



EINDCONCEPT

Cao voor de

NAPK muziekensembles

PER 1 MAART 2022

Versie per 19 november 2021

Preamble

Dit is de eerste collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor Nederlandse muziekensembles. Onder deze cao vallen een aantal van de bij de NAPK aangesloten muziekensembles; zij worden genoemd in artikel 1 onder werkgevers/opdrachtgevers. Met deze cao wordt een belangrijke stap gezet richting de normen van fair practice code en fair pay.

Wat aan de totstandkoming van deze cao vooraf gaat is een lange periode waarin de meeste ensembles naast hun toewijding voor het artistieke product nauwelijks toekwamen aan arbeidsvoorwaardenbeleid. Daar is in 2016 met de beloningsrichtlijn voor ensemblemusici verandering in gekomen. Nu is het tijd voor een volgende stap en ligt er een volledig pakket aan arbeidsvoorwaarden, passend bij de branche en voor alle medewerkers en functies die er werken, van artistiek uitvoerend tot backoffice.

Met deze cao willen sociale partners de ensembles ondersteunen in hun flexibele werkpraktijk en hun positie als professionele organisaties versterken. De meeste ensembles werken in (zeer) kortlopende projecten waarbij de samenstelling van het ensemble per project kan verschillen. Dit maakt dat er veel tijdelijke en kortdurende werkzaamheden zijn. Sinds lange tijd zijn daarom de meeste musici werkzaam als zzp'ers die vaak (tegelijkertijd) voor verschillende opdrachtgevers werken. De verwachting is echter dat er – mede afhankelijk van de ontwikkelingen in het arbeidsrecht - de komende jaren meer musici in loondienst zullen komen. Bij die overgang is het van belang dat de nodige flexibiliteit voor zowel de ensembles als voor de musici behouden zal blijven door gebruik te maken van tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor korte periodes, zoals dat ook in de toneel- en danssector gebeurt.

Naast de wens om een grondslag te hebben voor passende arbeidsvoorwaarden, zoals in deze cao beschreven, onderschrijft de branche van de muziekensembles de Governance Code Cultuur, de Code Diversiteit & Inclusie en de Fair Practice Code, en handelt daarnaar. Dat geldt evenzeer voor beleid en maatregelen ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen, waarover in deze cao een aparte bepaling is opgenomen.

Protocollaire afspraken

1. *Evaluaties*

Gedurende de looptijd van deze eerste cao, uiterlijk een half jaar voor de einddatum ervan, vinden tussentijdse evaluaties plaats over de praktijkervaringen met deze cao. Het zal daarbij gaan om de ervaringen van werkgevers en werknemers, mede in relatie tot ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving en in het bijzonder met betrekking tot de volgende onderwerpen:

- uitzondering ketenbepaling
- buitenlandse tournees uren
- ingroei salariëring
- toepassing loongebouw
- aansluiting Sociaal Fonds Podiumkunsten

2. *Uitbreiding referentiefuncties*

Tijdens de looptijd van deze cao worden voor de functies van bibliothecaris en assistent zakelijk leider/directie assistent resultaatgerichte omschrijvingen opgesteld die zullen worden toegevoegd aan bijlage 1A Functiegebouw met referentiefuncties en 1D Referentiefuncties

Artikel 1 Definities en begripsbepalingen

cao	Deze collectieve arbeidsovereenkomst voor de muzikensembles die onder de werkingssfeer hiervan vallen. Zie onderstaande definitie van werkgever/opdrachtgever alsmede artikel 2.1.								
arbeidsduur	De arbeidsduur is (gemiddeld) 38 uur per week bij een volledig dienstverband.								
arbeidsuren bureamedewerkers	Tot de betaalde activiteiten van bureamedewerkers behoren de tussen werkgever en werknemer overeengekomen kantooruren, thuiswerk-uren, reisure van werk naar werk, ondersteuning-/representatie-uren bij producties, scholingsuren in opdracht van de werkgever/opdrachtgever.								
arbeidsuren musici/podiumkunstenars	Betaalde activiteiten van musici/podiumkunstenars. Hiertoe behoren: <i>podium-uren</i> : collectieve repetitie-uren; voorstellings-uren inclusief voorbereiding op de locatie; medewerking aan beeld- en geluidsregistraties. En <i>overige uren</i> : medewerking aan representatie, promotie, educatie, publiciteit; reistijd van werk naar werk; scholingsuren in opdracht van de werkgever/opdrachtgever; studie-uren vakbekwaamheid (forfait, individuele studie), (collectieve) vergader-uren en andere niet nader gespecificeerde werkzaamheden in opdracht van de werkgever.								
beroepskosten musici	Tot de beroepskosten van musici waarvoor de werkgever een compensatie biedt, hetzij financieel hetzij in natura, worden in elk geval de volgende kosten gerekend: kosten onderhoud instrumenten, kosten verzekering instrumenten, kosten (podium-)kleding en voor wat betreft bespelers van blaasinstrumenten de kosten van een uitgebreide aanvullende tandheelkundige verzekering. Over eventuele overige te compenseren beroepskosten worden per ensemble afspraken gemaakt.								
ensemble commissie	Adviserend overlegorgaan op ensemblesniveau bestaande uit een vertegenwoordiging van musici van het betreffende ensemble.								
inzetbare uren musici	<table border="0"> <tr> <td>bruto seizoenstaak bij 38-urige werkweek (52x38)</td> <td>1976</td> </tr> <tr> <td>minus 25 vakantiedagen en 9 feestdagen (34x7,6=258,4)</td> <td>1717,6</td> </tr> <tr> <td>minus 152 uur compensatie onregelmatig werken</td> <td>1565,6</td> </tr> <tr> <td>netto inzetbare uren op basis van een seizoen</td> <td>1565,6</td> </tr> </table>	bruto seizoenstaak bij 38-urige werkweek (52x38)	1976	minus 25 vakantiedagen en 9 feestdagen (34x7,6=258,4)	1717,6	minus 152 uur compensatie onregelmatig werken	1565,6	netto inzetbare uren op basis van een seizoen	1565,6
bruto seizoenstaak bij 38-urige werkweek (52x38)	1976								
minus 25 vakantiedagen en 9 feestdagen (34x7,6=258,4)	1717,6								
minus 152 uur compensatie onregelmatig werken	1565,6								
netto inzetbare uren op basis van een seizoen	1565,6								
podiumkunstenars	Uitvoerend podiumkunstenars waaronder musici (instrumentalisten en zangers), acteurs, dansers, acrobaten en multidisciplinaire podiumkunstenars.								
podium-uren	Zie definitie van <i>arbeidsuren musici/podiumkunstenars</i> .								
reisure werk - werk	Reisure die de werknemer in opdracht van de werkgever moet maken om van de ene werkplek naar een andere werkplek te reizen. Deze reistijd alsmede de bijkomende reiskosten worden door de werkgever betaald.								
reisure woon - werk	Reisure die de werknemer moet maken om van zijn woonplaats naar de vaste dan wel wisselende werkplek te reizen.								

	<p>Voor <i>musici/podiumkunstenaars</i> geldt dat reisen naar concertlocaties worden betaald op basis van de werkelijke reistijd van de werknemer – waarbij de Nederlandse landsgrenzen in beginsel als uiterste limiet gelden - dan wel op basis van de reistijd van de (fictieve) standplaats naar de concertlocatie. Hierover worden per ensemble tussen werkgever en werknemer nadere afspraken gemaakt. Reizen naar repetitielocaties worden in beginsel niet betaald.</p> <p>Voor <i>bureau- (niet concertgebonden) medewerkers</i> geldt dat reizen voor woon-werkverkeer in beginsel niet worden betaald.</p>
standplaats	De plaats(en) waar de werkgever is gevestigd en van waaruit de werknemer zijn werkzaamheden verricht.
werkgever/opdrachtgever	De volgende, bij de NAPK aangesloten muziekensembles:
werkgeversorganisatie	Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (NAPK)
werknemer	<p>Degenen die een arbeidsovereenkomst volgens burgerlijk recht hebben met een werkgever zoals gedefinieerd in deze cao. Uitgezonderd zijn de volgende natuurlijke personen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de werknemers die de 15-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt en de werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van artikel 7a lid 1 van de Algemene Ouderdomswet hebben bereikt; - stagiairs; de werknemers, die een dagopleiding volgen en uitsluitend gedurende hun school- of studievakanties werkzaam zijn voor een periode niet langer dan maximaal 6 weken achtereen en niet meer dan in totaal 60 dagen per kalenderjaar.
werknemersorganisatie	Kunstenbond
zzp'er	Zelfstandige zonder personeel die op basis van een opdrachtovereenkomst werkzaamheden verricht.

Artikel 2 **Werkingsfeer en karakter van de cao**

1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten tussen de werkgevers en werknemers zoals gedefinieerd in artikel 1.
De cao is niet van toepassing op zzp'ers met uitzondering van artikel 14 inzake honorering zzp'ers en artikel 22 inzake vergoeding beroepskosten.
2. De bepalingen in deze cao zijn gebaseerd op een volledig dienstverband. Dat betekent dat ingeval van een deeltijd dienstverband, de cao-bepalingen naar rato worden toegepast, tenzij anders vermeld.
3. Deze cao heeft een minimum karakter. Het staat de individuele werkgever/opdrachtgever vrij om ten gunste van (individuele) werkenden afwijkende afspraken te maken.
4. Deze cao brengt geen wijziging in individueel toegekende rechten voor zover die uitstijgen boven de rechten zoals overeengekomen in deze cao en voor zover deze reeds schriftelijk in de individuele arbeids-/opdrachtovereenkomsten waren vastgelegd voor de ingangsdatum van deze cao.
5. Waar in deze cao verwezen wordt naar wet- en/of regelgeving, geldt steeds de meest recent van kracht geworden wet- en regelgeving.

6. De bijlagen 1 tot en met 3 maken deel uit van deze cao.

Artikel 3 Looptijd en opzegging van de cao

1. Deze cao treedt in werking op 1 maart 2022 en loopt tot en met 31 december 2024 of, indien de Rijks' cultuurnotaperiode wordt verlengd, tot de einddatum daarvan.
2. Indien geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het tijdstip waarop deze overeenkomst eindigt, schriftelijk te kennen heeft gegeven dat zij deze wenst te doen eindigen wordt deze overeenkomst geacht telkens voor één jaar stilzwijgend te zijn verlengd.
3. Opzegging door een der partijen geschiedt bij aangetekende brief gericht aan de andere partij.

Hoofdstuk 2	Het dienstverband
--------------------	--------------------------

Artikel 4 De arbeidsovereenkomst en overeenkomst van opdracht

1. De werkgever biedt de werknemer voor aanvang van de werkzaamheden een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan.
2. De opdrachtgever komt met de zzp'er voor aanvang van de werkzaamheden een schriftelijke overeenkomst van opdracht overeen.

Artikel 5 Proeftijd

De proeftijd kan in afwijking van artikel 7:652 lid 4 BW in alle gevallen, behalve ingeval van een arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden, maximaal twee maanden bedragen. De afspraak omtrent de proeftijd dient schriftelijk te worden vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst op straffe van nietigheid.

Artikel 6 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

1. De artistieke functies van musicus en zanger en andere podiumkunstenaars vallen onder de ministeriële uitzondering van de wettelijke ketenbepaling. Voor deze functies geldt in principe geen beperking in het aantal arbeidscontracten voor bepaalde tijd.
Op ensemblesniveau wordt hier nadere uitvoering aan gegeven. Dat betekent dat de werkgever en de ensemble commissie overleg voeren over het gebruik van deze uitzondering en over de vraag in hoeverre contracten voor onbepaalde tijd wenselijk zijn. De werkgever betreft de uitkomsten van dit overleg bij zijn te nemen besluit. Het gekozen beleid zal geregeld opnieuw worden afgewogen. Dat gebeurt voor de eerste maal één jaar na de ingangsdatum van deze cao; daarna zal de afweging tenminste eens in de drie jaar plaatsvinden.
2. Voor alle overige functies geldt dat, conform de wettelijke ketenbepaling, er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat indien tussen werkgever en werknemer meer dan 3 arbeidsovereenkomsten zijn afgesloten en/of als meerdere arbeidsovereenkomsten gezamenlijk de duur van 36 maanden overschrijden. Om deze keten van arbeidsovereenkomsten te doorbreken dient er een tussenpoos van meer dan 6 maanden te zijn.

Artikel 7 Beëindiging van het dienstverband

1. *Het dienstverband eindigt:*
 - a. tijdens of aan het eind van de proeftijd op verzoek van werkgever of werknemer;
 - b. met wederzijds goedvinden op het door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
 - c. van rechtswege op de einddatum van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer geldt een schriftelijke aanzegplicht.
 - d. door opzegging door werkgever of werknemer met inachtneming van lid 3 en 4 van dit artikel;
 - e. op de dag waarop de werknemer de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij werkgever en werknemer vóór die datum schriftelijk overeenkomen dat - in afwijking van dit beding - de arbeidsovereenkomst doorloopt;
 - f. door overlijden van de werknemer;
 - g. door ontslag op staande voet wegens dringende reden voor werkgever of werknemer volgens de wettelijke bepalingen;
 - h. door ontbinding door de rechter op verzoek van werkgever of werknemer op grond van de wettelijke bepalingen.

2. Na een periode waarin de werknemer ten minste 24 maanden arbeidsongeschikt was, kan de werkgever ontslag aanvragen wegens arbeidsongeschiktheid.
3. *De wijze en het tijdstip van opzeggen*
 - a. Opzegging dient schriftelijk en onder opgave van redenen te geschieden.
 - b. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van een kalendermaand.
 - c. Eventuele aanvullende bepalingen hieromtrent in de individuele arbeidsovereenkomst of het gezelschapsreglement zijn van toepassing.
4. *De opzegtermijn*
Voor contracten voor onbepaalde tijd geldt dat in afwijking van artikel 7:672 lid 2 en lid 3 BW zowel door de werkgever als door de werknemer een opzegtermijn van ten minste twee maanden in acht wordt genomen.

Hoofdstuk 3	Beloning
--------------------	-----------------

Artikel 8 Toepassing loongebouw

Het loongebouw in deze cao kan op twee manieren worden toegepast:

1. Het beloningsbeleid is gebaseerd op ervaring. Dit betekent dat de inschaling van de werknemer is gekoppeld aan diens ervaringsjaren en dat het salaris jaarlijks stijgt tot het voor de betreffende functie geldende maximum, zoals beschreven in het artikel 9 *Functies, inschaling, doorgroei en overgangsbepaling*.
2. In afwijking van het beloningsbeleid genoemd in lid 1, kan de werkgever, na consultatie van de ensemble commissie, ervoor kiezen om voor de werknemers in een bepaalde functie(groep) ongeacht hun ervaring/leeftijd, een uniform salarisbedrag toe te passen. Hierbij geldt dat dit uniforme salaris niet lager mag zijn dan het bedrag overeenkomstig de stap op twee-derde van de betreffende schaal. Dus als een schaal 15 stappen telt, is het uniforme bedrag ten minste gelijk aan stap 10. Dit uniforme salaris volgt in beginsel niet de verdere doorloop van de schaal. Een uitzondering hierop geldt voor startende musici met nul tot maximaal vier ervaringsjaren: voor hen kan een lager salaris worden afgesproken dat echter nooit lager mag zijn dan het salaris horend bij de overeenkomstige stappen 0 tot en met 4 van de betreffende schaal.
3. Bij het inschalen worden reeds opgedane relevante ervaringsjaren meegeteld. Voor het berekenen van de ervaringsjaren wordt in beginsel de afstudeerdatum tweede fase het conservatorium als startpunt aangemerkt.

Artikel 9 Functies, inschaling, doorgroei en overgangsbepaling

1. *Functies en inschaling*
In bijlage 1 van deze cao zijn referentiefuncties opgenomen met bijbehorende omschrijvingen en salarisschalen. Functies die qua zwaarte, inhoud en resultaatverwachtingen overeenkomen met een referentiefunctie, worden ingeschaald conform de indeling in het functiegebouw (Bijlage 1A) met de daaraan gekoppelde salarisschaal (Bijlage 1B). Voor functies die afwijken van de referentiefuncties, wordt door de werkgever een passende omschrijving gemaakt. Door de nieuw omschreven functie te vergelijken met een referentiefunctie wordt een passende lagere dan wel hogere inschaling gekozen.
2. *Doorgroei /toekenning salarisstappen*
De salarisschalen zijn opgedeeld in een aantal salarisstappen. Als uitgangspunt geldt dat één salarisstap overeenkomt met één jaar ervaring in de betreffende functie. In beginsel krijgt de werknemer er jaarlijks een salarisstap bij, tenzij de werknemer zes maanden of langer door verlof (niet zijnde zwangerschapsverlof) of arbeidsongeschiktheid niet heeft gefunctioneerd of tenzij de werknemer na een waarschuwing en gelegenheid tot verbetering onvoldoende heeft gefunctioneerd.
3. *Overgangsbepaling*
In afwijking van lid 2 gelden voor de looptijd van deze (eerste) bedrijfstak-cao de volgende ingroei-afspraken:
 - Werkgever en werknemer komen overeen welke functie de werknemer gaat uitvoeren en welke salarisschaal daar, conform lid 1 van dit artikel, bij hoort.
 - De werknemer wordt op de ingangsdatum van de cao ingeschaald op het gelijke salaris (dat is het salaris dat gold tot aan de ingangsdatum) dan wel het naast hogere salaris in de bij de functie horende salarisschaal conform lid 1, ongeacht het aantal ervaringsjaren van de werknemer.
 - Over het toekennen van salarisstappen gedurende de looptijd van deze cao, worden per ensemble

afspraken gemaakt.

- Het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden en het perspectief op salarisontwikkeling van werknemers die reeds in dienst waren vóór de ingangsdatum van deze cao, mogen er als gevolg van het invoeren van deze cao niet op achteruit gaan.

Artikel 10 Loonontwikkeling

Binnen de looptijd van deze meerjarige cao zullen de salarissen in bijlage 1B voor de eerste maal per 1 januari 2023 en daarna jaarlijks per 1 januari, worden geïndexeerd conform de CBS Statline gemiddelde cao-loonontwikkeling. Als peildatum daarbij geldt 1 november van het voorafgaande jaar.

Artikel 11 Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% voor iedere kalendermaand of deel van die maand waarin hij in dienst is.
2. De vakantietoeslag wordt uitgekeerd over een tijdvak van 12 maanden, gerekend vanaf de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.

Artikel 12 Salaris tijdens arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die arbeidsongeschikt is als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling en op wie de in artikel 7:629 BW genoemde uitsluitings- en opschortingsgronden niet van toepassing zijn, heeft recht op loondoorbetaling volgens onderstaande fasering:
 - tot en met de 26e week wordt 100% van het loon doorbetaald;
 - vanaf de 27e week tot en met de 104e week wordt 70% van het loon doorbetaald.Hierbij geldt dat gedurende de eerste 52 weken ten minste het wettelijk minimumloon, naar rato van de omvang van het dienstverband, moet worden betaald.
2. In aanvulling op het bepaalde in lid 1 van dit artikel geldt dat de werknemer die als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling arbeidsongeschikt is en daarbij aan één van onderstaande voorwaarden voldoet, maximaal gedurende 104 weken – gerekend vanaf de eerste ziektedag - recht heeft op 100% loondoorbetaling. Het gaat hierbij om de arbeidsongeschikte werknemer die
 - volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en recht heeft op een IVA-uitkering; of
 - in het kader van een reïntegratietraject voor minimaal 40% van het dienstverband werkzaam is in zijn eigen dan wel in een andere passende functie, al dan niet op arbeidstherapeutische basis; of
 - in het kader van een reïntegratietraject (om)scholing volgt of anderszins is begonnen in een passende functie bij de eigen of een andere werkgever.

Artikel 13 Salarisbetaling bij overlijden

Na het overlijden van de werknemer wordt, naast de uitbetaling van het salaris tot en met de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering ineens van twee maandsalarissen toegekend aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer conform 7:674BW. Bij het ontbreken daarvan kan de uitkering worden uitbetaald aan degenen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.

Artikel 14 Honorering zzp'ers

1. Indien een zzp'er wordt ingezet voor een onder deze cao vallende functie in verband met incidenteel voorkomende werkzaamheden en/of werkzaamheden voor korte duur en/of werkzaamheden waarvoor bijzondere competenties zijn vereist en waarbij de werksituatie (nagenoeg) gelijk is aan die van een werknemer, vormt deze cao de basis voor de honorering. Dat betekent dat het (uur-)tarief van de zzp'er ten minste 50% hoger is dan dat van een werknemer in dezelfde functie, dit ter compensatie van diverse verzekeringen die de zzp'er voor zichzelf moet regelen.
2. Voor zzp'ers als bedoeld in lid 1 geldt dat de duur van de opdracht en de toekenning van pauzes op dezelfde wijze worden vastgesteld als voor medewerkers in overeenkomstige functies in loondienst. Dat wil zeggen dat het werkelijk aantal bestede uren wordt geteld met een minimum van 3 uur. Zie voorts artikel 15 lid 5.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, arbeidstijden en planning werkzaamheden

Artikel 15 Arbeidsuren en pauzes musici/podiumkunstenaars

1. Voor musici worden de volgende soorten betaalde activiteiten onderscheiden:

- i. Studie-uren vakbekwaamheid (forfait, individuele studie; *alleen voor musici*)
- ii. Collectieve repetitie-uren
- iii. Voorstellings-uren inclusief voorbereidings-uren op de locatie
- iv. Medewerking aan beeld- en geluidsregistraties
- v. Medewerking aan representatie, promotie, educatie, publiciteit
- vi. Reistijd van werk naar werk
- vii. Scholingsuren in opdracht van de werkgever/opdrachtgever

2. *Forfait vakbekwaamheid musici (i):*

Voor individuele (thuis-)studie ten behoeve van hun vakbekwaamheid (i) krijgen musici voor elk podium-uur (ii, iii, iv) 1/3 uur (20 minuten) uitbetaald. De podiumuren worden per project opgeteld en afgerond op halve uren. Indien het instudeer- en repetitieproces voornamelijk collectief op de werkvloer plaatsvindt kan per project met instemming van de ensemble commissie, worden besloten om geen forfaitaire uren en uitbetaling daarvan toe te kennen.

3. *Urentelling activiteiten musici/podiumkunstenaars:*

Voor de activiteiten in lid 1 (i t/m vi) wordt de werkelijk benodigde tijd gerekend met een minimum van 3 uur. Hierbij worden aansluitende activiteiten doorgeteld. Er is sprake van afzonderlijke activiteiten indien een pauze langer dan 120 minuten duurt.

4. *Pauzes podiumkunstenaars:*

Een werkdag kent maximaal één collectieve koffie-/lunchpauze van maximaal een half uur en maximaal één dinerpauze van maximaal een uur die *niet* worden gerekend tot de arbeidstijd. Alle overige pauze- en wachttijden worden wel tot de arbeidstijd gerekend.

5. *Buitenlandse tournee podiumkunstenaars:*

1. Voor een buitenlandse tournee met minimaal één overnachting geldt dat podiumkunstenaars standaard 5 uur per dag betaald krijgen, inclusief de dag van vertrek en de dag van terugkomst. Voor wat betreft het toekennen van studie-uren vakbekwaamheid voor musici is het uitgangspunt overeenkomstig lid 3 van dit artikel van toepassing.

Van het bepaalde in dit artikel kan in overleg met de ensemble commissie dan wel de betrokken podiumkunstenaars worden afgeweken.

Artikel 16

Arbeids- en rusttijden

1. Werkgever en werknemer maken schriftelijke afspraken over de arbeidsdagen en -tijden, met inachtneming van Arbeidstijdenwet en/of het Arbeidstijdenbesluit. De werkgever zorgt hierbij voor een zo evenwichtig mogelijk arbeids- en rusttijdenbeleid in samenhang met het wettelijk vereiste arbeidsomstandighedenbeleid en waar mogelijk rekening houdend met persoonlijke omstandigheden en wensen van werknemers.
2. Podiumkunstenaars van 18 jaar en ouder (dansers, acteurs, instrumentalisten, zangers etc.) zijn uitgezonderd van de arbeids- en rusttijdenbepalingen van de arbeidstijdenwet (ATW) op grond van het Arbeidstijdenbesluit (§ 5.16. Podiumkunsten).
3. Overige werknemers vallen onder de standaardbepalingen van de ATW. Deze werknemers kennen doorgaans een regelmatig arbeidspatroon op de dagen van maandag tot en met vrijdag. Per instelling maken werkgevers binnen de grenzen van deze wet nadere afspraken met hun werknemers.

Artikel 17

Planning werkzaamheden en roosters musici/podiumkunstenaars

1. Het jaarrooster – per seizoen - wordt na overleg met (de vertegenwoordiging van) het personeel zo veel mogelijk voor of aan het begin van het jaar vastgesteld. Per ensemble worden nadere afspraken over de invulling hiervan gemaakt.
2. De werkgever kan de werknemer verzoeken werkzaamheden te verrichten buiten de geplande tijden. De werknemer is hiertoe niet verplicht tenzij dit is overeengekomen in de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst en behoudens calamiteiten. Werkuren buiten de geplande tijden worden zo spoedig mogelijk gecompenseerd in tijd, dan wel met onderlinge instemming van werkgever en werknemer opgespaard en op een later moment toegekend.

Artikel 18

Werken voor derden

1. Het is de werknemer toegestaan, om rekening houdend met de planning van het ensemble, verplichtingen tot het

verrichten van werkzaamheden voor derden aan te gaan.

2. Een werknemer die arbeidsongeschikt raakt als gevolg van werkzaamheden voor derden kan daardoor zijn aanspraak op de in deze cao bepaalde bovenwettelijke loonaanvullingen verliezen.

Hoofdstuk 5 Feestdagen, vakantie en verlof

Artikel 19 Feestdagen

Als nationale, vrije feestdagen gelden eerste en tweede kerstdag, nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, eerste en tweede pinksterdag, Hemelvaartsdag, Koningsdag en eens in de vijf jaar (in lustrumjaren) 5 mei. De werknemer die tijdens een feestdag moet werken, krijgt deze dag als bijzondere vrije dag gecompenseerd op een datum die in overleg wordt vastgesteld. De werknemer kan de werkgever verzoeken om deze dagen in te wisselen voor feest- en gedenkdagen die bijvoorbeeld horen bij zijn levensovertuiging. De werkgever zal hier in beginsel mee instemmen, mits inpasbaar in de werkroosters en het speelplan van het ensemble.

Artikel 20 Vakantie

De werknemer heeft jaarlijks, bij een volledig dienstverband, recht op 25 vakantiedagen. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om, met inachtneming van de overige bepalingen in dit artikel, de vakantiedagen op te nemen. Ten aanzien van het vervallen van vakantiedagen gelden de wettelijke bepalingen.

Artikel 21 Buitengewoon verlof

1. De werkgever geeft uitvoering aan de Wet arbeid en zorg (WAZO) voor wat betreft het toekennen van zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof, pleegzorg, kraamverlof, calamiteitenverlof (volledig doorbetaald), kortdurend zorgverlof (volledig doorbetaald), langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof. Zie verder <http://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/>.
2. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris:
 - bij bevalling van zijn echtgenote, geregistreerde partner, degene met wie de werknemer ongehuwd samenwoont, degene van wie de werknemer het kind erkent, de draagmoeder of co-ouder van de werknemer; conform de wettelijke regeling, de arbeidsduur van een week, voor aanvullend verlof zie <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/geboorteverlof-en-partnerverlof>
 - bij overlijden van zijn (adoptie) ouders, partner/co-ouder en/of kinderen: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag na de uitvaart;
 - bij overlijden van zijn (adoptie) grootouders, broers/zussen en schoonouders: twee dagen.
3. De werknemer heeft, voor zover redelijkerwijs niet onverenigbaar met het organisatiebelang, recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris:
 - bij het huwelijk van de werknemer: drie dagen;
 - bij verhuizing van de werknemer: een dag;
 - voor het, als lid van een vakorganisatie, deelnemen aan (bestuurs-)vergaderingen en arbeidsvoorwaarden- of cao-overleg.

Hoofdstuk 6 Vergoedingen

Artikel 22 Vergoeding beroepskosten

Musici hebben recht op vergoeding van beroepskosten zoals gedefinieerd in artikel 1. De werkgever stelt in overleg met de ensemble commissie hiervoor een regeling op. Voor werknemers in andere functies worden per ensemble passende afspraken over het vergoeden van voorkomende beroepskosten gemaakt.

Artikel 23 Vergoedingen verblijf en vervoer tijdens tournees

1. Afspraken over een tegemoetkoming in de verblijfskosten bij werkzaamheden buiten de standplaats in Nederland dan wel tijdens binnenlandse tournees, worden per ensemble geregeld.
2. Bij werkzaamheden buiten Nederland gelden onderstaande tegemoetkomingen¹ in de verblijfskosten.

¹ De besteding van deze bedragen moet voor de fiscus aannemelijk gemaakt kunnen worden of op declaratiebasis geschieden.

- Ontbijt: € 10,00. Dit bedrag wordt alleen uitgekeerd ingeval van een overnachting, waarbij het ontbijt niet bij de door de werkgever betaalde overnachting is inbegrepen en ook niet door de werkgever wordt verzorgd.
 - Lunch: € 15,00. Dit bedrag wordt uitgekeerd bij vertrek uit Nederland voor 12:00 uur.
 - Diner: € 25,00. Dit bedrag wordt uitgekeerd bij vertrek uit Nederland voor 17:00 uur en terugkeer in Nederland na 19.30 uur dan wel na een overnachting elders.
De bedragen worden tijdens reis en verblijf in het buitenland dagelijks uitgekeerd, tenzij componenten zijn inbegrepen bij de door de werkgever geregelde en betaalde accommodatie, worden verzorgd op de voorstellings-locatie of geheel of gedeeltelijk in natura worden toegekend.
3. De vervoerskosten zijn voor rekening van de werkgever. De werkgever kan daarbij voorschrijven met welke vervoermiddelen gereisd wordt. Indien de werknemer geen gebruik maakt van het voorgeschreven vervoer, zijn de kosten voor zijn eigen rekening. Indien de werknemer noodzakelijkerwijs, of met toestemming van de werkgever geen gebruik maakt van het voorgeschreven vervoer, worden slechts de kosten op basis van het voorgeschreven vervoer vergoed.
 4. In alle gevallen is de werknemer verplicht ten minste de door de werkgever aangegeven duur voor aanvang van de voorstelling in de desbetreffende plaats aanwezig te zijn.

Artikel 24 Vakbondscontributie

1. De werkgever vergoedt, voor zover dit fiscaal is toegestaan, de netto vakbondscontributie van de werknemer die zijn lidmaatschap van de betreffende vakbond heeft aangetoond, onder gelijktijdige vermindering van het brutoloon van de werknemer met hetzelfde bedrag.
2. De vakorganisatie zorgt samen met de gezamenlijke en/of individuele werkgevers voor informatie en communicatie over de vakorganisatie. Dit ter bevordering van de aansluiting van werknemers als lid bij de vakorganisatie.

Hoofdstuk 7	Duurzame inzetbaarheid en scholing
--------------------	---

Artikel 25 Duurzame inzetbaarheid

1. Het bevorderen van een duurzaam loopbaanbeleid en van duurzame inzetbaarheid is zowel een verantwoordelijkheid van werkgever als van werknemer. De werknemer neemt initiatief en investeert in zijn ontwikkeling.
2. De werkgever spreekt regelmatig, maar minstens éénmaal per jaar met de werknemer over de mogelijkheden voor de toekomst, zowel binnen als buiten de eigen organisatie, zowel binnen als buiten de eigen branche en/of sector. Voorspelen en/of voorzingen kan hierbij ingezet worden om de ontwikkeling van de werknemer te bespreken. De werkgever faciliteert vervolgens de plannen die hieruit voortkomen.
3. De plannen zullen per definitie per individu verschillend zijn. Dat betekent dat de investeringen of instrumenten die kunnen bijdragen aan de inzetbaarheid ook individueel moeten worden bepaald. Daarbij kan worden gedacht aan scholing, coaching, begeleiding, of aan fysieke hulpmiddelen, wijziging van (delen van) het takenpakket en/of afspraken rondom werktijden en verlof.
4. Er is aandacht voor verschillende wensen en mogelijkheden die passen bij de verschillende levensfasen van de werknemers. Leren blijft echter gedurende de hele loopbaan noodzakelijk en werken aan inzetbaarheid is niet vrijblijvend.

Artikel 26 Sociaal Fonds Podiumkunsten

1. De onder deze cao vallende muzikensembles sluiten zich aan bij het Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFPK), zie www.sfpk.nl. De doel- en taakstellingen van het fonds alsmede de premiehoogte zijn vastgelegd in de Cao Sociaal Fonds Podiumkunsten.
2. Sinds 1 juli 2020 bedraagt de totale premie conform de Cao SFPK 0,8%.
De verdeling van deze premie tussen werkgever en werknemer wordt afgesproken in de diverse sectorale cao's. Voor de muzikensembles geldt de volgende premie-verdeling:
 - werkgever: 0,65% van het bruto maandsalaris exclusief vakantietoeslag en inclusief vaste toeslagen.
 - werknemer: 0,15% van het bruto maandsalaris exclusief vakantietoeslag en inclusief vaste toeslagen.
3. Zzp'ers kunnen vrijwillig deelnemen op voorwaarde dat door of voor hen een premie van 0,8%, berekend over elke factuur van de zzp'er, wordt afgedragen. Werkgevers kunnen hierover in hun rol als opdrachtgevers afspraken maken met zzp'ers die voor hen werkzaam zijn.

Artikel 27 Pensioenvoorziening

1. De werkgever treft uiterlijk per 1 januari 2023 een collectieve pensioenvoorziening, op basis van een uitvoeringsovereenkomst met een pensioenfonds of –verzekeraar, waaraan alle werknemers verplicht deelnemen.
2. De pensioenvoorziening betreft een Defined Benefit (DB-)regeling of een Defined Contribution (DC-)regeling. De werkgever betaalt tenminste 50% van de totale premie.
De minimale voorwaarden voor een DB- of een DC-regeling zijn:
 - a. de franchise is gelijk aan het wettelijk minimum;
 - b. het arbeidsongeschiktheidspensioen is zodanig geregeld dat het WGA-hiaatpensioen en/of het WIA-excedentpensioen een aanvulling kennen tot maximaal 70% van het verdiende salaris. Het arbeidsongeschiktheidspensioen kan worden ondergebracht bij een andere partij dan die waarbij de pensioenvoorziening zelf is afgesloten.
3. De aanvullende voorwaarden voor een DB-regeling zijn:
 - a. het opbouwpercentage bedraagt minimaal 1,75% (middelloon);
 - b. het partnerpensioen vóór pensioendatum bedraagt 70% van het ouderdompensioen.
4. De aanvullende voorwaarden voor een DC-regeling zijn:
 - a. de staffel is minimaal 110% van de fiscaal toegestane staffel II op basis van een rekenrente van 3%;
 - b. het partnerpensioen vóór pensioendatum komt overeen met de percentages zoals genoemd in Artikel 18b Wet op de Loonbelasting, zie wetten.nl - Regeling - Wet op de loonbelasting 1964 - BWBR0002471.

Artikel 28 Stagiair(es) en stagevergoeding

1. Een student die als onderdeel van zijn studie of opleiding werkzaamheden verricht voor de werkgever ontvangt een stagevergoeding van €350 euro bruto per maand bij vijf volledige stagedagen per week. Voor een deeltijd-stage geldt een vergoeding naar rato. De stagevergoeding is exclusief vergoeding van eventueel door de student, met toestemming van de instelling, te maken reis- en verblijfskosten.
2. Nadere afspraken over de inhoud van de stage, de begeleiding, alsmede over vergoedingen en verzekeringen worden vastgelegd in een schriftelijke stageovereenkomst die wordt ondertekend door het opleidingsinstituut, de werkgever en de stagiair(e). Hierbij worden de uitgangspunten in acht genomen zoals opgenomen in bijlage 2 Stagebeleid in deze cao.

Artikel 29 Omgangsvormen

Zowel werknemer als werkgever worden geacht elkaar en alle anderen op de werkvloer met respect te bejegenen. Ongewenste omgangsvormen waaronder (seksuele) intimidatie, agressie, pesten en discriminatie zijn ontoelaatbaar. De werkgever is verplicht om ongewenste omgangsvormen op de werkvloer zo veel mogelijk te voorkomen, onder meer door het NAPK *protocol (on)gewenst gedrag* op te nemen in het organisatiebeleid, iedereen op de werkvloer hierover te informeren en te zorgen voor consequente uitvoering en naleving van het protocol binnen de organisatie.
Een werknemer die desondanks te maken krijgt met ongewenst gedrag dient ondersteund te worden met de door de werkgever getroffen voorzieningen; daarnaast kan de werknemer er te allen tijde voor kiezen zich te wenden tot het sectorale meldpunt <https://mores.online/>.

Artikel 30 Meldplicht reorganisatie

Ingeval van een voorgenomen besluit tot opheffing, reorganisatie, herstructurering, gedeeltelijke afbouw of fusie, zal de werkgever de bij deze cao betrokken werknemersorganisatie hierover informeren.

Artikel 31 Sociale Commissie Cao Muziekensembles

Ter bevordering van een juiste en eenduidige interpretatie en toepassing van deze cao stellen sociale partners, Kunstenbond en NAPK, een Sociale Commissie Cao Muziekensembles in. Nadere bepalingen omtrent de taken van deze commissie, alsmede omtrent de samenstelling en de te volgen procedures van de commissie zijn opgenomen in bijlage 3 Procedures Sociale Commissie Cao Muziekensembles in deze cao

