

Principeakkoord cao Nationale Opera & Ballet

2 juni 2021

Looptijd: 1 januari 2020 t/m 31 december 2021

## Inhoud

Inleiding .....	3
Protocol.....	3
Looptijd en Loonontwikkeling .....	5
Meest opvallende wijzigingen.....	5
Bijlage I Aanvullende bepalingen voor oproepkrachten en werknemers met wisselend arbeidspatroon.....	7
Bijlage II    Aanvullende regelingen extra koor.....	12
Artikel 1. Arbeidsomvang, forfaitaire uren en verlofrechten .....	12
Artikel 2. Planning en rooster .....	12
Artikel 3. Annulering en roosterwijziging .....	12
Artikel 4. Werk- en rusttijden .....	13
Artikel 5. Huishoudelijke zaken .....	14
Artikel 6. Aantal vrije dagen na afloop tournee .....	14

## Inleiding

Door de bijzondere omstandigheden in 2020 hebben de onderhandelingen over de nieuwe cao langer geduurd dan wenselijk. Zo is er niet op tijd een akkoord bereikt om een salarisverhoging over 2020 door te voeren. Dit is ondervangen door de beoogde structurele loonontwikkeling voor 2020 en 2021 samen te voegen en in te laten gaan per 1 januari 2021. Er is daarnaast een eenmalige uitkering overeengekomen.

Behalve de Corona situatie zorgde een aantal andere zaken voor een lange onderhandelperiode zoals het onder de werkingssfeer van de cao brengen van het extra koor en de oproepwerknemers. Voor het extra koor moesten oplossingen worden gevonden die enerzijds recht doen aan het gelijkwaardig belonen van extra en vast koor, ook wat betreft secundaire arbeidsvoorwaarden als forfait, en anderzijds aansluiten bij de flexibele inzetbaarheid die kenmerkend is voor het extra koor.

Uiteindelijk is op 2 juni 2021 een resultaat bereikt dat hieronder is samengevat en zal worden voorgelegd aan de leden van de Kunstenbond.

De cao is van toepassing op alle werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de cao NO&B. De meest opvallende wijzigingen zijn opgenomen in dit principe akkoord.

Verder is overeengekomen dat de volgende zin wordt toegevoegd aan punt C van het OC reglement: De OC overlegt minimaal twee keer per jaar met Koorleiding en Opera Directie over:

- Planning en artistieke keuzes op langere termijn.

## Protocol

De volgende protocol afspraken zijn gemaakt:

### Leesbaarder maken van de cao

De cao kan simpeler en toegankelijker door begrijpelijker taalgebruik en schrappen van onnodige bepalingen, bijvoorbeeld omdat deze zaken al per wet geregeld zijn. Het komende jaar zal de cao om deze redenen worden herschreven. De redactionele veranderingen zullen duidelijk inzichtelijk worden gemaakt. Inhoudelijk zullen geen wijzigingen worden aangebracht.

### Slimmere inzetbaarheid/pilot roosteren

De werkgroep slimmere inzetbaarheid zal opnieuw bij elkaar komen en gevraagd worden om te beoordelen of de pilot zoals beschreven in Bijlage IV nog aansluit bij de huidige problematiek rondom dit onderwerp. Er zullen eventueel nieuwe afspraken gemaakt worden over de invulling van de pilot. Doel van de pilot blijft om te experimenteren met een andere manier van roosteren. De uitkomsten van de pilotvormen de basis voor het gesprek tussen cao partijen over roosters en overwerkregelingen. .

### Gesprek koorbeleid

Partijen spreken af intern in gesprek te gaan over de toekomst van het Koor in de brede zin van het woord. Dit gesprek wordt gevoerd tussen een delegatie van het Koor enerzijds en een delegatie van de werkgever anderzijds (waaronder de directeur Opera, de artistiek en zakelijk leider Koor en de betreffende HR adviseur).

Met name de kwaliteit op het toneel, de kwaliteitsbewaking van evenementen/promoties en de flexibiliteit van het Koor bij de ontwikkelingen van NO&B zijn in eerste instantie door partijen ingebrachte onderwerpen ter bespreking.

#### Vrijstellingsregeling Koor

OC Koor en koorleiding worden ten behoeve van de volgende cao onderhandelingen gevraagd een advies uit te brengen ten aanzien van de weging van de koorproducties. Doel is te komen tot een zo objectief mogelijke verdeelsleutel met betrekking tot het recht op vrijstellingen zoals bepaald in artikel 53 en 54.

#### Extra Koor

De werkgever zal in het kader van het sociaal beleid maar ook in verband met de aanvraag inzake ruimere toepassing (onthefving) ketenbepaling komen met een beleidsdocument waaruit blijkt dat naast de huidige kwalitatieve criteria die gelden bij de invulling van vacatures in het koor, ook het werkverleden bij DNO meegenomen en meegewogen wordt bij de selectieprocedure. Dit om de werknemers die als aanvulling op de koorbezetting veelvuldig werkzaamheden verrichten en dus, in artistieke zin ten minste voldoen aan de daarvoor geldende kwaliteitscriteria, een beter perspectief te bieden op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit beleidsdocument, dat in overleg met de Kunstbond tot stand zal komen, zal bij voorkeur voor 1 januari 2022 gereed zijn en in elk geval voor het afsluiten van de nieuwe cao.

Partijen zullen monitoren of er ongewenste effecten optreden door de toepassing van de gekozen methode van inschaling, zoals leeftijdsdiscriminatie.

#### Verlof

Partijen gaan met elkaar in gesprek over het voorkomen en oplossen van bestaande verlofstuwmeren. Het gaat zowel over de verlofregeling als zodanig als over de mogelijkheid om verlof op te (laten) nemen.

#### Duurzame inzetbaarheid

Er zal in gemeenschappelijkheid worden gezocht naar maatregelen en middelen die werknemers ondersteunen bij het duurzaam inzetbaar blijven, waarbij ook gezocht zal worden naar oplossingen voor het extra koor. Partijen overwegen in dit kader gebruik te maken van de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) van het ministerie van Sociale Zaken. Voor het extra koor wordt in de loop van 2021 onderzocht of aangesloten kan worden bij een sectorbrede (maatwerk)regeling zoals het SFPK.

De generatieregeling zoals opgenomen in artikel 55 van de cao zal voor september 2021 worden geëvalueerd. Onderzocht zal worden hoeveel werknemers van de regeling gebruik (hebben) gemaakt en in hoeverre de doelstellingen worden gehaald die aan de regeling ten grondslag liggen (verjonging, inzetbaar houden van oudere werknemers en creëren van doorgroeimogelijkheden).

#### Onbedoelde wijzigingen

Om te voorkomen dat nieuwe cao-teksten leiden tot onbedoelde wijzigingen of onduidelijkheden wordt onderstaande tekst uit de préambule van de vorige cao opnieuw opgenomen:

Mochten bepalingen in deze cao aanleiding geven tot onduidelijkheid en/of misverstanden dan zullen betrokkenen daarvan melding maken bij de werkgeversdelegatie en/of de bonden die in goed overleg met elkaar zullen komen met een toelichting/verheldering. De oude tekst prevaleert boven de nieuwe

tekst met uitzondering van expliciet bedoelde wijzigingen zoals aangegeven in het principe akkoord namens werkgevers- en werknemersdelegaties.

## Looptijd en Loonontwikkeling

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021.

De structurele loonontwikkeling bedraagt 3% per 1 januari 2021. Daarnaast ontvangen werknemers die in 2020 in dienst waren bij Nationale Opera & Ballet, een eenmalig bruto uitkering van 1,5% over het jaarloon 2020. De eenmalige uitkering wordt betaald bij de salarisbetaling die volgt op het definitieve akkoord. Uitzonderd hiervan zijn de werknemers op wie in 2020 de cao Toneel en Dans van toepassing was.

Het tarief (inclusief toeslagen) van de extra koorleden wordt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021 tot het moment dat er gewerkt wordt met arbeidsovereenkomsten verhoogd met 25%.

## Meest opvallende wijzigingen

### Werkingsfeer cao NO&B

De werkingsfeer wordt uitgebreid. Op dit moment vallen werknemers die op afroep werkzaamheden verrichten (oproepkrachten) en werknemers met uitgestelde prestatieplicht en leden van het extra-koor niet onder de cao. Deze uitzonderingen vervallen bij een akkoord op deze cao per 1 jul 2021. Vanaf dat moment, en uitdrukkelijk zonder terugwerkende kracht, is de cao ook van toepassing op werknemers die op afroep werkzaamheden verrichten (oproepkrachten), werknemers met uitgestelde prestatieplicht en leden van het extra-koor.

### Vierde arbeidspatroon

Op grond van de wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) krijgen oproepkrachten na een jaar de keuze om over te stappen naar een (deeltijd) arbeidsovereenkomst in plaats van een oproep overeenkomst. Oproepwerknemers die hiervoor kiezen, gaan werken met een wisselend arbeidspatroon. Dit houdt in: *een wisselend arbeidspatroon is van toepassing als zowel het aanbod van het werk als de beschikbaarheid van de werknemer door het jaar heen varieert. De netto te werken uren worden bepaald op jaarbasis en contractueel overeengekomen. Er wordt gewerkt volgens rooster. Het rooster vermeldt diensten en wordt vastgesteld na inventarisatie van de wensen van werknemer. Werknemer heeft de verplichting om een x aantal diensten per roosterperiode te werken en kan per periode een x aantal keer aangeven wanneer hij niet beschikbaar is voor werk. De aantallen zijn afhankelijk van en staan in verhouding tot de met de werknemer contractueel overeengekomen arbeidsduur;*

Een aantal bepalingen in de cao is uitgebreid met specifieke afspraken voor werknemers die werkzaam zijn met een wisselend arbeidspatroon of op basis van oproep. Er wordt een aparte salaristabel opgenomen in de cao, die specifiek van toepassing is op deze groepen werknemers. De bepalingen en afspraken die tot nu toe voor hen gelden, vormen de basis voor de cao bepalingen. Een aantal zaken is anders geregeld. Zo stijgt voor oproepwerknemers het percentage verlofrechten naar 19,46% (was 10,17%). Deze stijging wordt verrekend met het uurloon dat hierdoor iets daalt. Verlofrechten worden in de toekomst in augustus én september uitbetaald (respectievelijk 10 en 9,46%). Zie ook bijlage I bij dit principe akkoord met in **groen** de aanpassingen ten opzichte van de huidige cao.

### Extra koor

De cao wordt uitgebreid met een bijlage voor het extra koor. Het extra koor zal in de toekomst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gaan werken. Voor het extra koor is een aparte salaristabel opgenomen met uurlonen die zijn afgeleid van de salaristabel van het vaste koor. Om zoveel mogelijk gelijkstelling met de arbeidsvoorwaarden van de vaste koorleden te realiseren worden de uurlonen verhoogd met specifieke toeslagen. De bijlage en de salaristabel zijn gevoegd bij dit principe akkoord (Bijlage II). Overige cao bepalingen die van toepassing worden op het extra koor zijn, waar nodig, aangevuld met bepalingen voor het extra koor. Vergoedingen worden naar rato van het dienstverband toegekend. Door cao partijen is een uitzondering op de zogenaamde ketenbepaling (artikel 7:668a van het BW) aangevraagd bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Het extra koor wordt uitgesloten van de huidige vrijstellingsregeling (artikel 54). Er zal gewerkt worden aan een aparte regeling in het kader van duurzame inzetbaarheid voor het extra koor (zie ook Protocol).

Om een aanbod voor deelname aan een productie te kunnen accepteren, moet het extra koorlid ten minste in de gelegenheid zijn om 80% van de geplande muzikale repetities en 100% van de toneelrepetities en voorstellingen bij te wonen. Voor de regierepetities geldt dat in overleg met de koorleiding één NA per productie kan worden aangevraagd.

#### EHBO/BHV vergoedingen:

De EHBO/BHV vergoeding is geregeld in een onderliggende interne regeling. Deze regeling wordt op twee punten aangepast:

De grens van 30 uur per week vervalft. Dit betekent dat ook werknemers met een deeltijd dienstverband in aanmerking kunnen komen voor een volledige vergoeding. De vergoeding die hoort bij differentiatieniveau 2 gaat van € 30,- naar € 40,-.

#### Consignatieregeling (artikel 45)

Artikel 45 (Bereikbaarheidsdiensten) wordt als volgt gewijzigd: de vergoeding per uur wordt € 3,00 ongeacht inschaling (voor 2021). De vergoeding wordt geïndexeerd met toekomstige loonsverhogingen. Bij telefonische oproep wordt 1 uur vergoed (nachttoeslag is op deze vergoeding niet van toepassing). Als een receptionist naar NO&B moet komen, dan wordt de gewerkte tijd vergoed met een toeslag van 100%. Reistijd woon- werkverkeer telt mee als arbeidstijd.

#### Aanvullende regelingen vaste koor (Bijlage I artikel 11)

De tegemoetkoming in de kosten bij een ochtend- en middagrepitie op dezelfde dag (zogenaamde lunchvergoeding) komt per 1 januari 2021 te vervallen voor nieuw aan te stellen koorleden. De tegemoetkoming blijft gehandhaafd voor de vaste koorleden die vóór 1 januari 2021 in dienst waren.

## **Bijlagen bij dit principe akkoord**

### **Bijlage I Aanvullende bepalingen voor oproepkrachten en werknemers met wisselend arbeidspatroon**

#### **Artikel 14. Vrije dagen**

De werknemer met een regelmatig arbeidspatroon heeft vrij op zaterdag en zondag, tenzij in deze cao anders overeengekomen.

De werknemer met een onregelmatig arbeidspatroon heeft in een periode van vier weken acht vrije dagen en per kalenderweek in elk geval één vrije periode van minstens 36 uur, die telt als één vrije dag. Per periode van vier weken wordt tenminste één vrij weekend, vallend op zaterdag en zondag, van 62 uur gegeven, dat weekend vangt aan op vrijdagmiddag of -avond na de ploegenwisseling. Tevens wordt tenminste nog één soortgelijk blok van twee aaneengesloten dagen van 52 uur gegeven.

Oproepkrachten en werknemers met een wisselend arbeidspatroon hebben per kalenderweek in elk geval één vrije periode van minstens 36 uur. In het geval er geen roosterverzoeken zijn ingediend zal bij het maken van het rooster zoveel mogelijk aangesloten worden bij de bepalingen die gelden voor werknemers met een onregelmatig arbeidspatroon.

#### **18.b. Roosteren bij een wisselend arbeidspatroon en werken op oproep**

De manier van roosteren van oproepkrachten en werknemers met een wisselend arbeidspatroon verschilt per afdeling. Het rooster wordt minimaal tien dagen voor aanvang van de werkzaamheden bekend gemaakt. Werknemers worden in de gelegenheid gesteld hun beschikbaarheid aan te geven conform de hierover gemaakte afspraken. Onderling ruilen van diensten kan volgens de daarover gemaakte afspraken.

Tot 48 uur voor aanvang van de dienst, kan een rooster gewijzigd worden als gevolg van onvoorziene omstandigheden. Niet gewerkte uren worden, in het geval van een oproepovereenkomst, niet betaald en in het geval van een wisselend arbeidspatroon, op een later moment ingeroosterd.

Bij annuleringen binnen 48 uur van (een deel van) de dienst wordt het loon volledig doorbetaald/worden de uren meegeteld voor de jaarnorm.

Als de wijziging leidt tot extra te werken uren dan worden deze uitbetaald c.q. meegenomen bij de telling van de te werken uren op jaarbasis. Werknemer is niet verplicht om een gewijzigde dienst te accepteren.

Als de wijzigingen het gevolg is van onderling ruilen, dan tellen de daadwerkelijk gewerkte uren.

Voor oproepkrachten en werknemers met een wisselend arbeidspatroon is de minimale duur van een dienst drie uur (theatrale rondleiders vier uur voor het geven van theatrale rondleidingen en drie uur voor overige activiteiten).

Als twee of meerdere werkzaamheden op één dag vallen, tellen deze als één dienst tenzij de tijd tussen beide werkzaamheden meer dan drie uur bedraagt. In dat geval start er een nieuwe dienst van minimaal drie uur. Tijd tussen de werkzaamheden is eigen tijd.

#### **Artikel 19. Pauzetijd**

Tussen 12:00-13:30 valt een lunchpauze van 30 minuten. In de loop van de ochtend en in de loop van de middag en in de loop van de avond wordt aan de werknemer die geen bureaufunctie bekleedt pauzetijd voor koffie en/of thee toegekend voor telkens maximaal 20 minuten per toegestane pauze. Deze rusttijd mag niet aansluiten op de begin- of eindtijd of de lunchpauzetijd van de werknemer. Lunch- en dinerpauze zijn geen arbeidstijd. Pauzes vallen nooit aan het begin of einde van een werkdag.

Werknemers hebben recht op een dinerpauze als:

- de werkzaamheden zijn aangevangen op of vóór 12.00 uur en doorlopen tot of na 19.00 uur (dinerpauze valt tussen 17.00 en 18.00 uur)
- de werkzaamheden zijn aangevangen op of vóór 16.00 uur en doorlopen tot of na 20.00 uur (dinerpauze valt tussen 17.00 en 19.00 uur)
- de werkzaamheden zijn aangevangen op of vóór 17.00 uur en doorlopen tot of na 22.00 uur (dinerpauze valt tussen 18.00 en 19.00 uur).

Een dinerpauze duurt minimaal 30 en maximaal 60 minuten. De dinerpauze van werknemers met een onregelmatig en **wisselend arbeidspatroon** en voor **oproepkrachten** wordt geroosterd.

### **21.b. Vergoeding bij een wisselend arbeidspatroon en werken op oproep**

Uren die werknemers op jaarbasis meer werken dan contractueel overgekomen worden, tot het bereiken van de norm die geldt voor een voltijd dienstverband, vergoed tegen 119,46% salaris, dan wel als tijd voor tijd gespaard. Dit laatste is alleen aan de orde als het werkaanbod in de eigen functie sterk fluctueert zoals in het geval van de boventitelaar. Indien meer uren worden gewerkt dan 1671 uur op jaarbasis geldt een toeslag van 50% op het salaris. Op de uren die zijn gewerkt tussen 02.00 en 07.00 uur, is een toeslag van toepassing van 100% op het salaris.

### **Artikel 22. Erkende feestdagen**

De erkende feestdagen zijn Nieuwjaarsdag, Goede vrijdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag. Voor het, in opdracht van de leidinggevende, daadwerkelijk werken op feestdagen geldt buiten het normale salaris een feestdagtoeslag voor de gewerkte uren van

- Regelmatig/onregelmatig/ongeregeld arbeidspatroon: 100% in geld of tijd, naar keuze van de werknemer
- **Oproepkracht/wisselend arbeidspatroon**: 50% in geld over de daadwerkelijk gewerkte uren.

### **Artikel 25. Periodieke verhogingen**

Met uitzondering van oproepkrachten en werknemers met een wisselend arbeidspatroon, heeft de werknemer jaarlijks recht op een periodieke verhoging volgens de op zijn functie van toepassing zijnde schaal. **Oproepkrachten en werknemers met een wisselend arbeidspatroon** hebben één keer per twee jaar recht op een periodieke verhoging. Indien zij in een bepaald jaar 80% of meer van de norm die geldt voor een voltijd dienstverband hebben gewerkt, geldt ook voor hen de verhoging na één jaar.

### **Artikel 31. Vakantierechten**

De werknemer bouwt vakantierechten op voor iedere maand of deel van een maand waarin hij recht op salaris heeft. De basis vakantierechten bedragen bij een voltijd dienstverband 30 dagen per kalenderjaar (228 uur/koorleden 234 uur). In het geval van een deeltijd dienstverband en bij



indiensttreding of beëindiging van het dienstverband in de loop van een kalenderjaar, worden de vakantierechten naar rato vastgesteld-

De vakantierechten van werknemers met een **wisselend arbeidspatroom** zijn verrekend in de netto te werken uren op jaarbasis. In de regel worden zij tijdens de zomersluiting niet ingeroosterd.

De vakantierechten van **oproepkrachten** worden uitbetaald in de maanden augustus en september.

De vakantierechten van extra koorleden worden uitbetaald bij de maandelijkse salarisbetaling.

De vakantierechten van alle overige werknemers worden toegekend in de vorm van doorbetaald verlof.

Vakantierechten verjaren conform de wettelijke verjaringstermijnen.

Bovenstaande geldt voor **oproepkrachten en werknemers met een wisselend arbeidspatroom** ook voor ATV-rechten.

### **Artikel 38. Regeling reiskosten woon- werkverkeer**

1. Deze regeling is niet van toepassing op werknemers die:
  - Minder dan 8 km (enkele reisafstand) van de vaste werkplek (het Theater dan wel Decoratelier) wonen en/of
  - een auto van de onderneming ter beschikking hebben;
2. Voor de bepaling van de afstand tot de vaste werkplek wordt uitgegaan van de afstand bij vervoer met de auto vanaf het huisadres volgens de routeplanner van de ANWB, waarbij de kortste weg wordt berekend. De enkele reisafstand wordt omgerekend naar retourafstand en vervolgens afgerond op hele getallen;
3. De maximale vergoeding is gebaseerd op een enkele reisafstand van 30 kilometer;
4. Basis voor de berekening is het gemiddeld aantal werkdagen per week. Voor een fulltime werknemer wordt uitgegaan van gemiddeld 5 werkdagen per week. Werkt men parttime, dan wordt uitgegaan van de volgende vergoedingen:
  - 4 of 5 werkdagen per week: 100% van de vergoeding die geldt voor een fulltimer
  - 3 werkdagen per week: 75%
  - 2 werkdagen per week: 50%
  - 1 werkdag per week: 25%
5. Indien de werknemer volgens artikel 1 in aanmerking komt voor deze regeling, ontvangt deze over gewerkte dagen een reiskostenvergoeding van 14 cent in 2018 en van 15 cent in 2019 per kilometer (retour), waarbij de afstand wordt bepaald zoals vastgelegd in artikel 2 van deze regeling.
6. De maximale vergoeding is gebaseerd op een enkele reisafstand van 30 kilometer.
7. De vergoeding wordt als volgt berekend:  $214 \times \text{retourafstand} \times \text{€ } 0,15/12$  en vervolgens afgerond op hele getallen (0,14/12 in 2018).
8. De vergoeding per km wordt geïndexeerd met het percentage waarmee het trajectvrij abonnement van de NS wordt aangepast. Hierbij wordt standaard afgerond op hele getallen. Dus wanneer de geculmineerde prijsstijging meer dan een halve cent bedraagt, wordt de nieuwe vergoeding met ingang van het nieuwe tarief 16 cent per km. De vergoeding zal echter nooit hoger zijn dan het bedrag dat onbelast mag worden vergoed. De indexering tot en met 2019 verliep als volgt:

2017:	14,07 cent
2018:	14,24 cent
2019:	14,92 cent (1,8% NS verhoging + 3% BTW verhoging) → 15 cent
9. **Oproepkrachten en werknemers met een wisselend arbeidspatroom** die meer dan 8 km van de werklocatie wonen, kunnen gemaakte reiskosten voor woon - werkverkeer declareren met overlegging van een uitdraai van hun OV-kaart. Er geldt een maximum van 30 km enkele reis.

## Verblijfskosten

Werknemer die als gevolg van opgedragen werkzaamheden zowel overdag als 's avonds werkzaam is ontvangt en zijn werkzaamheden onderbreekt met minimaal 30 minuten dinerpauze, ontvangt:

- a. Binnen de standplaats Amsterdam een dinervergoeding van € 7,18 (2018)/€ 7,40 (2019) als:
1. De dienst is begonnen op of vóór 12.00 uur en voortduurt tot of na 19.00 uur;
  2. De dienst is begonnen op of vóór 16.00 uur, voortduurt tot of na 20.00 uur en minimaal vier uur bedraagt exclusief pauze;
  3. De dienst is begonnen op of vóór 17.00 uur en voortduurt tot of na 22.00 uur;
  4. **Oproepkrachten en werknemers met een wisselend arbeidspatroon** hebben recht op een dinervergoeding als de tijd tussen een onderbroken dienst twee uur of minder bedraagt en valt tussen 16.00 en 20.00 uur.

### **45.b. Bereikbaarheidsdiensten bureaulisten**

Aan bureaulisten met een oproepovereenkomst dan wel wisselend arbeidspatroon wordt gevraagd om zich in de regel één dag per week beschikbaar te houden voor werk. Zij kunnen op deze dag tot 12 uur worden opgeroepen. De vergoeding hiervoor is opgenomen in het salaris.

### **Artikel 57. Salarisdoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid**

1. Op de werknemer die door arbeidsongeschiktheid is verhinderd zijn dienstbetrekking te vervullen, zijn de bepalingen van de bij deze cao behorende uitvoeringsregelingen van toepassing. Onder arbeidsongeschiktheid wordt mede verstaan gebreken, zwangerschap en bevalling.
2. De werknemer is verplicht om van verhindering door arbeidsongeschiktheid en van herstel onverwijld mededeling te doen aan de werkgever en de voorschriften bij arbeidsongeschiktheid stipt na te leven.
3. Met uitzondering van **oproepkrachten en werknemers met een wisselend arbeidspatroon** heeft de werknemer vanaf de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid, zolang als de voor hem geldende uitvoeringsregeling voorschrijft, aanspraak op doorbetaling van zijn volledig inkomen. Voor **oproepkrachten en werknemers met een wisselend arbeidspatroon** geldt vanaf de tweede ziekmelding in een kalenderjaar één wachtdag voor iedere nieuwe ziekmelding die niet beschouwd kan worden als een voortzetting van de vorige zoals bedoeld in lid 4 van dit artikel. In geval van ziekte als gevolg van een bedrijfsongeval, geldt er geen wachtdag.
4. Voor het bepalen van de in lid 3 bedoelde termijn wordt een nieuwe verhindering wegens arbeidsongeschiktheid binnen vier weken na herstel beschouwd als een voortzetting van de vorige.

### **Salaristabel oproepkrachten inclusief 3% verhoging voor 2021**

<b>Salaristabel oproepkrachten (excl. 19,46% verlofrechten)</b>			
<b>Functie</b>	Trede 0	Trede 1	Trede 2
theatermedewerker	11,17	11,61	12,08
buffethoofd	11,67	12,14	12,62
dutymanager	16,67	17,33	18,03
bureaulist	13,37	13,90	14,46
rondleider	14,84	15,43	16,05
theatrale rondleider	19,48	20,26	21,07
boventitelaar	19,86	20,66	21,49

Verlofrechten worden in de maanden augustus (10%) en september (9,46%) uitbetaald.

Werknemers die bij het tot stand komen van deze cao al in dienst zijn, stromen in in de trede die in groen is aangegeven. Voor diegenen die op of vóór 1 januari 2020 in dienst waren, geldt als periodiekdatum 1 januari 2022. Voor iedereen die later in dienst is gekomen, is artikel 25 van toepassing.

#### **Salaristabel werknemers met een wisselend arbeidspatroon inclusief 3% verhoging voor 2021**

<b>Salaristabel werknemers met een wisselend arbeidspatroon</b>			
<b>Functie</b>	Trede 0	Trede 1	Trede 2
theatermedewerker	1.845	1.919	1.995
buffethoofd	1.928	2.005	2.085
dutymanager	2.754	2.864	2.979
bureaulist	2.210	2.299	2.391
rondleider	2.451	2.549	2.651
theatrale rondleider	3.220	3.348	3.482
boventitelaar	3.283	3.414	3.550

Werknemers die op 1 juli 2021 in dienst zijn op basis van een deeltijd dienstverband, worden ingeschaald in de trede die aansluit bij hun op dat moment geldende salaris. Oproepkrachten die later opteren voor een deeltijd dienstverband worden ingedeeld in dezelfde trede als waar zij als oproepkracht in waren ingedeeld of op ingedeeld zouden worden op grond van het recht op een periodieke verhoging. Voor de werknemer die op of vóór 1 januari 2020 in dienst was, geldt als periodiekdatum 1 januari 2022. Voor de werknemer die later in dienst is gekomen, is artikel 25 van toepassing.

Bijlage II bevat aanvullende bepalingen op de cao voor het extra koor. Bijlage I is uitsluitend van toepassing op het vaste koor.

Om een aanbod voor deelname aan een productie te kunnen accepteren, moet het extra koorlid ten minste in de gelegenheid zijn om 80% van de geplande muzikale repetities en 100% van de toneelrepetities en voorstellingen bij te wonen. Voor de regiorepetities geldt dat in overleg met de koorleiding één NA per productie kan worden aangevraagd.

### **Artikel 1. Arbeidsomvang, forfaitaire uren en verlofrechten**

De arbeidsomvang wordt individueel vastgelegd in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Forfaitaire rechten, stemrust en verlofrechten zijn opgenomen in het uurtarief en worden alzo uitbetaald. De bepaling van de arbeidsomvang wordt gebaseerd op het aantal werkzaamheden en de minimum duur van de werkzaamheden zoals hieronder genoemd en op de inschatting voor de benodigde tijd voor kostuumpas, kleden en kap- en grime. De minimale arbeidsduur op één dag bedraagt drie uur. Werkzaamheden worden voor minimaal drie uur geteld. Voor een repetitie van 2 uur en 20 minuten wordt drie uur gerekend. Extra gewerkte tijd (uitloop, ingelaste repetities, overleg en dergelijke) wordt op basis van nacalculatie betaald, hierbij wordt afgerond op een half uur. Tijd die – anders dan door ziekte of bijzonder verlof – niet is gewerkt, wordt in mindering gebracht op het salaris, tenzij de annuleringsregeling/verplaatsingsregeling van toepassing is.

In het forfait zijn uren begrepen voor studie, het voorbereiden van partijen en stemonderhoud. Het forfait is tevens bedoeld als compensatie van reistijd bij onderbroken werktijden.

### **Artikel 2. Planning en rooster**

De planning wordt vastgelegd in het productierooster. Op basis van het productierooster wordt de beschikbaarheid vastgesteld. In bepaalde, in artikel 3 van deze bijlage genoemde gevallen, bestaat er recht op doorbetaling in geval van annulering.

Zowel in het productie- als in het blokrooster kunnen wijzigingen optreden wat betreft data, tijden, aard en inhoud van de werkzaamheden. De werknemer wordt in principe geacht beschikbaar te zijn op de gewijzigde dag/tijd, behoudens de uitzondering in artikel 3. Binnen 48 uur kan werkgever uitsluitend veranderingen aanbrengen in de aard en inhoud van een repetitie.

Het rooster met de repetitie-indeling, waaronder toneelrepetities en ((piano)voor) generale(s), wordt per vier weken vastgesteld (blokrooster). Het blokrooster wordt zo mogelijk vier, maar uiterlijk op de vrijdagochtend twee weken voor het begin van de nieuwe roosterperiode bekend gemaakt. Het blokrooster stelt de data, tijden, aard en inhoud van de werkzaamheden vast.

### **Artikel 3. Annulering en roosterwijziging**

In het geval van annulering nadat inzet van werknemer al schriftelijk was overeengekomen, heeft werknemer in onderstaande situaties recht op compensatie.

Bij het annuleren van een volledige productie:

- Tot 8 maanden (243 dagen) voor de première: geen compensatie
- Tussen 8 en 6,5 maanden (243 - 198 dagen) voor de première: betaling van 25% van het overeengekomen salaris
- Tussen 6,5 en 5 maanden (198 – 152 dagen) voor de première : betaling van 50% van het overeengekomen salaris
- Tussen 5 maanden en 3,5 maanden (152 en 106 dagen) voor de première: betaling van 75% van het overeenkomen salaris

- Binnen 3,5 maanden (106 dagen) voor de première: volledige betaling van het overeengekomen salaris

Bij annulering van werkzaamheden, bijvoorbeeld één of enkele repetities:

- Volledige betaling van de uren als de annulering een werkzaamheid betreft die gepland was binnen 30 dagen
- Volledige betaling van de uren als de annulering een werkzaamheid betreft die viel in een al vastgesteld blokrooster

In het geval werknemer door verplaatsing van een repetitie niet in staat is om aanwezig te zijn, kan hij in aanmerking komen voor een vergoeding. Voorwaarde is dat hij aantoonbaar maakt dat hij ander werk heeft op het gewijzigde tijdstip dat hij in redelijkheid niet kan annuleren/verzetten. De hoogte van de vergoeding is:

- Verplaatsing binnen 31 dagen voor geplande activiteit: 100% van het uurloon
- Verplaatsing binnen 61 dagen voor geplande activiteit: 75% van het uurloon
- Verplaatsing binnen 120 dagen voor geplande activiteit: 50% van het uurloon

#### **Artikel 4. Werk- en rusttijden**

In een blok komen minimaal zeven reguliere vrije dagen voor.

Als er op een dag minder dan drie uur wordt gewerkt, wordt er toch voor drie uur betaald.

#### Repetities, niet op het hoofdtoneel

Maximale duur, inclusief de pauze, van een

- Muzikale repetitie: 2 uur en 20 minuten
- Muzikale repetitie voor een afzonderlijke stemgroep evenals voor het heren- resp. dameskoor afzonderlijk: 2 uur
- Muzikale repetitie met orkest: 3 uur
- Regierepetitie: 3 uur.

Repetities beginnen niet vóór 10.00 uur. 's Middags eindigen muzikale repetities niet ná 17.00 uur, regierepetities als regel niet na 18.00 uur. Er wordt alleen 's avonds gerepeteerd, als de beschikbaarheid van andere medewerkers daarvan afhankelijk is en technische omstandigheden daartoe noodzaken.

#### Pauze en rusttijden

Alle muzikale- en regierepetities worden onderbroken door een pauze van twintig minuten. Tussen twee afzonderlijke, opeenvolgende repetities op de ochtend en de middag wordt een lunchpauze gepland van minimaal één uur en eindigt de ochtendrepetitie niet na 13.30 uur. Repetities van drie uur die in een lunchtijd vallen, zullen worden onderbroken door een pauze van een half uur. Tussen twee afzonderlijke, opeenvolgende repetities op de middag en de avond duurt de dinerpauze twee uur en eindigt de middagerepetitie niet na 18.00 uur. Deze pauzes worden niet als werktijd beschouwd. Tussen het einde van een repetitie en het begin van een voorstelling zal een rusttijd liggen van tenminste vier uur (excl. de tijd voor kap en grime). Hier kan alleen met toestemming van werknemer van worden afgeweken.

#### Repetities op het hoofdtoneel

Deze repetities kunnen overdag en 's avonds plaatsvinden. Een repetitie duurt maximaal 4½ uur. Bij een repetitie die tot 3 uur duurt, is de pauzetijd 20 minuten. Repetities die tot 3 uur duren, die in een lunchtijd vallen, zullen worden onderbroken door een pauze van 30 minuten. Bij een repetitie die 3,5 uur duurt en bij een repetitie die 4 uur duurt, is de pauzetijd 35 minuten.

Bij een repetitie die 4,5 uur duurt stelt de werkgever – na raadpleging van de onderdeelcommissie koor - of een pauze vast van 40 minuten of twee pauzes van respectievelijk 20 en 30 minuten.

Als een repetitie langer duurt dan drie uur, wordt er op die dag geen andere werkzaamheid gepland.

#### Voorgenerale en generale repetities

Een voorgenerale van een voorstelling met een maximale duur van drie uur (incl. pauzes) duurt maximaal 4½ uur. Een voorgenerale van een voorstelling met een maximale duur van vier uur (incl. pauzes) duurt maximaal zes uur. Een voorgenerale van een voorstelling met een langere duur dan vier uur (incl. pauzes) kan verlengd worden met een totale correctietijd van maximaal twee uur. De voorgenerales van deze lange voorstellingen worden zo mogelijk gesplitst in twee delen.

De generale van een voorstelling (incl. pauzes) heeft een lengte gelijk aan de duur van de voorstelling, vermeerderd met een correctietijd van maximaal één uur. In de hier genoemde maxima is de tijd voor kappen, schminken en kleden niet inbegrepen. Bij onvoorziene noodsituaties kunnen, in overleg met de onderdeelcommissie koor, de voorgenerale en generale repetities met maximaal 30 minuten worden verlengd.

#### Voorstellingen

Voorstellingen eindigen niet na 24.00 uur. In geval van onvoorziene noodsituaties kan de eindtijd in overleg met de onderdeelcommissie koor op 0.30 uur worden gesteld.

#### **Artikel 5. Huishoudelijke zaken**

Werknemer verbindt zich om bij repetities vijf minuten voor de aanvangstijd aanwezig te zijn in de repetitieruimte; bij uitvoeringen in kostuum één uur vóór opkomst aanwezig te zijn en tenminste vijftien minuten vóór opkomst gereed. Bij theateruitvoeringen dient werknemer volgens de voor de première gegeven aanwijzingen gekleed, geschminkt en gekapt te zijn; bij concerten volgens het gegeven kledingvoorschrift.

#### **Artikel 6. Aantal vrije dagen na afloop tournee**

In het geval een meerdaagse tournee geldt er een opslag op het uurtarief ter compensatie van het recht op extra vrije dagen conform artikel 6 (Aantal vrije dagen na afloop tournee) uit bijlage I. Eén dag telt als 7,9 uur. Reisdagen worden gerekend als werkdagen.

**Salaristabel extra Koor DNO per 1 juli 2021 (inclusief 3% verhoging)**

Bedragen per uur inclusief 57,81% forfait en stemrust; 36% verlofrechten en 4% flextoeslag en excl. 8% vakantiegeld	
0	€ 33,56
1	€ 35,34
2	€ 37,20
3	€ 39,09
4	€ 40,92
5	€ 42,66
6	€ 43,97
7	€ 45,40
8	€ 45,40
9	€ 45,40
10	€ 45,40
11	€ 45,40
12	€ 46,23
13	€ 46,23
14	€ 46,23
15	€ 46,23
16	€ 46,23
17	€ 47,07
18	€ 47,07
19	€ 47,07
20	€ 47,07
21	€ 47,07
22	€ 48,51