter dan 60 minuten: € 180,- bruto;
- . 60 tot 180 minuten: € 225,- bruto;
- . langer dan 180 minuten: € 225,- bruto plus 1/180 van € 225,- bruto voor elke minuut dat de uitvoering langer dan 180 minuten duurt.>

8. Vergoeding cd-, cd-rom- of dvd-opname (CAO artikel 8.3.2)

De in CAO artikel 8.3.2 bedoelde vergoeding bedraagt:

- voor een commerciële cd, cd-rom- of dvd € 115,- bruto;
- voor cd, cd-rom- of dvd in eigen beheer € 90,- bruto;
- voor een dvd, waarop de musici meer dan 50% van de tijd in beeld zijn, een opslag van 25% op het van toepassing zijnde dvd-tarief.

Bovengenoemde vergoeding heeft betrekking op één schijfje van maximaal 80 minuten; bij overschrijding wordt de vergoeding naar rato verhoogd. Voor de medewerking aan een productie bestaande uit meerdere schijfjes bedraagt de vergoeding:

- voor een dubbel-cd: 150% van de vergoeding
- voor een box van drie cd's: 200% van de vergoeding
- voor een box van vier cd's: 225% van de vergoeding
- voor de vijfde en elke volgende cd: 20% van de vergoeding in een box

Voor de werknemer, die niet aan alle schijfjes van een box heeft meegewerkt, geldt een vergoeding op basis van het aantal schijfjes waaraan hij heeft meegewerkt.

9. Gekostumeerd optreden (CAO artikel 3, lid 13)

De werknemer die gekostumeerd op het toneel een partij vertolkt, ontvangt per voorstelling een toeslag overeenkomstig het door de Nederlandse Opera hiervoor gehanteerde tarief dat € 44,- bruto bedraagt. Voor een repetitie ten behoeve van gekostumeerd optreden van maximaal 3 uur ontvangt de werknemer een tegemoetkoming van € 22,- (bruto) en voor elk overschrijdend uur € 7,- (bruto). Deze toeslag staat los van de kleine ensembletoeslag bedoeld in CAO artikel 3, lid 12 sub c en punt 4 van deze Bijlage.

Bijlage III: Vergoedingen (CAO artikel 16)

1. Regeling verhuiskostenvergoeding

- a. De werknemer komt in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding bij verhuizing naar een woning in een straal van 10 km rondom de standplaats. Dit indien de oude woning meer dan 10 km van de standplaats was verwijderd.
- b. De werknemer komt eveneens in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding indien door zijn verhuizing de afstand tussen zijn woning en de standplaats met tenminste 50% en tenminste 10 km wordt bekort en de afstand tussen de nieuwe woning en de plaats van de dienstbetrekking maximaal 35 km bedraagt.
- c. De vergoeding wordt, voorzover dit binnen de fiscale regels valt, netto verstrekt tot maximaal twee jaar na de ingangsdatum van het dienstverband voor onbepaalde tijd.
- d. De vergoeding bedraagt 12% van het jaarsalaris van de werknemer met een maximum van € 5.445,--.
- e. De tegemoetkoming in de kosten voor het overbrengen van de inboedel worden verstrekt op declaratiebasis tot een maximum van € 3.403,--.
- f. Indien de werknemer geen eigen huishouding voert, of deze niet naar de nieuwe woning wordt overgebracht, maar een kamer met gebruikelijke stoffering en meubilering bewoont, wordt hem uitsluitend een vergoeding toegekend voor de werkelijk gemaakte herinrichtingskosten tot maximum 4% van het jaarsalaris, alsmede een bedrag van € 68,-- voor elk tot het gezin behorend medeverhuizend en ten laste van de werknemer komend kind.
- g. 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.

2. Tegemoetkoming studiekosten

Aan de werknemer die vrijwillig les neemt, zal indien de werkgever dit les nemen in het belang acht van het orkest en de keuze van het instituut of leraar de instemming van de werkgever heeft, een vergoeding worden toegekend overeenkomstig onderstaande regeling:

- a. De vergoeding zal ten hoogste 75% van de gemaakte kosten voor lessen en reizen bedragen (dit laatste op basis van openbaar vervoer) met inachtneming van het gestelde in b.
- b. De vergoeding bedraagt ten hoogste € 1.135,-- per jaar.
- c. De vergoeding wordt als voorschot verleend.
- d. Na beëindiging van de studie wordt voor elke zes maanden die de werknemer in dienst blijft een kwart van het voorschot kwijtgescholden.
- e. Bij beëindiging van het dienstverband zal het nog openstaande deel direct opeisbaar zijn.
- f. Bij voortijdige beëindiging van de studie kan het gehele voorschot direct opeisbaar worden in welk geval eventueel met de werkgever een regeling omtrent de terugbetaling kan worden getroffen.

3. Verzekering instrumenten

- a. Voor rekening van de werkgever zijn All Risk met werelddekking volgens clause G 13 van de vereniging van transportassuradeuren verzekerd: niet meer dan twee hoofdinstrumenten en niet meer dan twee gecontracteerde bij-instrumenten die de werknemer voor zijn werkzaamheden in het orkest gebruikt.
- b. Tot de ad a genoemde instrumenten worden tevens geacht te behoren: de foedraals c.q. instrumentenkisten, alsmede de losse onderdelen van de instrumenten.
- c. De verzekering geldt voor de volgende maximale taxatiewaarden:
 - 1e hoofdinstrument: maximaal de taxatiewaarde;
 - 2e hoofdinstrument: maximaal € 18.000;
 - 1e bij-instrument: maximaal de taxatiewaarde;
 - 2e bij-instrument: maximaal € 9.000.
- d. Per strijker kunnen maximaal twee strijkstokken worden verzekerd:
 - 1^e strijkstok: maximaal de taxatiewaarde
 - 2^e strijkstok: maximaal € 9.000
- e. 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.
- f. Kosten gemaakt wegens hertaxatie komen ten hoogste eenmaal per twee jaar, dan wel eenmaal per jaar voor 50% voor rekening van de werkgever, indien deze hertaxatie althans geschiedt door een door de werkgever erkend taxateur.
- g. Indien een werknemer zijn instrument zelf reeds all risk heeft verzekerd en hij deze verzekering wil aanhouden, wordt hem een vergoeding verleend tot een bedrag dat de werkgever zou hebben betaald, mits door de werknemer de ad e genoemde bescheiden zijn overgelegd. De werknemer heeft het recht de in lid a t/m d genoemde verzekering op eigen kosten aan te vullen.
- h. De werkgever aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade voortvloeiende uit beschadiging of verlies van instrumenten van werknemers, indien deze onverzekerd is en voorzover deze het verzekerde bedrag, genoemd in lid c en lid d mocht te boven gaan.
- i. 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.
- j. In bijzondere omstandigheden, zoals bij privé-gebruik of ongunstig schadeverloop, kan een verzekering met een eigen risico voor de werknemer worden afgesloten.

- k. Andere door de werknemer te gebruiken instrumenten voorzover 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.
- l. De werknemer zal tweejaarlijks op kosten van de werkgever de verzekerde instrumenten laten taxeren, tenzij de verzekeringsvoorwaarden anders bepalen.

4. Kleding

- a. Tenzij de kleding door het orkest wordt aangeschaft en aan de werknemers verstrekt, ontvangt de werknemer voor de bestrijding van de kosten van kleding als bedoeld in artikel 3, lid 11, van de CAO bij overlegging van (een) nota ('s) een tegemoetkoming van per jaar € 200,-- netto.
Werknemers met een deeltijd dienstverband maken aanspraak op een volledige vergoeding.
- b. De werknemer heeft aanspraak op 1/12 van het jaarbedrag (€ 16,67 netto per maand) voor elke maand, dat hij in het betreffende jaar in dienst is. De werkgever kan de tegemoetkoming in maandelijkse termijnen uitbetalen
- c. De werknemer kan worden verplicht tot gedeeltelijke terugbetaling van de vergoeding indien hij op eigen verzoek het orkest verlaat binnen een termijn van 24 maanden na ontvangst van de vergoeding.
- d. De werkgever overlegt met de OR over de uitvoering van het onder a t/m c bepaalde.

5. Zorgverzekering

De werknemer ontvangt een werkgeversbijdrage in de kosten zorgverzekering van €17,50 bruto per maand per 1 januari 2009. Deze bijdrage wordt verrekend met de eventueel lokaal afgesproken bijdrage.

6. Tegemoetkoming tandheelkundige kosten blazers

Voor de werknemer die deel uitmaakt van de blazersgroepen zal de werkgever in de kosten van tandheelkundige verzorging een tegemoetkoming toekennen volgens onderstaande regeling.

- a. De werknemer draagt een eigen risico van € 113,-- per seizoen.
- b. Indien de kosten in een seizoen hoger zijn dan het bedrag van het eigen risico ontvangt de betreffende werknemer een netto-tegemoetkoming van 90% van de meerkosten met inachtneming van het gestelde ad c. en d.
- c. Het maximum bedrag van de tegemoetkoming omschreven ad b. is € 1.361,-- per seizoen.
- d. Indien de uit hoofde van het ad b. toegekende tegemoetkoming hoger is dan € 681,-- per seizoen wordt het meerdere bedrag als voorschot verleend met dien verstande dat voor elk half jaar dat de werknemer na de beëindiging van de behandeling in dienst blijft een derde van het voorschot komt te vervallen.
- e. De werknemer is verplicht om een aanvullende tandheelkundige verzekering af te sluiten. De werkgever zal een tegemoetkoming verstrekken in de aanvullende premie van € 10,57 bruto per maand per 1 januari 2008 (€ 11,43 bruto per maand per 1 januari 2009). De tegemoetkoming wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd op basis van de premie TandVerzorgd 3 in de FNV-Menzis-polis. Deze tegemoetkoming wordt verrekend met de eventueel lokaal afgesproken tegemoetkoming.

7. Vergoeding kosten instrumentonderhoud

- a. In dit artikel wordt onder 'het instrument' verstaan het instrument bedoeld in artikel 3, lid 7, sub a van de CAO.
- b. Ter compensatie van de onderhoudskosten van het instrument dat wordt ingezet voor een verplichting hoofdinstrument, ontvangt de werknemer met een volledig dienstverband de hieronder vermelde toepasselijke vergoeding, waarbij de garantiebedragen voor piccolo, c-klarinet, f-hoorn en harp van toepassing zijn op werknemers, die vóór 1 juli 2007 in dienst waren en de nieuwe bedragen op de werknemers, die op of na 1 juli 2007 in dienst zijn getreden:

	1-1-09	1-1-09	1-8-09	1-8-09
	per jaar	per maand	per jaar	per maand
viool	665,93	55,49	707,55	58,96
altviool	665,93	55,49	707,55	58,96
cello	942,70	78,56	1.019,70	84,97
contrabas	762,69	63,56	780,38	65,03
fluit	447,42	37,28	475,51	39,63
piccolo (garantie)	348,17	29,01	348,17	29,01
piccolo (nieuw)	343,37	28,61	343,37	28,61
hobo	955,19	79,60	963,51	80,29
althobo	1.250,69	104,22	1.356,82	113,07
klarinet (a- en bes-)	1.387,00	115,58	1.538,91	128,24
c-klarinet (garantie)	894,53	74,54	894,53	74,54
c-klarinet (nieuw)	769,98	64,16	769,98	64,14
basklarinet	1.485,85	123,82	1.670,02	139,17
fagot	1.246,53	103,88	1.352,66	112,72
contrafagot	1.581,57	131,80	1.799,04	149,92
hoorn	483,84	40,32	541,06	45,09
f-hoorn (garantie)	297,80	24,82	297,80	24,82
f-hoorn (nieuw)	108,21	9,02	108,21	9,02
trompet (bes- en c-)	881,31	73,44	1.019,70	84,97
piccolotrompet	420,37	35,03	509,85	42,49
trombone	461,99	38,50	551,47	45,96
alttrombone	461,99	38,50	551,47	45,96
bastrombone	466,15	38,85	556,67	46,39
c-tuba	493,20	41,10	593,09	49,42
f-tuba	493,20	41,10	593,09	49,42
harp (garantie)	794,89	66,24	794,89	66,24
harp (nieuw)	706,51	58,88	706,51	58,88

De bedragen voor vergoeding van onderhoudskosten, met uitzondering van de gegarandeerde vergoedingen voor piccolo, c-klarinet, f-hoorn en harp, worden jaarlijks per januari geïndexeerd op basis van het consumentenprijsindexcijfer (alle huishoudens afgeleid) van de maand oktober van dat jaar ten opzichte van de maand oktober van het voorafgaande jaar. De bevrozing van bedoelde garantievergoedingen geldt tot zij door de geïndexeerde nieuwe vergoedingen zijn ingehaald.

- c. De werknemer die geacht wordt het instrument dat wordt ingezet voor een verplichting hoofdinstrument, uitsluitend in te zetten voor de individuele voorbereiding van partijen (bijvoorbeeld contrabas, harp, tuba), ontvangt een vergoeding van 60% van het toepasselijke bedrag genoemd sub b. Indien dit tot een lagere vergoeding leidt, dan de werknemer op 1 januari 2006 ontving, wordt een regeling getroffen, waarbij het meerdere in 3 jaar wordt afgebouwd.
- d. De werknemer die geacht wordt het instrument regelmatig (in de zin van Bijlage II, punt 3, sub a) in te zetten voor een verplichting bij-instrument, ontvangt een vergoeding van 60% van het op het gelijksoortig of ongelijksoortige hoofdinstrument toepasselijke bedrag genoemd sub b.
- e. De werknemer met een parttime dienstverband ontvangt de vergoedingen sub b t/m d 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

8. Tegemoetkoming kosten vakliteratuur

a. De werknemer heeft ten laste van het Fonds Vergoedingen Orkestmusici (FVO) per kalenderjaar aanspraak op een tegemoetkoming kosten vakliteratuur van € 123,- netto, indien hij het hele jaar fulltime in dienst geweest is. De werkgever kan de tegemoetkoming achteraf in één keer uitbetalen uiterlijk in de maand april van het daarop volgende kalenderjaar; de werkgever kan de tegemoetkoming ook gedurende het betreffende kalenderjaar in maandelijkse termijnen uitbetalen.

De werknemer met een parttime-dienstverband heeft aanspraak op een tegemoetkoming naar rato van zijn dienstverband.

De werknemer, die een deel van het kalenderjaar, waarop de uitkering betrekking heeft, in dienst geweest is, heeft aanspraak op een tegemoetkoming naar rato van het aantal maanden, dat hij in het betreffende kalenderjaar in dienst geweest is. De werknemer, die in de loop van het kalenderjaar uit dienst gaat, heeft aanspraak op de naar rato berekende tegemoetkoming bij het einde dienstverband.

b. De tegemoetkoming wordt per januari geïndexeerd op basis van de mutatie van de Consumentenprijsindex (alle huishoudens, afgeleid) van de maand oktober ten opzichte van de maand oktober van het daaraan voorafgaande jaar..

9. Séjourregeling

De séjours worden jaarlijks per september geïndexeerd op basis van de mutatie van het Consumentenprijsindexcijfer (alle huishoudens restaurants cafés, kantine) van de maand juli van dat jaar ten opzichte van de maand juli van het voorafgaande jaar. Per 1 september 2008 resp 2009 gelden de volgende bedragen:

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 € 4,37 (per 1 sept. 2008) en € PM (per 1 sept. 2009) ;
- b. Bij vertrek van het collectieve vervoer op of na 17.00 en voor 18.00 uur: een vergoeding van € 5,27 (per 1 sept. 2008) en € PM (per 1 sept. 2009);

- c. Bij vertrek van het collectieve vervoer voor 12.00 uur en terugkomst in de standplaats voor 19.00 uur: een lunchvergoeding van € 7,32 (per 1 sept. 2008) en € PM (per 1 sept. 2009) en een vergoeding (ten behoeve van kleine consumpties en daggeld) van € 4,37 (per 1 sept. 2008) en € PM (per 1 sept. 2009);
- d. Bij werkzaamheden tijdens de ochtend tot 13.00 uur een vergoeding (ten behoeve van kleine consumpties en daggeld) van € 4,37 (per 1 sept. 2008) en € PM (per 1 sept. 2009);
- 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 € 4,37 (per 1 sept. 2008) en € PM (per 1 sept. 2009);
- f. Bij vertrek van het collectieve vervoer voor 17.00 uur: een vergoeding (ten behoeve van kleine consumpties, daggeld en diner) van € 23,33 (per 1 sept. 2008) en € PM (per 1 sept. 2009);
- 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 € 30,67 (per 1 sept. 2008) en € PM (per 1 sept. 2009).

Séjours bij werkzaamheden in de standplaats:

- a. De werknemer ontvangt een koffiegeld van € 86,11 (per 1 sept. 2008) en € PM (per 1 sept. 2009) per seizoen (€ 7,18 per maand per 1 sept. 2008 en € PM per maand per 1 sept. 2009). De werknemer met een deeltijdienstverband ontvangt deze vergoeding pro rato.
- b. 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.

10. Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer

- a. De werknemer, die op een afstand van meer dan 10 km van de standplaats woont, komt met inachtneming van de volgende bepalingen in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van zijn woon-werkverkeer.
- b. De tegemoetkoming is afhankelijk van de afstand woonplaats-standplaats en de omvang van het dienstverband, zoals in onderstaande tabel is weergegeven.

Afstand woonplaats – standplaats in km's	Vergoeding per maand fulltimer	Vergoeding per maand full-timer
	1-1-2008	1-8-2009
	€	€
0 tot 10	0	0
10 tot 15	25	33
15 tot 20	50	67
20 tot 25	75	100
25 tot 30	100	134
30 tot 35	125	167
35 of meer	150	200

- c. Met werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd zal een tijdelijk hogere tegemoetkoming worden afgesproken dan de voor 2007 en 2008 geldende bedragen.

- d. Lokale regelingen, die in positieve zin afwijken van bovenstaande regeling, blijven gehandhaafd.

11. Reiskostenvergoeding indien geen collectief vervoer.

De werkgever is verantwoordelijk voor het regelen van het vervoer bij een werkzaamheid buiten de standplaats.

Indien door de werkgever geen collectief vervoer is geregeld voor een werkzaamheid buiten de standplaats, krijgt de werknemer een tegemoetkoming in de reiskosten van € 0,19 per km of de kosten openbaar vervoer 2^e klas.

Bijlage IV: Levensloopsparen, -verlof (CAO artikel 9, lid 9)

1. Levensloopsparen:

- a. de werknemer krijgt per 1 januari 2006 een maandelijkse werkgeversbijdrage ten behoeve van levensloopsparen van 0,3% van zijn maandinkomen; de werknemer, die niet deelneemt aan levensloopsparen, krijgt deze werkgeversbijdrage maandelijks uitbetaald;
- b. de werknemer kan zijn overwerkvergoeding en/of meerwerkvergoeding aanwenden voor levensloopsparen. De overwerk/meerwerkuren die uitgaand boven de contractuele arbeidsduur worden daarbij op basis van het salaris omgerekend in een bedrag ten behoeve van het levensloopsparen.

2. Het opnemen van levensloopverlof:

- a. voor het opnemen van levensloopverlof kan de werknemer indien van toepassing gebruikmaken van het wettelijk recht op ouderschapsverlof en lang zorgverlof en op de in bijlage X opgenomen regeling sabbatical verlof;
- b. voorts heeft de werknemer recht op het opnemen van levensloopverlof direct voorafgaand aan zijn pensionering;
- c. voor het overige moet de werknemer in overleg met de werkgever afspraken maken over het opnemen van levensloopverlof;
- d. het levensloopverlof wordt opgeschort:
 - na een aaneengesloten ziekteperiode van 28 dagen zolang de ziekte duurt, tenzij het levensloopverlof direct voorafgaat aan pensionering;
 - tijdens zwangerschaps-, bevallingsverlof.De opschorting laat de afgesproken einddatum van het verlof onverlet.

3. De rechtspositie tijdens het levensloopverlof:

- a. Op het levensloopverlof is van overeenkomstige toepassing het bepaalde in de punten 9 tot en met 14 van de in bijlage X opgenomen regeling sabbatical verlof, met dien verstande:
 - dat de Ouderdomspensioen (OP)- en Nabestaandenpensioen (NP)-opbouw en -premie bij een inkomen tijdens het levensloopverlof, dat lager is dan 70% van het pensioengevend inkomen, naar rato is;
 - dat voortzetting van de OP- en NP-opbouw tegen een leeftijdafhankelijke premie vanaf het 2^e jaar een vrije keus van de werknemer is, zij het dat de AAOP- , FPU- verzekering en -premie alsmede en NP- verzekering (voor overlijden vóór 65 jaar) en -premie wel verplicht doorlopen;
 - dat punt 13 van bijlage X niet van toepassing is bij levensloopverlof direct voorafgaand aan pensionering.
- b. De eerste maximaal twaalf maanden van een levensloopverlofperiode tellen in afwijking van het onder a bepaalde wel mee als diensttijd voor de periodieke verhoging en de jubileumuitkering.

4. Terugkeer in de oude functie:

na afloop van het levensloopverlof treedt de aanstelling bij het orkest weer volledig in werking, tenzij het levensloopverlof direct voorafgaand aan pensionering betreft.

Bijlage V: Reglement voor de Vaste Commissie (CAO artikel 18)

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 het CNO 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 van de Commissie

1. De Commissie regelt haar eigen werkwijze (deze is op te vragen bij het secretariaat).
2. 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

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

Artikel 5

Het secretariaat van de Commissie is gevestigd te Amsterdam, Herengracht 174, (postcode 1016 BR).

Artikel 6

- 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

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

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

Artikel 8

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

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

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

Artikel 11

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

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

De Commissie geeft haar bindend advies uiterlijk binnen 6 weken na de laatste zittingdatum, 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 vice-voorzitter 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

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 het CNO en voor de helft ten laste van de vakverenigingen.

Bijlage VI: Overzicht van niet van toepassing zijnde artikelen of afwijkingen hiervan zoals aangegeven voor het Rotterdams Philharmonisch Orkest

In verband met het feit dat werknemers in dienst van het RPhO ambtenaar zijn bij de gemeente Rotterdam en voor hen een BAO (Bijzonder arbeidsvoorwaarden reglement voor orkestleden) geldt in aanvulling op het ambtenarenreglement, dient overal waar 'CAO' staat dit gelezen te worden als 'BAO'.

- Artikel 1 - onder c., s., v. (ambtenarenreglement R'dam van toepassing)
- Artikel 2 - de leden 6, 9, 12, 13 (ambtenarenreglement R'dam van toepassing)
- Artikel 3 - de leden 5, 6 (ambtenarenreglement R'dam van toepassing), 8d i.p.v. artistieke commissie de OR, 15 (ambtenarenreglement R'dam van toepassing) en 17 (alternatieve regeling).
- Artikel 4 - geheel (ambtenarenreglement R'dam van toepassing).
- Artikel 5 - lid 14 (alternatieve regeling)
- Artikel 6 - leden 7, 8 (ambtenarenreglement R'dam van toepassing), 10b (alternatieve regeling), 10, 11 (ambtenarenreglement R'dam van toepassing).
- Artikel 7 - geheel (alternatieve regeling)
- Artikel 9 - leden 1, 2, 4 t/m 6 (ambtenarenreglement R'dam van toepassing), 7a (alternatieve regeling)
- Artikel 10 - leden 6 t/m 9 (ambtenarenreglement R'dam van toepassing)
- Artikel 12 - geheel (ambtenarenreglement R'dam van toepassing)
- Artikel 13 - geheel (ambtenarenreglement R'dam van toepassing)
- Artikel 14 - geheel (ambtenarenreglement R'dam van toepassing)
- Artikel 15 - geheel (ambtenarenreglement R'dam van toepassing)
- Artikel 17 - geheel (eigen reglement)
- Bijlage I - geheel (alternatief model)
- Bijlage III - punt 1, 5, 10 en 11 (ambtenarenreglement R'dam van toepassing)
- Bijlage IV - geheel (ambtenarenreglement R'dam van toepassing)
- Bijlage V - van toepassing voorzover de inhoud van de CAO/BAO geldt en niet in strijd is met de rechtspositie van de ambtenaar

Bijlage VII: Regelingen Rotterdams Philharmonisch Orkest/Residentie Orkest

Zie de lokale regeling van het RPhO respectievelijk het RO m.b.t. het maximum aantal werkzaamheden en het meerwerk.

Bijlage VIII: Regelingen Rotterdams Philharmonisch Orkest/Residentie Orkest

Zie de lokale regeling van het RPhO respectievelijk het RO m.b.t. het maximum aantal werkuren.

Bijlage IX: Bestaande wettelijke verlofregelingen

Soort verlof	Inkomsten	Duur
1. Zwangerschapsverlof	Doorbetaling ter hoogte van het loon. Wordt deels gefinancierd aan werkgever uit het Algemeen Werkloosheidsfonds.	16 weken (arbeidsverbod van 10 weken)
2. Ouderschapsverlof Verzorging kinderen tot 8 jaar.	Onbetaald.	Maximaal 26 weken. (mag in deeltijd of in verschillende delen worden opgenomen, verspreid over een jaar)
3. Calamiteitenverlof Voor oplossen van onverwachte problemen thuis.	Werkgever betaalt 100 % salaris (met als bovengrens het maximaal dagloon) door.	Overeen te komen tussen werkgever en werknemer. Indien het calamiteitenverlof overgaat in kortdurend zorgverlof eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag.
4. Adoptieverlof Voor ouders van adoptiekinderen.	Uitkering ter hoogte van 100 % van het salaris (met als bovengrens het maximum dagloon) voor elk van beide (werkende) ouders. Wordt gefinancierd uit Alg. Werkloosheidsfonds.	Maximaal 4 weken aaneengesloten per ouder.
5. Kortdurend Zorgverlof Ziekte kind, partner of ouder.	Werkgever betaalt 70 % van het salaris (met als bovengrens het maximum dagloon) door.	Jaarlijks maximaal twee maal de arbeidsduur per week
6. Bevallings-/Kraamverlof	Werkgever betaalt volledig het salaris door	2 dagen na de bevalling van de echtgenote/partner of degene van wie hij het kind erkent.
7. Langdurend zorgverlof Levensbedreigende ziekte partner, kind of ouder.	Onbetaald	Jaarlijks maximaal zes maal de arbeidsduur per week.

Bijlage X: Sabbatical verlof (CAO artikel 9, lid 8)

Deze regeling gaat in per 1 april 2002. De reeds bestaande afspraken ten aanzien van sabbatical tussen werkgever en werknemer, zullen voor deze individuele gevallen blijven bestaan.

1. 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. Aldus kan het *sabbatical* ook voor het orkest zijn vruchten afwerpen.
2. Met inachtneming van de hierop volgende bepalingen, zal de beslissing of een werknemer gebruik mag maken van een *sabbatical* in overleg tussen de werknemer en de werkgever plaatsvinden. Zowel de individuele belangen van de medewerker als de bedrijfsbelangen van het orkest zullen daarbij in aanmerking worden genomen.
3. Een verzoek tot *sabbatical* kan worden gedaan, indien de werknemer zes jaar onafgebroken in dienst van het orkest is. Telkens na een onafgebroken diensttijd van zes jaar na afloop van het *sabbatical*, ontstaat weer opnieuw het recht tot een verzoek tot *sabbatical*.
4. Er kunnen gelijktijdig niet meer dan twee werknemers (in het geval van tutti-speler niet meer dan vier) per orkest met *sabbatical* zijn, en per instrumentgroep in principe niet meer dan één werknemer.
5. Een verzoek tot *sabbatical* moet tenminste een half jaar voorafgaand aan de aanvang van de *sabbatical*-periode worden ingediend.
6. Het verzoek wordt schriftelijk gedaan en is tenminste voorzien van een motivatie van de verloftijd.
7. De werkgever neemt de beslissing tot het wel of niet toekennen van een *sabbatical*. De redenen voor een eventuele afwijzing van een dergelijk verzoek worden schriftelijk aan de werknemer meegedeeld en zo nodig mondeling toegelicht.
8. 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.
9. De werknemer die een *sabbatical* aanvaardt verplicht zich tot nakoming van de gemaakte afspraken omtrent de datum van terugkeer.
10. 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.
11. 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.
12. De werknemer is verplicht verzekerd te blijven voor de duur van het *sabbatical* tegen ziektekosten. De vergoeding van de loonafhankelijke premie zorgverzekering en de bijdrage op grond van CAO-bijlage III punt 5 en punt 6 sub e zullen worden betaald door de werkgever, terwijl het werknemersdeel wordt betaald door de werknemer.

13. Indien de werknemer besluit om binnen twee jaar na beëindiging van het *sabbatical* uit dienst te treden, worden de door het orkest tijdens de verlofperiode betaalde werkgeverspremies voor pensioen en ziektekostenverzekering van de betreffende werknemer teruggevorderd. Met dien verstande dat voor elke hele kalendermaand die is verstreken sinds de beëindiging van het *sabbatical* 1/24 deel van het totaal op het terug te betalen bedrag in mindering wordt gebracht.
14. De pensioenopbouw bij het ABP van de werknemer wordt gedurende de periode van sabbatical verlof uit hoofde van het ABP Pensioenreglement verplicht tegen doorsneepremie 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 XI: Protocol

A. Sociale partners hebben het Visiedocument “We gaan het verdienen, we zijn het waard” (februari 2009) opgesteld. Partijen streven ernaar in de loop van 2009 een vernieuwde CAO 2010-2011 af te sluiten.

B. CAO-artikel 8 inzake Beeld- en geluidopnamen wordt op basis van een inventarisatie van lokaal afgesproken mediaplannen/maatwerkvergoedingen en het gebruik van “experimentele media” vóór 1 oktober 2009 geëvalueerd.

C. Partijen stellen een werkgroep Vergoeding instrumentonderhoud in met als opdracht om:
- te bezien welke detailleringen van en aanvullingen op de bestaande regeling (CAO-bijlage III, punt 7) aangebracht moeten worden, wat betreft ontbrekende instrumenten (zoals enkel-, dubbel-, trippelhoorn) en situaties, waar de onderhoudsvergoeding moet worden gesplitst, omdat het onderhoud slechts ten dele ten laste komt van de werknemer, bijvoorbeeld bij strijkers splitsen in onderhoud instrument, snaren, stokbehering en toebehoren en bijvoorbeeld bij blazers in onderhoud instrument en kosten i.v.m. het maken van rieten, eventuele mondstukken en verdere toebehoren;

- daarover vóór 1 juli 2009 te rapporteren.

Op basis daarvan spreken partijen een per 1 augustus 2009 in te voeren aanpassing van de regeling vergoeding kosten instrumentonderhoud af.

D. Partijen verzoeken het SFO-bestuur te bewerkstelligen, dat het oormerk van de middelen voor de Regeling Loopbaanbeleid ongedaan gemaakt wordt, opdat het SFO meer vrijheid heeft om de middelen te verdelen over de uitvoering van de Regeling Loopbaanbeleid en andere bestemmingen.

E. Actiepunten Sociaal Fonds Orkesten (SFO) m.b.t. levensfasebewust personeelbeleid: het bevorderen van de ontwikkeling van beleid en faciliteiten m.b.t.:

- functionerings/loopbaanevaluatiegesprekken;

- extern loopbaanadvies;

- verbreding van het takenpakket van de (oudere) musicus;

- scholingsfaciliteiten ten behoeve van interne of externe herplaatsing in andere functies.

F. De werknemer kan aan de werkgever verzoeken bij te dragen aan door de werknemer in het belang van zijn re-integratie te maken medische kosten, voorzover die niet door zijn verzekering gedekt worden.

G. De CAO-partijen zullen samen met het ABP de mogelijkheden van verbetering van de bestaande mogelijkheden om eerder met pensioen te gaan onderzoeken.

Daartoe willen partijen in eerste instantie in kaart gebracht hebben:

- het effect van de VPL-aanpassing van het ABP-Pensioenreglement op de pensioenleeftijd van werknemers geboren vóór 1950 resp. na 1949;

- de bestaande mogelijkheden om extra ouderdomspensioen op te bouwen om de pensioenleeftijd te vervroegen;

- de bestaande mogelijkheden van deeltijdpensioen tussen 60 en 65 jaar;

- de bestaande mogelijkheden van voortzetting van de pensioenopbouw bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid.

Voorts willen partijen, afhankelijk van de uitkomsten van bovenbedoelde inventarisatie van de bestaande situatie, geïnformeerd worden over de opties voor aanvullende maatwerkregelingen voor de orkestensector om de mogelijkheden van vervroegd (deeltijd)pensioen zoveel mogelijk te verbeteren en de daarmee gemoeide kosten

H. CAO-partijen zullen aandacht besteden aan de in de rapportage van de Werkgroep Vergoedingen (mei 2007) genoemde beroepskosten, waar de Werkgroep Vergoedingen geen prioriteit aan heeft kunnen geven.

I. CAO-partijen zullen bevorderen, dat vóór 1 januari 2008 in het overleg tussen de afzonderlijke orkesten en hun OR de overheveling van de uit de landelijke CAO geschrapte, orkestspecifieke bepalingen (zie punt 7.3/bijlage 9 van het Principe-akkoord dd.4-6-07) naar de lokale CAO wordt geregeld en op basis van een preadvies van de OR ter vaststelling aan de vakverenigingen wordt voorgelegd.

J. Holland Symfonia en de bonden, treden, gehoord de OR, in open en reëel overleg over een voorstel van Holland Symfonia om voor Holland Symfonia, in afwijking van het bepaalde in CAO-artikel 1 sub d, de regiostandplaats Amsterdam-Haarlem te hanteren.