



**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
METROPOLE ORKEST
januari t/m september 2023**

Collectieve Arbeidsovereenkomst Metropole Orkest januari t/m september 2023

Overeenkomst	5
Algemene inleiding en preambule	6
Hoofdstuk I Definities en Karakter	7
Artikel 1 Definities	
Artikel 2 Indeling Personeelsgroepen	
Artikel 3 Karakter CAO	
Hoofdstuk II Indiensttreding en Einde van de Arbeidsovereenkomst	11
Indiensttreding	
Artikel 4 Werving en selectie	
Artikel 5 Proeftijd	
Artikel 6 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd	
Artikel 7 Intredeonderzoek	
Einde Arbeidsovereenkomst	
Artikel 8 Getuigschrift	
Artikel 9 Einde van de arbeidsovereenkomst	
Hoofdstuk III Verplichtingen	13
Verplichtingen van de Werkgever	
Artikel 10 Algemeen	
Verplichtingen van de Werknemer	
Artikel 11 Nevenbetrekkingen en/of betaalde nevenwerkzaamheden	
Artikel 12 Het doen van mededelingen en het verstrekken van gegevens	
Artikel 13 Ongeoorloofd voordeel	
Hoofdstuk IV Human Resources	14
Artikel 14 Jaargesprekken	
Artikel 15 Leren en ontwikkelen	
Artikel 16 Verlofregeling	
Inzetten van Bedrijfsspecifieke Regelingen	
Artikel 17 Afbouwdagen musici	
Artikel 18 Deeltijdbetrekking	
Artikel 19 Beoordeling van geschiktheid en bekwaamheid	
Artikel 20 Vervallen functie of functieongeschiktheid	
Hoofdstuk V Taakbeleid en Inzetbaarheid	18
Artikel 21 Inzetbaarheid Personeelsgroep A	
Artikel 22 Seizoentaak	
Artikel 23 Taakbeleid orkestleden	
Artikel 24 Muziekinstrumenten	

Artikel 25 Taakbeleid personeelsgroep B en C

Hoofdstuk VI Arbeidstijden

23

Personeelsgroep A Musici

Artikel 26 Arbeidstijd

Artikel 27 Maximum aantal uren/pauze per dag(en) musici collectief

Artikel 28 Maximum aantal uren/dagen per week

Artikel 29 Maximum aantal uren per seizoen orkestleden individueel

Artikel 30 Collectieve planning

Artikel 31 Telling podiumactiviteiten

Artikel 32 Verlenging podiumactiviteit

Artikel 33 Compensatie onregelmatig werken

Artikel 34 Reizen

Artikel 35 Arbeid in het weekend

Artikel 36 Optreden in het buitenland

Personeelsgroep B en C

Artikel 37 Werkweek

Artikel 38 Maximum aantal werkdagen

Artikel 39 Arbeidstijd personeelsgroep B

Artikel 40 Arbeidstijd personeelsgroep C

Hoofdstuk VII Functie-Indeling, Salaris en Vergoedingen

28

Artikel 41 Functie-indeling

Artikel 42 Uitbetaling salaris

Artikel 43 Vergoedingen beroepskosten FVO

Artikel 44 Pensioen

Artikel 45 Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

Artikel 46 Fiscaliteit

Artikel 47 Plaatsvervanging/waarneming

Artikel 48 Reis- en verblijfskosten buiten de standplaats

Artikel 49 Uitkering wegens overlijden

Artikel 50 Meerwerk en overwerk

Hoofdstuk VIII Feestdagen en Vakantie

31

Artikel 51 Feestdagen

Artikel 52 Vakantiedagen

Artikel 53 Vaststelling vakantieperiode

Artikel 54 Verminderingen op vakantiedagen

Hoofdstuk IX Arbeidsongeschiktheid

33

Artikel 55 Algemeen

Artikel 56 Verplichtingen werknemer

Artikel 57 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 58 Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Artikel 59 Passende arbeid

Artikel 60 Inkomsten uit aangepaste werkzaamheden

Artikel 61 Vervallen van aanspraken

Artikel 62 Einde arbeidsovereenkomst
Artikel 63 Schadevergoeding

Hoofdstuk X Overeenkomst en Looptijd van de CAO Metropole Orkest 35

Overeenkomst

Tussen de ondergetekenden

Stichting Metropole Orkest te Hilversum
als partij ter ene zijde

en

Kunstenbond te Amsterdam

FNV Media & Cultuur te Amsterdam

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan

Algemene inleiding en preambule

Voor deze set arbeidsvoorwaarden geldt het streven naar het bieden van goed, zinvol en uitdagend werk, tegen uitstekende arbeidsvoorwaarden, passend bij de financiële kaders en de specifieke omstandigheden van het orkest. Dat alles met een minimum aan administratieve druk, zodat de administratieve organisatie zo optimaal mogelijk de artistieke prestaties en uitstraling van het orkest aan de voorkant kan faciliteren. Succes van het Metropole Orkest garandeert immers de gewenste vermeerdering van het budget en daarmee het veiligstellen en groei van werkgelegenheid.

De orkestleden van het Metropole Orkest hebben per 1 januari 2021 vaste dienstverbanden van maximaal 60% aangeboden gekregen, op grond waarvan een maximale (collectieve) speelverplichting geldt van maximaal 120 speeldagen. De orkestorganisatie streeft ernaar om incidenteel meerwerk te genereren zodat het orkest meer kan spelen en zodoende de orkestleden meer inkomen kan uitbetalen. Voor het meerwerk komen op de eerste plaats de werknemers van de Stichting Metropole Orkest in aanmerking. Bij verdeling van meerwerk binnen een bepaalde instrumentgroep, wordt daar waar mogelijk gelijk gedeeld.

Voor deze CAO Metropole Orkest januari t/m september 2023 is een structurele salarisverhoging van 3,5% per 1 maart 2023 overeengekomen. Ultimo juni 2023 wordt een nader overeen te komen structurele salarisverhoging per 1 oktober 2023 overeengekomen (ter hoogte van maximaal 6,5%), binnen de grenzen van de door het Ministerie van OCW extra toegekende indexering.

Ook de vergoedingen zullen per 1 oktober 2023 worden geïndexeerd, waarover in later stadium een afspraak wordt gemaakt binnen de grenzen van de extra toegekende indexering van het Ministerie van OCW. Tot en met 2024 zal de vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer jaarlijks worden verhoogd, zodat uiteindelijk 100% van het fiscaal maximum zal worden vergoed. Per 1 januari 2023 wordt tevens de reiskostenvergoeding voor zakelijk gebruik van eigen auto aangepast tot het fiscaal onbelaste maximum van € 0,21 per kilometer en per 1 januari 2024 tot het fiscaal onbelaste maximum van € 0,22 per kilometer.

Partijen streven ernaar de dienstverbanden van de orkestleden van het Metropole Orkest op termijn te vergroten naar 75% of meer.

Deze CAO Metropole Orkest januari t/m september 2023 zal worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Mocht er gedurende de looptijd aanleiding zijn om tussentijds overleg te voeren, dan kan een van beide partijen dit overleg initiëren. Dit overleg kan aanleiding zijn om de CAO tussentijds te wijzigen indien daar tussen partijen overeenstemming over wordt bereikt.

HOOFDSTUK I DEFINITIES EN KARAKTER

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

CAO	deze collectieve arbeidsovereenkomst inclusief Bijlagen.
Bedrijfsregelingen	de regelingen die worden vastgesteld met instemming van de Ondernemingsraad conform de Wet op de Ondernemingsraden. Dit kunnen uitwerkingen zijn van deze CAO en kunnen niet strijdig zijn met de CAO of de Bijlagen;
Werkgever	de Stichting Metropole Orkest;
Werknemersorganisaties	de FNV Media & Cultuur en de Kunstenbond;
Arbeidsovereenkomst	de overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW;
Werknemer	de persoon die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de Werkgever;
Medewerker	de persoon die werkzaamheden verricht voor de Werkgever, hetzij als werknemer of op basis van een overeenkomst van opdracht danwel via de Stichting Remplaçanten MO;
Directie	degene(n) die door de werkgever is (zijn) aangesteld als directeur en als eindverantwoordelijke(n) belast is (zijn) met de dagelijkse leiding van het Metropole Orkest;
Ondernemingsraad	het inspraak- en medezeggenschapsorgaan als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR);
(Chef)dirigent	degene die in opdracht van de werkgever de repetities, opnamen, voorstellingen of concerten dirigeert;
Vaste dirigent	een dirigent met wie de werkgever een contract is aangegaan voor meerdere producties per seizoen en die een speciale functiebenaming heeft zoals 'honorair dirigent' of 'vaste gastdirigent';
Orkestlid	de musicus die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de werkgever om als deel uitmakend van de vaste bezetting van het Metropole Orkest een instrument te bespelen;
Seizoen	het tijdvak dat begint op 1 januari en eindigt op 31 december van enig jaar;
Kalenderweek of Week	een periode van zeven dagen waarbij maandag geldt als eerste dag;
Kalendermaand of Maand	een periode van de eerste tot en met de laatste dag;

Kwartaal	een planningsperiode van dertien aaneengesloten kalenderweken. De eerste periode van het seizoen begint op de eerste maandag na 1 januari van ieder kalenderjaar;
Collectieve planning	rooster met geheel van Collectieve podiumactiviteiten, waarin onder meer vermeld begin- en eindtijden en aard van de werkzaamheden, evenals de plaats en lokaliteit waar de werkzaamheden worden uitgevoerd;
Seizoentaak	het geheel aan uren dat de individuele werknemer gedurende een seizoen dient te werken in Collectieve podiumactiviteiten en activiteiten in het kader van de Persoonlijke Portefeuille;
Collectieve podiumactiviteit	concerten, repetities, beeld- en/of geluidsopnamen;
Forfaitaire uren	arbeidsuren voor het onderhouden van de speelconditie, de individuele productievoorbereiding, het onderhoud instrument en collectieve neventaken;
Persoonlijke Portefeuille	arbeidsuren bestemd voor niet-collectieve artistieke en/of organisatorische neventaken en/of geormerkte tijdvergoedingen;
Samengesteld salaris	het salaris als opgenomen in de CAO dat opgebouwd is uit het schaalsalaris, pensioengevende onderdelen en niet-pensioengevende onderdelen;
Schaalsalaris	het salaris gebaseerd op de bij de functie behorende salarisgroep;
Bruto loonsom	de som van de gedurende een seizoen uitbetaalde bruto schaalsalarissen;
Uurloon	1/156 deel van het maandsalaris. Per maand wordt gemiddeld 156 uur gewerkt, volgens de volgende algemeen erkende berekening: 40 (36 uur gemiddeld per week) x 13 weken gedeeld door 3 maanden = 156 uur gemiddeld per maand;
Dagloon	8 maal het uurloon;
Loonperiode	een periode van 1 kalendermaand waarover het loon aan de werknemer wordt uitbetaald;
Indexering CPI	Het per 1 december van enig nieuw kalenderjaar aanpassen van de vergoeding op basis van het consumentenprijsindexcijfer alle huishoudens van de maand oktober van het voorafgaande jaar ten opzichte van de maand oktober van het daaraan voorafgaande jaar;
Pensioenfonds	Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Media PNO (PNO Media);

Pensioenregeling	de pensioenregeling van het Pensioenfonds, PNO Pensioenregeling 1;
Pensioengrondslag	de grondslag als omschreven in de Pensioenregeling;
Pensioendatum	de datum zoals aangeduid in de Pensioenregeling;
Relatiepartner	een geregistreerde partner in de zin van de Wet op de partnerregistratie (Staatsblad 1997, 324) of een persoon, niet in de eerste of tweede graad familie, met wie de werknemer op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een notariële akte of een door beide partners ondertekende verklaring, die is overlegd aan de werkgever;
Standplaats	de door de Werkgever bepaalde locatie, waar het Metropole Orkest gewoonlijk repeteert.

Artikel 2 Indeling Personeelsgroepen

Werknemers zijn werkzaam binnen het Metropole Orkest als orkestlid of als staflid. De werknemers zijn ingedeeld in drie personeelsgroepen:

Personeelsgroep A, orkestlid	Musici, voor wie de arbeidstijd wordt vastgelegd volgens een seizoenwerk.
Personeelsgroep B, staflid	Werknemers voor wie de arbeidstijd in de regel valt op maandag tot en met vrijdag en op wie de Arbeidstijdenwet van toepassing is.
Personeelsgroep C, staflid	Werknemers voor wie geen vast arbeidspatroon is vast te stellen, te weten hoofd personeel, planning en productie, orkestassistent, floormanager en geluidstechnicus, waarop het Arbeidstijdenbesluit Podiumkunsten van toepassing is.

In deze CAO wordt aangegeven indien voor personeelsgroep A, B of C specifieke bepalingen van toepassing zijn.

Artikel 3 Karakter CAO

- De CAO komt tot stand in het overleg met de vakorganisaties.
- De CAO heeft een standaard karakter. Op iedere arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van toepassing van de laatst overeengekomen CAO. Deze regeling is in zijn totaliteit van toepassing op de individuele arbeidsovereenkomsten tussen werkgever en iedere werknemer.
- De dienstjaren van werknemers die in dienst zijn geweest van het Muziekcentrum van de Omroep, de rechtsvoorganger van de Stichting Metropole Orkest, worden onverminderd overgenomen door de Stichting Metropole Orkest.
- De bepalingen van deze CAO zijn naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij een bepaling anders is vermeld.

- e. Geschillen, welke tussen werkgever en werknemer(s) of tussen partijen die deze CAO hebben afgesloten ontstaan naar aanleiding van het bepaalde in de CAO, worden ter beslechting aan de geschillencommissie voorgelegd. De geschillencommissie brengt ter zake van het geschil een voor partijen bindend advies uit. Het Reglement Geschillencommissie is opgenomen in Bijlage 17.

HOOFDSTUK II INDIENSTTREDING EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

INDIENSTTREDING

Artikel 4 Werving en selectie

- a. Voor de procedure Werving & Selectie wordt verwezen naar Bedrijfsregeling A.
- b. Een medische keuring of aanstellingskeuring kan onderdeel zijn van een sollicitatieprocedure als het voor de functie noodzakelijk is dat de werknemer aan bijzondere medische eisen voldoet. Dit wordt vermeld in de vacature.

Artikel 5 Proeftijd

- a. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor zes maanden of korter, geldt geen proeftijd.
- b. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor langer dan zes maanden maar korter dan twee jaar geldt een proeftijd van een maand.
- c. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor twee jaar of langer, of bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geldt een proeftijd van twee maanden.
- d. Gedurende de proeftijd is elk van de partijen bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang, dus zonder opzegtermijn in acht te nemen, op te zeggen. Desgevraagd deelt de opzeggende partij de reden voor de opzegging mee aan de partij die wordt opgezegd.

Artikel 6 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd

- a. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan:
 - voor onbepaalde tijdsduur;
 - voor bepaalde tijdsduur.
- b. Een arbeidsovereenkomst wordt opgesteld conform de modellen in Bijlage 1 en vermeldt in ieder geval:
 - de naam van de werknemer;
 - de datum van indiensttreding;
 - het deeltijdpercentage;
 - de duur van het dienstverband;
 - de functie;
 - de salarisschaal;
 - het aanvangssalaris;
 - de regel in de desbetreffende salarisschaal;
 - de duur van de overeengekomen wederzijdse proeftijd;
 - eventuele bijzondere – persoonsgebonden – arbeidsvoorwaarden;
 - eventuele bijzonderheden m.b.t. pensioenopbouw.
- c. Indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, dan zal dit in beginsel zijn voor ten hoogste één jaar, waarbij de intentie is dat arbeidsovereenkomsten

voor bepaalde tijd na afloop van die periode worden omgezet in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

- d. De werkgever zal de werknemer tenminste een maand voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst meedelen of hij al dan niet een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbiedt, of dat hij tot een omzetting in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wenst over te gaan.

Artikel 7 Intredeonderzoek

Musici die een blaasinstrument bespelen moeten voor indiensttreding een saneringsverklaring van een tandarts overleggen waaruit blijkt dat hun gebit in goede staat verkeert.

Na indiensttreding vindt bij alle werknemers een kennismakingsgesprek en een intredeonderzoek bij de arbodienst plaats, met als doel te komen tot een individueel preventief medisch advies. Over dit onderzoek worden geen mededelingen gedaan aan de werkgever, tenzij er aanleiding is om specifiek HR - beleid in te zetten.

EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 8 Getuigschrift

Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst wordt aan de werknemer op diens verzoek een getuigschrift uitgereikt, in overeenstemming met artikel 7:656 BW.

Artikel 9 Einde van de arbeidsovereenkomst

- a. Een arbeidsovereenkomst die voor onbepaalde tijd is aangegaan, kan wederzijds worden beëindigd door opzegging, met inachtneming van de termijnen, zoals deze zijn vastgelegd in artikel 7:672 lid 2 BW:

- | | |
|--|-----------|
| - dienstverband korter dan 5 jaar: | 1 maand |
| - dienstverband langer dan 5 maar korter dan 10 jaar: | 2 maanden |
| - dienstverband langer dan 10 maar korter dan 15 jaar: | 3 maanden |
| - dienstverband langer dan 15 jaar: | 4 maanden |

Deze termijnen worden niet in acht genomen indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 en 7:678 BW.

- b. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege door het bereiken door de werknemer van de voor hem geldende AOW leeftijd, of, indien uit hoofde van de Pensioenregeling een afwijkende eerdere pensioendatum van toepassing wordt, het bereiken door de werknemer van deze eerdere pensioendatum.
Indien voor de werknemer uit hoofde van de Pensioenregeling een latere pensioendatum geldt, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege op het moment waarop hij de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt.
- c. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, met inachtneming van artikel 7:668 en 7:668a BW.

HOOFDSTUK III VERPLICHTINGEN

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 10 Algemeen

- a. De werkgever verplicht zich deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- b. De werkgever zal bij indiensttreding met iedere werknemer schriftelijk een arbeidsovereenkomst aangaan, zoals opgenomen in Bijlage 1 van deze CAO. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze CAO.
- c. Iedere werknemer wordt door de werkgever aangemeld als deelnemer aan de Pensioenregeling en ontvangt de statuten en reglementen van het Pensioenfonds.
- d. De werkgever brengt eenmaal per jaar aan de OR een sociaal jaarverslag uit, waarin de informatie als bedoeld in artikel 31.b van de Wet op de Ondernemingsraden is opgenomen. De OR wordt desgewenst in staat gesteld de achterban te raadplegen.

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 11 Nevenbetrekkingen en/of betaalde nevenwerkzaamheden

De werknemer zal zich ervan vergewissen, alvorens structurele nevenbetrekkingen en/of betaalde nevenwerkzaamheden te aanvaarden of deze activiteiten de belangen van de werkgever zwaarwegend en aantoonbaar zouden kunnen schaden. De werknemer maakt tijdig voor de definitieve aanvaarding zijn voornemen kenbaar. De werkgever kan slechts op grond van belangenschade van de werkgever toestemming onthouden en zal dit schriftelijk en gemotiveerd meedelen.

Artikel 12 Het doen van mededelingen en het verstrekken van gegevens

De werknemer is verplicht zich te onthouden van het geven van interviews, het schrijven van artikelen en/of ingezonden stukken, het plaatsen van berichten en foto's op social media, evenals het doen van mededelingen aan derden als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de inhoud daarvan de werkgever of haar werknemers in diskrediet kan brengen. Bij twijfel hieromtrent wordt de werknemer geacht een en ander af te stemmen met de marketingafdeling. Dit geldt niet voor het doen van mededelingen aan de vakverenigingen dan wel aan de overlegorganen van de werkgever.

Artikel 13 Ongeoorloofd voordeel

De werknemer mag zonder toestemming van de werkgever, een op geld waardeerbaar voordeel dat hij van derden krijgt aangeboden en dat direct of indirect verband houdt met werkzaamheden die hij voor de werkgever verricht, niet aanvaarden.

HOOFDSTUK IV HUMAN RESOURCES

Artikel 14 Jaargesprekken

Bij het Metropole Orkest wordt jaarlijks door alle werknemers een gesprek gevoerd met de leidinggevende. In Bedrijfsregeling C is het jaargesprek nader uitgewerkt.

Artikel 15 Leren en ontwikkelen

De werkgever stelt de werknemer in staat om scholing of training te volgen en stelt daarvoor een budget ter hoogte van 1,5% van de bruto loonsom beschikbaar. In Bedrijfsregeling D Loopbaanbeleid is deze regeling nader uitgewerkt. Eens per jaar wordt de OR geïnformeerd over de toepassing van de regeling en de besteding van het budget.

Artikel 16 Verlofregeling

De Verlofregeling is opgenomen in Bijlage 9.

INZETTEN VAN BEDRIJFSPECIFIEKE REGELINGEN

Artikel 17 Afbouwdagen musici

- a. Aan musici van 57 jaar of ouder die 20% of meer in worden gezet boven het dienstverband van 50%, wordt een extra mogelijkheid geboden om in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid tot een verlichting van de maximale inzetbaarheid te komen door middel van 'afbouwdagen' volgens onderstaand schema. Vanwege de productieplanning kan dit alleen per productie. Deze dagen vallen weg tegen de verminderde speelverplichting die toegekend kan worden aan musici. Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd op 31 december van het vorige seizoen.
- Vanaf 57 jarige leeftijd met 5 dagen per seizoen op basis van een fulltime dienstverband.
 - Vanaf 60 jarige leeftijd met 10 dagen per seizoen op basis van een fulltime dienstverband.
 - Vanaf 62 jarige leeftijd met 15 dagen per seizoen op basis van een fulltime dienstverband.

Deze dagen worden geteld in uren (8 uur per dag) en in mindering gebracht op de uren in de Persoonlijke Portefeuille.

- b. Afbouwdagen worden op evenwichtige wijze verdeeld over het seizoen. Bij de toekenning van afbouwdagen zal rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer, tenzij het bedrijfsbelang zich daar aantoonbaar tegen verzet.
- c. Over de tijd gedurende een seizoen, waarbij de werknemer geen werkzaamheden heeft verricht en daarmee geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft, wordt geen recht op afbouwdagen opgebouwd.

Artikel 18 Deeltijdbetrekking

- a. De werkgever hanteert de bepalingen van de Wet flexibel werken.

- b. De werknemer kan de werkgever verzoeken om vermindering van de arbeidsduur. De werkgever willigt het verzoek in, tenzij het bedrijfsbelang zich daar aantoonbaar tegen verzet.
- c. De werknemer kan de werkgever ook verzoeken om vermeerdering van de arbeidsduur. In bijzondere gevallen kan de werkgever besluiten de arbeidsduur te vermeerderen, zonder een open of interne werving.

Artikel 19 Beoordeling van geschiktheid en bekwaamheid

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt:

Voorafgaand aan de datum waarop de tijdelijke arbeidsovereenkomst van rechtswege zal eindigen, zal door de werkgever worden bezien of de arbeidsovereenkomst na het einde daarvan zal worden voortgezet. Bij deze besluitvorming over werknemers in Personeelsgroep A wordt ook de artistieke geschiktheid en bekwaamheid beoordeeld, ter zake waarvan de bepalingen van het Bedrijfsregeling B Proefspelreglement artikel B.6.3 van toepassing zijn.

Als de werkgever besluit tot voortzetting van de arbeidsovereenkomst, kan de arbeidsovereenkomst ofwel voor onbepaalde tijd, ofwel voor een bepaalde tijd worden voortgezet. De werkgever informeert de werknemer uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt ter zake deze voortzetting, en ter zake de voorwaarden waaronder de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

Wanneer de werkgever besluit de arbeidsovereenkomst na het einde daarvan niet voort te zetten, zal de werkgever daarvan uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, schriftelijk mededeling doen aan de werknemer.

Verbetertraject Personeelsgroep A met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:

Wanneer de directie zorgen heeft over het functioneren van een werknemer (waaronder diens presteren, gedrag, geschiktheid en bekwaamheid voor de functie), zal hij daarover met de werknemer in gesprek treden. Hiertoe ontvangt de werknemer een schriftelijke uitnodiging met vermelding van het onderwerp van het gesprek. In het geval waarin de zorgen geheel of voornamelijk betrekking hebben op het artistiek presteren van de werknemer, worden deze zorgen in beginsel, en voorafgaand aan het gesprek met het betreffende werknemer, met de Chefdirigent c.q. een Vaste dirigent en Artistieke Commissie (AC) besproken.

De werknemer wiens prestaties naar het oordeel van de werkgever, gehoord de Chefdirigent c.q. een Vaste dirigent en AC, niet voldoen aan redelijke eisen, krijgt hiervan een schriftelijke mededeling van de werkgever.

Tenzij het niet voldoen aan redelijke eisen een gevolg is van omstandigheden buiten de schuld van de werknemer volgt schriftelijke mededeling dat de betrokken werknemer gedurende 6 maanden de gelegenheid heeft om zijn prestaties op een, naar de mening van de werkgever, voldoende niveau te brengen. De werkgever zal van geval tot geval beoordelen welke hulpmiddelen zullen worden aangeboden ter ondersteuning van dit verbetertraject.

Gedurende deze termijn zal de voortgang in de gewenste verbetering regelmatig met de

werknemer worden besproken. De werknemer kan zich bij deze gesprekken laten bijstaan door een vertrouwenspersoon. Van deze gesprekken wordt door de werkgever een schriftelijk verslag opgemaakt, welke verslagen aan de werknemer ter beschikking worden gesteld.

Aan het eind van deze termijn zal worden geëvalueerd of het functioneren van de werknemer afdoende en duurzaam is verbeterd. Wanneer wordt geoordeeld dat het functioneren van de werknemer afdoende en duurzaam is verbeterd, wordt het verbetertraject afgesloten. Blijkt dat de prestaties niet of niet voldoende zijn verbeterd, dan volgt een schriftelijke uitnodiging tot een onderhoud tussen werkgever en werknemer. De werknemer kan bij dit onderhoud van bijstand gebruik maken. Van dit gesprek wordt door de werkgever een schriftelijk verslag opgemaakt, wat aan de werknemer ter beschikking worden gesteld.

De hierboven genoemde termijn van 6 maanden kan na afloop eenmaal verlengd worden met maximaal 6 maanden.

Wanneer de werknemer zelf, in tegenstelling tot de werkgever, van mening is dat zijn artistieke prestaties voldoende zijn kan hij zich aan een proefspel onderwerpen voor een commissie bestaande uit de Chefdirigent c.q. een Vaste dirigent, een lid aan te wijzen door de werknemer en een deskundige die door de werkgever in overleg met de beide overige genoemde leden wordt uitgenodigd. De uitspraak van deze commissie is bindend. Indien de beoordeling van de commissie in meerderheid negatief is, kan ontslag volgen.

Zodra de werkgever van mening is dat de prestaties voldoen aan redelijke eisen, wordt hiervan schriftelijk mededeling gedaan. Indien de werkgever na ommekomst van de hierboven genoemde termijnen van oordeel is dat de prestaties nog onvoldoende zijn, kan ontslag volgen.

Voor werknemers in Personeelsgroep B en C met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt:

Met werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, zal één keer per jaar een jaargesprek worden gevoerd.

Als er klachten zijn over de prestaties van een werknemer, heeft laatstgenoemde er recht op, daarvan in een persoonlijk gesprek met de leidinggevende en/of de directie op een zo vroeg mogelijk tijdstip in kennis te worden gesteld. Indien hij het niet eens is met deze klachten, kan hij verlangen dat er een tweede gesprek plaatsvindt.

In beide gevallen kan hij zich laten vergezellen door een vertrouwenspersoon.

Tenzij de klachten ongegrond zijn, of een gevolg zijn van omstandigheden buiten de schuld van de werknemer, volgt een schriftelijke mededeling dat de betreffende werknemer gedurende 6 maanden de gelegenheid krijgt om zijn prestaties weer op een, naar de mening van de directie, voldoende niveau te brengen. De directie zal hieraan zo nodig haar medewerking verlenen.

De hierboven genoemde termijn van 6 maanden kan door de directie, indien noodzakelijk, éénmaal worden verlengd met nog een termijn van 6 maanden.

Zodra de directie van mening is dat de prestaties weer aan het gewenste niveau voldoen, wordt hiervan schriftelijk aan de betrokkene mededeling gedaan.

Indien dit oordeel negatief is, wordt er overleg gepleegd tussen de leidinggevende en de directie over eventueel verder te nemen maatregelen, en kan ontslag volgen.

Alle gesprekken en elk overleg ingevolge dit artikel worden schriftelijk vastgelegd. Deze vastleggingen worden aan het dossier van de werknemer toegevoegd.

Alvorens tot ontslag over te gaan wordt de Ondernemingsraad gehoord.

Artikel 20 Vervallen functie of functieongeschiktheid

- a. De werknemer wiens functie geheel of gedeeltelijk komt te vervallen of die de geschiktheid voor zijn functie verliest door hem niet toe te rekenen omstandigheden anders dan ziekte, zal indien mogelijk, een passende alternatieve functie worden aangeboden.
- b. De werknemer die in een passende functie wordt geplaatst, wordt in de gelegenheid gesteld een programma te volgen, gericht op het verwerven van de geschiktheid voor die nieuwe functie. Het initiatief kan zowel van de werkgever als van de betrokken werknemer uitgaan.
- c. Een werknemer kan wegens mindere geschiktheid, die niet aan eigen schuld te wijten is, door de werkgever in een lager gesalarieerde functie worden geplaatst.
- d. Een werknemer kan ook op eigen verzoek en na overleg met de werkgever in een lager gekwalificeerde en daarmee lager gesalarieerde functie worden geplaatst, wanneer hiervoor een vacature bestaat.
- e. De werknemer die in een andere functie wordt geplaatst, ontvangt het aan de nieuwe functie verbonden salaris. Indien aan de functie een lager salaris is verbonden dan aan zijn oude functie, ontvangt hij daarnaast een persoonsgebonden toeslag gelijk aan het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris ten tijde van de plaatsing in de nieuwe functie tot het moment waarop het nieuwe geïndexeerde salaris het oude salaris heeft overschreden.
- f. De werknemer aan wie geen andere passende functie binnen het bedrijf kan worden aangeboden, zal medewerking worden verleend bij het vinden van een passende functie buiten het bedrijf door middel van een outplacementtraject.

HOOFDSTUK V TAAKBELEID EN INZETBAARHEID

De werkgever wil werknemers flexibel kunnen inzetten, gelet op het specifieke karakter van het Metropole Orkest als Symfonieorkest met aanbod van pop en jazz en de daaraan verbonden subsidieprestatievereisten in de Subsidieregeling culturele basisinfrastructuur. Dit vereist een specifieke planningsystematiek voor het Metropole Orkest in vergelijking met de reguliere symfonieorkesten, op maat gemaakt en in de dagelijkse realiteit van de orkestproducties toepasbaar en werkbaar voor de organisatie en haar werknemers. Het Metropole Orkest heeft zijn standplaats in Hilversum, maar geen bij het orkest passende concertlocatie aldaar. De orkestleden spelen veel concerten ten opzichte van de in Hilversum geplande repetitietijd, waarbij naar verhouding dus veel door het land gereisd moet worden. CAO partijen hebben onderkend dat, gelet op de aparte positie die het Metropole Orkest inneemt, een op het Metropole Orkest toegesneden planningsystematiek noodzakelijk en wenselijk is.

Orkestleden zijn als gevolg van de duur en tijdstippen van Collectieve podiumactiviteiten, over het algemeen minder in te zetten voor andere werkzaamheden in vergelijking tot stafleden. De soms wisselende individuele inzet, die afhankelijk van de programmering kan zijn, maakt een juiste planning van Collectieve podiumactiviteiten noodzakelijk.

De werkgever verplicht zich om goede afspraken te maken om werknemers te beschermen tegen (fysieke) overbelasting. Directie en Artistiek Manager hebben periodiek overleg met de Planningscommissie over aan planning van Collectieve podiumactiviteiten gerelateerde onderwerpen, zoals over de belastbaarheid die afhankelijk is van de zwaarte van de programmering, de binnen producties te plannen hersteltijd, de effectiviteit en belastbaarheid van experiment(en) ten aanzien van gewijzigde repetitietijden en de heldere afspraken ten aanzien daarvan en overige planningskwesaties. Het reglement voor de Planningscommissie is nader uitgewerkt in Bedrijfsregeling P Planningscommissie.

Artikel 21 Inzetbaarheid Personeelsgroep A

Planning en inzetbaarheid

- Twee keer per jaar (op 1 januari en op 1 juli) wordt een voorlopig overzicht van de planningsafspraken in de daaropvolgende periode van een jaar verstrekt.
- Uiterlijk 42 dagen voor aanvang van een productie wordt de Collectieve planning van het orkest gemaakt. Hierin worden de op dat moment bekende Collectieve podiumactiviteiten opgenomen, alsmede een inschatting van de collectieve dienstreizen. Voor de individuele planning en inzetbaarheid van orkestleden wordt nader verwezen naar Bijlage 10 Inzetbaarheid en Planning Personeelsgroep A.
- De individuele inzetbaarheid is in principe 200 dagen (op basis van een dienstverband van 100%) per seizoen maar kan variëren afhankelijk van:
 - Vermeerderde of verminderde speelverplichting op grond van een restant speeldagen uit het vorige seizoen;
 - Verminderde speelverplichting in verband met deeltijdbetrekking of ouderschapsverlof, waarbij het persoonlijk belang voorop kan staan;
 - Verminderde speelverplichting in verband met neventaken omschreven in de Persoonlijke Portefeuille, verminderde speelverplichting aanvoorders of persoonsgebonden (oude) afspraken, waarbij het artistiek of logistiek belang voorop kan staan.

Collectieve en afgeleide werkzaamheden

- Over de uren collectieve podiumactiviteiten ten behoeve van repetities en concerten worden forfaitaire uren toegekend in de volgende verhouding: 3 uur collectief podium: 1 forfaitair uur;
- Over de uren Collectieve podiumactiviteiten ten behoeve van studio opnames en televisie opnames worden forfaitaire uren toegekend in de volgende verhouding: 2 uur collectief podium: 1 forfaitair uur;
- De forfaitaire uren worden toegekend voor het op peil houden van de instrumentale vaardigheden, het voorbereiden van collectieve podiumproducties, het instrumentenonderhoud en/of verplichte collectieve neventaken;
- Indien de programmering leidt tot extra voorbereidingstijd van de individuele musici dan kan in overleg met de Ondernemingsraad besloten worden om het forfait voor de betreffende productie eenmalig te verhogen.

Persoonlijke Portefeuille

In de jaargesprekken worden individuele afspraken gemaakt ten behoeve van de invulling van de Persoonlijke Portefeuille zoals:

- Het voorbereiden, uitvoeren, reizen en/of organiseren van concerten en projectensembles. Hierbij wordt de verdeling van podiumactiviteiten/forfaitaire uren ook gehanteerd;
- Lidmaatschap van een proefspelcommissie;
- Tijdsbesteding gesprekscyclus of groepsgesprekken;
- Invulling van artistieke nevenfuncties, educatie- en participatieprojecten, promotie-, media- en marketingactiviteiten, begeleiding en coaching van (aankomende) collega's en van individuele leer- en ontwikkeltrajecten;
- Tijdvergoeding bij leren en ontwikkelen zoals in Bedrijfsregeling D Loopbaanbeleid;
- Niet-benutte uren uit de Persoonlijke Portefeuille vervallen aan het eind van het seizoen.

Collectieve reizen

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

Telling Ziekte-dagen

- Elke speeldag waarop de werknemer was ingepland en niet kon werken vanwege arbeidsongeschiktheid, telt als gewerkte dag ("ziek is ziek"), mits de werknemer zich houdt aan Uitvoeringsregeling I Voorschriften bij Ziekte;
- Als een werknemer zich tijdens een productie beter meldt, kan hij, ter beslissing van het hoofd personeel, planning en productie, betaald verlof krijgen voor de resterende dagen van deze zelfde productie, deze verlofdagen tellen als gewerkte dagen;
- Wanneer bij langdurige arbeidsongeschiktheid of door andere redenen buiten de schuld van de werknemer de speelverplichting niet wordt behaald, wordt het openstaande saldo speeldagen aan het eind van het seizoen kwijtgescholden.

Artikel 22 Seizoentaak

Bruto arbeidsduur		200 dagen per seizoen	Jaarlijks op basis van seizoenplanning; individuele wensen en mogelijkheden, wordt een seizoenjaar taak overeengekomen
Uren op basis van een seizoen		1440 uur (200x7,2)	
Compensatie onregelmatig werken		120 uur	
Maximaal inzetbare uren in een seizoen		1320 uur	
1) Podium activiteiten	Collectieve podiumactiviteiten Concerten, repetities, beelden/of geluidsopnamen.	Werkelijke uren	
	Forfaitaire uren Onderhouden speelconditie, individuele productievoorbereiding, onderhoud instrument, collectieve neventaken	Verhouding collectief podium/forf uren: 3:1 Studio/tv opname: 2:1	
	Collectieve reisen	Werkelijke uren	
2) Persoonlijke portefeuille	- Artistieke neventaken - Educatie en participatie - Promotie- en marketingactiviteiten - Begeleiding, coaching, medezeggenschap - Gesprekscyclus en groepsgesprekken - Individuele afspraken	Werkelijke uren	

Bovenstaande uren zijn van toepassing op een dienstverband van 100%.

Artikel 23 Taakbeleid orkestleden

Algemeen

- Het orkestlid is gehouden werkzaamheden te verrichten zoals deze zijn opgenomen in Bedrijfsregeling K Taakomschrijvingen Orkestleden en volgens de aanwijzingen welke hem worden gegeven door de dirigent of door diegene die door de werkgever met de leiding is belast tijdens de geplande Collectieve podiumactiviteiten. Daarnaast kan het orkestlid ingezet worden bij projectensembles.
- Het orkestlid zal al het mogelijke doen om zijn speelconditie in optimale staat te houden. Tevens dient hij door zelfstudie goed voorbereid op de repetities te verschijnen.
- Het orkestlid kan gevraagd worden voor het voorbereiden en bijwonen van proefspelen, vergaderingen, workshops e.d., en het meewerken aan andersoortige projecten of promotieactiviteiten.
- Het orkestlid kan worden verplicht binnen orkestverband muzikale werkzaamheden te verrichten die niet direct voortvloeien uit zijn persoonlijk arbeidscontract, zoals het bespelen van eenvoudige instrumenten en voortkomend uit de door de componist

voorgeschreven instrumentale partijen. Indien geen studie en/of speciale vaardigheid zijn vereist, zal de musicus daarvoor geen extra vergoeding ontvangen.

- e. Het orkestlid voor wie in de partituur een obligaat solopartij is voorgeschreven of die een niet uitgeschreven c.q. geïmproviseerde partij speelt, is verplicht deze te spelen, zonder extra vergoeding. In bijzondere gevallen, door de werkgever te bepalen, kan op grond van moeilijkheidsgraad en/of omvang van de hier bedoelde partijen of soli een door de werkgever vast te stellen vergoeding worden toegekend. Afhankelijk van de frequentie van deze soli wordt in overleg een toeslag (geïmproviseerde) soli op het salaris verstrekt. Deze toeslag wordt geïndexeerd met de loonindexatie die in het CAO-overleg is vastgelegd.
- f. Orkestleden zijn verplicht de voorgeschreven kleding bij Collectieve podiumactiviteiten te dragen, zoals nader bepaald in Bijlage 8 Kleding.

Inzetbaarheid bij-instrumenten

- g. Het orkestlid bij wie in de individuele arbeidsovereenkomst is vastgelegd dat hij gelijksoortige en/of ongelijksoortige bij-instrumenten naast zijn hoofdinstrument bespeelt, ontvangt daarvoor een maandelijkse toelage;
- h. Het orkestlid bij wie niet in de individuele arbeidsovereenkomst is vastgelegd dat hij gelijksoortige en/of ongelijksoortige bij-instrumenten naast zijn hoofdinstrument bespeelt, kan naar redelijkheid worden verplicht gelijksoortige en/of ongelijksoortige bij-instrumenten te bespelen behorend bij zijn hoofdinstrument, zoals vastgelegd in Bijlage 7 Bij-instrumenten en ontvangt daarvoor een incidentele toeslag behorend bij dat instrument;
- i. Voor de toepassing wordt verwezen naar Bijlage 7 Bij-instrumenten. Voor de hoogte van de toeslagen wordt verwezen naar Bijlage 3 Salaris Personeelsgroep A.

Planning en inzetbaarheid

- j. Voor de planning en inzetbaarheid van orkestleden wordt verwezen naar artikel 21 en Bijlage 10 Inzetbaarheid en Planning Personeelsgroep A.
- k. De werkgever is gerechtigd een gekwalificeerd orkestlid in te zetten op een lagere plaats in het orkest.

Media

- l. De orkestleden zijn verplicht bij werkzaamheden in dienstverband hun medewerking te verlenen aan de vervaardiging van beeld- en/of geluidsopnamen, waaronder mede wordt begrepen dat de orkestleden zullen meewerken aan de opnamen van radio- en/of televisie-uitzendingen en de vastlegging en vervaardiging daarvan ten behoeve van de exploitatie van deze opnamen middels huidige media, met inbegrip van heruitzendingen al dan niet via Internet en/of ander (mobiele) netwerken en al dan niet op aanvraag ter beschikking aan het publiek gesteld, alsmede middels op dit moment onbekende toekomstige vormen van media. Deze verplichting betreft ook werkzaamheden welke worden ingezet ten behoeve van derden (zoals maar niet beperkt tot platenmaatschappijen, binnenlandse- en buitenlandse omroepen en overige opdrachtgevers en samenwerkingspartners). In Bedrijfsregeling O Beeld- en

geluidsopnamen en Mediabeleid zijn afspraken gemaakt ten aanzien van beeld- en geluidsopnamen, (her)uitzendingen en alle overige media.

Artikel 24 Muziekinstrumenten

- a. Het orkestlid is verplicht er voor te zorgen, dat zijn in eigendom toebehorende instrumenten van goede kwaliteit zijn en in goede staat verkeren.
- b. Het orkestlid dient - behoudens aantoonbare overmacht – zo spoedig mogelijk na een schadegeval aan zijn instrument en/of strijkstok, zelf te zorgen voor een ander instrument en/of strijkstok.
- c. Het orkestlid is verplicht zijn instrument(en) en eventuele strijkstok(ken) afdoende te verzekeren tegen schade, verlies of diefstal, naar eigen keuze bij een eigen verzekeraar of bij een door de werkgever aangewezen verzekeraar, met inachtneming van de in de Bedrijfsregeling M Verzekering van Instrumenten opgenomen bepalingen.
- d. De premie en kosten van de verzekering worden vergoed door de werkgever, met inachtneming van de in de Bedrijfsregeling M Verzekering van Instrumenten opgenomen bepalingen.
- e. Er is een reglement voor de voorfinanciering van aankoop muziekinstrumenten opgenomen als Bijlage 16 Voorziening Financiering Muziekinstrumenten.

Artikel 25 Taakbeleid personeelsgroep B en C

Het Metropole Orkest streeft ook voor werknemers, ingedeeld in personeelsgroep B en C, naar een optimale balans tussen werk en privé.

- a. De werkgever organiseert de werkzaamheden voor werknemers uit personeelsgroep C onder de werking van het Arbeidstijdenbesluit Podiumkunsten paragraaf 5.16.
- b. Voor de inzetbaarheid en planning van floormanagement en orkestassistent wordt verwezen naar Bijlage 11 Inzetbaarheid en Planning Personeelsgroep C.
- c. Werknemers ingedeeld in de personeelsgroepen B en C worden geacht op verzoek van de werkgever verantwoording van de door hen gewerkte en opgenomen roostervrije uren te kunnen afleggen middels een door de werkgever te verstrekken registratiemodel.
- d. Werknemers uit Personeelsgroep C zijn verplicht de voorgeschreven kleding bij Collectieve podiumactiviteiten te dragen, zoals nader bepaald in Bijlage 8 Kleding en Uitvoeringsregeling V Vergoeding Brillen, Gehoorbescherming en Veiligheidskleding.

HOOFDSTUK VI ARBEIDSTIJDEN

PERSONEELSGROEP A MUSICI

Artikel 26 Arbeidstijd

De feitelijke arbeidsduur bij een dienstverband van 100% bedraagt per seizoen 200 dagen en daarbij horend 1440 uur. Deze speelverplichting is exclusief vakantiedagen, feestdagen, ATV dagen. Ten aanzien van de arbeids- en rusttijden is de regelgeving conform de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit (§ 5.16. Podiumkunsten) van toepassing. Het Arbeidstijdenbesluit vormt de basis voor onderstaande artikelen.

Artikel 27 Maximum aantal uren/pauze per dag(en) musici collectief

Werkdag	U ur	Pauze / rusturen
Normale werkdag (exclusief lunch/dinerpauzes)	8	
Maximum werkdag (podium en reizen)	1 4	
Werkelijke uren concerttijd is de te rekenen werktijd		
Maximum collectief podium per dag orkest	6	
Minimum Collectieve podiumactiviteit	2	
Minimum totaal aantal collectieve podiumuren per dag	3	
Pauze collectief podium bij werktijd van 3 of 4 uur		15 minuten koffie/thee binnen werktijd
Pauze collectief podium bij werktijd van 5 of 6 uur		2 x 15 minuten koffie/thee binnen werktijd
Pauze collectief podium bij werktijd 4, 5 of 6 uur		lunch/dinerpauze van minimaal 30 minuten, die buiten de werktijd valt
Het minimum aantal rusturen liggend tussen het einde van een werkdag en het begin van de volgende werkdag. Bij reisdagen wordt deze tijd berekend vanaf de aankomsttijd in de standplaats tot de aanvangstijd van de werkzaamheid op de volgende dag.		11 per 24 uur, deze rusttijd mag na goedkeuring door de Ondernemingsraad c.q. Planningscommissie 4 maal in elke periode van 4 aaneengesloten weken worden ingekort tot 8 uur

Artikel 28 Maximum aantal uren/dagen per week

Maximum collectieve podiumuren per week (ma-zo)	30
Maximaal aantal uren te werken per week (ma-zo)	60 uur (inclusief reizen), in heel uitzonderlijke gevallen na goedkeuring door de Ondernemingsraad c.q. Planningscommissie ten hoogste 72 uur (inclusief reizen).
Maximaal over 4 weken gemiddeld aantal uren te werken per week (ma-zo)	55 uur per week (inclusief reizen)
Maximaal over 52 weken gemiddeld aantal uren te werken per week (ma-zo)	40 uur per week (inclusief reizen)

Maandagen	De maandagen zijn vrij met uitzondering van opnames en concerten welke op die dag kunnen worden gepland. Er kunnen maximaal 8 repetitiemaandagen per seizoen worden gepland. Vanaf 2023 kunnen er maximaal 6 repetitiemaandagen per seizoen worden gepland. Meerdere repetitiemaandagen zijn uitsluitend mogelijk na goedkeuring door de Ondernemingsraad c.q. Planningscommissie.
Maximum aantal werkdagen achter elkaar	Na een aaneengesloten periode van 8 werkdagen volgen direct daaropvolgend minimaal twee vrije dagen. Na goedkeuring door de Ondernemingsraad c.q. Planningscommissie mag direct na een aangesloten periode van 8 werkdagen slechts één vrije dag worden gepland.

Artikel 29 Maximum aantal uren per seizoen orkestleden individueel

<i>NB: de urentallen in deze tabel gaan uit van 100%, maar gelden naar rato van dienstverband en als richtlijn per seizoen en kunnen onderling worden verrekend op basis van de werkelijke uren, met uitzondering van Compensatie onregelmatig werken</i>	
Podiumuren	810 (richtlijn)
Verhouding podiumuren (rep en concert) t.o.v. forfait-uren = 3:1 Verhouding podiumuren (studio/tv opname) t.o.v. forfait-uren = 2:1	3:1 2:1
Forfait-uren voor: Individuele productievoorbereiding Onderhouden speelconditie, les, onderhoud instrument Collectieve neventaken en (overleg)vergaderingen	270 (richtlijn)
Compensatie onregelmatig werken vanwege: Arbeid in weekends en in avonduren Extra voorbereidingsuren in vakanties	120
Collectieve reistijd = Reistijd van de heen- en terugreis tussen standplaats en de plaats waar de werkzaamheden worden verricht met afronding naar boven in kwartieren per dag	200 (richtlijn)
Persoonlijke Portefeuille (PP)	40 (richtlijn)
Totaal (200 dagen x 7,2 uur)	1440

Artikel 30 Collectieve planning

- a. De Collectieve podiumactiviteiten worden minimaal 42 dagen voor aanvang van een productie door de werkgever vastgelegd in een Collectieve planning, welke is in te zien in de online agenda. De Collectieve planning verschijnt onder voorbehoud van wijzigingen. Indien in de Collectieve planning wijzigingen dienen te worden aangebracht, dan zal dit geschieden na voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad c.q. Planningscommissie.
- b. Waar mogelijk worden alle in deze cao opgenomen bepalingen met betrekking tot planning en inzetbaarheid al ingevoerd in de Collectieve planning tot en met juli 2022. Indien dat niet mogelijk is, zal tijdig met de Ondernemingsraad c.q. Planningscommissie naar maatwerkoplossingen worden gezocht. Vanaf augustus 2022 zullen de in deze cao

opgenomen bepalingen met betrekking tot planning en inzetbaarheid volledig geïmplementeerd zijn, met dien verstande dat afspraken met derden, welke zijn overeengekomen in de periode tot en met 18 november 2021, zullen worden gerespecteerd. Aan de Ondernemingsraad c.q. Planningscommissie zal een toelichting ten aanzien van die afspraken worden gegeven. Over de belastbaarheid voortkomend uit de reeds gemaakte afspraken zal overleg zijn met de Planningscommissie.

Artikel 31 Telling podiumactiviteiten

Collectieve podiumactiviteiten worden per dag afgerond op hele uren (en worden minimaal geteld als 2 uren en met een als totaal voor alle podiumactiviteiten op die dag geldend minimum aantal van 3 uren per dag).

Artikel 32 Verlenging podiumactiviteit

In geval van overmacht in verband met bijzondere omstandigheden kunnen podiumactiviteiten worden verlengd. Deze verlenging is maximaal 1 uur per dag.

Artikel 33 Compensatie onregelmatig werken

Als compensatie voor onregelmatig werken vanwege het werken in weekends en/of avonduren, en voor extra voorbereidingsuren in vakanties wordt 120 uur per seizoen toegekend bij een 100% dienstverband.

Artikel 34 Reisuren

Onder collectieve reisuren worden de uren verstaan van de heen- en terugreis tussen standplaats en de plaats waar de werkzaamheden worden verricht, naar boven afgerond in kwartieren per dag. Voor de heenreis geldt de vertrektijd zoals vermeld op de Collectieve planning tot de aanvangstijd van de podiumactiviteit. Voor de terugreis geldt de eindtijd van de podiumactiviteit tot de aankomsttijd in standplaats.

Artikel 35 Arbeid in het weekend

- a. In elke periode van 4 weken wordt één weekend (za-zo) of een alternatief weekend (zo-ma) vrij gepland. Hiervan kan uitsluitend worden afgeweken na goedkeuring door de Ondernemingsraad c.q. Planningscommissie.
- b. In iedere periode van 13 weken worden minimaal 3 weekends (za-zo) vrij gepland, zo evenwichtig mogelijk verdeeld over de periode van 13 weken. Hiervan kan uitsluitend worden afgeweken na goedkeuring door de Ondernemingsraad c.q. Planningscommissie.

Artikel 36 Optreden in het buitenland

Het Tourneereglement buitenland met maximum werkdagen en compensatiedagen is als Bedrijfsregeling L opgenomen.

PERSONEELSGROEP B EN C

Artikel 37 Werkweek

De gemiddelde arbeidsduur per week voor werknemers in Personeelsgroep B en C is 36 uur op jaarbasis.

De gemiddelde arbeidsduur per week wordt gerealiseerd door het toekennen van 24 ATV - dagen.

De feitelijke arbeidsduur per week bedraagt daardoor 40 uur.

Artikel 38 Maximum aantal werkdagen

Aan de werknemer in personeelsgroep B en C kunnen per jaar werkzaamheden worden opgedragen op minimaal 205 dagen en maximaal 229 dagen, afhankelijk van hele of halve ATV-dagen. Dit maximum en minimum wordt als volgt vastgesteld:

Maximum aantal werkdagen per jaar	dagen
aantal dagen per jaar	365
weekend / weekend-vervangend vrij: 104 (52x2) dagen	-104
vakantiedagen	- 25
feestdagen	- 7
maximum aantal dagen	229
ATV-dagen in hele of halve dagen	- (24)
Totaal aantal dagen	205-229

Artikel 39 Arbeidstijd personeelsgroep B

Voor werknemers ingedeeld in personeelsgroep B gelden arbeidstijden die in de regel vallen op werkdagen van maandag t/m vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur.

Artikel 40 Arbeidstijd personeelsgroep C

Ten aanzien van de arbeids- en rusttijden is de regelgeving conform de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit (§ 5.16. Podiumkunsten) van toepassing. Het Arbeidstijdenbesluit vormt de basis voor onderstaande:

a. Maximum aantal werkuren:

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:

1. A. ten hoogste 12 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst verricht;
B. ten hoogste 60 uur per week arbeid verricht;
C. in bijzondere omstandigheden ten hoogste 72 uren per week arbeid verricht;
D. ten hoogste gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 52 aaneengesloten weken arbeid verricht, en
E. een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren, welke rusttijd 4 maal in elke periode van 4 aaneengesloten weken mag worden ingekort tot ten minste 8 uren.
2. In afwijking van lid 1.A, kan de werkgever de arbeid zodanig organiseren, dat de werknemer ten hoogste 26 maal in elke periode van 52 aaneengesloten weken ten hoogste 14 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht, mits die werknemer na die dienst onderscheidenlijk nachtdienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 24 uren.
3. De onder lid 1.D. en E bedoelde aaneengesloten periode vangt aan op het eerste tijdstip van de dag waarop de werknemer arbeid verricht.
4. Elk beding waarbij hiervan wordt afgeweken is nietig.

- b. Voor de inzetbaarheid en planning van Personeelsgroep C wordt verwezen naar Bijlage 11.

HOOFDSTUK VII FUNCTIE-INDELING, SALARIS EN VERGOEDINGEN

Artikel 41 Functie-indeling

De functies van de werknemers zijn ingedeeld in groepen, neergelegd in Bijlage 2 Functie-indeling Personeelsgroep A en Bijlage 4 Functie-indeling Personeelsgroep B en C.

Artikel 42 Uitbetaling salaris

- a. De werknemer ontvangt uiterlijk op de laatste dag van elke maand het vastgestelde salaris en de toelagen en een specificatie van de aan hem gedane betalingen.
- b. Voor elke volle dag of gedeelte van een dag gedurende welke de werknemer niet heeft gewerkt, wegens afwezigheid vanwege onbetaald verlof, Vrij Productie Eigen Rekening (VPE) of wegens indiensttreding elders of ontslag, wordt het salaris met een evenredig deel verminderd of geldt de keuze tot het doorschuiven daarvan naar het daaropvolgende seizoen (beperkt tot ten hoogste 5 dagen per seizoen), een en ander zoals bepaald in artikel 10.2 sub d in Bijlage 10.
- c. Aan de werknemer te vergoeden kosten vanwege de uitoefening van zijn functie worden uitbetaald bij de eerstvolgende salarisbetaling na overlegging aan en goedkeuring door de leidinggevende van een declaratieformulier met de originele nota of een kopie hiervan binnen 30 dagen na dagtekening van de nota.

Artikel 43 Vergoedingen beroepskosten FVO

Het orkestlid dat op 1 september van enig jaar in dienst is, heeft naar rato van zijn deeltijdfactor, per die datum aanspraak op de voor dat jaar door de stichting Fonds Vergoedingen Orkestmusici (FVO) vastgestelde tegemoetkoming in de beroepskosten bestaand uit kosten voor vakliteratuur en bladmuziek. De tegemoetkoming wordt in een keer uitgekeerd zodra het MO de tegemoetkoming heeft ontvangen van FVO. MO vraagt de tegemoetkoming voor musici jaarlijks bij de stichting FVO aan en keert deze uit.

Artikel 44 Pensioen

De werkgever is aangesloten bij het Pensioenfonds PNO Media. De uitvoering van de Pensioenregeling is opgedragen aan het Pensioenfonds. De regelingen inclusief de uitvoeringsregelingen van het Pensioenfonds zoals die van tijd tot tijd gelden zijn van toepassing op de werknemers.

De gereguleerde standaardinhouding van de pensioenpremie op het salaris van de werknemers, vastgesteld door sociale partners, bedraagt 7,9% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris minus de jaarlijks vastgestelde franchise.

Artikel 45 Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

- a. Voor iedere volle kalendermaand, gedurende welke een werknemer in de periode van 1 januari tot en met 31 december in dienst is, heeft de werknemer recht op een vakantietoeslag, gelijk aan 8% van zijn salaris. De toeslag wordt in de maand mei uitbetaald.

- b. Voor iedere volle kalendermaand gedurende welke een werknemer in de periode van 1 januari tot en met 31 december van enig jaar in dienst is, heeft hij recht op een eindejaarsuitkering, van het bedrag vermeld in Bijlage 3 Salaris Personeelsgroep A of Bijlage 5 Salaris Personeelsgroep B en C. De uitkering wordt in de maand december uitbetaald.

Artikel 46 Fiscaliteit

- a. De toekenning en uitbetaling van de vergoedingen zullen plaatsvinden steeds indien en voor zover de fiscale regelgeving een en ander toelaat. Bij een wijziging van het fiscale regime, dan wel ingeval de inspecteur van de Belastingdienst op enig moment beslist dat over een of meer van de vergoedingen (gedeeltelijk) loonbelasting en/of sociale premies verschuldigd zijn geweest, zal overleg met de vakorganisaties worden gepleegd over de wijze waarop de verplichte inhoudingen alsnog zullen worden gepleegd en alsnog voor rekening van de werknemer zullen worden gebracht. Daarbij zal als uitgangspunt gelden, dat ingaande dat moment de betrokken vergoeding(en) voor de toekomst zal c.q. zullen worden teruggebracht tot het niveau waarop onbelaste vergoeding nog kan plaatsvinden, dan wel geheel worden beëindigd. De directie zal op dat moment in overleg treden met de vakorganisaties om te bezien of en op welke wijze een compensatie kan worden geboden, waarbij de intentie van de oorspronkelijke bepaling leidend is.
- b. Voor zover de fiscale wet- en regelgeving en beschikbare ruimte binnen de werkkostenregeling van de werkgever dat toestaat, zal de werkgever met ingang van 1 januari 2019 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 47 Plaatsvervangings/waarneming

De werknemer die tijdelijk een hogere functie waarneemt, ontvangt vanaf de eerste dag van vervanging het salaris dat behoort bij de waargenomen functie.

Artikel 48 Reis- en verblijfskosten buiten de standplaats

- a. Bij werkzaamheden van het orkest buiten de standplaats stelt de werkgever vervoer ter beschikking.
- b. Vergoeding voor zakelijke reizen vindt overeenkomstig de in Bijlage 14 Reiskosten Zakelijke Kilometers en Parkeerkosten opgenomen regeling plaats.
- c. Verblijfskosten worden vergoed overeenkomstig de in Bijlage 3 of 5 opgenomen regelingen.

Artikel 49 Uitkering wegens overlijden

- a. Het tot de dag van overlijden verschuldigd samengesteld salaris (inclusief tot die maand opgebouwde eindejaarsuitkering en vakantiegeld), niet genoten vakantiedagen of niet

gerealiseerde ATV-dagen tot en met de dag van overlijden worden uitgekeerd uitsluitend aan de erfgenamen (conform BW boek 4).

- b. Aan de *nagelaten betrekkingen* (conform artikel 7:674 BW) wordt na het overlijden van de werknemer een uitkering verleend over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met vier maanden na de dag van het overlijden ter hoogte van vier maal het maandsalaris.
- c. Indien er geen nagelaten betrekkingen zijn, dan kunnen de genoemde uitkeringen aan de persoon of personen worden gedaan, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komen, mits deze daartoe binnen zes maanden na het overlijden een verzoek bij de werkgever hebben ingediend.

Artikel 50 Meerwerk en overwerk

- a. Meerwerkuren zijn de uren die een parttimer op vrijwillige basis extra werkt boven de op grond van de met hem in zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen (deeltijd)arbeidsomvang, tot aan de fulltime arbeidsomvang op jaarbasis. Bij het aanbieden van meerwerk wordt rekening gehouden met de individuele belastbaarheid, de speelverplichting en de optimale inzetbaarheid van de instrumentgroep.
 - Bij werknemers uit de Personeelsgroep A zal meerwerk worden uitbetaald op basis van de Meerwerkregeling in Bijlage 3 Salaris Personeelsgroep A.
 - Bij werknemers uit de Personeelsgroepen B en C wordt meerwerk middels 'tijd voor tijd' gecompenseerd. Wanneer op jaarbasis het aantal te werken uren, volgend uit de arbeidsovereenkomst, wordt overschreden vindt uitbetaling plaats.
- b. Overwerkuren zijn de uren die een parttime of fulltime werknemer extra werkt boven de fulltime arbeidsomvang op jaarbasis.
 - Compensatie voor overwerk bij werknemers uit de Personeelsgroep A en B wordt in tijd gegeven. Wanneer de uren op jaarbasis worden overschreden vindt uitbetaling van deze uren plaats op basis van uurloon genoemd in artikel 1.
 - Compensatie voor overwerk bij werknemers uit Personeelsgroep C wordt uitbetaald als toeslag op het salaris. Voor de berekening van de hoogte van de toeslag wordt verwezen naar Bijlage 11 Inzetbaarheid en Planning Personeelsgroep C.
- c. Ter compensatie van het werken op ongebruikelijke tijden krijgen floormanager, geluidstechnicus en orkestassistent een te indexerende toeslag per jaar ter hoogte van het in Bijlage 5 Salaris Personeelsgroep B en C genoemde bedrag.

HOOFDSTUK VIII FEESTDAGEN EN VAKANTIE

Voor zover in dit hoofdstuk niet aanvullend is bepaald, zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie van toepassing. Van deze wettelijke bepalingen mag niet worden afgeweken.

Artikel 51 Feestdagen

- a. Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en Koningsdag.
- b. Werknemers uit Personeelsgroep A, B en C krijgen jaarlijks 7 dagen vrij als compensatie voor bovengenoemde feestdagen, bij voorkeur op genoemde feestdagen. Bij deeltijders vindt een afronding naar boven plaats.

Artikel 52 Vakantiedagen

De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke vakantiedagen. Het wettelijk aantal vakantiedagen per jaar is 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Een vakantiedag omvat het bedongen aantal arbeidsuren per dag ten tijde van het opnemen van de vakantie.

Artikel 53 Vaststelling vakantieperiode

- a. De werkgever stelt zo mogelijk de zomervakantie vast voor 1 januari van het jaar waarop de vakantie betrekking heeft. Bij werknemers uit Personeelsgroep B en C gebeurt dit in overeenstemming met de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
- b. Voor werknemers uit Personeelsgroep A wordt de zomervakantie tenminste vier weken aaneengesloten toegekend; tenminste drie weken zullen samenvallen met de periode waarin in de standplaats de basisschoolvakantie valt. Deze vakantie kan alleen worden gesplitst als de werkgever hierover met de Ondernemingsraad c.q. Planningscommissie overeenstemming heeft bereikt.
- c. Voor werknemers uit Personeelsgroep B en C wordt de zomervakantie tenminste drie weken aaneengesloten door de werkgever toegekend. De overige vakantiedagen kan de werknemer in hele of halve dagen opnemen.
- d. De werkgever zal, naast de afspraken over de zomervakantie, minstens eenmaal per jaar een periode van vijf achtereenvolgende dagen vrij plannen in een van de schoolvakanties (voorjaarsvakantie, Pasen, meivakantie, herfstvakantie en kerstvakantie) welke zijn vastgesteld voor de basisscholen in regio Noord. Hiervan kan uitsluitend worden afgeweken na goedkeuring door de Ondernemingsraad c.q. Planningscommissie.
- e. De aanspraak op het wettelijke minimum aan vakantiedagen vervalft na 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De aanspraak op de bovenwettelijke vakantiedagen vervalft na 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 54 Verminderingen op vakantiedagen

- a. De aanspraak op vakantiedagen wordt met een evenredig deel verminderd voor elke periode gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
- b. Ingeval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid worden wettelijke en bovenwettelijke vakantie-rechten verworven als ware de werknemer niet arbeidsongeschikt.

HOOFDSTUK IX ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 55 Algemeen

- a. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder arbeidsongeschiktheid verstaan verhindering tot het verrichten van de bedongen arbeid ten gevolge van ziekte, ongeval, (lichamelijke of geestelijke) gebreken, zwangerschap en bevalling.
- b. In dit hoofdstuk wordt onder inkomen verstaan hetgeen de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.

Artikel 56 Verplichtingen werknemer

- a. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is tot het verrichten van zijn arbeid is verplicht de voorschriften bij ziekte, die als Bijlage bij deze CAO zijn gevoegd, stipt na te komen.
- b. Indien in de directe omgeving van de werknemer of bij de werknemer zelf een besmettelijke (kinder-)ziekte optreedt, moet hiervan onmiddellijk mededeling worden gedaan aan het hoofd personeel, planning en productie. De voorschriften van de aangewezen arbodienst moeten worden opgevolgd.
- c. De schade voor de werkgever, ontstaan door het niet nakomen van het voorafgaande, kan op de werknemer worden verhaald.

Artikel 57 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

- a. De arbeidsongeschikte werknemer ontvangt gedurende de maand van het ontstaan van zijn arbeidsongeschiktheid en vervolgens gedurende twaalf volle maanden een doorbetaling van 100% van zijn maandsalaris en vervolgens gedurende twaalf maanden een doorbetaling van 70% van zijn maandsalaris.
- b. Ingeval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer tijdens de periode van het onbetaald verlof loopt het onbetaald verlof gewoon door. Door de arbeidsongeschiktheid ontstaat geen aanspraak op loondoorbetaling.
De werknemer maakt aan de werkgever zo spoedig mogelijk melding van zijn arbeidsongeschiktheid.
Wanneer de arbeidsongeschiktheid voortduurt na ommekomst van het onbetaald verlof, ontstaat met ingang van de eerste dag na het einde van het onbetaald verlof aanspraak op loondoorbetaling als bedoeld in artikel 7:629 Bw. Vanaf dat moment gelden ook de voorschriften uit Uitvoeringsregeling I Voorschriften bij Ziekte en Uitvoeringsregeling II Procedure bij Arbeidsongeschiktheid in het Kader van de Wet Poortwachter.
- c. In geval van duurzame volledige arbeidsongeschiktheid, zulks ter beoordeling van het UWV, zal sprake zijn van 100% loondoorbetaling gedurende maximaal 24 maanden.

Artikel 58 Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en zijn werkzaamheden gedeeltelijk hervat, ontvangt vanaf het moment van gedeeltelijk hervatten, voor het deel waarvoor hij werkzaamheden verricht, 100% loon.

Artikel 59 Passende arbeid

- a. De werknemer die door ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, is verplicht passende arbeid te aanvaarden. De werkgever is verplicht de werknemer passende arbeid aan te bieden. De werkgever wint hierover advies in bij de arbodienst.
- b. Als de werknemer zonder deugdelijke grond passende arbeid weigert, heeft de werkgever het recht de salarisbetaling te staken.

Artikel 60 Inkomsten uit aangepaste werkzaamheden

- a. Als de werknemer gedurende de tijd waarin hij recht heeft op loondoorbetaling met toestemming van de werkgever aangepaste werkzaamheden voor de werkgever of voor derden verricht, worden de uit deze werkzaamheden voortvloeiende inkomsten:
 - In het 1e jaar voor 100% in mindering gebracht op de loondoorbetaling;
 - In het 2e jaar in mindering gebracht op de loondoorbetaling, voor het bedrag dat de inkomsten uit de aangepaste werkzaamheden plus de 70% loondoorbetaling hoger zijn dan het oorspronkelijke loon.
- b. Inkomsten uit nevenwerkzaamheden die de werknemer reeds voor de arbeidsongeschiktheid verrichtte, worden niet in mindering gebracht op de doorbetaling van inkomen, mits de werknemer van de werkgever schriftelijke toestemming heeft verkregen deze nevenwerkzaamheden ook gedurende de arbeidsongeschiktheid te blijven verrichten. De werkgever zal de vraag of deze toestemming wel of niet wordt verleend, op voorhand afstemmen met de Arbodienst.
- c. De werknemer is verplicht om, gedurende de tijd waarin hij ingevolge dit hoofdstuk recht heeft op loondoorbetaling, opgave te doen van de door hem uit aangepaste werkzaamheden als bedoeld in a. verworven inkomsten bij zowel de uitkeringsinstantie alsmede de werkgever.

Artikel 61 Vervallen van aanspraken

Werkgever heeft het recht de in dit hoofdstuk bedoelde loondoorbetaling en/of de eventuele aanvullingen te weigeren of op te schorten op grond van de in de wet genoemde gevallen.

Artikel 62 Einde arbeidsovereenkomst

De loondoorbetaling eindigt bij het einde van de arbeidsovereenkomst met de werknemer.

Artikel 63 Schadevergoeding

De werknemer die in verband met zijn arbeidsongeschiktheid tegenover derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan instellen, dient dit vorderingsrecht op verzoek aan de werkgever over te dragen.

Als de werknemer deze vordering overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer hetgeen hij krachtens dit hoofdstuk aan de werknemer verschuldigd is als voorschot uitkeren, tot ten hoogste de bedragen waarop de werknemer anders recht zou hebben gehad.

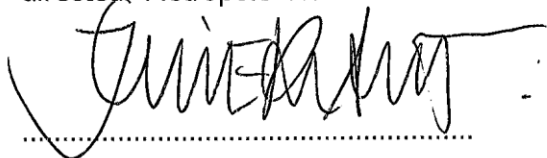
De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a BW een zelfstandig verhaalsrecht op de derden die aansprakelijk gesteld kunnen worden voor de arbeidsongeschiktheid van een werknemer.

HOOFDSTUK X OVEREENKOMST EN LOOPTIJD VAN DE CAO METROPOLE ORKEST

Deze overeenkomst is door partijen aangegaan voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 30 september 2023.

Aldus overeengekomen en getekend:

Partij ter ene zijde
Stichting Metropole Orkest
Dhr. J.G. Vierkant
directeur Metropole Orkest

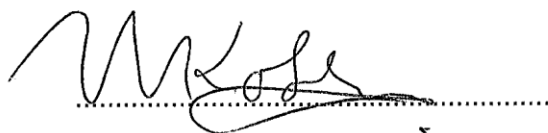


Hilversum, 2023

Partijen ter andere zijde

FNV Media & Cultuur

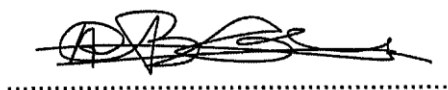
Dhr. M. Kothman
Functie: Bestuurder Orkesten



2023

Kunstenbond

Mevr. A.C. Boelhouwer
Functie: Belangenbehartiger Orkesten



Amsterdam,

2023