

# **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST REMPLEÇANTEN NEDERLANDSE ORKESTEN**

**1 april 2020 tot en met 31 december 2020**

**Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten (VSR) en Stichting Omroep  
Muziek (SOM)**

**FNV Media & Cultuur/Klassieke Muziek  
Kunstenbond**

# Inhoudsopgave

Preambule .....	4
Protocol .....	5
Artikel 1    Definities .....	6
Artikel 2.    Reikwijdte en karakter.....	6
Artikel 3.    Indiensttreding en ontslag.....	6
Artikel 4.    Proefspel .....	6
Artikel 5    Algemene verplichtingen.....	7
Artikel 6.    Persoonlijk budget .....	7
Artikel 7.    Invulling en planning seizoenwerk .....	7
Artikel 8.    Vakantie en verlof.....	7
Artikel 9    Salarisregeling.....	8
Artikel 10    Vergoedingen en tegemoetkomingen.....	8
Artikel 11.    Inkomen bij arbeidsongeschiktheid.....	9
Artikel 12    Pensioen .....	9
Artikel 13    Fusie en/of reorganisatie .....	10
Artikel 14    Geschillen .....	10
Artikel 15.    Duur cao.....	10
Bijlage 1    De leden van de Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten.....	11
Bijlage 2    Grondslagen berekening uurloon, toeslagen en vergoedingen.....	12
Bijlage 3    Toepassing arbeidsvoorwaarden cao Nederlandse Orkesten op remplaçanten .....	13
Bijlage 4    Premietabel pensioen .....	15
Bijlage 5    Annuleringsregeling remplaçanten zoals opgenomen in de cao Nederlandse Orkesten Bijzondere Bepalingen.....	16

### **Collectieve arbeidsovereenkomst Remplaçanten Nederlandse Orkesten**

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

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

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

## Preambule

Deze cao geldt naast de andere cao's in de sector van de orkesten en regelt de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de remplaçanten die vanuit de Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten worden ingezet bij de Nederlandse orkesten en de remplaçanten die in dienst zijn van Stichting Omroep Muziek (SOM). De arbeidsvoorwaarden die gelden voor de musici in vaste dienst bij de orkesten en het koor zijn van toepassing op de remplaçanten, tenzij in deze cao specifiek of aanvullend bepaald. Deze cao's zijn te raadplegen op [www.vvno.nl](http://www.vvno.nl).

De orkesten en het koor die het betreft zijn:

- Koninklijk Concertgebouworkest (KCO),
- Nederlands Philharmonisch Orkest/Nederlands Kamerorkest (NedPhOINKO),
- Rotterdams Philharmonisch Orkest (RPhO),
- Residentie Orkest (RO) ,
- Phion,
- philharmonie zuidnederland (phzn),
- Noord Nederlands Orkest (NNO),
- Radio Filharmonisch Orkest (RFO),
- Groot Omroepkoor (GOK),
- Het Balletorkest (HBO)
- Metropole Orkest (MO).

De Stichtingen vermeld in bijlage 1 verzorgen als werkgever de detachering van remplaçanten bij de orkesten, met uitzondering van SOM. Deze stichtingen hebben zich verenigd in de Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten..

### **Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)**

Deze cao remplaçanten volgt op de inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) op 1 januari 2020. De Wab bepaalt onder meer dat de remplaçanten die door de Stichtingen Remplaçanten worden ingezet bij de orkesten vanaf 1 januari 2020 ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten hebben als de vaste musici die een gelijke of gelijkwaardige functie vervullen. Hoewel in formele zin sprake is van een afwijkende juridische situatie bij de Stichting Omroep Muziek (SOM), waar remplaçanten rechtstreeks in dienst zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, heeft SOM zich aangesloten bij het uitgangspunt van ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden vanaf 1 januari 2020.

# Protocol

Partijen hebben afgesproken dat uiterlijk bij de salarisbetaling in de maand september 2020 de administratieve en financiële afwikkeling van de per 1 januari 2020 voor remplaçanten geldende arbeidsvoorwaarden zal plaatsvinden. Op de remplaçanten zijn vanaf 1 januari 2020 met terugwerkende kracht onder meer de voor de verschillende orkesten geldende salaristabellen van toepassing, alsook de daarbinnen per functiecategorie geldende schalen en treden. Met ingang van 1 september 2020 zal een centrale, eenmalige inschaling plaatsvinden van alle remplaçanten die in de periode 1 januari 2020 tot 1 september 2020 werkzaam zijn geweest bij een van de orkesten of het koor, op basis van een door de Stichtingen Remplaçanten ontwikkeld format. Remplaçanten die vanaf 1 september werkzaam zijn, worden op basis van dezelfde uitgangspunten eenmalig ingeschaald.

## Monitoring

Partijen monitoren of de toepassing van arbeidsvoorwaarden op de remplaçanten correct plaatsvindt. Artikel 14 a bepaalt dat de uitleg van deze cao berust bij partijen. Indien één van de partijen in een concrete situatie twijfelt over de juiste toepassing van de cao kan daarvan melding worden gedaan aan cao-partijen. Individuele remplaçanten kunnen via de vakorganisaties, HR of de orkestinspectie een concrete kwestie aan partijen voorleggen indien deze niet kan worden opgelost binnen de orkestorganisatie. Uiteindelijk is het mogelijk dat de vaste commissie een bindende uitspraak doet.

Partijen zullen daarnaast monitoren of ongewenste effecten optreden door de toepassing van de gekozen methode van inschaling en doorgroei (zoals leeftijdsdiscriminatie, selectie op grond van kosten in plaats van kwaliteit e.d.). De monitoring zal plaatsvinden aan de hand van een geanonimiseerd overzicht van bij de orkesten ingezette remplaçanten. Partijen spreken af dat ook gedurende de looptijd van deze cao wijzigingen plaats kunnen vinden als daarover overeenstemming bestaat.

## Centrale uitvoering arbeidsvoorwaarden

Partijen onderzoeken voor 1 januari 2021 of, en zo ja hoe, de uitvoering van een aantal arbeidsvoorwaarden centraal kan plaatsvinden. Het gaat specifiek om de bepalingen over loopbaan en ontwikkeling, inschaling en doorgroei en periodieke salarisverhoging (artikel 9, 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> lid van deze cao), alsmede de bepalingen in de cao's voor vaste musici die betrekking hebben op jubileumgratificatie en uitkering bij overlijden en verzekering instrumenten. Bij het onderzoek worden betrokken de mogelijkheden van het oprichten van een centrale stichting remplaçanten of het inrichten of gebruik maken van een ondersteunende, uitvoerende unit ten behoeve van de bestaande stichtingen.

## Pensioen

Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarde pensioen geldt dat voor remplaçanten per 1 januari 2021 een adequate pensioenregeling moet gelden. De eisen waaraan een adequate pensioenregeling moet voldoen zijn opgenomen in een nieuw artikel 1a:1 van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs dat op 1 januari 2021 in werking treedt. Partijen bij deze cao hebben afgesproken met elkaar in overleg te treden over de pensioenregeling ruim vóór 1 januari 2021.

## Formatie

Partijen stellen vast dat deze cao geen aanleiding mag vormen tot het aantasten van de vaste formaties. Deze cao is van toepassing op de musici die ingezet worden ter tijdelijke vervanging en versterking van de vaste formatie.

## Overzicht geldende arbeidsvoorwaarden per orkest

Per orkest zal aan de remplaçant bij indiensttreding een overzicht worden verstrekt van de op geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden. Dit overzicht bevat de arbeidsvoorwaarden die in lokale regelingen zijn opgenomen ter aanvulling op de voor het desbetreffende orkest geldende cao voor vaste musici.

## Artikel 1 Definities

- a. Werkgever: de Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten aangesloten bij de Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten (VSR) en Stichting Omroep Muziek (SOM).
- b. Werknemer: de remplaçant die als musicus door een orkest wordt ingezet ter tijdelijke vervanging of versterking van de vaste formatie op basis van een arbeidsovereenkomst met een Stichting Remplaçanten, dan wel op basis van een arbeidsovereenkomst met SOM met het oog op zijn inzet bij één van de ensembles van SOM.
- c. Inlener: het orkest waarbij een remplaçant door een Stichting Remplaçanten wordt ingezet.
- d. Orkest/koor: de Nederlandse orkesten en het koor waar remplaçanten worden ingezet.
- e. Stichting Remplaçanten: de door de afzonderlijke, in bijlage 1 genoemde orkesten opgerichte stichting, die tot doel heeft remplaçanten bij het desbetreffende orkest in te zetten.
- f. Vaste musici: werknemers in vaste dienst bij één van de Nederlandse orkesten, KCO, NedphoINKO, RPhO, RO, Phion, phzn, NNO, HBO en MO en ensembles van SOM (RFO, GOK).

## Artikel 2. Reikwijdte en karakter

- a. Voor de remplaçanten geldt als uitgangspunt dat minimaal gelijke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn als voor de vaste musici van het orkest of ensemble waar de remplaçant wordt ingezet. Deze cao sluit de bepalingen van de cao's voor de vaste musici uit die vanwege hun aard niet van toepassing kunnen zijn. Deze cao bevat daarnaast bepalingen die specifiek van toepassing zijn voor remplaçanten.
- b. Deze cao heeft een standaard karakter, hetgeen inhoudt dat geen enkele afwijking is toegestaan, tenzij de mogelijkheid tot voor de werknemer positieve afwijking uitdrukkelijk in de cao is vermeld
- c. Partijen bij deze cao verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te zullen komen.

## Artikel 3. Indienstreding en ontslag

- a. Het dienstverband wordt aangegaan voor een bepaalde tijd. Artikel 7:668a BW is niet van toepassing, waardoor in geen enkel geval een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.<sup>1</sup>
- b. Het dienstverband eindigt van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.
- c. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met een Stichting Remplaçanten of SOM stemt de werknemer ermee in dat hij/zij wordt ingezet bij het inlenende orkest/koor.
- d. Artikel 7:628 lid 1 BW is niet van toepassing.
- e. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen.

## Artikel 4. Proefspel

Voor de werknemer die op seizoenbasis 50 dagen of meer gewerkt heeft bij een orkest, geldt dat hij/zij bij deelname aan een proefspel voor een vast dienstverband bij dat orkest de voorronde mag overslaan en meteen wordt uitgenodigd voor de volgende ronde, onder de voorwaarde dat het proefspel binnen een jaar plaatsvindt na de laatste werkzaamheid als remplaçant bij dat orkest en sprake is van het opteren voor eenzelfde functie.

---

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

## Artikel 5 Algemene verplichtingen

- 5.1 Algemeen  
Werkgever en werknemer zijn verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever, respectievelijk werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten. De werknemer zal de overeengekomen werkzaamheden steeds naar beste vermogen uitvoeren en daarbij de aanwijzingen van de werkgever/en/of het inlenende orkest in acht nemen. De werkgever/en/of het inlenende orkest zal de werknemer in staat stellen zijn werkzaamheden naar beste vermogen uit te voeren en geeft daarbij zo nodig aanwijzingen.
- 5.2 Bij indiensttreding wordt door het orkest waar de werknemer tewerk wordt gesteld een overzicht verstrekt van de op geld waardeerbare arbeidsvoorwaarden. Dit overzicht bevat de arbeidsvoorwaarden die in lokale regelingen zijn opgenomen ter aanvulling op de voor het desbetreffende orkest geldende cao voor vaste musici.
- 5.3 Nevenactiviteiten  
De voor vaste musici geldende bepalingen over nevenactiviteiten zijn niet van toepassing.
- 5.4 Wet op de identificatieplicht  
Ingevolge de Wet op de Identificatieplicht moet de werknemer zich op verzoek van de werkgever kunnen identificeren aan de hand van een geldig identiteitsbewijs.

## Artikel 6. Persoonlijk budget

- 6.1. Persoonlijk budget  
De werknemer in dienst van de Stichting Remplaçanten (met uitzondering van KCO, SOM en MO) heeft de beschikking over een persoonlijk budget van 0,4 %. Dit budget wordt als toeslag op het geldende uurloon toegekend.

## Artikel 7. Invulling en planning seizoenwerk

- 7.1. Individuele seizoenwerk  
De voor vaste musici geldende bepalingen over invulling van de individuele seizoenwerk zijn niet van toepassing.
- 7.2. Individuele indeling voor collectieve activiteiten en beschikbaarheid  
De voor vaste musici geldende bepalingen over individuele indeling voor collectieve activiteiten en beschikbaarheid zijn niet van toepassing.
- 7.3. Annulering geplande activiteit  
De voor vaste musici geldende bepalingen over annulering van geplande en ingeroosterde activiteiten zijn niet van toepassing. De in de cao Nederlandse Orkesten Bijzondere Bepalingen opgenomen annuleringsregeling geldend voor remplaçanten is van toepassing. Zie bijlage 5 voor de tekst van de annuleringsregeling. Voor de binnen de sector geldende cao's zie: [www.vvno.nl](http://www.vvno.nl).
- 7.4. Overschrijding jaaruren norm  
De voor vaste musici geldende bepalingen over de overschrijding van de jaaruren norm zijn niet van toepassing.

## Artikel 8. Vakantie en verlof

- 8.1 Onbetaald verlof  
De voor vaste musici geldende bepalingen over onbetaald verlof zijn niet van toepassing.
- 8.2 Sabbatical  
De voor vaste musici geldende bepalingen over het indienen van een verzoek voor een sabbatical zijn niet van toepassing.

## Artikel 9 Salarisregeling

### 9.1 Salarisschalen

- a. De werknemer wordt ingedeeld in dezelfde salarisschaal als de vaste musicus die binnen het orkest werkzaam is in een gelijke of gelijkwaardige functie.
- b. Het voor de werknemer van toepassing zijnde bruto maandsalaris wordt herleid naar een bruto uurloon op basis van het netto aantal inzetbare uren per seizoen zoals dit geldt voor de bij het orkest werkzame vaste musici. Van de bij het desbetreffende orkest geldende bruto arbeidsduur wordt het geldende aantal vakantie-uren, uren voor ADV, uren voor compensatie onregelmatig werken en vaste feestdagen afgetrokken ter bepaling van de netto beschikbare uren per seizoen.  
Voor de berekening van het uurloon en de toeslagen, zie bijlage 2.
- c. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst worden de voor het orkest actueel geldende salarisschalen en de daarvan afgeleide uurloonen inclusief toeslagen en extra toeslagen en onkostenvergoedingen aan de werknemer ter beschikking gesteld.

### 9.2 Inschaling

- a. Bij eerste indiensttreding ontvangt de remplaçant die op het moment van indiensttreding niet is tewerkgesteld bij één van de orkesten die bij deze cao is aangesloten in beginsel het salaris behorend bij de nul-periodiek van de salarisschaal die aansluit bij de functie die hij bij het orkest vervult.
- b. Bij het inschalen worden reeds opgedane relevante ervaringsjaren meegeteld. Het meetellen van ervaringsjaren vangt aan bij de start van de loopbaan als remplaçant bij één van de orkesten waarop deze cao van toepassing is. Gelijkwaardige buitenlandse professionele ervaring telt eveneens mee.
- c. Afwijking ten gunste van dit artikel kan in individuele gevallen plaatsvinden.
- d. De remplaçant die als vaste musicus in dienst is bij één van de orkesten die is aangesloten bij deze cao wordt ingeschaald op het niveau waarop deze is ingeschaald bij het orkest waar hij in dienst is.

### 9.3. Periodieke salarisverhoging

Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks aan het begin van het concertseizoen verhoogd naar het eerstvolgende in de van toepassing zijnde salarisschaal vermelde bedrag, tot het moment dat het maximum salaris in de desbetreffende salarisschaal is bereikt.

### 9.4. Uitbetaling

- a. Het salaris wordt uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op de maand waarop de werknemer werkzaamheden heeft verricht beschikbaar gesteld.
- b. Op verzoek van de werknemer kan een voorschot worden verstrekt van 80 % van het verwachte netto loon voor de verrichte werkzaamheden, mits de getekende overeenkomst en een kopie van een geldig identiteitsbewijs zijn ingeleverd.

### 9.5. Terugtrekken in functie

De voor vaste musici geldende bepalingen over terugtrekken in functie zijn niet van toepassing.

## Artikel 10 Vergoedingen en tegemoetkomingen

### 10.1 Verhuiskosten

De voor vaste musici geldende bepalingen over verhuiskosten zijn niet van toepassing.

### 10.2. Vergoedingen als vaste toeslag op het uurloon

De vergoedingen voor kledingkosten, kosten onderhoud instrumenten, kosten vakliteratuur en overige beroepskosten worden toegekend als toeslag op het uurloon. Voor de blazersgroep wordt een extra vergoeding voor een verplichte uitgebreide aanvullende verzekering voor tandheelkunde toegekend als toeslag op het uurloon, met uitzondering van de blazersgroep in dienst bij de SOM. Zie bijlage 2.



- 10.3. Reiskostenvergoeding
- a. De werknemer die buiten de standplaats van het orkest/ensemble woont, ontvangt een netto vergoeding van de reiskosten voor het woon-werkverkeer op basis van tweede klasse openbaar vervoer, onder overlegging van een bewijsstuk.
  - b. De werknemer kan in overleg met het orkest/ensemble aanspraak maken op een kilometervergoeding van maximaal het onbelaste bedrag per kilometer voor gebruik van de eigen auto indien openbaar vervoer vanuit zijn woonplaats heen en terug ontbreekt op de tijdstippen dat voor de podiumactiviteiten gereisd moet worden.
  - c. Een aanvullende vergoeding kan worden verstrekt voor de kosten van het benodigde vervoer van moeilijk draagbare, dan wel door hun aantal moeilijk verplaatsbare, instrumenten die nodig zijn voor de uitvoeren van de podiumactiviteit.
  - d. Ten behoeve van werkzaamheden buiten de standplaats van het orkest, regelt de werkgever collectief vervoer voor de musici en transport van instrumenten. Uitsluitend indien dat niet het geval is, kan aan de werknemer een vergoeding worden toegekend als bedoeld in lid 1 of, indien van toepassing, lid 2 en 3 van dit artikel.
  - e. Per situatie kunnen in overleg met de werknemer van dit artikel afwijkende afspraken worden gemaakt.
- 10.4 Séjours en vergoedingen voor verblijfkosten, alsmede tourneeergoedingen en vergoedingen voor naburige rechten worden op dezelfde wijze toegekend als aan de vaste musici van het orkest. Deze worden niet toegekend als vaste toeslag op het uurloon.

## **Artikel 11. Inkomen bij arbeidsongeschiktheid**

- a. Arbeidsvoorwaarden voor vaste musici die betrekking hebben op inkomen bij arbeidsongeschiktheid zijn voor werknemers van toepassing voor de duur van de arbeidsovereenkomst en worden niet langer toegepast op werknemers die de voor hen geldende AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, tenzij er nog een wettelijke loondoorbetalingsverplichting is.
- b. De voor vaste musici geldende bepalingen over herplaatsing in functie in geval van arbeidsongeschiktheid, alsmede bepalingen over een eventuele AAOP en/of IPAP-uitkering na beëindiging van het dienstverband zijn niet van toepassing.

## **Artikel 12 Pensioen**

- a. De pensioenovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer is gebaseerd op de uitvoeringsovereenkomst die de werkgever heeft afgesloten.
- b. De werkgever heeft een uitvoeringsovereenkomst afgesloten met de Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn, verder te noemen PFZW. Op de werknemer is de Pensioenregeling Zorg en Welzijn van PFZW van toepassing. De Pensioenregeling maakt onderdeel uit van de cao<sup>2</sup>. De statuten en reglementen van PFZW zijn van toepassing voor de werkgever en de werknemer.
- c. Wijzigingen van de pensioenregeling maken automatisch onderdeel uit van de pensioenovereenkomst. / Wijzigingen van de pensioenregeling, waaronder in ieder geval de vaststelling van de premieverdeling tussen werkgever en werknemer, zullen in overleg tussen partijen bij deze cao worden overeengekomen, voor zover deze niet exclusief aan het bestuur van het pensioenfonds zijn voorbehouden.
- d. De werkgever is verplicht de totale premie tijdig af te dragen aan PFZW. De werkgever is bevoegd de overeengekomen werknemersbijdrage in te houden op het loon van de werknemer.
- e. De vaststelling van de premieverdeling tussen werkgever en werknemer, zal in overleg tussen partijen bij deze cao worden overeengekomen en maakt deel uit van de cao.
- f. Bij de verdeling van de premies wordt gestreefd naar een verdeling van de totale pensioenpremie en arbeidsongeschiktheidspremie van 1/3 werknemer en 2/3 werkgever. Totdat deze verdeling is bereikt wordt de werknemerspremie gemaximeerd op 9,66%. Zie bijlage 4 voor premietabel.
- g. Vanaf 1 oktober 2012 kan de werkgever, zolang het depot toereikend is, een bijdrage van 2.3% van de werkgeverspremie gefinancierd krijgen uit het pensioendepot.

---

<sup>2</sup> De pensioenregeling wordt verstrekt door/is op te vragen bij PFZW en ligt ter inzage bij de Werkgever.

- h. Cao-partijen dragen ervoor zorg dat het pensioendepot adequaat wordt beheerd door het Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFPK) of, indien van toepassing, haar rechtsopvolger zijnde een door sociale partners beheerd paritair fonds.
- i. Over bijstelling van de pensioenpremie beslist PFZW; deze bijstelling behoeft geen instemming van cao-partijen.

### **Artikel 13 Fusie en/of reorganisatie**

- a. De bepalingen die voor vaste musici gelden over ontslag wegens beëindiging of vermindering van subsidie door de Rijksoverheid of wegens reorganisatie dan wel fusie als gevolg van gewijzigd overheidsbeleid zijn niet van toepassing.
- b. De bepalingen die voor vaste musici gelden over ontslag wegens beëindiging of vermindering van subsidie door een lagere overheid zijn niet van toepassing.

### **Artikel 14 Geschillen**

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

### **Artikel 15. Duur cao**

- a. Deze cao is afgesloten voor de periode van 1 april 2020 tot en met 31 december 2020.
- b. Indien geen der partijen uiterlijk één maand voor het tijdstip waarop de overeenkomst eindigt de overeenkomst heeft opgezegd, wordt deze overeenkomst eenmalig voor een periode van een jaar verlengd. Deze verlengde overeenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging noodzakelijk is.

Amsterdam, 16 juli 2020

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

(Vacant)...., voorzitter

A. van Dongen, penningmeester

C. Dingjan, secretaris

#### **Namens Stichting Omroep Muziek**

M.N.R. Haenen, directeur a.i.

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

M. Kothman, bestuurder

#### **Namens de Kunstenbond**

A. Harmsen, directeur

## **Bijlage 1 De leden van de Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten**

- Stichting Remplaçanten Noord Nederlands Orkest
- Stichting Remplaçanten Phion
- Stichting Remplaçanten philharmonie zuidnederland
- Stichting Remplaçanten Het Balletorkest
- Stichting Remplaçanten Nederlands Philharmonisch Orkest
- Stichting Remplaçanten Koninklijk Concertgebouworkest
- Stichting Remplaçanten Residentie Orkest
- Stichting Remplaçanten Rotterdams Philharmonisch Orkest
- Stichting Remplaçanten Metropole Orkest

## Bijlage 2 Grondslagen berekening uurloon, toeslagen en vergoedingen

- a. Het uurloon voor de remplaçant wordt als volgt berekend:

$$\text{Bruto uurloon} = \frac{(100 + \text{PB}) \% * ((100 + \text{VT}) \% * (12 * \text{MS}) + \text{Eju})}{\text{Netto seizoenwerk in uren cf. cao vaste musici orkest}}$$

Waarbij:

- PB = Persoonlijk budget = 0,4 % (niet van toepassing bij KCO, MO en SOM)  
MS = Maandsalaris  
VT = Vakantietoeslag = 8 %  
Eju = Eindejaarsuitkering

Voor het bepalen van het van toepassing zijnde bruto uurloon wordt de remplaçant ingeschaald volgens de cao voor de vaste musici van het desbetreffende orkest, op basis van de centraal vastgestelde ervaringsjaren en de functie waarin hij voor de betreffende productie wordt aangesteld.

- b. Toeslag bij-instrument  
Bij bespeling van een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument naast het hoofdinstrument ontvangt de werknemer een toeslag per productie conform de cao voor vaste musici.
- c. Transitievergoeding  
Separaat wordt bovenop het uurloon zoals vermeld onder A. het recht op een transitievergoeding opgebouwd van 2,78%. Deze komt tot uitkering na afloop van de arbeidsovereenkomst.
- d. Onkostenvergoeding  
Bovenop het uurloon wordt een vergoeding toegekend ter hoogte van € 0,85 bestaande uit de volgende componenten: kledingkosten, kosten onderhoud instrumenten, vakliteratuur en andere beroepskosten. Voor de blazersgroep wordt een extra vergoeding op het uurloon toegekend van € 0,17 ten behoeve van een verplichte uitgebreide aanvullende verzekering voor tandheelkunde.  
Per 1 januari van ieder volgend jaar wordt de vergoeding geïndexeerd op basis van de stijging van de Consumentenprijsindex, alle huishoudens afgeleid, in oktober van het lopende jaar ten opzichte van oktober het jaar daarvoor.  
Séjours, vergoedingen voor verblijfskosten en tournees, alsmede vergoedingen voor naburige rechten worden per situatie toegekend overeenkomstig de wijze waarop dit gebeurt voor vaste musici.  
Voor de SOM gelden de grondslagen overeenkomstig de cao Stichting Omroep Muziek
- e. Lokale regelingen  
Toeslagen en vergoedingen op basis van lokale regelingen worden lokaal bepaald, volgens de grondslagen zoals deze op overeenkomstige wijze van toepassing zijn op musici in vaste dienst. De uitkomsten daarvan worden vermeld op in het eerder in deze cao genoemde overzicht geldende arbeidsvoorwaarden.

## Bijlage 3 Toepassing arbeidsvoorwaarden cao Nederlandse Orkesten op remplaçanten

De geel gemarkeerde tekst geeft aan welke elementen zullen meetellen bij het bepalen van het uurloon.

De tabel maakte onderdeel uit van het principeakkoord dat partijen op 11 maart 2020 overeenkwamen over de implementatie van de Wet Arbeidsmarkt in Balans voor remplaçanten en bevat onderdelen die nog nadere uitwerking behoeven.

cao NL Orkesten - toepassing op remplaçanten			
ARTIKEL	LID	TITEL	HOE?
1		definities	
2	2.1	karakter cao	
	2.2	bepalingen naar rato dienstverb. tenzij...	
3	3.1	indiensttreding / tijd	
	3.2	indiensttreding / tijd	
	3.3	overgang remplaçant naar aanstelling	
4	4.1	alg. verplichtingen	
	4.2	detachering	
	4.3	instrument - eigen verantwoordelijkheid	ja
	4.4	kledingvoorschr.	ja
	4.5	nevenactiviteiten	nee
5	5.1	loopbaan-/ontwikk. Beleid	ja
	5.2	loopbaan-/ontwikk. Gesprek	ja
	5.3	opleiding/ontwikk. Budget	ja/anders
	5.4	persoonlijk budget	ja
6	6.1	te werken uren per jaar: 1528	ja
	6.2	invulling seizoen	nee
	6.3	balans belang werkg./werkn.	nee
	6.4	collect. Activ. - collect. Podium	ja
		forfait voorbereiding	ja
		forfait vergaderen/gesprek voeren	nee
		collect. Activ. - reizen	ja
	6.5	pp-activiteiten	ja
		forfait voorb.	ja
	6.6	planning collect. Activ.	nee
	6.7	indiv. indeling collect. Activ.	nee
	6.8	annulering geplande activ.	ja
	6.9	overschrijding jaarurennorm	nee
	6.10	aanvoedersforfait/verminderde speelverplichting	
		arbeids- en rusttijden	ja
7	8.1	te rekenen uren collect. activ.	ja
	8.2	te rekenen tijd pauzes	ja
	8.3	te rekenen reistijd	ja
	8.4	te rekenen tijd pp-activ.	ja
	8.5	te rekenen geannuleerde activ.	ja
9	9.1	vakantie/feestdagen	ja
	9.2	onbetaald verlof	nee
	9.3	buitengewoon verlof	ja
	9.4	ADV	ja
	9.5	vakbondsverlof	ja
	9.6	sabbatical	nee
10	10.1	salarisverbetering	ja
	10.2	salarisschalen	ja
	10.3	inschaling	ja
	10.4	periodieke salarisverhoging	ja
	10.5	bereik maximumsalaris	ja
	10.6	uitbetaling	ja/anders
	10.7	vervangings toeslag	ja
	10.8	eenmalige gratificatie	ja
	10.9	jubileumgratificatie	ja
	10.10	terugtrekken in functie	nee
	10.11	eindejaarsuitkering	ja
	10.12	vakantietoelage	ja
	10.13	toeslag bij-instrumenten	ja
11	11.0	indexering vergoedingen/tegemoetkom.	ja
	11.1	verhuiskosten	nee
	11.2	kledingkosten	ja
	11.3	tandheelk. verzorg.	ja
	11.4	kosten onderhoud instrumenten	ja
	11.5	kosten verzekering instrumenten	ja
	11.6	vakliteratuur/beroepskosten	ja
	11.7	vakbondscontributie	ja
	11.8	séjours	ja
	11.9	woon-werkverkeer	ja/anders
	11.10	overige reiskosten	ja
	11.11	tournees	ja
	11.12	beeld- en geluidopnamen	ja
12		beeld- en geluidopnamen	ja
13		inkomen bij arbeidsongeschiktheid	ja
14		beëindiging arbeidsovereenkomst	nee
15		uitkering bij overlijden werknemer	ja
16		pensioen	PFZW
17		fusie en/of reorganisatie	17.1 ja
18		medezeggenschap (OR)	ja
19		geschieden	ja
20		duur cao	ja

ARTIKEL	LD	TITEL	REMPLE?	HOE?
bijlage				
1		beschrijving kernfuncties	vrijwel geheel	
2		salariisschalen	ja	
3		bij-instrumenten	ja	
4		verzekering instrumenten	centraal regelen	
5		instrumentonderhoud	ja	
6		reglement vaste commissie	ja	
7		voorwaarden sabbatical	nee	
8		Wet arbeid en zorg	ja	
9		Protocol		
lokale regelingen			ja	lokaal regelen

## Bijlage 4 Premietabel pensioen

Premietabel	1-1-17 31-12-17	1-1-18 31-12-18	1-1-19 31-12-19	1-1-20 31-12-20
	%	%	%	%
<b>Werknemerspremie</b>	9,2	9,2	9,2	9,2
<b>Werkgeverspremie</b>	14,3	14,3	14,3	14,3
<b>totale pensioenpremie</b>	23,5	23,5	23,5	23,5
<b>AP premie tlv werkgever</b>	0,30	0,43	0,37	0,30
<b>AP premie tlv werknemer</b>	0,20	0,27	0,23	0,20
<b>totale AP premie</b>	0,50	0,70	0,60	0,50
<b>Financiering uit depot</b>	2,3	2,3	2,3	2,3

## **Bijlage 5 Annuleringsregeling remplaçanten zoals opgenomen in de cao Nederlandse Orkesten Bijzondere Bepalingen.**

- a. De werkgever heeft steeds het recht om de met de remplaçant overeengekomen (delen van) producties en/of podiumactiviteiten te annuleren wegens afgelasting door de inlener, hersteld zijn van het te remplaceren orkestlid, wijziging van de programmering en andere, hier niet genoemde omstandigheden.
- b. Bij annulering minder dan 28 kalenderdagen voor aanvang van geplande (delen van) producties en/of podiumactiviteiten geldt dat 100% van het voor de podiumactiviteiten geldende loon wordt vergoed.
- c. Indien annulering plaatsvindt minimaal 28 kalenderdagen voorafgaand aan de geplande (delen van) producties en/of podiumactiviteiten heeft de werknemer geen aanspraak op loon.
- d. Als de remplaçant in dienst is van de Stichting Remplaçanten van het Koninklijk Concertgebouworkest geldt bij toepassing van de leden 2 en 3 in plaats van de daar genoemde termijn, een termijn van 6 weken (42 kalenderdagen).