

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

REMPLEÇANTEN NEDERLANDSE ORKESTEN

1 februari 2019 tot en met 31 maart 2020

VSR

SOM

FNV Media & Cultuur/Klassieke Muziek

Kunstenbond

## INHOUDSOPGAVE .

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>5</b>
<b>ARTIKEL 1</b> .....	<b>6</b>
DEFINITIES.....	6
<b>ARTIKEL 2</b> .....	<b>6</b>
ALGEMENE VERPLICHTINGEN .....	6
<b>ARTIKEL 3</b> .....	<b>6</b>
INDIENSTTREDING EN ONTSLAG.....	6
<b>ARTIKEL 4</b> .....	<b>7</b>
LOON.....	7
<b>ARTIKEL 5</b> .....	<b>8</b>
ANNULERING DOOR DE WERKGEVER .....	8
<b>ARTIKEL 6</b> .....	<b>8</b>
BEELD- EN GELUIDSOPNAMEN EN UITZENDRECHTEN .....	8
<b>ARTIKEL 7</b> .....	<b>9</b>
BUITENGEWOON VERLOF .....	9
<b>ARTIKEL 8</b> .....	<b>9</b>
INKOMEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....	9
<b>ARTIKEL 9</b> .....	<b>9</b>
VERPLICHTINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....	9
<b>ARTIKEL 10</b> .....	<b>10</b>
PENSIOEN.....	10
<b>ARTIKEL 11</b> .....	<b>11</b>
SÉJOUR/VERBLIJFKOSTEN .....	11
<b>ARTIKEL 12</b> .....	<b>11</b>
REISKOSTENVERGOEDING .....	11
<b>ARTIKEL 13</b> .....	<b>11</b>
VERZEKERING INSTRUMENT .....	11
<b>ARTIKEL 14</b> .....	<b>11</b>
VAKBONDSCONTRIBUTIE .....	11
<b>ARTIKEL 15</b> .....	<b>12</b>
WET OP DE IDENTIFICATIEPLICHT .....	12
<b>ARTIKEL 16</b> .....	<b>12</b>
KLEDING.....	12
<b>ARTIKEL 17</b> .....	<b>12</b>
PROEFSPEL.....	12

<b>ARTIKEL 18</b> .....	<b>12</b>
GESCHILLEN .....	12
<b>ARTIKEL 19</b> .....	<b>13</b>
DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST .....	13
<b>BIJLAGE 1</b> .....	<b>14</b>
DE LEDEN VAN DE VERENIGING VAN STICHTINGEN REPLAÇANTEN NEDERLANDSE ORKESTEN .....	14
<b>BIJLAGE 2</b> .....	<b>15</b>
A. LOON.....	15
B. VERGOEDING .....	15
<b>BIJLAGE 3</b> .....	<b>16</b>
Schematisch overzicht verlofregelingen en voorzieningen volgens de Wet arbeid en zorg . .....	16

## Collectieve arbeidsovereenkomst Remplaçanten Nederlandse Orkesten

Tussen de Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten en Stichting Omroep Muziek als partijen ter ene zijde en

FNV Media & Cultuur/Klassieke Muziek en de Kunstenbond als partijen ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

## **Preambule**

Deze CAO regelt de arbeidsvoorwaarden van de remplaçanten die worden ingezet bij de Nederlandse Orkesten via de door de Nederlandse orkesten opgerichte Stichtingen Remplaçanten. De Stichtingen vermeld in bijlage 1 verzorgen als werkgever de detachering bij de orkesten. Deze stichtingen hebben zich verenigd in de Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten, als partij bij deze CAO. Tevens regelt deze CAO de arbeidsvoorwaarden van de remplaçanten die ingezet worden bij de ensembles van Stichting Omroep Muziek.

Partijen realiseren zich dat de totstandkoming van deze CAO invloed kan uitoefenen op de binnen de Orkesten bestaande vaste formaties.

## **Protocol**

Partijen verklaren dat deze CAO geen aanleiding mag vormen tot het aantasten van die formaties. Deze cao betreft de musici ter vervanging en versterking van de vaste formatie.

Partijen betrokken bij de cao remplaçanten zijn het er over eens dat de inkomenspositie van de remplaçanten bij de Nederlandse orkesten aanmerkelijk verbeterd moet worden. De inkomens zijn gedurende een lange periode niet verhoogd waardoor de relatieve en absolute achterstand ten opzichte van de vaste musici is vergroot. Dit terwijl ook de inkomens van de vaste musici ten opzichte van referentiegroepen (docenten conservatoria en kunsteducatie) zijn achtergebleven.

Om bovenstaande reden heeft het verbeteren van de inkomenspositie van remplaçanten centraal gestaan bij deze onderhandelingen, waarbij partijen zich realiseren dat het inhalen van de vermeende achterstand niet op de korte termijn kan worden gerealiseerd gezien de financiële mogelijkheden en lopende prestatieafspraken met de subsidiegevers. Daarom kent het onderhandelingsresultaat een aantal stappen met het oog op het bereiken van een einddoel, namelijk dat er sprake is van fair practice en fair pay voor de remplaçanten. Dit kunnen de orkesten niet zelfstandig, gezien de hen ter beschikking staande budgetten en verplichtingen jegens het ministerie van OCW. Derhalve zal in het begin van 2019 een gezamenlijk actieplan opgesteld worden om gezamenlijk met de subsidiërende overheden in gesprek te gaan met als doel de inkomenspositie (waarbij rekening wordt gehouden met aspecten van de loonopbouw zoals forfait) en arbeidsvoorwaarden van de remplaçanten significant te verbeteren.

Partijen spreken af dat bij toekenning van extra gelden vanuit OCW in het kader van de loon- en prijsbijstelling een proportioneel deel wordt gereserveerd voor vaste musici en remplaçanten. De afspraken over de toedeling van deze gelden zijn aan de orde in de verschillende cao-overleggen.

Partijen kiezen ervoor de huidige regeling voort te zetten voor wat betreft de opbouw van wettelijke vakantieuren. Dit betekent dat de opbouw van wettelijke vakantieuren in de vorm van een toeslag als onderdeel van het loon wordt uitgekeerd. De door partijen overeengekomen toeslag van 7,1% wordt zichtbaar gemaakt op de loonstroken van de werknemers. Partijen zullen in het kader van hun gezamenlijke optrekken ter verbetering van de inkomenspositie van de remplaçanten uitgaan van een berekening van de achterstand ten opzichte van de vaste musici waarin de vakantieopbouw geen onderdeel is van het huidige loon maar waarin de opbouw van wettelijke vakantieuren plaatsvindt bovenop het nog vast te stellen loon. Voor 1 januari 2020 evalueren cao-partijen de pensioenregeling.

## **Artikel 1**

### **Definities**

a. Werknemer: de musicus, die op basis van een arbeidsovereenkomst als remplaçant in dienst is van een stichting remplaçanten met het oog op zijn inzet bij het betreffende orkest

dan wel de musicus met wie SOM een arbeidsovereenkomst heeft gesloten als remplaçant met het oog op zijn inzet bij een van de ensembles van SOM.

- b. Remplaçant: de musicus die door een orkest of ensemble wordt ingezet ter vervanging of versterking van de vaste formatie.
- c. Werkgever: Stichting Omroep Muziek (SOM) en de Stichtingen Remplaçanten van Nederlandse Orkesten aangesloten bij de Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten.
- d. Opdrachtgever: het orkest waarbij een remplaçant door een Stichting Remplaçanten tewerkgesteld is.
- e. Stichting Remplaçanten: de door de afzonderlijke, in bijlage I genoemde orkesten opgerichte stichting, die tot doel heeft remplaçanten bij het betreffende orkest tewerk te stellen.
- f. Detachering: de tewerkstelling van de werknemer door een stichting remplaçanten aan het orkest.
- g. Podiumactiviteit: repetitie, uitvoering, educatieve activiteit en/of beeld- of geluidsopname.
- h. Vaste musici: de werknemers op wie de CAO Nederlandse Orkesten, de CAO van Stichting Omroep Muziek, de CAO van Stichting Metropole Orkest dan wel de CAO van het Koninklijk Concertgebouworkest van toepassing is.
- i. Voorovereenkomst: een overeenkomst tussen werkgever en werknemer waarin is opgenomen dat er sprake is van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van het werkaanbod (productie) indien de werknemer gehoor geeft aan de oproep van de werkgever om als remplaçant werkzaam te zijn.

## **Artikel 2**

### **Algemene verplichtingen**

1. Deze CAO heeft een standaardkarakter, hetgeen inhoudt dat geen enkele afwijking is toegestaan, tenzij de mogelijkheid tot voor de werknemer positieve, afwijking uitdrukkelijk in de CAO is vermeld.
2. Partijen bij deze CAO verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te zullen komen.

### **Artikel 3**

#### **Indiensttreding en ontslag**

1. Vorm van het dienstverband  
Het dienstverband wordt aangegaan voor een bepaalde tijd. Artikel 668a van het BW is niet van toepassing, waardoor in geen enkel geval een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.<sup>1</sup>
2. Het dienstverband eindigt van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.
3. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met een stichting remplaçanten of Stichting Omroep Muziek stemt de werknemer ermee in dat hij/zij wordt gedetacheerd bij de opdrachtgever.
4. Artikel 628 BW is niet van toepassing.
5. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen.

### **Artikel 4**

#### **Loon**

1. De werknemer ontvangt m.i.v. 1 februari 2019 een loon volgens de in bijlage 2 opgenomen tabel. In individuele gevallen is afwijking mogelijk ten gunste van de werknemer. Het loon is inclusief opbouw vakantieuren en vakantietoeslag.
2. Voor een podiumactiviteit wordt de werkelijk benodigde tijd gerekend, met een minimum van 3 uur.
3. Als een podiumactiviteit meer dan drie uur duurt, wordt de werkelijke tijd naar boven afgerond in kwartieren.
4. Voor Stichtingen Remplaçanten geldt: Als een podiumactiviteit een pauze kent van meer dan één uur, wordt de activiteit beschouwd als twee afzonderlijke activiteiten en wordt voor iedere activiteit tenminste drie uur gerekend.
5. Thee- of koffiepauzes vallen binnen de arbeidstijden en worden als werktijd gerekend. Lunch- en/of dinerpauzes van 30 minuten of langer worden niet als werktijd gerekend.
6. De repetitie direct voorafgaand aan een concert geldt als onderdeel van dat concert en wordt als zodanig meegeteld in de podiumactiviteit, waarvoor de werknemer het in bijlage 2 genoemde concerttarief ontvangt. De wachttijd tussen deze repetitie en het concert, niet zijnde lunch- en/of dinerpauze van 30 minuten of langer, wordt meegerekend als werktijd.
7. Voor Stichtingen Remplaçanten geldt: een ochtendrepetitie direct voorafgaand aan een lunchconcert geldt als onderdeel van dat concert en wordt als zodanig meegeteld in de podiumactiviteit, waarvoor de

---

<sup>1</sup> Zie Regeling Ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter van 24 juni 2015, Staatscourant 2015 nr. 17972 van 30 juni 2015

werknemer het in bijlage 2 genoemde concerttarief ontvangt. Onder een lunchconcert wordt verstaan: een als concert aangekondigde uitvoering rond het middaguur van een programma voor publiek, die niet onderbroken kan worden om te repeteren. De wachttijd tussen deze repetitie en het concert, niet zijnde lunch- en/of dinerpauze van 30 minuten of langer, wordt meegerekend als werktijd.

Voor SOM geldt: lunchconcerten zijn openbare repetities en worden derhalve geteld als repetitie-uren.

8. Collectieve reistijd t.b.v. binnenlandse reizen wordt gehonoreerd met een tarief van € 4,10 per uur bruto (afgerond naar boven per halfuur).

Voor Stichtingen Remplaçanten geldt: De collectieve reistijd is de werkelijke tijd gerekend vanaf het moment van vertrek uit de standplaats van het orkest naar de concertlocatie, tot een half uur vóór aanvang van de podiumactiviteit, en de tijd van de terugreis van de concertlocatie naar de standplaats, afgerond in halve uren per dag.

Voor SOM geldt: Onder collectieve reizen worden de werkelijke uren verstaan van de heen- en terugreis tussen standplaats en de plaats waar de werkzaamheden worden verricht, per dag naar boven afgerond in hele uren.

Indien een remplaçant er voor kiest om met eigen vervoer te reizen, en vooraf de instemming heeft van de opdrachtgever, heeft hij/zij recht op dezelfde vergoeding als die van toepassing is voor de collectieve reistijd.

Buiten de reistijd valt hetgeen gesteld is in artikel 4 lid 5.

9. Als het loon later dan vier weken na aanvang van de productie wordt uitbetaald, ontvangt de werknemer een voorschot van 80% van het verwachte netto loon voor de verrichte podiumactiviteiten, mits de getekende overeenkomst en een kopie van een geldig identiteitsbewijs zijn ingeleverd.
10. Als de werknemer een obligaatsolopartij moet spelen, zal de werkgever daarvoor een in onderling overleg te bepalen vergoeding toekennen.

## **Artikel 5**

### **Annulering door de werkgever**

1. De werkgever heeft steeds het recht om de met de werknemer overeengekomen podiumactiviteiten te annuleren wegens afgelasting door de opdrachtgever, hersteld zijn van het te remplaceren orkestlid, wijziging van de programmering en andere, hier niet genoemde omstandigheden.
2. Bij annulering van producties of onderdelen daarvan gelden in plaats van overeengekomen loon en vergoedingen de volgende annuleringsvergoedingen:
  - a. 100% van het voor die podiumactiviteiten geldende loon bij annulering van podiumactiviteiten voor zover die zouden plaatsvinden binnen 6 dagen vanaf de annuleringsdatum;
  - b. 50% van het voor die podiumactiviteiten geldende loon bij annulering van podiumactiviteiten voor zover die zouden plaatsvinden binnen 7 t/m 12 dagen vanaf de annuleringsdatum;
  - c. 25% van het voor die podiumactiviteit geldende loon bij annulering van podiumactiviteiten voor zover die zouden plaats vinden binnen 13 t/m 56 dagen vanaf

de annuleringsdatum.

3. De werknemer heeft geen aanspraak op bovengenoemde annuleringsvergoeding:
  - a. bij annulering meer dan 8 weken voor aanvang van de eerste podiumactiviteit;
  - b. indien de werkgever op het moment van annuleren in dezelfde contractperiode vervangende podiumactiviteiten van vergelijkbare omvang aanbiedt;
  - c. indien de werkgever op het moment van annuleren vóór dezelfde contractperiode vervangende podiumactiviteiten van vergelijkbare omvang aanbiedt en de werknemer daarvoor beschikbaar is; is de werknemer niet beschikbaar dan ontvangt hij/zij een annuleringsvergoeding.

## **Artikel 6**

### **Beeld- en geluidsopnamen en uitzendrechten**

Op de remplaçant zijn met betrekking tot beeld- en geluidopnamen en uitzendingen daarvan dezelfde rechten en plichten van toepassing als die gelden voor de vaste musici van het orkest of ensemble waar de werknemer is gedetacheerd.

Indien in het kader van de CAO Nederlandse Orkesten één totaalvergoeding is afgesproken voor een aantal producties of op jaarbasis, zal deze naar evenredigheid worden toegekend aan de remplaçant.

## **Artikel 7**

### **Buitengewoon verlof**

1. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof conform het bepaalde in de Wet arbeid en zorg<sup>2</sup>. Dit verlof is met behoud van loon in die gevallen waarin de wet dit aangeeft.
2. Daarnaast heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van loon voor de benodigde tijd in het geval van proefspelen, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden en voor zover de belangen van het orkest hierdoor niet ernstig worden geschaad.
3. Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek (on)betaald verlof verlenen indien persoonlijke omstandigheden van dringende aard dit naar oordeel van de werkgever rechtvaardigen.

## **Artikel 8**

### **Loon bij arbeidsongeschiktheid**

Het bepaalde in artikel 629 BW is van toepassing voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald:

1. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken een aanvulling van 10 % van het loon worden geboden bovenop de wettelijke loondoorbetaling van 70 % loon op grond van art. 629 BW (totaal 80 % van het loon).  
Onder loon wordt verstaan het loon, dat werknemer volgens dienstrooster verdiend zou hebben indien hij/zij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.
2. De in het eerste lid bedoelde loondoorbetaling eindigt wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en wordt niet langer toegekend aan werknemers die de voor hen geldende AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt, tenzij er nog een wettelijke loondoorbetalingsplicht is.

---

<sup>2</sup> Zie bijlage 3 voor een schematisch overzicht van de verlofregelingen en voorzieningen volgens de Wet arbeid en zorg.

## Artikel 9

### Verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid

1. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, geeft de werknemer hiervan onverwijld bericht overeenkomstig de door de werkgever gegeven voorschriften; indien de werknemer niet op zijn woonadres verblijft doet hij/zij tevens opgave hoe met hem contact opgenomen kan worden.
2. De werknemer dient zich tijdens ziekte aan de door of namens de werkgever gegeven voorschriften bij ziekte te houden.

## Artikel 10

### Pensioen

1. De pensioenovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer is gebaseerd op de uitvoeringsovereenkomst die de werkgever heeft afgesloten.
2. De werkgever heeft een uitvoeringsovereenkomst afgesloten met de Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn, verder te noemen PFZW. Op de werknemer is de Pensioenregeling Zorg en Welzijn van PFZW van toepassing. De Pensioenregeling maakt onderdeel uit van de CAO<sup>3</sup>. De statuten en reglementen van PFZW zijn van toepassing voor de werkgever en de werknemer.
3. Wijzigingen van de pensioenregeling maken automatisch onderdeel uit van de pensioenovereenkomst. / Wijzigingen van de pensioenregeling, waaronder in ieder geval de vaststelling van de premieverdeling tussen werkgever en werknemer, zullen in overleg tussen partijen bij deze CAO worden overeengekomen, voor zover deze niet exclusief aan het bestuur van het pensioenfonds zijn voorbehouden.
4. De werkgever is verplicht de totale premie tijdig af te dragen aan PFZW. De werkgever is bevoegd de overeengekomen werknemersbijdrage in te houden op het loon van de werknemer.
5. De vaststelling van de premieverdeling tussen werkgever en werknemer, zal in overleg tussen partijen bij deze CAO worden overeengekomen en maakt deel uit van de CAO.
6. Bij de verdeling van de premies wordt gestreefd naar een verdeling van de totale pensioenpremie en arbeidsongeschiktheidspremie van 1/3 werknemer en 2/3 werkgever. Totdat deze verdeling is bereikt wordt de werknemerspremie gemaximeerd op 9,66%. De verdeling van de premie is in de hierna volgende tabel opgenomen:

---

<sup>3</sup> De pensioenregeling wordt verstrekt door/is op te vragen bij PFZW en ligt ter inzage bij de Werkgever.

PREMIETABEL	1-1-17	1-1-18	1-1-19
	31-12-17	31-12-18	31-12-19
	%	%	%
werknemerspremie	9,2	9,2	9,2
werkgeverspremie	14,3	14,3	14,3
totale pensioenpremie	23,5	23,5	23,5
AP premie tlv werkgever	0,30	0,43	0,37
AP premie tlv werknemer	0,20	0,27	0,23
totale AP premie	0,50	0,70	0,60
Financiering uit depot	2,3	2,3	2,3

7. Vanaf 1 oktober 2012 kan de werkgever, zolang het depot toereikend is, een bijdrage van 2,3% van de werkgeverspremie gefinancierd krijgen uit het pensioendepot.
8. Cao partijen dragen ervoor zorg dat het pensioendepot adequaat wordt beheerd door het Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFPK) of, indien van toepassing, haar rechtsopvolger zijnde een door sociale partners beheerd paritair fonds.
9. Over bijstelling van de pensioenpremie beslist PFZW; deze bijstelling behoeft geen instemming van cao-partijen.
10. Bij buitenlandse remplaçanten uit verdragslanden worden geen pensioenpremies ingehouden en/of uitgekeerd, dit ter voorkoming van dubbele belasting.

#### Artikel 11 Séjour/verblijfkosten

De werknemer ontvangt dezelfde verblijfkostenvergoeding/séjour als de vaste musici van het orkest.

#### Artikel 12 Reiskostenvergoeding

1. De werknemer die buiten de standplaats van het orkest/ensemble woont, ontvangt een netto-vergoeding van de reiskosten voor het woon-werkverkeer op basis van tweede klasse openbaar vervoer, onder overlegging van een bewijsstuk.
2. De werknemer kan, in overleg met de opdrachtgever, aanspraak maken op een kilometervergoeding van maximaal het onbelaste bedrag per kilometer, voor gebruik van de eigen auto, indien openbaar vervoer vanuit zijn woonplaats heen en terug naar de standplaats ontbreekt op de tijdstippen dat voor de podiumactiviteiten gereisd moet worden.
3. Een aanvullende vergoeding kan worden verstrekt voor de kosten van het benodigde vervoer van moeilijk draagbare, dan wel door hun aantal moeilijk verplaatsbare, instrumenten die nodig zijn voor het uitvoeren van de podiumactiviteit.
4. Ten behoeve van werkzaamheden buiten de standplaats van het orkest, regelt de werkgever collectief vervoer voor de musici en transport van instrumenten. Alleen indien dat niet het geval is,

kan aan de werknemer een vergoeding worden toegekend als bedoeld in lid 1 of, indien van toepassing, lid 2 en 3 van dit artikel.

## **Artikel 13**

### **Verzekering instrument**

De werknemer dient zelf zorg te dragen voor de verzekering van zijn instrument, met indien relevant voor de te verrichten podiumactiviteiten buitenlanddekking. Deze bepaling ontslaat de werkgever/opdrachtgever niet van zijn verplichting om de werknemer de schade aan het instrument te vergoeden als de schade ontstaat bij de uitvoering van de podiumactiviteiten, en de werkgever/opdrachtgever daarvoor aansprakelijk is.

## **Artikel 14**

### **Vakbondscontributie**

Voor zover de fiscale wet- en regelgeving en beschikbare ruimte binnen de werkkostenregeling van het orkest 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 15**

### **Wet op de Identificatieplicht**

Ingevolge de Wet op de Identificatieplicht moet de werknemer zich identificeren aan de hand van een geldig identiteitsbewijs, en de werkgever moet daarvan een kopie maken en bewaren.

## **Artikel 16**

### **Kleding**

De werknemer is gehouden op uitvoeringen te verschijnen in de door de werkgever voorgeschreven kleding.

## **Artikel 17**

### **Proefspel**

1. Elke werknemer is op een daartoe strekkend verzoek van de werkgever gehouden deel te nemen aan periodieke remplaçantenproefspelen/audities.
2. Voor de werknemer die op seizoensbasis 50 dagen of meer gewerkt heeft bij een orkest geldt dat hij/zij bij deelname aan een proefspel voor een vast dienstverband bij dat orkest de voorronde mag overslaan en meteen wordt uitgenodigd voor de volgende ronde, onder de voorwaarde dat het proefspel binnen een jaar plaatsvindt na de laatste werkzaamheid als remplaçant bij dat orkest en er sprake is van het opteren voor een zelfde functie.

## **Artikel 18**

### **Geschillen**

1. De uitleg van deze collectieve arbeidsovereenkomst berust bij partijen.
2. Indien één der partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, dan wel een individuele werknemer of werkgever, van mening is dat er een geschil bestaat over de toepassing van deze overeenkomst, zal deze zaak worden voorgelegd aan de vaste commissie, zoals geregeld in het Reglement Vaste Commissie bij de cao Orkesten.

## **Artikel 19**

### **Duur der collectieve arbeidsovereenkomst**

1. Deze CAO is afgesloten voor de periode van 1 februari 2019 tot en met 31 maart 2020.
2. Indien geen der partijen uiterlijk één maand voor het tijdstip waarop de overeenkomst eindigt de overeenkomst heeft opgezegd, wordt deze overeenkomst eenmalig voor een periode van een jaar verlengd. Deze verlengde overeenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging noodzakelijk is.

Amsterdam, ..... 2019

### **Namens de Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten**

D.A. Bazen, voorzitter

A. van Dongen, penningmeester

### **Namens Stichting Omroep Muziek**

R.C. Kieft, directeur

### **Namens FNV Media & Cultuur/Klassieke Muziek**

M. Kothman, bestuurder

### **Namens de Kunstenbond**

F. van Overveld, directeur

## **Bijlage 1**

### **De leden van de Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten**

- Stichting Remplaçanten Noord Nederlands Orkest
- Stichting Remplaçanten Orkest van het Oosten
- Stichting Remplaçanten Het Gelders Orkest
- Stichting Remplaçanten philharmonie zuidnederland
- Stichting Remplaçanten Het Balletorkest
- Stichting Remplaçanten Nederlands Philharmonisch Orkest
- Stichting Remplaçanten Koninklijk Concertgebouworkest
- Stichting Remplaçanten Residentie Orkest
- Stichting Remplaçanten Rotterdams Philharmonisch Orkest
- Stichting Remplaçanten Metropole Orkest

## Bijlage 2

### A. Loon podiumactiviteit per 3 uren en per uur:

A. Tarieven				
1. de volgende tarieven gelden:	1 augustus 2009		1 februari 2019	
	Repetitie	Concert	Repetitie	Concert
	€	€	€	€
Bedrag per podiumactiviteit van 3 uur (incl. koffie-/thee-pauzes)	81,96	132,29	87,70	135,60
Bedrag omgerekend per uur van een podiumactiviteit (incl. koffie-/theepauzes)	27,32	44,10	29,23	45,20
2. Voor het Koninklijk Concertgebouworkest gelden de volgende tarieven:	Repetitie	Concert	Repetitie	Concert
	€	€	€	€
Bedrag per podiumactiviteit van 3 uur (incl. koffie-/thee-pauzes)	98,35	158,75	105,23	162,72
Bedrag omgerekend per uur van een podiumactiviteit (incl. koffie-/theepauzes)	32,78	52,92	35,08	54,24
3. Voor SOM gelden de volgende specifieke tarieven:	Repetitie	Concert	Repetitie	Concert
	€	€	€	€
Voor pianobegeleiding per 3 uur	126,72		135,60	
Voor pianobegeleiding per uur	42,24		45,20	
Toelichting: de genoemde lonen zijn inclusief vakantiegeld (8%) en de wettelijke minimumopbouw van vakantieuren (7,1%)				

### B Vergoeding

Per podiumactiviteit wordt een vergoeding betaald. Deze vergoeding heeft betrekking op zaken als instrumentenonderhoud, kleding en instrumentenverzekering.

Per 1 januari van ieder volgend jaar wordt de vergoeding geïndexeerd op basis van de stijging van de Consumentenprijsindex, alle huishoudens afgeleid, in oktober van het lopende jaar ten opzichte van oktober het jaar daarvoor.

Per **1 februari 2019** geldt een vergoeding per podiumactiviteit per 3 uur van € 2,00 netto (per uur van € 0,67 netto).

**Verlofregelingen/ voorzieningen****Faciliteit(en)/rechten**

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

- 16 weken verlof, waarvan de laatste 4-6 weken flexibel in te zetten
- Uitkering ter hoogte van 100% loon tot aan maximumdagloon
- Bij meerlingen: 20 weken verlof
- Extra verlof bij ziekenhuisopname kind

-----

Geboorteverlof voor partner

- De overeengekomen arbeidsduur per week
- Loon volledig doorbetaald

-----

Zwangerschaps- en bevallingsverlof voor zelfstandigen (regeling Zelfstandige en Zwanger (ZEZ))

- ZEZ-uitkering voor een periode van de 16 weken
- Uitkering bedraagt maximaal het wettelijk minimumloon

-----

Ouderschapsverlof

- 26 keer het aantal gewerkte uren per week (bij een 36-urige werkweek recht op 936 uur verlof) op te nemen tot de achtste verjaardag van het kind
- Wettelijk onbetaald
- Mogelijke afspraken over doorbetaling in cao

-----

Pleegzorg- en adoptieverlof

- Maximaal 4 weken verlof voor beide ouders
- Uitkering ter hoogte van 100% van het loon tot aan maximumdagloon
- Op te nemen tussen 4 weken voor opname in het gezin tot 22 weken daarna

-----

Kortdurend zorgverlof om een zieke in de naaste omgeving te verzorgen (partner, kind, overige familieleden, vrienden en kennissen)

- Per jaar tweemaal de wekelijkse arbeidsduur
- Loon wordt voor 70% doorbetaald maar tenminste op niveau wettelijk minimumloon
- Bij minder dan het minimumloon volgt een uitkering op niveau minimumloon
- Afwijking ten nadele van de werknemer mogelijk bij cao. Afwijken ten voordele van werknemer kan ook

-----

Langdurend zorgverlof om iemand in de naaste omgeving die langere tijd ziek of hulpbehoevend is te verzorgen (partner, kind, overige familieleden, vrienden en kennissen)

- Per jaar zesmaal de wekelijkse arbeidsduur
- Wettelijk onbetaald
- Afwijking ten nadele van de werknemer mogelijk bij cao. Afwijken ten voordele van werknemer kan ook

---

<sup>4</sup> Dit schema is ontleend aan de site van de Rijksoverheid en is gebaseerd op de Wet arbeid en zorg zoals deze geldt op 30 juni 2018. Cao-partijen zijn niet verantwoordelijk voor eventuele onjuistheden in het schema, en aan het schema kunnen geen rechten worden ontleend. Raadpleeg altijd de wetstekst <http://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/2018-04-01>

<sup>5</sup> De uitkering wordt via de werkgever(s) aangevraagd en is gebaseerd op de arbeidsduur zoals die geldt bij de desbetreffende werkgever

-----  
Calamiteiten- en kort verzuimverlof voor  
spoedeisende, onvoorziene of bijzondere  
persoonlijke omstandigheden (geboorte, overlijden  
huwelijk, stemmen, ziekenhuisbezoek of begeleiding  
daarbij, woningbrand, etc.)  
-----

Kinderopvang voor kinderen van nul tot en met  
twaalf jaar

-----  
- Betaald verlof voor een paar uur tot een paar  
dagen, afhankelijk van de situatie  
-----

Kinderopvang toeslag voor ouders:

- Die beiden werken, studeren of in een re-  
integratie- of inburgeringstraject zitten
- Die de Nederlandse nationaliteit of een geldige  
verblijfsvergunning hebben
- Die een of meer kinderen hebben die gebruik  
maken van een geregistreerde opvangfaciliteit  
(kinderdagverblijf, buiten-, naschoolse- en  
gastouderopvang en peuterspeelzaal)