

Tussen

de Stichting Koninklijk Concertgebouworkest

gevestigd te Amsterdam

enerzijds

en

de Vereniging 'Het Concertgebouworkest'

anderzijds

is de volgende **arbeidsvoorwaardenregeling**

voor de **orkestleden** overeengekomen.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Hoofdstuk 1 De AR Algemeen	6
Artikel 1 Definities en begripsomschrijvingen	6
Artikel 2 Karakter van de AR	7
Artikel 3 Totstandkoming AR en overleg tussen partijen	7
Artikel 4 Uitvoering van de AR	8
Artikel 5 Bekendmaking AR.....	8
Hoofdstuk 2 De Individuele Arbeidsovereenkomst.....	9
Artikel 6 Indiensttreding.....	9
Artikel 7 Proeftijd	9
Artikel 8 Voltijd - en deeltijdarbeidsovereenkomst	9
Artikel 9 Beëindiging van het dienstverband.....	10
Artikel 10 Pensioen	10
Hoofdstuk 3 Beoordeling van geschiktheid en bekwaamheid.....	12
Artikel 11 Voor nieuwe werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	12
Artikel 12 Verbetertraject werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	12
Hoofdstuk 4 Salaris en overige financiële regelingen	14
Artikel 13 Salarisschalenoverzicht	14
Artikel 14 Terugtrekken in functie.....	14
Artikel 15 Jubileumgratificaties.....	14
Artikel 16 Uitkering bij overlijden	14
Artikel 17 Pensioenvoorzieningen.....	15
Hoofdstuk 5 Verplichtingen van de werkgever	16
Artikel 18 Algemene verplichtingen	16
Artikel 19 Wettelijke aansprakelijkheid	16
Artikel 20 Werkgelegenheid	16
Artikel 21 Vacatures.....	16
Artikel 22 Ziektekostenverzekering.....	17
Artikel 23 Ongevallenverzekering	17
Artikel 24 Reisbagageverzekering	17
Artikel 25 Concertkleding	17
Artikel 26 Kledingtoelage.....	17
Artikel 27 Tegemoetkoming onkosten eigen instrumenten	17
Artikel 28 Vergoedingsregeling kosten woon-werkverkeer	18
Artikel 29 Studie	18
Artikel 30 Tandartskosten blazers.....	18
Artikel 31 Reistoelage buitenlandse werknemers	18
Artikel 32 Verlofregelingen	18
Artikel 33 Muziekmateriaal	18
Hoofdstuk 6 Verplichtingen van de werknemer	19
Artikel 34 Algemene verplichtingen	19
Artikel 35 Beschikbaarheid	20
Artikel 36 Plaatsvervanging	20
Artikel 37 Arbeidsongeschiktheid	21
Artikel 38 Woonplaats	21
Artikel 39 Instrumenten en muziekmateriaal	21
Artikel 40 Betekenen van de partijen.....	22
Artikel 41 Taak van de concertmeester	22
Artikel 42 Taak van de groepsaanvoerders	22
Artikel 43 Taak van de solohoboïst.....	22
Artikel 44 Taak van de indeler bij de strikersgroepen	23
Artikel 45 Gekostumeerd optreden	23
Artikel 46 Kleine ensembles	23

Artikel 47	Werkzaamheden buiten orkestverband	23
Artikel 48	Medewerking aan publicaties.....	24
Artikel 49	Geluids- en beeldopnamen en uitzendingen	24
Hoofdstuk 7	Aanvraag vrijstelling artistieke werkzaamheden elders (buiten het Concertgebouworkest)	26
Artikel 50	Vrijstelling	26
Hoofdstuk 8	Sancties bij plichtsverzuim	27
Artikel 51	Sancties bij plichtsverzuim	27
Hoofdstuk 9	Werkafspraken	28
Artikel 52	Definities.....	28
Artikel 53	Werkzaamheden.....	29
Artikel 54	Repetities	29
Artikel 55	Pauzes en rusttijden	30
Artikel 56	Operabegeleidingen.....	31
Artikel 57	Bekendmaking werkzaamhedenlijsten dienstlijsten	31
Artikel 58	Annulering.....	31
Artikel 59	Opbouw en toewijzing vakantiedagen	31
Artikel 60	Vrije dagen en vakanties	31
Artikel 61	Verval van vakantiedagen; ziekte en vakantie.....	32
Artikel 62	Séjourregeling.....	33
Hoofdstuk 10	Tournee-reglement	34
Artikel 63	Definities.....	34
Artikel 64	Toepassing bepalingen van de AR.....	34
Artikel 65	Bestemmingen van een tournee.....	34
Artikel 66	Duur van een tournee	34
Artikel 67	Werkzaamheden en herstel dagen	35
Artikel 68	Reisschema	35
Artikel 69	Vliegtuigen, bus- en treinvervoer en hotels.....	35
Artikel 70	Reizen, bagage en verzekeringen	35
Artikel 71	Séjours en andere tourneevergoedingen	36
Artikel 72	Compensatie- en acclimatisatiedagen	36
Hoofdstuk 11	Afwijkingen en/of overschrijdingen	37
Artikel 73	Afwijkingen en/of overschrijdingen	37
Hoofdstuk 12	Onvoorziene omstandigheden	38
Artikel 74	Onvoorziene omstandigheden	38
Hoofdstuk 13	Geschillenregeling.....	39
Artikel 75	Geschillen	39
Hoofdstuk 14	Duur, wijziging of opzegging van de AR	40
Artikel 76	Duur, wijziging of opzegging van de AR	40
Bijlage A	Model Individuele Arbeidsovereenkomst.....	41
Artikel 1	Functie en plaats waar de werkzaamheden worden verricht.....	41
Artikel 2	Periode en proeftijd.....	41
Artikel 3	Arbeidsvoorwaardenregeling	42
Artikel 4	Salaris	42
Artikel 5	Ziektekosten	42
Artikel 6	Pensioen	42
Artikel 7	Geheimhouding	42
Artikel 8	Eenzijdige wijziging.....	42
Artikel 9	Slotbepalingen	42
Artikel 10	Opschortende voorwaarde	43
Bijlage B	Salarisschalenoverzicht.....	44

Artikel 1	Salarissen	44
Artikel 2	Toelagen voor bijzondere functies.....	45
Artikel 3	Salaris bij indiensttreding	45
Artikel 4	Salarisverhoging.....	45
Artikel 5	Toelage voor bespeling van een bij-instrument.....	46
Artikel 6	Vakantietoeslag	47
Bijlage C Vergoedingen		48
Artikel 1	Séjourregeling.....	48
Artikel 2	Vergoedingen voor bespelen instrument zonder vaste toelage.....	48
Artikel 3	Kledingtoelage.....	48
Artikel 4	Tegemoetkoming onkosten eigen instrumenten	48
Artikel 5	Kosten snaren harpen en contrabassen.....	49
Artikel 6	Tegemoetkoming studiekosten	49
Artikel 7	Tegemoetkoming tandartskosten blazers	50
Artikel 8	Overige beroepskosten.....	50
Artikel 9	Vergoeding bij gekostumeerd optreden	50
Artikel 10	Reistoelage buitenlandse werknemers.....	50
Artikel 11	Werkzaamheden als lid van een proefspelcommissie.....	50
Artikel 12	Vergoedingsregeling kosten woon-werkverkeer	51
Artikel 13	Verhuiskostenvergoedingen	51
Artikel 14	Toeslag BHV.....	52
Artikel 15	Vergoedingsregeling voor werkzaamheden als lid van het Verenigingsbestuur.....	52
Artikel 16	Vergoedingsregeling voor werkzaamheden als lid van de Artistieke Commissie.....	52
Artikel 17	Vergoedingsregeling voor werkzaamheden t.b.v. indeling strijkers.....	53
Bijlage D Dienstentelling		54
Artikel 1	Uren dienstverband.....	54
Artikel 2	Planning diensten.....	54
Artikel 3	Reservebeurten en garantievrij	54
Artikel 4	Overwerk	54
Artikel 5	Overig	55
Artikel 6	Planningsschema.....	55
Artikel 7	Individueel maximum aanvoorders/plaatsvervangend aanvoorders.....	55
Artikel 8	Individuele maximum overige soloblazers, soloposities en bijzondere	55
Bijlage E Verzekering instrumenten		56
Bijlage F Verlofregelingen		58
Artikel 1	Buitengewoon Verlof	58
Artikel 2	Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof.....	59
Artikel 3	Kortdurend zorgverlof.....	59
Artikel 4	Langdurend zorgverlof.....	60
Artikel 5	Zwangerschap- en bevallingsverlof.....	60
Artikel 6	Adoptieverlof	61
Artikel 7	Kraam- en partnerverlof	61
Artikel 8	Ouderschapsverlof	62
Artikel 9	Seniorenverlof	62
Artikel 10	Onbetaald verlof	63
Artikel 11	Vakbondsverlof	65
Artikel 12	VB/AC-verlof	65
Artikel 12	Aanvraag verlof.....	65
Artikel 13	Afwijzingen.....	65
Bijlage G Deeltijdregeling.....		66
Artikel 1	Achtergrond	66
Artikel 2	Toepasselijkheid van deze regeling.....	66
Artikel 3	Procedure voor het doen van een verzoek om aanpassing arbeidsduur	66
Artikel 4	Besluit over een verzoek om aanpassing arbeidsduur	67
Artikel 5	Vermeerdering arbeidsduur.....	67

Artikel 6	Vermindering arbeidsduur.....	67
Artikel 7	Maximum en minimum percentage vermindering arbeidsduur	68
Artikel 8	Deeltijdwerkregeling in combinatie met andere (verlof)regelingen	69
Artikel 9	Afwijking percentages deeltijdwerk.....	69
Artikel 10	Consequenties van deeltijdwerken voor arbeidsvoorwaarden	69
Bijlage H Regeling bij arbeidsongeschiktheid.....		70
Artikel 1	Doorbetaling inkomen	70
Artikel 2	Herplaatsing.....	70
Artikel 3	Verval van aanspraken	70
Artikel 4	Doorbetaling	70
Artikel 5	Minderung op doorbetaling	71
Artikel 6	Aanspraken bij herplaatsing van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer ..	71
Artikel 7	Aanspraken na beëindiging van het dienstverband	71
Bijlage I Geschillenregeling		72
Artikel 1	Commissie	72
Artikel 2	Leden en secretariaat	72
Artikel 3	Procedure	72
Artikel 4	Behandeling.....	72

Hoofdstuk 1 De AR Algemeen

Artikel 1 Definities en begripsomschrijvingen

- | | | |
|----|--------------------------------------|--|
| a. | Artistieke Beraad (AB) | een commissie samengesteld uit: chef-dirigent, algemeen directeur, adjunct-directeur artistieke zaken en Artistieke Commissie |
| b. | Artistieke Commissie (AC) | door de verenigingsleden gekozen commissie, die onderdeel is van het Artistiek Beraad |
| c. | Bestuur | het bestuur van de Stichting Koninklijk Concertgebouw Orkest (Concertgebouworkest) |
| d. | Chef-dirigent | degene die door het Concertgebouworkest is aangesteld als chef-dirigent |
| e. | Concertmeester | Degene(n) die door is Concertgebouworkest is (zijn) aangesteld als concertmeester |
| f. | Directie | degene(n) die door het Concertgebouworkest is (zijn) aangesteld als directeur |
| g. | Groepsaanvoerder | de aanvoerder van een groep of zijn plaatsvervanger |
| h. | Individuele Arbeidsovereenkomst (IA) | de tussen de werkgever en de werknemer aangegane Individuele Arbeidsovereenkomst als bedoeld in Artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek |
| i. | Orkestinspecteur | degene die verantwoordelijk is voor de technische invulling van de werkzaamheden die de seizoenplanning van het orkest met zich mee brengt en mede uitvoering geeft aan het personeelsbeleid |
| j. | Orkestlid | de musicus, deel uitmakend van het orkest, die in dienst is van de werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek |
| k. | Staf | de kantoor- en podiumstafleden |
| l. | Podiumstaf | orkestinspecteurs, senior bibliothecaris en orkestbodes |
| m. | Standplaats | Amsterdam |
| n. | Stichting | Stichting Koninklijk Concertgebouworkest |
| o. | Vereniging | de Vereniging 'Het Concertgebouworchest', waarvan de orkestleden en stafleden in dienst bij de Stichting lid kunnen zijn, met uitzondering van de leden van de directie en de chef-dirigent |
| p. | Verenigingsbestuur (VB) | het bestuur van de Vereniging |
| q. | Werkbelevingsgesprek | een driejaarlijks terugkerend gesprek tussen een individueel orkestlid en de manager P&O |
| r. | WIA | Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen |
| s. | WIA-conforme uitkering | de met overeenkomstige toepassing van de WIA toegekende uitkering |

t.	WWZ	Wet Werk en Zekerheid
u.	Werkgever	het Koninklijk Concertgebouworkest
v.	Werknemer	de persoon, deel uitmakend van het orkest of de kantoor- of podiumstaf, die in dienst is van de werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek
w.	Werkzaamhedenlijst	het overzicht van werkzaamheden, vakantie-, compensatie-, acclimatisatie- en andere vrije dagen en proefspelen per seizoen

Artikel 2 Karakter van de AR

- a) Deze AR is een CAO in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten en is als zodanig aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zij bevat de aanvullende arbeidsvoorwaarden die behoren bij en deel uitmaken van de Individuele Arbeidsovereenkomst (IA) van de werknemer.
- b) Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere AR'n komen met de inwerkingtreding van deze AR te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze AR. De huidige AR heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande AR('n). Dat neemt niet weg, dat deze AR geen verandering brengt in rechten die in aanvulling op of in afwijking van voorgaande AR('n) op individueel niveau zijn verkregen, voor zover deze rechten reeds schriftelijk in een IA waren vastgelegd voor de ingangsdatum van deze AR.
- c) De bijlagen A t/m I maken deel uit van de AR.

Artikel 3 Totstandkoming AR en overleg tussen partijen

- a) Deze AR is tot stand gekomen in onderhandeling tussen het Concertgebouworkest (vertegenwoordigd door de directie) als werkgever enerzijds en de Vereniging "Het Concertgebouworkest" (vertegenwoordigd door het VB) als werknemersvereniging anderzijds.
- b) Partijen bij deze AR beschouwen het voor het goed functioneren van het orkest en de organisatie van het Concertgebouworkest van belang dat tussen het Concertgebouworkest en het VB regelmatig overleg plaats heeft over de toepassing en uitleg van (elementen uit) deze AR. Gedurende de looptijd van deze AR zal tussen partijen bij deze AR tenminste eenmaal per kalenderjaar daarover overleg plaatsvinden, alsmede telkens wanneer een der partijen dat wenst.
- c) Naast het overleg als hiervoor bedoeld onder b) voeren de directie en het VB ook regelmatig overleg over de algemene aangelegenheden het orkest betreffende, alsmede de algemene gang van zaken binnen het Concertgebouworkest. In beginsel zal het VB alleen betrokken worden in overleg ter zake van kwesties die het orkest c.q. de organisatie als geheel of groepen van orkestleden c.q. stafleden betreffen. In voorkomend geval kan de directie wanneer zij daartoe aanleiding ziet ook ten aanzien van aangelegenheden die individuele orkestleden of stafleden betreffen met het VB overleggen. In het kader van dit overleg wordt, mutatis mutandis, zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden.
- d) De bevoegdheden en verplichtingen van de directie zijn vastgelegd in het directiereglement van de Stichting Koninklijk Concertgebouworkest.

- e) Aan de leden van het VB kan ter zake van onderwerpen die in vorenbedoeld overleg aan de orde komen, door het Concertgebouworkest geheimhouding worden opgelegd, waarbij zal worden aangegeven welke gegevens onder de geheimhouding vallen, hoe lang deze dient te duren en of er personen zijn ten aanzien van wie de geheimhouding niet in acht behoeft te worden genomen. De leden van het VB zijn in dat geval tot de opgelegde geheimhouding verplicht.

Artikel 4 Uitvoering van de AR

- a) Voor zover dit wettelijk niet is uitgesloten, wordt bij de uitvoering van deze AR onder 'echtgenoot' of 'echtgenote' verstaan: al of niet gehuwde personen van verschillend of van gelijk geslacht, die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
Van het duurzaam voeren van een gezamenlijke huishouding is sprake indien:
1. de huishouding het gehele voorafgaande jaar heeft bestaan en vermoedelijk gedurende zes maanden in het kalenderjaar zal bestaan;
 2. de ongehuwden gedurende die tijd op hetzelfde adres in de bevolkingsadministratie staan ingeschreven.
- b) Waar in de AR wordt gesproken over werknemer of orkestlid, wordt hieronder zowel de mannelijke als vrouwelijke werknemer/orkestlid verstaan, tenzij uitdrukkelijk uit de tekst blijkt dat dit niet het geval is.

Artikel 5 Bekendmaking AR

- a) De directie zal direct na de ingangsdatum een exemplaar van de AR aan de werknemers verstrekken.
- b) Op verzoek zal de directie een exemplaar van de AR ter inzage geven aan sollicitanten die zijn uitgenodigd voor een proefspel.
- c) Door ondertekening van de IA verklaart de werknemer zich akkoord met de inhoud van deze AR.

Hoofdstuk 2 De Individuele Arbeidsovereenkomst

Artikel 6 Indiensttreding

- a) De IA met de werknemer wordt namens het bestuur door de directie aangegaan, in eerste instantie voor bepaalde tijd en wel voor één jaar.
- b) Met betrekking tot de vraag of een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, zijn de regels van toepassing zoals neergelegd in de notitie Proefspelreglement, hoofdstuk 7.
- c) Indien er gegronde redenen zijn om direct een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden, geschiedt dat door de directie op aanbeveling van de betrokken proefspelcommissie, tenzij de chef-dirigent of de meerderheid van de leden van de desbetreffende groep zich daartegen uitspreekt.
- d) De IA wordt in tweevoud opgemaakt en door de directie en de werknemer ondertekend.
- e) De werknemer ontvangt bij zijn aanstelling naast de IA tevens een exemplaar van de AR en van de eventuele wijzigingen daarin.
- f) In overleg tussen directie, VB, medisch adviseur en Arbodienst kan worden besloten om, in overeenstemming met de Wet op de medische keuringen (St.blad: 1997-365), voor een aantal functies een aanstellingsonderzoek te houden gericht op o.a. gehoor, gewrichten, spieren, longcapaciteit.
- g) De kosten van het onder lid f) vermelde onderzoek zijn voor rekening van het Concertgebouworkest.
- h) De bespelers van een blaasinstrument moeten vóór hun indiensttreding een saneringsverklaring van een tandarts overleggen, waaruit blijkt dat hun gebit in goede staat verkeert.
- i) Voor aanvang van het dienstverband dienen alle benodigde formulieren, inclusief de getekende IA te zijn ontvangen door de afdeling P&O.

Artikel 7 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 redenen voor de opzegging mee aan de partij die wordt opgezegd.

Artikel 8 Voltijd - en deeltijdarbeidsovereenkomst

- a) Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor de in hoofdstuk 9 vastgelegde werkafspraken, dan wel voor een gedeelte daarvan.
- b) Tenzij het belang van de werkgever zich daar aantoonbaar tegen verzet, wordt aan de werknemer die daarom verzoekt, de gelegenheid geboden een voltijdarbeidsovereenkomst om te zetten in een tijdelijke deeltijdarbeidsovereenkomst (zie bijlage G Deeltijdregeling).

- c) Een werknemer kan een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsduur indien hij tenminste een jaar voor de beoogde ingangsdatum van de aanpassing in dienst is van het Concertgebouworkest.
- d) Verzoeken dienen schriftelijk en vóór 1 februari van enig jaar, betrekking hebbend op het volgende seizoen, te worden ingediend bij de manager P&O.
- e) Uiterlijk op 1 april van een jaar informeert de directie de verzoeker mondeling en schriftelijk over het door de directie genomen besluit.
- f) De volledige tekst van de deeltijdregeling van het KCO is opgenomen in bijlage G.

Artikel 9 Beëindiging van het dienstverband

- a) Een IA voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken waarvoor de overeenkomst is aangegaan.
- b) Ingeval de IA is aangegaan voor een periode van zes maanden of langer, zal de werkgever de werknemer uiterlijk een maand voor het einde van de IA schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, en bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
- c) Een IA voor onbepaalde tijd eindigt in de volgende gevallen:
 - 1. Door het overlijden van de werknemer, op de dag van het overlijden.
 - 2. Door schriftelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer, uitsluitend vóór 1 maart van enig jaar tegen 1 augustus van dat jaar.
 - 3. Door schriftelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. De werkgever kan opzeggen tegen elke kalenderdag. Bij de opzegging door de werkgever zal een opzegtermijn worden gehanteerd van 5 maanden.
 - 4. Door opzegging door een der partijen tijdens de proeftijd, in welk geval de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd met onmiddellijke ingang.
 - 5. Op grond van een tussen de werkgever en de werknemer schriftelijk gesloten beëindigingsovereenkomst.
 - 6. Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter als bedoeld in artikel 7:671(b) Burgerlijk Wetboek (BW) of artikel 7:671(c) BW.
 - 7. Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter wegens een tekortkoming in de nakoming als bedoeld in artikel 7:686 BW.
 - 8. Door een ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 7:677 jo. 678 en 679 BW.
 - 9. Van rechtswege door het bereiken door de werknemer van de voor hem geldende AOW-leeftijd, of, indien voor de werknemer een afwijkende eerdere pensioenleeftijd geldt, het bereiken door de werknemer van deze eerdere pensioenleeftijd. Indien voor de werknemer een latere pensioenleeftijd geldt, eindigt de arbeidsovereenkomst desalniettemin van rechtswege op het moment waarop hij de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt.
- d) Op de in de wet (WWZ) ter zake bepaalde voorwaarden kan de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst aanspraak maken op een transitievergoeding.

Artikel 10 Pensioen

- a) Het Concertgebouworkest is aangesloten bij de Stichting Pensioenfonds ABP. De uitvoering ervan is opgedragen aan de Stichting Pensioenfonds ABP. De regelingen, inclusief de uitvoeringsregelingen, van de Stichting Pensioenfonds ABP, zoals die van tijd tot tijd gelden, zijn van toepassing op de werknemers.

-
- b) Wanneer de werknemer, met het oog op gebruikmaking van die regelingen, voor gedeeltelijk ontslag in aanmerking wenst te komen, verleent de directie daaraan haar medewerking indien en voor zover de vermindering van de omvang van het dienstverband niet de 20% of 10% overschrijdt als genoemd in de Deeltijdregeling (zie bijlage G) met uitzondering van de seniorenregeling die in dat geval naar rato zal worden toegekend.
- c) Cursus Pensioen in Zicht
1. Werknemers kunnen in het jaar voorafgaand aan hun pensionering met hun echtgeno(o)t(e) of partner deelnemen aan een cursus Pensioen in zicht die door het Concertgebouworkest wordt aangeboden.
 2. Het Concertgebouworkest selecteert hiervoor een bedrijf dat deze cursus in Nederland organiseert. De kosten van de cursus inclusief de reis- en verblijfskosten van de werknemer en de echtgeno(o)t(e) of partner komen voor rekening van het Concertgebouworkest.
 3. De manager P&O zal de mogelijkheid van deelname aan deze cursus tijdig met de werknemer bespreken. In overleg met de orkestinspectie zal besproken worden in welke week deze cursus gevolgd kan worden, waarbij zal worden gestreefd om deze te plannen in een week seniorenverlof.

Hoofdstuk 3 Beoordeling van geschiktheid en bekwaamheid

Artikel 11 Voor nieuwe werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

- a) Voorafgaand aan de datum waarop de tijdelijke arbeidsovereenkomst van rechtswege zal eindigen, zal door de werkgever worden gezien of de arbeidsovereenkomst na het einde daarvan zal worden voortgezet. Bij deze besluitvorming wordt onder andere de artistieke geschiktheid en bekwaamheid van het orkestlid beoordeeld, ter zake waarvan de bepalingen van het Proefspelreglement Hoofdstuk 7 van toepassing zijn.
- b) 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.
- c) 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.

Artikel 12 Verbetertraject werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

- a) Wanneer de directie zorgen heeft over het functioneren van een werknemer (waaronder diens presteren; gedrag, of geschiktheid of bekwaamheid voor de functie), zal hij daarover met de werknemer in gesprek treden. Hiertoe ontvangt de werknemer een schriftelijke uitnodiging met onderwerp van het gesprek.
- b) 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, in het AB besproken.
- c) Uitgangspunt is dat de werknemer gedurende een redelijke termijn in de gelegenheid wordt gesteld zijn presteren te verbeteren. De duur van deze termijn is afhankelijk van de aard en ernst van de zorgen over het functioneren, en zal per individueel geval worden vastgesteld. Als algemeen uitgangspunt geldt een termijn van tussen 3 en 6 maanden.
- d) Gedurende deze termijn zal de voortgang in de gewenste verbetering regelmatig met de werknemer worden besproken. De werkgever zal van geval tot geval beoordelen welke hulpmiddelen overigens zullen worden aangeboden ter ondersteuning van het verbetertraject. Aan het eind van deze termijn zal worden geëvalueerd of het functioneren van de werknemer afdoende en duurzaam is verbeterd. Wanneer de gewenste verbetering verband houdt met het artistiek presteren van de werknemer, zal de AC in beginsel bij deze evaluatie worden betrokken. De AC betreft daarbij de betreffende aanvoerders en kan desgewenst een beoordelingscommissie aanstellen. De AC adviseert de directie en deze neemt vervolgens een beslissing.
- e) Wanneer wordt geoordeeld dat het functioneren van de werknemer afdoende en duurzaam is verbeterd, wordt het verbetertraject afgesloten.
- f) Indien het functioneren van de werknemer naar het oordeel van de werkgever aan het eind van deze termijn niet afdoende en duurzaam is verbeterd, zal in beginsel worden besloten tot een eenmalige verlenging van het verbetertraject met een periode van maximaal 3 maanden.
- g) Is het functioneren van de werknemer na het eind van deze tweede termijn nog steeds niet afdoende en duurzaam verbeterd dan, wordt overleg gepleegd tussen directie en VB over eventueel verder te nemen maatregelen, en kan de werkgever overgaan tot maatregelen die leiden tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

-
- h) De werknemer kan zich in de gesprekken die met hem in het kader van deze bepaling worden gevoerd, desgewenst laten vergezellen door een vertrouwenspersoon. Van deze gesprekken wordt door de werkgever een schriftelijk verslag opgemaakt, welke verslagen aan de werknemer ter beschikking worden gesteld.

Hoofdstuk 4 Salaris en overige financiële regelingen

Artikel 13 Salarisschalenoverzicht

De werknemers volgen de (trendmatige) loonontwikkeling conform de CAO Nederlandse orkesten. Het salarisschalenoverzicht, de vakantietoeslag alsmede de bepalingen van algemene strekking en die voor de indeling van de functies zijn opgenomen in bijlage B.

Artikel 14 Terugtrekken in functie

De werknemer die tenminste tien jaren met bepaalde werkzaamheden belast is geweest, kan voor die werkzaamheden in een lager gesalarieerde functie worden geplaatst, als daarvoor naar het oordeel van de directie aanleiding bestaat. Een dergelijke aanleiding kan bijvoorbeeld zijn dat de werknemer ongeschikt is geraakt voor deze werkzaamheden, waarbij deze ongeschiktheid niet zijn oorzaak vindt in ziekte of arbeidsongeschiktheid. Tot een dergelijk terugtrekken kan door de directie worden besloten, mits na overleg met de AC. Van deze bevoegdheid zal de directie slechts na een zorgvuldige afweging van belangen gebruik maken. De werknemer kan ook zelf een verzoek doen om op grond van deze bepaling te mogen terugtrekken. Het verzoek zal door de directie worden gehonoreerd, tenzij zich daartegen orkestbelangen verzetten (dit ter beoordeling van de directie, na overleg met de AC).

Ingeval van terugtrekken als in deze bepaling bedoeld, behoudt de werknemer voor een bepaalde periode (die wordt bepaald op basis van de duur van het dienstverband) zijn titel en de bij de titel behorende toelagen, maar moet hij wel direct per de datum waarop de terugtrekking plaatsheeft het aantal diensten gaan spelen behorend bij de lagere functie. Na afloop van hiervoor genoemde periode zullen de toelagen in twee stappen van 6 maanden worden afgebouwd.

De vaststelling van de lengte van de genoemde periode wordt als volgt berekend:

- Voor de 1^e 10 jaar van het dienstverband telt ieder dienstjaar voor 2 maanden;
- 2^e 10 jaar van het dienstverband telt ieder dienstjaar als 4 maanden;
- 3^e 10 jaar of meer van het dienstverband telt ieder dienstjaar als 6 maanden.

Dit betekent dat ieder dienstjaar telt voor 2, 4 of 6 maanden.

Een rekenvoorbeeld: een werknemer die 10 jaar in dienst is van het Concertgebouworkest heeft, bij toepassing van deze bepaling, aanspraak op een periode van (10 x 2 maanden =) 20 maanden behoud van titel en toelagen; een orkestlid dat 30 jaar in dienst is, heeft aanspraak op een periode van (10 x 2 maanden + 10 x 4 maanden + 10 x 6 maanden =) 120 maanden behoud van titel en toelagen.

Artikel 15 Jubileumgratificaties

- a) De werknemer die al dan niet met onderbreking in dienst van het Concertgebouworkest is geweest, heeft recht op een gratificatie bij het volbrengen van een diensttijd van 25 en 40 jaar. Deze bedraagt een heel bruto maandsalaris, netto uitgekeerd.
- b) Onder maandsalaris zoals genoemd in lid a) van dit artikel wordt begrepen het bruto maandsalaris voorafgaande aan de maand waarin het jubileum valt, vermeerderd met de vakantietoeslag over deze maand.

Artikel 16 Uitkering bij overlijden

- a) Na het overlijden van de werknemer wordt aan de langstlevende der echtgenoten, naast de uitbetaling van het salaris tot en met de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaats vond, een uitkering ineens toegekend die gelijk is aan drie maanden salaris vermeerderd met de vakantietoeslag over deze periode.
- b) Indien de echtgeno(o)t(e) reeds overleden is, of indien de overleden werknemer duurzaam gescheiden van zijn/haar echtgeno(o)t(e) leefde, wordt deze uitkering toegekend aan de minderjarige wettige pleeg- en natuurlijke kinderen gezamenlijk.

-
- c) Indien er geen belanghebbenden zijn als bedoeld in lid b) wordt de uitkering toegekend aan degene(n) voor wie de overleden werknemer kostwinner was.
 - d) Indien er geen belanghebbenden zijn als bedoeld in lid b) en lid c) kan in bijzondere gevallen de in lid a) bedoelde uitkering worden uitbetaald aan de persoon (of personen) die daarvoor naar het oordeel van het Concertgebouworkest naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt (komen).

Artikel 17 Pensioenvoorzieningen

De bepalingen van het pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP zijn van toepassing op alle orkestleden. Dit artikel dient te worden gelezen in samenhang met artikel 10.

Hoofdstuk 5 Verplichtingen van de werkgever

Artikel 18 Algemene verplichtingen

- a) De directie zal met elke nieuwe werknemer schriftelijk een IA aangaan volgens het in bijlage A opgenomen model, waarin deze AR van toepassing wordt verklaard.
- b) De directie heeft de plicht de werknemer overeenkomstig de inhoud van zijn IA naar inhoud en omvang werkzaam te doen zijn.
- c) De werkgever is gehouden in relatie tot de werkomstandigheden de belangen van de werknemer te behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.
- d) De werkgever dient daartoe aanwijzingen en voorschriften te geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding van de orkestleden, een en ander zoals is voorgeschreven in de Arbo-wet.
- e) Uit hoofde van haar functie als werkgever is de directie verplicht tot geheimhouding van hetgeen haar met betrekking tot de persoon van de werknemer bekend is, tenzij de werknemer schriftelijk toestemming geeft tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens of de wet de directie daartoe verplicht.

Artikel 19 Wettelijke aansprakelijkheid

- a) De werkgever verplicht zich voor de wettelijke aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt door of aan de werknemer als gevolg van de uitoefening van zijn dienstbetrekking, een genoegzame verzekering af te sluiten.
- b) Indien de werknemer tegenover derden rechten kan doen gelden met betrekking tot de door hem geleden schade, verliest hij het recht op schadevergoeding door de werkgever, tenzij hij de rechten die hij jegens genoemde derden heeft aan de werkgever cedeert. Cessie kan achterwege blijven ingeval van toepasselijkheid van Artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek.
- c) De kosten van invordering zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 20 Werkgelegenheid

Indien het Concertgebouworkest maatregelen van algemene aard overweegt die de werkgelegenheid zullen beïnvloeden, zal in een zo vroeg mogelijk stadium overleg worden gevoerd met het VB over de eventueel te nemen maatregelen.

Pas nadat er overeenstemming tussen directie en VB is bereikt over de wijze van uitvoering van zodanige maatregelen, kunnen deze worden doorgevoerd.

Artikel 21 Vacatures

- a) Indien uitbreiding van het aantal formatieplaatsen nodig wordt geacht, dient de directie hierover overleg te plegen met het VB.
- b) Indien de directie sollicitanten oproept voor de vervulling van een vacature, worden de orkestleden door gelijktijdige bekendmaking eveneens in de gelegenheid gesteld naar die functie te solliciteren.
De bekendmaking vindt plaats door publicatie van de vacature op intranet en op de website van het Concertgebouworkest.
- c) De sollicitaties kunnen alleen schriftelijk of digitaal worden ingediend.
- d) Proefspelen vinden ten overstaan van een proefspelcommissie plaats. Dit is geregeld in het proefspelreglement.
- e) Bij gelijke bekwaamheid genieten de eigen orkestleden de voorkeur.

- f) De directie zal bij werving en selectie zoveel mogelijk handelen overeenkomstig de door de Stichting van de Arbeid gedane aanbevelingen.

Artikel 22 Ziektekostenverzekering

- a) De werknemers (en eventuele gezinsleden) dienen verzekerd te zijn ingevolge de Zorgverzekeringswet. Hiervoor heeft de werkgever (een) collectieve ziektekostenverzekering(en) afgesloten.
- b) Behalve de echtgeno(o)t(e) of partner worden in dit artikel onder gezinsleden verstaan: kinderen jonger dan 18 jaar, zij zijn gratis meeverzekerd.
- c) Naast de nominale premie geldt ingevolge de zorgverzekeringswet een inkomensafhankelijke bijdrage. Deze bijdrage wordt maandelijks op het salaris van de werknemer ingehouden. De bijdrage wordt eveneens via het salaris door de werkgever vergoed. Deze vergoeding is belast voor de loonheffing. De inkomensafhankelijke bijdrage worden door de werkgever afgedragen aan de Belastingdienst.
- d) Om in aanmerking te komen voor een (belaste) extra werkgeversbijdrage moet de werknemer zich - naast de basisverzekering – aanvullend verzekeren ten behoeve van o.a. fysio-, manuele therapie, alternatieve geneeswijze (minimaal één niveau boven het door de betreffende verzekeraar aangeboden basisniveau van de aanvullende verzekering. Bij Menzis is dit Extra Verzorgd 2 en bij het Zilveren Kruis 2 sterren.
- e) De werknemer die conform artikel 22d) aanvullend verzekerd is ontvangt deze maandelijks (belaste) extra werkgeversbijdrage, naar rato van het aantal arbeidsuren. Om deze vergoeding ook daadwerkelijk te ontvangen dient aan het begin van ieder kalenderjaar (voor 1 maart van ieder jaar) een kopie van de nieuwe verzekeringspolis ingeleverd te worden bij de afdeling P&O.

Artikel 23 Ongevallenverzekering

Het Concertgebouworkest heeft voor de werknemers een doorlopende ongevallenverzekering afgesloten tot een dekking van € 35.000,- bij overlijden en bij blijvende invaliditeit ten gevolge van een ongeval een dekking tot € 70.000,-. De premie voor deze verzekering komt geheel ten laste van het Concertgebouworkest.

Artikel 24 Reisbagageverzekering

Voor alle werknemers heeft het Concertgebouworkest een reisbagageverzekering afgesloten tot een dekking van € 1.362,-. Deze verzekering geldt tijdens het gaan naar en komen van de orkestdiensten.

Tijdens de tournees geldt een aangepaste verzekering. De premies van deze verzekeringen komen geheel ten laste van het Concertgebouworkest.

Artikel 25 Concertkleding

De aanschaf of vervanging van concertkleding wordt in overleg met het VB door de directie bepaald.

Artikel 26 Kledingtoelage

De tegemoetkoming in het onderhoud van de voorgeschreven concertkleding is opgenomen in bijlage C artikel 3.

Artikel 27 Tegemoetkoming onkosten eigen instrumenten

De werknemers komen in aanmerking voor een vergoeding ter bestrijding van de onderhoudskosten van eigen instrument(en) conform het bepaalde in bijlage C artikel 4.

Artikel 28 Vergoedingsregeling kosten woon-werkverkeer

Op de werknemers is de vergoedingsregeling woon-werkverkeer van toepassing conform het bepaalde in bijlage C, artikel 12.

Artikel 29 Studie

- a) De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen die door de werkgever noodzakelijk wordt geacht voor de uitoefening van zijn functie. Voorts stelt het Concertgebouworkest, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, de werknemer in staat om scholing te volgen indien dat noodzakelijk is voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst, indien de functie van de werknemer komt te vervallen of de werknemer niet langer in staat is zijn functie te vervullen. De kosten van deze scholing komen volledig voor rekening van het Concertgebouworkest.
- b) Wanneer de werknemer op eigen initiatief les neemt of een cursus ten behoeve van zijn verdere loopbaanontwikkeling volgt zal, indien de werkgever dit in het belang van het orkest acht en de keuze van instituut en/of leraar goedkeurt, een vergoeding worden toegekend conform het bepaalde in bijlage C artikel 6.
- c) De scholingskosten als bedoeld onder lid b) van dit artikel zullen, indien het zgn. transitie- of inzetbaarheidskosten betreft, op de op grond van de relevante wet- en regelgeving geldende voorwaarden in mindering worden gebracht op de transitievergoeding waarop de werknemer aanspraak zal kunnen maken bij een einde van de arbeidsovereenkomst op initiatief van het Concertgebouworkest.

Artikel 30 Tandartskosten blazers

De werknemers, die deel uitmaken van de blazersgroepen, komen in aanmerking voor een tegemoetkoming ten behoeve van tandheelkundige verzorging conform het bepaalde in bijlage C, artikel 7.

Artikel 31 Reistoelage buitenlandse werknemers

Buitenlandse werknemers, die hoge reiskosten hebben voor een bezoek aan familie in hun vaderland, komen nadat de zgn. 30% belastingvoordeelregeling voor buitenlandse werknemers is komen te vervallen of in zijn geheel niet is toegekend in aanmerking voor een vergoeding ten laste van het Concertgebouworkest conform het bepaalde in bijlage C, artikel 10.

Artikel 32 Verlofregelingen

De verlofregelingen zijn opgenomen in bijlage F.

Artikel 33 Muziekmateriaal

- a) De directie zorgt ervoor dat de werknemers voor de betreffende podiumdiensten goed ingerichte en leesbare partijen ter beschikking worden gesteld.
- b) Het streven is erop gericht, dat uiterlijk 2 weken vóór de 1^{ste} repetitie de betekende partijen voor de werknemers beschikbaar zijn.

Hoofdstuk 6 Verplichtingen van de werknemer

Artikel 34 Algemene verplichtingen

De werknemer is verplicht:

- a) Zijn dienst als werknemer met ijver en nauwgezetheid te vervullen, het te spelen repertoire terdege voor te bereiden en door zijn gedrag (zie de notitie Gedragsregels) de naam van het Concertgebouworkest hoog te houden. Hij dient zich te onthouden van handelingen welke daarmee in strijd zijn. Hij dient ontvankelijk te zijn voor aanwijzingen en suggesties van de concertmeester die een functie heeft in het bevorderen van het ordelijk verloop van de repetitie en het decorum van het orkest tijdens een concert.
- b) Mee te werken aan de voorgeschreven werkzaamheden overeenkomstig de bepalingen van zijn IA met inbegrip van deze AR, en voorts de hem opgedragen arbeid te verrichten volgens de aanwijzingen van de dirigent, concertmeester of de groepsaanvoerder, met inachtneming van het gestelde in deze AR.
- c) Zich te conformeren aan schriftelijk (dus ook via intranet) bekend gemaakte afspraken tussen de directie en het VB ter uitvoering van deze AR.
- d) Voor het begin van elk concert of opera-uitvoering waaraan het verplicht is mede te werken tijdig, d.w.z. uiterlijk tien minuten vóór het vastgestelde aanvangsuur, in het betreffende gebouw aanwezig te zijn. Dit, ongeacht of het orkestlid het eerste werk op het programma of 1^{ste} akte van een opera moet spelen of niet.
- e) Vijf minuten vóór het vastgestelde aanvangsuur van een podiumdienst zich tot spelen gereed op zijn plaats te bevinden.
- f) Na beëindiging van een concert of uitvoering niet eerder het podium of de orkestbak te verlaten dan nadat de concertmeester of de dirigent daartoe een teken heeft gegeven.
- g) De voorgeschreven concertkleding te dragen (zie de Regeling Concertkleding).
- h) Proefspelen bij te wonen als verplichte taak, conform het gestelde in het proefspelreglement, tenzij zij middels een vooraf goedgekeurde verlofaanvraag zijn vrijgesteld.
- i) Tot geheimhouding zowel gedurende, als na afloop van het dienstverband inzake alle aangelegenheden binnen het Concertgebouworkest waarvan hij kennis draagt en waarvan hij weet of dient te weten, dat deze vertrouwelijk zijn.
- j) Tot het bijwonen van orkestvergaderingen en andere voor het orkest belangrijke bijeenkomsten, tot een maximum van 4 diensten per seizoen. Deze bijeenkomsten worden als dienst geteld. Het niet bijwonen van bovengenoemde bijeenkomsten leidt tot bijtelling van het aantal te werken podiumdiensten (dit kan ten koste gaan van eventuele vrijstellingen).
- k) Deel te nemen aan opleidingen en cursussen, die door de werkgever noodzakelijk worden geacht voor een goede uitoefening van zijn functie.
- l) Bij het werk de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid te betrachten en instructies op te volgen ter vermindering van gevaren voor de veiligheid en de gezondheid van hemzelf en van anderen, dan wel met het oog op hun welzijn.
- m) Ten behoeve van een goede uitoefening van zijn functie heeft het orkestlid een eigen verantwoordelijkheid om zich redelijkerwijs in te spannen voor het behoud van een goede conditie, een gezond bewegingsapparaat en (voor de blazers) het onderhoud van het gebit.
- n) Specifieke verplichtingen Nederlandse taal:
 1. De voertaal binnen het Concertgebouworkest is Nederlands. Alle formele mededelingen betreffende de inhoud en invulling van het dienstverband en de rechten en plichten van de werknemer worden uitsluitend gedaan in de Nederlandse taal. Daarom stimuleert het

Concertgebouworkest de werknemer, voor zover hij de Nederlandse taal niet of niet voldoende machtig is, zich de Nederlandse taal (zowel in woord als geschrift) eigen te maken. Ter zake van de vraag of de werknemer de Nederlandse taal voldoende beheerst, is het oordeel van het Concertgebouworkest beslissend, bij welk oordeel het VB door het Concertgebouworkest kan worden betrokken.

2. In dit kader wordt voor de werknemer dat op basis van een IA voor onbepaalde tijd bij het Concertgebouworkest in dienst is en voor wie de Nederlandse taal niet de moedertaal is, dan wel de Nederlandse taal onvoldoende beheerst, door het Concertgebouworkest een cursus spreek- en leesvaardigheid Nederlandse taal (de "cursus NL") ingekocht.
3. De cursus NL wordt door het Concertgebouworkest geselecteerd; de werknemer kan desgewenst daarvoor een suggestie doen. De kosten die aan de cursus NL verbonden zijn worden door het Concertgebouworkest betaald en zijn bekend na een intakegesprek.
4. De werknemer die wel in aanmerking komt voor de cursus NL, maar daarvan geen of onvoldoende gebruik maakt, kan een verplichtende taakstelling worden opgelegd. Deze verplichting kan optreden wanneer de werknemer tenminste tweemaal een orkestmededeling zodanig heeft misverstaan dat, voortvloeiend uit zijn ontoereikende kennis van de Nederlandse taal, werkzaamheden zijn gemist of anderszins zijn misgelopen, of wanneer er voor de directe collega's of de orkeststaf substantieel meerwerk ontstaat om zijn taalvaardige tekortkomingen op te vangen.
5. De werknemer aan wie een verplichte taakstelling wordt opgelegd, dient de cursus NL of een aanvullende cursus NL binnen een jaar succesvol te hebben afgerond. Indien dit niet het geval is worden alle gemaakte kosten van het taalverwervingstraject voor rekening van de werknemer gebracht, waarbij die zoveel mogelijk op het salaris van de werknemer zullen worden ingehouden. Tevens kan een hernieuwde verplichtende taakstelling in deze worden opgelegd. In uiterste gevallen kan een disciplinaire maatregel volgen.
6. Deelname aan de cursus NL staat op vrijwillige basis ook open voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De kosten daarvan komen voor rekening van het Concertgebouworkest. Wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na het eind daarvan niet voortgezet, dan zal het Concertgebouworkest de kosten niet aan de werknemer in rekening brengen.

Artikel 35 Beschikbaarheid

- a) Indien in bepaalde gevallen niet het totale aantal werknemers van een groep nodig is, kan door de orkestinspecteur een rouleringssysteem worden toegepast. Degene, die qua functie met inachtneming van het rouleringssysteem beschikbaar moet zijn, dient beschikbaar te zijn tot het aangekondigde tijdstip van de werkzaamheden in Amsterdam, of, indien deze werkzaamheden buiten Amsterdam plaatsvinden, tot het aangekondigde tijdstip van vertrek. Hij dient tevens inzetbaar te zijn voor het verrichten van die geplande werkzaamheden.
- b) De werknemer die beschikbaar is moet telefonisch bereikbaar zijn voor de orkestinspectie en binnen maximaal 1,5 uur na telefonische oproep aanwezig zijn in Amsterdam.
- c) Het in lid a) en b) gestelde geldt niet voor die werknemers die niet voor bepaalde diensten zijn ingedeeld, en aan wie nadrukkelijk is medegedeeld dat zij zijn vrijgesteld van de verplichting om beschikbaar te zijn. In dit geval is er sprake van garantievrij, zoals vermeld in bijlage D Dienstentelling of een vrijstelling conform artikel 50.
- d) Indien een groep door ziekte of andere omstandigheden niet compleet is, neemt de orkestinspecteur, zo mogelijk na overleg met de betreffende groepsaanvoerder, tijdig maatregelen ter vervanging of versterking.

Artikel 36 Plaatsvervanging

- a) De werknemer die tijdelijk de functie vervult van een in een hogere salarisklasse ingedeeld afwezige werknemer, valt gedurende die tijd in de salarisklasse van degene die hij vervangt.

- b) De werknemer die gedurende geruime tijd verzwaarde dienst moet verrichten, zal hiervoor een vergoeding ontvangen of een compensatie in de vorm van vrije tijd verkrijgen. Deze zal door de directie van geval tot geval worden vastgesteld na overleg met de werknemer.
- c) Een aparte regeling zal worden getroffen voor die gevallen waarin een werknemer door of namens de adjunct-directeur artistieke zaken wordt verzocht een instrument te bespelen, waarvoor deze werknemer geen vaste toelage ontvangt (zie bijlage C, artikel 2).

Artikel 37 Arbeidsongeschiktheid

- a) In geval van arbeidsongeschiktheid, ook tijdens vakantie, ten gevolge van ziekte, ongeval of zwangerschap, geeft de werknemer hiervan direct bericht aan de orkestinspectie, een en ander conform de ziekmeldingsprocedure (zie de notitie Ziekmeldings- en arbeidsongeschiktheidsprocedure voor orkestleden, artikel 1).
- b) Indien de werknemer niet op zijn woonadres aanwezig is, doet hij opgave van het adres waar hij zich op dat moment bevindt.
- c) 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 de orkestinspectie. De voorschriften van de door de orkestinspectie_aangewezen arts moeten worden opgevolgd.

Artikel 38 Woonplaats

- a) De werknemer zal, indien dit door de directie om bedrijfsmatige redenen wenselijk wordt geacht, bereid dienen te zijn naar, of in de nabijheid van, de standplaats van het orkest te verhuizen, waarbij een zodanige afstand tussen de woonplaats en de standplaats van het orkest toegestaan is dat de gebruikelijke reistijd maximaal 1,5 uur bedraagt (zie ook artikel 35b).
- b) Een gebruikelijke maximale reistijd van 1,5 uur tussen de woonplaats van de werknemer en de standplaats van het orkest wordt voor de bedrijfsvoering van het orkest zo wezenlijk geacht, dat als de reistijd van een werknemer boven dat maximum uitstijgt doordat hij verhuist naar een andere woonplaats, dit als uitgangspunt aanleiding zal zijn voor de beëindiging van het dienstverband.
- c) Bij verhuizing van een werknemer conform het gestelde in lid a) van dit artikel, is de regeling 'Verhuiskostenvergoedingen' van toepassing (zie bijlage C, artikel 13).

Artikel 39 Instrumenten en muziekmateriaal

- a) De werknemers dienen over instrumenten met toebehoren te beschikken, welke zij voor een goede taakvervulling nodig hebben.
- b) In deze AR wordt onderscheid gemaakt tussen (i) eigen instrumenten, waarmee wordt bedoeld de instrumenten die eigendom zijn van het orkestlid zelf, en (ii) ter beschikking gestelde instrumenten, waarmee wordt bedoeld instrumenten die aan de werknemer ter beschikking zijn gesteld door een derde partij (zoals de Stichting Donateurs, of een andere partij).
- c) De werknemers dienen zowel de eigen als de door ter beschikking gestelde instrumenten in goede staat te houden.
- d) Ter bestrijding van de onderhoudskosten van eigen instrument(en) zal aan de werknemers een vergoeding worden gegeven conform het bepaalde in bijlage C, artikel 4.
- e) De kosten van onderhoud en vervanging van de instrumenten die door de Stichting Donateurs ter beschikking van de werknemers zijn gesteld, zijn voor rekening van het Concertgebouworkest, behoudens kosten die het gevolg zijn van het door de werknemer onvoldoende naleven van het bepaalde in dit artikel lid i). Kosten van onderhoud en vervanging

van instrumenten die door een derde partij, niet zijnde de Stichting Donateurs, ter beschikking van de werknemer zijn gesteld, worden door het Concertgebouworkest niet vergoed.

- f) Zowel eigen als ter beschikking gestelde instrumenten, in beide gevallen met toebehoren, worden door het Concertgebouworkest verzekerd conform het bepaalde in bijlage E.
- g) Het Concertgebouworkest draagt naar vermogen zorg voor een behoorlijke bergruimte voor de instrumenten die de werknemers gebruiken voor hun taakvervulling bij het Concertgebouworkest.
- h) Het Concertgebouworkest stelt aan de werknemers het muziekmateriaal ter beschikking dat nodig is voor een goede taakvervulling.
- i) Indien aan instrumenten en/of muziekmateriaal, door het Concertgebouworkest aan de werknemers ter beschikking gesteld, schade wordt toegebracht die te wijten is aan schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer, kan die schade geheel of gedeeltelijk worden verhaald op de betreffende werknemer.

Artikel 40 Betekenen van de partijen

- a) De fungerend concertmeester en de groepsaanvoerders zijn verantwoordelijk voor de betekening van het te spelen muziekmateriaal.
Tevens geven zij na overleg met de dirigent aanwijzingen voor het betekenen van de partijen in hun groep.
- b) Bij verschil van mening over de kwaliteit (leesbaarheid en/of betekening) beslist het VB, na overleg met de betreffende aanvoerder(s) en de bibliothecaris.

Artikel 41 Taak van de concertmeester

- a) De concertmeester is krachtens zijn functie verantwoordelijk voor de instrumentale stemming van het gehele orkest, is de intermediair tussen dirigent en het orkest en is tevens aanvoerder van de 1^e violen. Hij steunt de dirigent in het bereiken van de noodzakelijke speeldiscipline en orde. Hij heeft een functie in het ordelijk verloop van de repetitie en het decorum van het orkest tijdens een concert. Hij kan daarom, indien relevant, het orkest en eventueel de dirigent aanspreken op waardige onderlinge omgangsvormen en podiumpresentatie.
- b) Bij ieder proefspel dient tenminste één 1^e concertmeester aanwezig te zijn.

Artikel 42 Taak van de groepsaanvoerders

De groepsaanvoerders:

- a) Zijn verantwoordelijk voor het goed functioneren van hun groep, zowel in artistiek opzicht als op het gebied van podiumpresentatie en waardige onderlinge omgangsvormen.
- b) Kunnen binnen dienstverband groepsrepetities opdragen en leiden.
- c) Adviseren over de indeling van de werkzaamheden binnen hun groep.
- d) Geven aanwijzingen van speeltechnische en/of artistieke aard met inachtneming van de door de dirigent geuite wensen.
- e) Zijn verplicht tot het spelen van solo- en obligaatpartijen.
- f) Wonen – net als alle werknemers - proefspelen bij als verplichte taak, conform het gestelde in het proefspelreglement, tenzij zij middels goedgekeurde verlofaanvraag zijn vrijgesteld.

Artikel 43 Taak van de solohoboïst

De solohoboïst is verplicht voor de aanvang van repetities en concerten met een goed ingespeeld instrument de standaard A te geven.

Artikel 44 Taak van de indeler bij de strikersgroepen

- a) Ter ondersteuning van de orkestinspectie verzorgt in iedere strikersgroep een werknemer uit de betreffende groep de indeling van de groep. Iedere strikersgroep stelt daartoe een collega uit zijn midden aan, die deze taak gedurende drie achtereenvolgende seizoenen op zich neemt. Voor deze bijkomende werkzaamheden ontvangt de betreffende werknemer een toelage conform het bepaalde in bijlage C, artikel 17.
- b) Halverwege het 3^e seizoen waarin de betreffende werknemer deze bijkomende werkzaamheden uitvoert wordt, op initiatief van de orkestinspectie, met de betreffende strikersgroep besproken welke collega uit de betreffende groep de werkzaamheden in de daaropvolgende 3 seizoenen zal uitvoeren. Er is in beginsel geen beperking aan de duur waarvoor een werknemer voor deze taak kan worden aangewezen.

Artikel 45 Gekostumeerd optreden

- a) In beginsel zijn de werknemers verplicht tijdens operavoorstellingen gekostumeerd op het toneel te spelen. Bij het indelen van deze werkzaamheden zal door de orkestinspectie echter rekening worden gehouden met eventuele redelijk te achten bezwaren van individuele werknemers.
- b) Werknemers, zonder toelage A of B, kunnen niet verplicht worden om gekostumeerd op het toneel te spelen in een ensemble dat uit minder dan 12 musici bestaat.
- c) Werknemers die gekostumeerd op het toneel spelen, ontvangen daarvoor een vergoeding overeenkomstig het door directie en VB afgesproken tarief (zie bijlage C, artikel 9).

Artikel 46 Kleine ensembles

- a) De werknemers, zonder toelage A of B, kunnen niet verplicht worden medewerking te verlenen aan concertuitvoeringen van ensembles die uit minder dan 21 musici bestaan.
- b) Aan de werknemers die medewerking verlenen aan concertuitvoeringen van dergelijke ensembles, zal een vergoeding worden gegeven, zoals wordt overeengekomen tussen directie en VB.
- c) Het onder lid a) en b) gestelde geldt niet voor ensembles die de z.g. 'Bühnemusik' verzorgen.

Artikel 47 Werkzaamheden buiten orkestverband

- a) Het ontplooiën van nevenactiviteiten door werknemers (buiten het dienstverband met het Concertgebouworkest) kan op zichzelf genomen positieve effecten hebben, zoals het verder groeien van individuele kwaliteiten van de werknemers, verbetering van het niveau van samenspel, toename van de stilistische flexibiliteit van de werknemers en verbreding van de nationale en internationale beeldvorming van het Concertgebouworkest. Tegelijkertijd moet de betrekking bij het Concertgebouworkest wel het zwaartepunt (blijven) vormen van de activiteiten die de werknemer ontplooit. Bovendien geldt als algemeen uitgangspunt dat de werknemer uit de aard van zijn functie een ambassadeursrol vervult voor het Concertgebouworkest. Tegen deze achtergrond heeft de werknemer de verplichting om zich, voorafgaande aan zijn aanvaarding van eventuele nevenbetrekkingen en/of nevenwerkzaamheden— ongeacht of die door de werknemer alleen of in ensembleverband zullen worden uitgevoerd - er van te vergewissen dat deze voorgenomen activiteiten het aanzien en de belangen van het Concertgebouworkest niet kunnen schaden, meer in het bijzonder doordat deze werkzaamheden de werknemer zouden kunnen beletten de uit zijn IA en de AR voortvloeiende verplichtingen na te komen. De werknemer heeft in dit verband onder andere de verplichting risico's van overbelasting (waaronder gehoorbeschadiging, fysieke- en psychische klachten) te voorkomen c.q. in elk geval te beperken, alsmede eventuele verstrengeling van of tegenstrijdigheid met de belangen van het Concertgebouworkest te voorkomen.
- b) De werknemer is verplicht voorafgaand en tijdig overleg te voeren met de directie, wanneer dergelijke risico's redelijkerwijs zijn te verwachten. De directie is bevoegd haar toestemming

voor aanvaarding van de voorgenomen nevenbetrekkingen of nevenwerkzaamheden te onthouden. In elk geval dient voorafgaande toestemming van de directie te worden verkregen indien de omvang van de nevenbetrekking of nevenwerkzaamheden meer dan 15 uur per week bedraagt, en/of wanneer deze nevenbetrekking of nevenwerkzaamheden een meer dan incidenteel karakter dragen, en/of de nevenwerkzaamheden in het buitenland worden uitgevoerd. Ingeval de werknemer voornemens is een structurele nevenbetrekking of nevenwerkzaamheid te aanvaarden, is hij bovendien verplicht kopie van de contractuele afspraken in dat verband aan de directie ter hand te stellen.

- c) De directie is te allen tijde bevoegd de staking van de nevenbetrekking of nevenwerkzaamheden te gelasten indien, naar het oordeel van de directie en na overleg met het VB, het belang van het Concertgebouworkest dit vereist. De directie is gehouden deze beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van betreffende werknemer te brengen.
- d) Het is de werknemer verboden om bij gelegenheid van concerten of andere bijeenkomsten die door het Concertgebouworkest ten behoeve van fondsenwerving, sponsoring, of overige acquisitieve doeleinden worden georganiseerd, activiteiten te verrichten die zijn gericht op het verwerven van eigen nevenbetrekkingen of nevenwerkzaamheden, dan wel fondsenwerving, sponsoring, of overige acquisitieve doeleinden ten behoeve van zichzelf of derden (anders dan het Concertgebouworkest). Voorts is het aan de werknemer verboden om met gebruikmaking of vermelding van zijn positie als werknemer van het Concertgebouworkest, activiteiten te verrichten die zijn gericht op fondsenwerving, sponsoring, of overige acquisitieve doeleinden ten behoeve van zichzelf of derden (anders dan het Concertgebouworkest).

Artikel 48 Medewerking aan publicaties

- a) Het beleid van het Concertgebouworkest is er op gericht om de medewerking aan publicaties door werknemers te stimuleren. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de werknemer uit de aard van zijn functie een ambassadeursrol vervult voor het Concertgebouworkest. In deze ambassadeursrol heeft de werknemer de verplichting om zich in al zijn publieke uitingen als een ambassadeur van het Concertgebouworkest te profileren. De werknemer zal zich dan ook onthouden van uitlatingen, publicaties of medewerking aan publicaties die schadelijk kunnen zijn voor de belangen van het Concertgebouworkest. De beoordeling van de vraag of van overtreding van bovengenoemde regel sprake is, geschiedt door de directie na overleg met het VB.
- b) Ten behoeve van deze beoordeling is de werknemer verplicht om de directie voorafgaand om diens toestemming te verzoeken voor zijn medewerking aan publicaties(s), waaronder ook wordt verstaan het (doen) publiceren van zijn (foto)portret, voor zover het zijn hoedanigheid van werknemer betreft.
- c) Op verzoeken van de directie aan de werknemer om mee te werken aan publicatie(s), waaronder ook wordt verstaan het (doen) publiceren van zijn (foto)portret, voor zover het zijn hoedanigheid van orkestlid betreft, zal de werknemer als uitgangspunt positief ingaan.
- d) De werknemer zal er voorts voor waken op persoonlijke titel uitingen te doen (al dan niet op sociale media) die kunnen worden uitgelegd als uitingen gedaan door of namens het Concertgebouworkest, tenzij hiervoor vooraf uitdrukkelijk toestemming is verkregen van de directie.
- e) Het Concertgebouworkest is gerechtigd het portret van de werknemer (in de vorm van een portretfoto) te plaatsen op zijn (voor werknemers van het Concertgebouworkest toegankelijke) intranet, alsmede op de (extern toegankelijke) website van het Concertgebouworkest. Het Concertgebouworkest draagt er voor zorg, dat bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst het portret zo spoedig mogelijk van het intranet en de website wordt verwijderd. Het Concertgebouworkest is voorts gerechtigd om het portret van de werknemer te gebruiken ten behoeve van publicaties zoals brochures, folders, posters e.d., tenzij de werknemer daartegen gemotiveerd bezwaar maakt.

Artikel 49 Geluids- en beeldopnamen en uitzendingen

De productie en verspreiding van beeld- en geluidsopnamen zijn onlosmakelijk verbonden met de activiteiten van het Concertgebouworkest. Dit betreft zowel korte registraties van fragmenten van uitvoeringen of repetities ten behoeve van nieuwsgaring etc., als de (integrale) registraties van concerten of andere diensten ten behoeve van de productie van (al dan niet commerciële) Radio-, Internet-, of Tv-uitzendingen, geluids- en/of beeld dragers en dergelijke.

De werknemers zijn dan ook verplicht bij werkzaamheden in dienstverband hun medewerking te verlenen aan beeld- en geluidsopnamen. Deze verplichting betreft ook de werkzaamheden welke worden ingezet ten behoeve van derden (bijvoorbeeld platenmaatschappijen, buitenlandse concertexploitanten of De Nederlandse Opera).

- a) Ten aanzien van de bij de media-activiteiten betrokken werkzaamheden gelden de volgende afspraken:
1. De werkzaamheden waaruit opnamen (kunnen) voortvloeien, vinden plaats in de tijd van het Concertgebouworkest en vallen derhalve onder de reguliere arbeidsovereenkomst inclusief de daarbij behorende werktijdenregeling.
 2. Eventueel benodigde 'retakesessies', bedoeld voor het verkrijgen van reparatiemateriaal ter verbetering van eerdere opnames, kunnen op twee manieren plaatsvinden:
 - 2.1. Als regulier geplande repetitie binnen het werkzaamhedenschema, waarbij de normale dienststelling en planning van kracht is.
 - 2.2. Aansluitend op een concertuitvoering, waarbij de retakesessie niet langer zal duren dan een uur. Indien door deze retakesessie de reguliere concertdienst van drie uur wordt overschreden, wordt het meerwerk - per kwartier overschrijding - uitbetaald als overwerk. Een dergelijke retakesessie moet tenminste twee weken van tevoren worden aangekondigd.
- b) Ten aanzien van de bij de media-activiteiten behorende vergoeding gelden de volgende afspraken:
1. Iedere werknemer ontvangt in de maand september van elk seizoen een mediavergoeding ten bedrage van € 1.000,- bruto (bij een 100% dienstverband) vooruitbetaald.
 - 1.1. Met deze vergoeding zijn alle media-aanspraken van de werknemer afgedekt, inclusief intellectueel eigendomsrecht, portret- en publiciteitsrecht.
 - 1.2. In die jaren dat de exploitatie van de onder deze regeling tot stand gekomen media-activiteiten een batig saldo genereert, zal het Concertgebouworkest de werknemers - die op 1 september volgend op het boekjaar waarin het positieve resultaat werd gerealiseerd bij het Concertgebouworkest in dienst zijn - een aanvullende uitkering verstrekken. Het Concertgebouworkest zal zelf geen deel nemen van de eventuele winst, alle winsten worden uitgekeerd aan de uitvoerenden.
 - 1.3. Uitkering van de winstdeling geschiedt via het Concertgebouworkest als extra toelage op het reguliere salaris in september.
- c) Ten aanzien van de exploitatie van de uit de media activiteiten voortvloeiende producties en de zeggenschap over het platenlabel RCO Live is door de directie en het VB een protocol opgesteld dat de uitvoerende zaken in deze regelt.

Hoofdstuk 7 Aanvraag vrijstelling artistieke werkzaamheden elders (buiten het Concertgebouworkest)

Artikel 50 Vrijstelling

- a) Indien een werknemer met een bijzondere artistieke reden (bv. soloconcert, hogere stoel bij een ander gerenommeerd orkest) vrij wil zijn van een werkzaamheid of productie dient hij uiterlijk **4 weken** voor de geplande vrije dag(en) een ingevuld aanvraagformulier 'vrijstelling' in te leveren bij de orkestinspecteur.
- b) Deze vrij aanvraag wordt behandeld door een commissie bestaande uit de adjunct-directeur artistieke zaken, de orkestinspecteur en de voorzitter van het VB. De beslissing wordt daarna zo spoedig mogelijk aan de betreffende werknemer meegedeeld.
- c) Indien er vrijstelling wordt verleend, is de werknemer vrij voor de aangevraagde periode en niet meer oproepbaar. Mocht er zich echter een probleem voordoen door ziekte of verandering van repertoire, dan komen de kosten van een mogelijke vervanging voor rekening van de werknemer met uitzondering van mogelijke kosten die ontstaan als gevolg van de uitwerking van artikel 60 lid a) sub 6.

Hoofdstuk 8 Sancties bij plichtsverzuim

Artikel 51 Sancties bij plichtsverzuim

- a) Aan de werknemer die zich niet houdt aan de bepalingen van deze AR of zich anderszins aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan door de directie een disciplinaire maatregel worden opgelegd, onverlet de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
- b) Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen van iets dat een goed werknemer in dergelijke omstandigheden behoort na te laten, of het nalaten wat hij juist behoort te doen.
- c) Een disciplinaire maatregel kan onder andere het volgende inhouden:
 - Een schriftelijke waarschuwing;
 - Een schriftelijke berisping;
 - Schorsing, met of zonder behoud van salaris;
 - Ontslag, al dan niet op staande voet.
- d) Alvorens een disciplinaire maatregel wordt toegepast, zullen de werknemer en het VB door de directie worden gehoord.
- e) De werknemer wordt door de directie schriftelijk geïnformeerd over het besluit om al dan niet een disciplinaire maatregel op te leggen.

Hoofdstuk 9 Werkafspraken

Artikel 52 Definities

- a) Buitenconcert: elk concert dat buiten de randstad wordt gegeven en waarbij geen overnachting plaatsvindt
- b) Compensatiedag: een extra vrije dag in verband met afwijkingen of overschrijdingen van de AR
- c) Dienstverband (zie IA) onder verwijzing naar artikel 53 lid c) omvat een fulltime dienstverband (100%) maximaal 255 podiumdiensten, 60 reisdiensten en het bijbehorende forfait. Een fulltime dienstverband is een werkweek van 38 uur en dat betekent op jaarbasis een inzetbaarheid van 1647 uur.
- d) Generale repetitie: de laatste repetitie voorafgaande aan een concert of uitvoering
- e) Forfaitaire uren: de uren die dienen voor zelfstudie, voorbereiding van orkestpartijen, en uren die bedoeld zijn als compensatie voor gebroken diensten en het werken op onregelmatige werktijden, weekends en feestdagen
- f) Parttime dienstverband: het aantal podiumdiensten bij een parttime dienstverband wordt verkregen door 255 podiumdiensten te verminderen met het parttimepercentage van 10% of 20%. Voorbeeld: een tutti-speler die 10% minder werkt vanwege deeltijdverlof zal 229 podiumdiensten spelen. Het maximaal aantal van 60 reisdiensten blijft onverlet van kracht.
- g) Podiumdienst: een repetitie, concert, uitvoering (opera begeleiding) van maximaal 3 uur, bij uitzonderingen 3½ uur
- h) Productieweek: een tijdvak van 7 dagen, van maandag t/m zondag waarin werkzaamheden kunnen worden gepland
- i) Regioconcert: een concert in de Randstad
- j) Reglementaire vrije dag: een vrije dag conform het gestelde in artikel 60 lid a) sub 1, 2 en 3
- k) Reisdienst: de totale tijdsduur die ligt tussen de geplande vertrektijd bij het Concertgebouw en de aankomsttijd bij de concertzaal ter plaatse, plus de totale tijdsduur van de terugreis, waarbij iedere periode van 3 uur als één dienst wordt gerekend; afronding geschiedt in halve uren
- l) Seizoen: een tijdvak, verdeeld over twee opeenvolgende kalenderjaren, aanvangend op de eerste dag na het einde van de zomervakantie in het eerste kalenderjaar, en eindigend op de laatste dag van de zomervakantie in het daarop volgende kalenderjaar
- m) Vrije dag: een dag waarop geen werkzaamheden worden verricht
- n) Weekend: zaterdag en zondag
- o) Werkdag: een dag waarop werkzaamheden worden verricht

- p) Werkzaamheden: podium- en/of reisdiensten
- q) Werkzaamhedenlijst: het overzicht van werkzaamheden, vakantie-, compensatie-, acclimatisatiedagen en andere vrije dagen en proefspelen per seizoen
- r) Zitrepetitie: een podiumdienst van maximaal ½ uur - en ¾ uur bij de chef-dirigent en/of repetities met een groot changement - die voorafgaande aan een concert buiten Amsterdam kan worden gehouden en samen met dat concert als één podiumdienst wordt gerekend.

Artikel 53 Werkzaamheden

- a) Per dag per dag kunnen maximaal 3 werkzaamheden worden gehouden, waarvan ten hoogste 2 podiumdiensten
- b) Per week
1. het maximaal aantal werkdagen is 6 en het maximum aantal werkzaamheden is 9, waarvan ten hoogste 4 concerten
 2. dit aantal van 4 concerten kan in uitzonderingsgevallen worden verhoogd tot 5, indien voor dit 5e concert een extra betaling wordt gegeven; een en ander in overleg tussen directie en VB te regelen
 3. het totaal aantal werkzaamheden kan worden verhoogd tot 11, indien die verhoging uit reisdiensten bestaat, met dien verstande dat dit niet in 2 opeenvolgende weken mag geschieden
 4. het is mogelijk maximaal 2 regio- of buitenconcerten per week te geven
 5. het aantal forfaitaire uren bedraagt 14 per week
- c) Per seizoen het maximale aantal werkzaamheden dat in een seizoen collectief gepland kan worden bedraagt 365 waarvan maximaal 305 podiumdiensten en 60 reisdiensten, een en ander gebaseerd op een seizoen van 43 werkweken; in langere of kortere seizoenen geldt een maximering pro rato

Artikel 54 Repetities

- a) Repetities worden 's morgens gehouden en duren van 9.30 - 12.30 uur, met uitzondering van het gestelde in lid b), c), d), e), f) en g) van dit artikel.
- b) Avondrepetities kunnen worden gehouden, voor zover deze in de plaats komen van één of meer van de maximaal 4 avondconcerten per week en duren van 19.00 - 22.00 uur.
- c) Alleen de generale repetitie kan met een ½ uur worden verlengd; dit moet uiterlijk één dag tevoren bekend worden gemaakt.
- d) Een repetitie op woensdag waarvan het laatste ½ uur openbaar is, duurt van 10.00 - 13.00 uur met uitzondering van de generale repetitie op een woensdag, die van 9.30 - 13.00 uur kan duren. De pauzes in beide gevallen zijn van 10.45 - 11.00 uur en van 12.15 - 12.30 uur.

- e) Om een avondrepetitie te vermijden is het mogelijk 2 of 3 ochtendrepetities ieder met een ½ uur te verlengen; deze verlengde ochtendrepetities tellen tezamen als 3 c.q. 4 podiumdiensten.
- f) Ter vervanging van de maandagavondrepetitie is het mogelijk de maandagochtendrepetitie te verlengen tot 14.00 uur, en de dinsdag- en woensdagochtendrepetities ieder met een ½ uur te verlengen, volgens het hierna gedefinieerde schema met bijbehorende bepalingen.

Repetitieschema maandagochtend/-middag van 09.30 - 14.00 uur.

1.	09.30 - 11.00 uur	1 ^{ste} repetitieblok	(90 minuten)
	11.00 - 11.15 uur	1 ^{ste} pauze	(15 minuten)
	11.15 - 12.30 uur	2e repetitieblok	(75 minuten)
	12.30 - 13.00 uur	2e pauze	(30 minuten)
	13.00 - 14.00 uur	3e repetitieblok	(60 minuten)

2. De dinsdag- en woensdagochtendrepetities kunnen in combinatie met bovengenoemd schema ieder met een ½ uur worden verlengd en duren dan van 09.30 - 13.00 uur.
3. De verlengde maandagochtendrepetitie zal, in combinatie met de verlengde dinsdag- en/of woensdagochtendrepetitie(s), voor 2 podiumdiensten worden gerekend.
- g) Ter verkrijging van een vrije maandag kan de ochtendrepetitie van de daaropvolgende dinsdag verlengd worden tot 14.00 uur volgens het hierna gedefinieerde schema met bijbehorende bepalingen.

Repetitieschema dinsdagochtend/-middag van 9.30 - 14.00 uur.

1.	09.30 - 11.00 uur	1 ^{ste} repetitieblok	(90 minuten)
	11.00 - 11.15 uur	1 ^{ste} pauze	(15 minuten)
	11.15 - 12.30 uur	2e repetitieblok	(75 minuten)
	12.30 - 13.00 uur	2e pauze	(30 minuten)
	13.00 - 14.00 uur	3e repetitieblok	(60 minuten)

2. De woensdag- en donderdagochtendrepetities kunnen in combinatie met bovengenoemd schema ieder met een ½ uur worden verlengd en duren dan van 09.30 - 13.00 uur.
3. De verlengde dinsdagochtendrepetitie zal, in combinatie met de verlengingen van de woensdag- en/of donderdagochtendrepetitie(s), voor 2 podiumdiensten worden gerekend.
- h) Op zaterdag na 13.00 uur, op zondag en op dagen dat er een middagconcert is, kunnen er geen repetities worden gehouden, met uitzondering van de dag waarop de kerstmatinee wordt gegeven

Artikel 55 Pauzes en rusttijden

- a) Er wordt niet langer dan 1½ uur achtereenvolgende gerepeteerd behoudens het gestelde in lid b) van dit artikel. De pauze gaat in na maximaal 1½ uur repetitietijd en duurt 15 minuten, met uitzondering van de pauzes van de middagrepetities zoals zijn vastgelegd in de artikel 54 lid f) en g).
- b) Repetities van maximaal 2 uur kunnen zonder pauze worden gehouden.
- c) Na een concert in Nederland is de rusttijd voor de volgende activiteit minimaal 8 uur.
- d) Als de geplande aankomsttijd bij het Concertgebouw na een buitenconcert tussen 00.00 en 01.00 uur valt, zijn de ochtend en middag van de betreffende dag vrij.
- e) Als de geplande aankomsttijd bij het Concertgebouw na een buitenconcert tussen 01.00 uur en 02.00 uur ligt, is de rest van de betreffende dag vrij en geldt als vrije dag.

- f) Als de geplande aankomsttijd bij het Concertgebouw na een buitenconcert na 02.00 ligt, is de rest van de betreffende dag vrij, maar geldt niet als vrije dag.
- g) Indien de tijd tussen de geplande vertrek- en aankomsttijd bij het Concertgebouw langer is dan 10 uur, is de volgende ochtend vrij.
- h) Indien bij werkzaamheden buiten Amsterdam de vertrektijd bij het Concertgebouw vóór 17.00 uur is gepland, zal er op die dag geen ochtend podiumdienst worden gehouden, behoudens het gestelde in lid e) van dit artikel.
- i) Indien bij werkzaamheden buiten Amsterdam de vertrektijd bij het Concertgebouw tussen 16.00 en 17.00 uur is gepland, kan er op die dag, na overleg met het VB, een ochtend podiumdienst worden gehouden van maximaal 2 uur zonder pauze, in principe van 09.30 - 11.30 uur.
- j) Repetities na een regio- of een buitenconcert, of na een operavoorstelling (mits 's avonds gehouden) duren van 10.00 - 12.30 uur.

Artikel 56 Operabegeleidingen

Met betrekking tot deze begeleidingen geldt een in overleg met het VB aan de operawerkzaamheden aangepast werkschema.

Artikel 57 Bekendmaking werkzaamhedenlijsten dienstlijsten

- a) De volledige werkzaamhedenlijst zal uiterlijk 1 april door de werkgever bekend worden gemaakt.
- b) De definitieve dienstlijsten worden uiterlijk 2 weken vóór de geplande werkzaamheden door de werkgever bekend gemaakt.

Artikel 58 Annulering

Podiumdiensten die door de werkgever niet tenminste 2 weken tevoren zijn geannuleerd, worden als verrichte werkzaamheden aangemerkt.

Artikel 59 Opbouw en toewijzing vakantiedagen

De werknemer bouwt bij een fulltime dienstverband 3,5 vakantiedagen per maand op. De vakantie wordt overeenkomstig de werkzaamhedenlijst vastgesteld. De werkzaamhedenlijst wordt vastgesteld met inachtneming van het in artikel 60 bepaalde.

Artikel 60 Vrije dagen en vakanties

Onderscheid wordt gemaakt tussen vrije dagen en vakantiedagen. Vrije dagen zijn dagen waarop niet hoeft te worden gewerkt, maar die niet gelden als vakantie. Vakantiedagen zijn dagen waarop niet hoeft te worden gewerkt, en die in mindering worden gebracht op het door de werknemer opgebouwde vakantiesaldo. Vakantiedagen kunnen verplicht worden aangewezen, zoals in dit artikel nader bepaald.

- a) Vrije dagen

Bij het plannen van de werkzaamhedenlijst gelden de volgende uitgangspunten:

1. elke week telt tenminste 1 vrije dag.
2. de periode tussen een vrije dag en de daarop volgende vrije dag zal niet langer zijn dan 7 werkdagen.
3. er zijn 2 soorten periodes van 2 aaneengesloten vrije dagen: de ene periode valt in een weekend, de andere valt daar buiten; het tijdsverschil tussen beide periodes mag niet groter dan 3 weken zijn, met dien verstande dat er tenminste alternerend een vrij weekend is.
4. elke week telt tenminste 1 vrije avond en wel de dinsdagavond.

5. in de in het volledige werkzaamhedenoverzicht vastgestelde vakanties mogen geen werkzaamheden worden gepland.
6. op de in het volledige werkzaamhedenoverzicht vastgestelde reglementaire vrije dagen en/of weekends mogen tot uiterlijk 6 maanden voor datum werkzaamheden worden gepland; een en ander laat onverlet de bepalingen m.b.t. de vrije dagen en/of weekends.

Verder gelden de volgende gebeurtenissen als vrije dagdelen of dagen:

- St. Nicolaas: de avond van 5 december
- Koningsdag : de dag waarop Koningsdag wordt gevierd
- Bevrijdingsdag: geen officiële vrije dag, maar er zal naar worden gestreefd deze dag zoveel mogelijk als een vrije dag in te plannen
- Hemelvaartsdag
- Pinksteren (beide dagen).

b) Verplichte vakantiedagen

Als verplichte vakantiedagen worden jaarlijks aangewezen:

Zomervakantie:

(optie 1): deze duurt tenminste 6 aaneengesloten weken in de periode tussen half juni en begin september, waarvan minimaal 4 aaneengesloten weken deel uitmaken van de basisschoolvakanties.

of

(optie 2) deze duurt tenminste 5 aaneengesloten weken in de periode tussen half juni en begin september, waarvan minimaal 3 aaneengesloten weken deel uitmaken van de basisschoolvakantie.

Van optie 1 mag 2 x per 6 jaar worden afgeweken ten gunste van optie 2, waarbij het niet is toegestaan deze afwijking in twee opeenvolgende seizoenen te laten plaatsvinden. De telling start bij de eerst optredende afwijking. In de jaren dat voor optie 2 gekozen wordt, zal elders in het seizoen een extra week vakantie worden gepland, die zal samenvallen met een van de basisschoolvakanties.

Kerstvakantie:

de dagen tussen 25 december en 2 januari.

Voorjaars-/meivakantie:

1 productie week, waarbij er naar wordt gestreefd dat deze parallel loopt aan de voorjaars- of meivakantie van de basisscholen in de gemeente Amsterdam.

Paasvakantie:

de dagen tussen Palmzondag en de dag volgend op 2e Paasdag.

Artikel 61 Verval van vakantiedagen; ziekte en vakantie

- a) Van de full time aanspraak op vakantiedagen vormen 20 vakantiedagen het wettelijk minimum. De overige vakantiedagen vormen de zgn. bovenwettelijke vakantiedagen.
- b) De aanspraak op het wettelijk minimum aan vakantiedagen vervalt na zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De aanspraak op de bovenwettelijke vakantiedagen vervalt na vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

- c) Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden voor zover zij het wettelijk minimum betreffen niet als vakantie, en zullen derhalve niet op het vakantietegoed in mindering worden gebracht. Ter compensatie wordt vervangende vakantie verleend tot ten hoogste het aantal wettelijk minimum niet genoten vakantiedagen. De werknemer dient ter zake een medische verklaring te overleggen. Het tijdstip van de vervangende vakantie wordt in onderling overleg tussen het Concertgebouworkest en de werknemer vastgesteld. In geval van problemen bij de planning kan de werknemer verplicht worden gesteld maximaal 5 vakantiedagen mee te nemen naar het volgende seizoen.
- d) Bovenwettelijke vakantiedagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden als vakantie.

Artikel 62 Séjourregeling

- a) Voor podiumdiensten binnen Amsterdam wordt een séjour uitbetaald conform het bepaalde in bijlage C artikel 1 lid a).
- b) Indien er werkzaamheden buiten Amsterdam plaatsvinden, zal er een séjour worden uitbetaald conform het bepaalde in bijlage C artikel 1 lid b).

Hoofdstuk 10 Tournee-reglement

Artikel 63 Definities

- a) Acclimatisatiedagen: dit zijn vrije dagen of perioden van vrije uren achtereenvolgens in het te bezoeken land, teneinde van een reis te herstellen dan wel aan het tijds- en/of klimaatsverschil te wennen, volgens de optelsom van reistijd + uren tijdsverschil = de factor 'ongerief'
- b) Compensatiedag: een in relatie tot de duur van een tournee toegekende vrije dag
- c) Reisdag: een dag waarop alleen wordt gereisd
- d) Reisdienst: de totale tijdsduur die ligt tussen de geplande vertrektijd bij het Concertgebouw en de aankomsttijd bij hotel of concertzaal ter plaatse en vervolgens steeds de totale tijdsduur die ligt tussen de geplande vertrektijd bij het hotel, en de aankomsttijd in het volgende hotel of de volgende concertzaal;
tot slot: de totale tijdsduur die ligt tussen de vertrektijd bij het laatste hotel of concertzaal en de aankomsttijd bij het Concertgebouw; iedere periode van 3 uren wordt als een reisdienst gerekend waarbij de afronding geschiedt in halve uren; dit alles bij elkaar opgeteld geeft het totale aantal reizen aan
- e) Tournee: alle werkdagen en vrije dagen buiten Amsterdam waarbij tenminste één overnachting plaatsvindt, vanaf vertrek tot aankomst bij het Concertgebouw
- f) Herstel dag: een dag waarop geen werkzaamheden worden verricht met uitzondering van het gestelde in artikel 67 lid c), zodat de orkestleden kunnen herstellen
- g) Werkdag: een dag waarop werkzaamheden worden verricht

Artikel 64 Toepassing bepalingen van de AR

Tijdens een tournee zijn de bepalingen van deze AR onverkort van toepassing, met uitzondering van de volgende artikelen: artikel 53 lid a) (alleen m.b.t. maximaal 3 werkzaamheden per dag), artikel 53 lid b) sub 1 en 2; artikel 54 lid a), artikel 54 lid h) en artikel 60 lid a) sub 3 en 4.

Artikel 65 Bestemmingen van een tournee

Het Concertgebouworkest gaat op tournee naar alle landen waar een Nederlandse Ambassade aanwezig is en waarmee Nederland diplomatieke betrekkingen onderhoudt.

Artikel 66 Duur van een tournee

- a) In 1 seizoen mogen de tournees tezamen niet langer duren dan maximaal 42 dagen, inclusief de reisdagen.
- b) In Europa zal een tournee niet langer duren dan maximaal 22 dagen, inclusief de reisdagen.
- c) Een intercontinentale tournee kan maximaal 25 dagen duren, inclusief de reisdagen.

- d) Er mogen in twee opeenvolgende seizoenen maximaal drie intercontinentale tournees worden gehouden, met dien verstande dat er in één seizoen nooit meer dan twee van deze tournees kunnen worden gepland.

Artikel 67 Werkzaamheden en herstel dagen

- a) Tijdens een tournee mogen er niet meer dan 4 concerten achter elkaar worden gegeven. Daarna moet er een herstel dag zijn, volgens het bepaalde onder dit artikel lid c).
- b) Er dient na tenminste vijf werkdagen een herstel dag te zijn.
- c) Nadat hierover tussen directie en VB overeenstemming is bereikt, kan er op een herstel dag worden gereisd. In dit geval kan een aansluitende periode van minimaal 26 uur, gerekend van de aankomst in het hotel tot aan het vertrek naar de volgende podiumdienst, gelijk gesteld worden aan een herstel dag.
- d) Op dagen dat er 's ochtends wordt gereisd en 's avonds een concert wordt gegeven, dient er vanaf de geplande aankomst in het hotel tot het vertrek naar de concertzaal (of tot het begin van het concert c.q. zitrepitie indien hotel en concertzaal op loopafstand van elkaar liggen), een vrije periode te zijn van tenminste 3 uur.
- e) De dag voorafgaande aan een tournee van meer dan 4 dagen moet vrij zijn.
- f) Als de geplande aankomsttijd na afloop van een tournee van maximaal 3 dagen tussen 00.00 en 02.00 uur ligt, is de rest van de betreffende dag vrij, maar geldt niet als herstel dag. In dat geval kan de verplichte compensatiedag aansluitend aan de betreffende tournee of elders in dat seizoen worden gegeven. In het laatste geval mag deze compensatiedag echter niet samenvallen met een reglementaire herstel dag.

Artikel 68 Reisschema

Het definitieve reisschema zal tenminste twee weken vóór het begin van een tournee aan de werknemers bekend worden gemaakt.

Artikel 69 Vliegtuigen, bus- en treinvervoer en hotels

Het vervoer en de accommodaties dienen van uitstekende kwaliteit te zijn.

Artikel 70 Reizen, bagage en verzekeringen

- a) De heen- en terugreis naar en van een tourneebestemming zal bij voorkeur per trein of per vliegtuig worden gemaakt. Vervoer per bus komt alleen in aanmerking als de afstand korter is dan 250 km.
- b) Tijdens het reizen per bus zal er bij een reistijd van meer dan 2½ uur een rust-/koffiepauze zijn van 30 minuten.
- c) Het vervoer van koffers en muziekinstrumenten wordt, indien mogelijk, door het Concertgebouworkest verzorgd.
- d) Het Concertgebouworkest vergoedt de kosten van het verkrijgen of verlengen van een paspoort, alsmede de kosten voor het verkrijgen van andere reisdocumenten, extra pasfoto's, etc..
- e) Voor de werknemers zijn tijdens een tournee de volgende verzekeringen afgesloten:
- een reisbagage-verzekering;
 - een ongevallenverzekering;
 - een ziektekostenverzekering.

De hoogte van de verzekerde bedragen wordt door de directie in overleg met het VB volgens de gebruikelijke normen vastgesteld. Deze bedragen worden in de betreffende reiswijzers vermeld.

Artikel 71 Séjours en andere tourneeergoedingen

Deze worden vastgesteld conform de afspraken zoals deze tussen de directie en het VB zijn gemaakt.

Artikel 72 Compensatie- en acclimatisatiedagen

- a) Tijdens een tournee kunnen acclimatisatiedagen worden gepland, een en ander in overleg tussen directie en VB vast te stellen volgens onderstaand schema, waarbij de ongerieffactor de optelsom is van reistijd + uren tijdsverschil (zie artikel 63 lid a):
- bij een ongerieffactor van 7 - 8 zijn dit 24 uren of één dag;
 - bij een ongerieffactor van 9 - 10 zijn dit 32 uren;
 - bij een ongerieffactor van 11 of meer, zijn dit 40 uren.
- De acclimatisatieperiode gaat in na aankomst bij het hotel ter plaatse.
- b) In relatie tot de lengte van een tournee geldt de onderstaande compensatiedagenregeling, waarbij een aantal compensatiedagen aansluitend aan een tournee dient te worden gegeven, de z.g. 'verplichte compensatiedagen'. De overige dagen, de z.g. 'variabele compensatiedagen', kunnen in overleg tussen directie en VB eventueel elders in dat betreffende seizoen worden verleend. In dat geval bij voorkeur te gebruiken ter verlenging van de kerstvakantie.

tournee		compensatie		verplicht		variabel	
2/3	dagen	1	dag	1	dag		
4/6	dagen	2	dagen	2	dagen		
7/9	dagen	3	dagen	3	dagen		
10/12	dagen	4	dagen	3	dagen	1	dag
13/15	dagen	5	dagen	3	dagen	2	dagen
16/18	dagen	6	dagen	4	dagen	2	dagen
16/18	dagen	7	dagen	4	dagen	3	dagen
16/18	dagen	8	dagen	4	dagen	3	dagen
25+	dagen	9	dagen	5	dagen	4	dagen

- c) Indien een tournee gevolgd wordt door een vakantieperiode, zal het aantal verplichte compensatiedagen voorafgaand aan deze vakantie, in afwijking van lid b) van dit artikel, worden vastgesteld volgens de berekeningsmethodiek zoals is opgenomen in lid a) van dit artikel.
Alle mogelijke resterende compensatiedagen worden in overleg tussen directie en VB elders in het betreffende seizoen gegeven, bij voorkeur ter verlenging van de kerstvakantie.
- d) Compensatiedagen kunnen niet samenvallen met vakantieperiodes.
- e) Nadat daarover tussen directie en VB overeenstemming is bereikt, kan in uitzonderlijke gevallen een compensatiedag samenvallen met een reglementaire vrije of herstel dag.

Hoofdstuk 11 Afwijkingen en/of overschrijdingen

Artikel 73 Afwijkingen en/of overschrijdingen

Bij afwijkingen en/of overschrijdingen van deze AR zal er pas een beslissing worden genomen, nadat er overeenstemming is bereikt tussen de directie en het VB.

Hoofdstuk 12 Onvoorziene omstandigheden

Artikel 74 Onvoorziene omstandigheden

In onvoorziene omstandigheden zal de directie pas een beslissing nemen, nadat er overleg met het VB is gepleegd en zijn alle werknemers gebonden aan de betreffende beslissingen.

Hoofdstuk 13 Geschillenregeling

Artikel 75 Geschillen

- a) De uitleg van de AR berust bij partijen.
- b) Indien een der partijen bij deze AR, dan wel een individuele werknemer, van mening is, dat er een geschil bestaat over interpretatie of toepassing van deze overeenkomst, zal deze zaak worden voorgelegd aan de geschillencommissie die daarover een bindend advies zal uitbrengen.
- c) Het reglement voor de geschillencommissie is opgenomen in bijlage I.

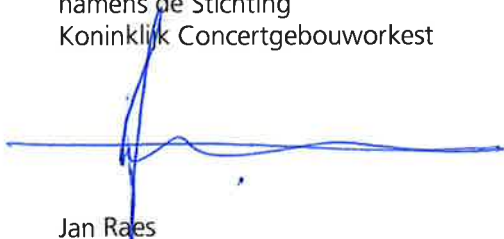
Hoofdstuk 14 Duur, wijziging of opzegging van de AR

Artikel 76 Duur, wijziging of opzegging van de AR

- a) Deze AR treedt in werking op 1 januari 2016 en zal eindigen op 31 december 2017.
- b) Wijzigingen in deze AR kunnen slechts tot stand komen nadat er overeenstemming is bereikt tussen Stichting Koninklijk Concertgebouworkest en Vereniging 'Het Concertgebouworkest'.
- c) Ook deze wijzigingen vormen een aanvulling op de Individuele Arbeidsovereenkomst.
- d) Indien geen van de partijen bij deze AR uiterlijk drie maanden vóór het einde van de contractperiode schriftelijk te kennen geeft de overeenkomst niet te willen verlengen, wordt de looptijd ervan stilzwijgend met één jaar verlengd en zo vervolgens.
- e) Opzegging dient te geschieden per aangetekend schrijven.

Aldus overeengekomen en getekend op 18 december 2015,

namens de Stichting
Koninklijk Concertgebouworkest



Jan Raes
algemeen directeur

namens de Vereniging
'Het Concertgebouworkest',



Herman Rieken
voorzitter

Bijlage A Model Individuele Arbeidsovereenkomst

Partijen,

De Stichting Koninklijk Concertgebouworkest, gevestigd en kantoorhoudend te Amsterdam, hierna te noemen het Concertgebouworkest,

en

[*naam, adres, geboortedatum*], hierna te noemen het "orkestlid",

zijn het volgende overeengekomen:

Artikel 1 Functie en plaats waar de werkzaamheden worden verricht

Het orkestlid zal bij het Concertgebouworkest werkzaam zijn in de functie van [*functie*], met als bij-instrument(en) [*invullen*].

Het orkestlid is aangesteld voor de volledige werktijd zoals is uitgewerkt in hoofdstuk 9 van de Arbeidsvoorwaardenregeling (hierna te noemen: de "AR").

De werkzaamheden worden hoofdzakelijk verricht te Amsterdam. Het orkestlid is bereid de werkzaamheden in voorkomende gevallen ook buiten Amsterdam, alsmede buiten Nederland te verrichten.

Artikel 2 Periode en proeftijd

[*Ingeval van bepaalde tijd:*]

- a) Deze Individuele Arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd voor het tijdvak van [*datum ingang*] tot [*datum eind*]. De arbeidsovereenkomst eindigt derhalve, zonder dat opzegging is vereist, van rechtswege op [*datum eind*].

of, voor vergunningsplichtige werknemers op grond van de Wet arbeid vreemdelingen:

- b) Deze Individuele Arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd voor het tijdvak van [*datum ingang*] tot [*datum eind*] dan wel (ook indien dit eerder is) per de datum waarop het orkestlid geen tewerkstellingsvergunning en/of visum voor Nederland heeft. De arbeidsovereenkomst eindigt derhalve, zonder dat opzegging is vereist, van rechtswege op [*datum eind*], dan wel de in dit artikellid bedoelde eerdere datum.

In beide gevallen:

Dit laat onverlet dat elk van partijen deze Individuele Arbeidsovereenkomst tussentijds schriftelijk kan opzeggen met inachtneming van de termijnen zoals bepaald in artikel 9 van de AR.

Ingeval de Individuele Arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van zes maanden of langer, zal het Concertgebouworkest het orkestlid uiterlijk een maand voor het einde van de Individuele Arbeidsovereenkomst schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, en, bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

[*Ingeval van onbepaalde tijd:*]

- c) Deze Individuele Arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd en treedt in werking op [*datum ingang*].

Elk van partijen kan deze Individuele Arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen met inachtneming van de termijnen zoals bepaald in artikel 9 van de AR.

[*Optioneel; alleen in arbeidsovereenkomsten van langer dan 6 maanden:*]

- d) De eerste maand [*of de eerste twee maanden indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer*] van de arbeidsovereenkomst geldt/gelden als proeftijd, gedurende welke ieder der partijen de

overeenkomst met onmiddellijke ingang kan beëindigen. Desgevraagd wordt aan de partij die wordt opgezegd de reden medegedeeld.

Artikel 3 Arbeidsvoorwaardenregeling

Van deze Individuele Arbeidsovereenkomst maakt de AR voor de orkestleden, die een CAO is in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, overeengekomen tussen het Concertgebouworkest en de Vereniging "Het Concertgebouworkest", inclusief de daarin plaatsvindende wijzigingen, onverbreekelijk deel uit.

De directie zal het orkestlid een exemplaar van de AR voor de orkestleden doen toekomen, alsmede van de eventuele wijzigingen daarop.

Artikel 4 Salaris

- a) Het Concertgebouworkest verbindt zich aan het orkestlid een salaris te betalen zoals is vastgesteld in bijlage B van de AR voor de orkestleden.
- b) Voor de vaststelling van het salaris wordt bij het aangaan van deze overeenkomst trede [] van de salarisschaal toegekend.
- c) Het salaris zal worden uitbetaald uiterlijk op de 25e van iedere maand.
- d) Het orkestlid heeft recht op vakantietoeslag conform het gestelde in bijlage B Artikel 6 van de AR voor de orkestleden.
- e) Het orkestlid bouwt bij een fulltime dienstverband 3,5 vakantiedagen per maand op. De vakantie wordt overeenkomstig de werkzaamhedenlijst vastgesteld.

Artikel 5 Ziektekosten

Het orkestlid kan deelnemen aan de door het Concertgebouworkest voorgestelde ziektekostenverzekering. Ter zake gelden de bepalingen zoals opgenomen in artikel 22 van de AR.

Artikel 6 Pensioen

Het orkestlid zal als deelnemer worden aangemeld bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds. Eventuele toekomstige wijzigingen in de pensioenregeling (tussen het orkestlid en het pensioenfonds) zullen rechtstreeks doorwerken en van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst met het orkestlid.

Artikel 7 Geheimhouding

Zowel tijdens als na afloop van het dienstverband is het orkestlid verplicht tot strikte geheimhouding omtrent alles wat bij de uitoefening van de werkzaamheden ter kennis komt omtrent zaken en belangen van het Concertgebouworkest en alle (zakelijke) relaties van het orkest.

Artikel 8 Eenzijdige wijziging

Het Concertgebouworkest behoudt zich het recht voor om met inachtneming van artikel 7:613 BW een of meer bepalingen van deze Individuele Arbeidsovereenkomst c.q. de arbeidsvoorwaarden (eenzijdig) te wijzigen wanneer de omstandigheden daartoe redelijkerwijs aanleiding geven. Indien een wetswijziging daartoe aanleiding geeft, zal het Concertgebouworkest ook (waar nodig) eenzijdig wijzigingen kunnen aanbrengen in de Individuele Arbeidsovereenkomst.

Artikel 9 Slotbepalingen

Deze overeenkomst vervangt alle eerdere (mondelinge dan wel schriftelijke) afspraken tussen partijen. Wijzigingen en/ of aanpassingen van deze overeenkomst zijn alleen bindend wanneer zij door het Concertgebouworkest schriftelijk aan het orkestlid zijn bevestigd. Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing. De Nederlandse rechter is bij uitsluiting bevoegd om van geschillen direct of indirect voortvloeiende uit deze arbeidsovereenkomst kennis te nemen.

Indien Artikel 2 b). van toepassing is, dan de onderstaande tekst toevoegen.

Artikel 10 Opschortende voorwaarde

Indien op basis van de Wet arbeid vreemdelingen een tewerkstellingsvergunning noodzakelijk is voor het verrichten van de werkzaamheden, dan geldt de indiensttreding onder de opschortende voorwaarde dat de vergunning is verkregen. Indien de vergunning een latere ingangsdatum vermeldt dan [datum ingang], dan is deze Individuele Arbeidsovereenkomst pas per die datum van kracht onder gelijke wijziging van alle overige in deze overeenkomst genoemde data. Indien de vergunning niet wordt verkregen, dan zal de indiensttreding niet worden aangegaan of als dat al is gebeurd per direct worden beëindigd.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en getekend te Amsterdam op [_____] / en te [_____] op [_____].

[Naam]
Algemeen Directeur
Stichting Koninklijk Concertgebouworkest

[Naam]
het orkestlid

Bijlage B Salarisschalenoverzicht

Artikel 1 Salarissen

- a) Het salaris c.q. van de werknemers van het orkest volgt de (trendmatige) loonontwikkelingen conform de CAO Nederlandse orkesten. Met ingang van 1 januari 2009 zijn de volgende bruto bedragen van toepassing:

Salarisschaal = dienstjaren	Bruto maandsalaris
0	€ 4.018,39
1	€ 4.060,00
2	€ 4.102,63
3	€ 4.145,26
4	€ 4.186,88
5	€ 4.229,51
6	€ 4.280,26
7	€ 4.331,01
8	€ 4.381,76
9	€ 4.432,51
10	€ 4.483,26
11	€ 4.551,26
12	€ 4.618,25
13	€ 4.686,26
14	€ 4.754,26
15	€ 4.821,25
16	€ 4.821,25
17	€ 4.821,25
18	€ 4.821,25
19	€ 4.821,25
20	€ 4.821,25
21	€ 4.821,25
22	€ 4.821,25
23	€ 4.821,25
24	€ 4.821,25
25	€ 4.906,51
26	€ 4.906,51
27	€ 4.906,51
28	€ 4.906,51
29	€ 4.906,51
30	€ 5.014,10

- b) Het onder lid a) bepaalde geldt niet voor degenen die de functie van 1e concertmeester, plaatsvervangend 1e concertmeester, 1e solocellist, solocellist en 1e soloaltviolist vervullen, daar hun salaris niet aan een schaal is gebonden.

Artikel 2 Toelagen voor bijzondere functies

Boven de onder lid a) bedoelde salarissen zullen de eveneens in deze bijlage opgenomen toelagen worden toegekend, en wel als volgt:

Toelage A

Aan werknemers die de volgende functies vervullen:

plaatsvervangend aanvoerder 2e violen
 2e plaatsvervangend aanvoerder 2e violen
 plaatsvervangend soloaltviolist
 2e plaatsvervangend soloaltviolist
 plaatsvervangend solocellist
 2e plaatsvervangend solocellist
 plaatsvervangend solocontrabassist
 2e plaatsvervangend solocontrabassist
 piccoloïst
 althoboïst
 esklarinetist
 basklarinetist
 contrafagottist
 3e hoornist
 tenor/bastrombonist
 bastrombonist
 soloslagwerker

Toelage B

Aan werknemers die de volgende functies vervullen:

2e concertmeester
 1e aanvoerder 2e violen
 aanvoerder 2e violen
 soloaltviolist
 1e solocontrabassist
 solocontrabassist
 solofluitist
 solohoboïst
 soloklarinetist
 solofagottist
 solohoornist
 solotrompettist
 solotrombonist
 solotubaïst
 1e soloharpist
 solopaukenist

Hierbij zijn met ingang van 1 januari 2009 de volgende bruto maandbedragen van toepassing:

Toelage A	€ 238,53
Toelage B	€ 500,40

Artikel 3 Salaris bij indiensttreding

- Bij indiensttreding wordt aan de werknemer een salaris toegekend in beginsel behorend bij 0 dienstjaren.
- In afwijking van het gestelde onder lid a) wordt de werknemer een hoger salaris toegekend, indien en voor zover hij in dienst is geweest bij een der bij de 'collectieve arbeidsovereenkomst Nederlandse Orkesten' betrokken werkgevers, dan wel bij een gerenommeerd buitenlands orkest of als opleiding en elders opgedane werkervaring daartoe aanleiding geven.
- Toekenning van een hoger salaris is eveneens mogelijk indien de werknemer blijkt geeft meer dan normale capaciteiten te bezitten, een en ander ter beoordeling van de directie.

Artikel 4 Salarisverhoging

- Het salaris van de werknemer wordt bij voldoende functioneren jaarlijks (te rekenen vanaf de datum van indiensttreding) verhoogd met 1 periodiek, totdat het maximum van de schaal is bereikt. De verhoging geschiedt met ingang van de eerste van de kalendermaand, waarin het recht daarop ontstaat.
- Indien zeer bijzondere capaciteiten van de werknemer hiertoe aanleiding geven, kan het salaris worden verhoogd met een vaste toelage van € 120,79 bruto per maand de zgn. toelage Artikel 4b. Deze toelage kan eenmaal of vaker worden toegekend.

Artikel 5 Toelage voor bespeling van een bij-instrument

Voor het contractueel bespelen van een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument wordt de volgende bruto toelage toegekend, welke maandelijks met het salaris wordt uitbetaald.

Deze toelage bedraagt met ingang van 1 januari 2009:

Bij-instrument gelijksoortig	€ 114,70
Bij-instrument ongelijksoortig	€ 227,36

Overzicht bij-instrumenten

Hoofdinstrument	Gelijksoortig	Ongelijksoortig
- Fluit - Piccolo	- Fluit - Piccolo - Altfluit - Basfluit - Contrabasfluit	- Traverso - Blokfluit - Ocarina
- Hobo - Althobo	- Hobo - Althobo - Oboe d'Amore - Baritonhobo	- Barokhobo - Oboe da Caccia - Blokfluit - Heckelfoon
- A/Bes/C klarinet - Es klarinet - Basklarinet	- A/Bes/C/D/Es klarinet - Basklarinet - Contrabasklarinet - Bassethoorn/altklarinet	- Klassieke klarinet - Klassieke bassethoorn
- Fagot - Contrafagot	- Fagot - Contrafagot	- Barokfagot
- Hoorn	- Hoge F hoorn - Wagnertuba	- Natuurhoorn - Corno de Caccia
- C/Bes Trompet	- D/Es/F trompet - Duitse trompet - Cornet/Piston	- Piccolo trompet - Baroktrompet - Posthoorn - Bugel (Flügelhorn)
- Tenortrombone/ Klassieke trombone/ Kleine trombone - Bastrombone	- Tenortrombone - Alttrombone - Bastrombone - Contrabastrombone	- Tuba - Tenortuba (Euphonium) - Bastrompet - Tenorhoorn - Koehoorn
- Tuba	- F Tuba - Tenortuba (Euphonium) - Cimbasso	
- Pauken - Slagwerk	- Pauken - Slagwerk - Klein slagwerk - Drums	- Piano - Celesta - Klavierklokkenspel
- Piano	- Celesta - Klavierklokkenspel	- Orgel - Klavecimbel

Hoofdinstrument	Gelijksoortig	Ongelijksoortig
	<ul style="list-style-type: none"> - Electric piano - Rhodes 	<ul style="list-style-type: none"> - Synthesizer - Accordeon - Hammondorgel - Harmonium
<ul style="list-style-type: none"> - Viool - Altviool - Cello 		<ul style="list-style-type: none"> - Barokviool - Barokaltviool/Viola d'Amore - Barokcello/Viola da Gamba
<ul style="list-style-type: none"> - Contrabas 		<ul style="list-style-type: none"> - Violone - Basgitaar

Artikel 6 Vakantietoelage

Aan de werknemer wordt in mei van ieder kalenderjaar een vakantietoelage betaald van 8%, berekend over de referentieperiode van 1 augustus van het voorgaande jaar tot 1 augustus van het lopende jaar. De vakantietoelage wordt berekend over het salaris zoals bepaald op grond van artikel 1 van Bijlage B. Bij indiensttreding na 1 augustus van het voorgaande jaar, of uitdiensttreding voor 1 augustus van het lopende jaar, wordt de vakantietoelage pro rata toegekend.

Bijlage C Vergoedingen

De toekenning en uitbetaling van de vergoedingen als in deze Bijlage bepaald 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 het VB 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 het VB om te bezien of en op welke wijze een compensatie kan worden geboden, waarbij de intentie van de oorspronkelijke bepaling leidend is.

Alle genoemde bedragen gelden op basis van een fulltime dienstverband.

- a) In geval van een tijdelijk deeltijd dienstverband zal voor de vergoedingen zoals genoemd in artikel 4, 5, 8 en 12 van deze bijlage het bedrag pro rato worden uitbetaald.
- b) In geval van volledige arbeidsongeschiktheid langer dan 6 maanden zal voor de vergoedingen zoals genoemd in artikel 4, 5 en 8 van deze bijlage het bedrag pro rato worden uitbetaald.
- c) Indexatie zal plaatsvinden conform de (trendmatige) loonontwikkelingen van de CAO Nederlandse orkesten.

Artikel 1 Séjourregeling

- a) Tijdens de podiumdiensten in het Concertgebouw in Amsterdam (repetities en concerten) kunnen de werknemers gratis koffie, thee en frisdrank nuttigen in de artiestenfoyer.
- b) Voor werkzaamheden binnen Nederland die buiten Amsterdam plaatsvinden, wordt een niet belastbare séjour uitbetaald van € 2,- per uur.

Artikel 2 Vergoedingen voor bespelen instrument zonder vaste toelage

Per 1 september 2010 geldt het volgende bruto bedrag:

Werknemers, die een bij-instrument(en) bespelen zonder maandelijks vaste toelage, krijgen hiervoor een incidentele vergoeding van € 75,- per dienst, tot een maximum van veertien diensten per seizoen.

Artikel 3 Kledingtoelage

De tegemoetkoming in het onderhoud van de voorgeschreven concertkleding (zie notitie Concertkleding) bedraagt € 136,- netto per kalenderjaar.

Artikel 4 Tegemoetkoming onkosten eigen instrumenten

- a) De onderhoudskosten van eigen instrument(en) worden tegen overlegging van nota's en betalingsbewijzen door de werkgever aan de werknemers vergoed tot een zeker, hierna in lid b) van dit artikel genoemd, maximumbedrag per kalenderjaar. De vergoeding wordt, alleen indien en voor zover fiscaal mogelijk, netto uitgekeerd. Declaratie dient plaats te vinden binnen een maand na het einde van het betreffende kalenderjaar, waarna de aanspraak op vergoeding komt te vervallen. De vergoeding wordt jaarlijks uitgekeerd, binnen een maand na ontvangst van de betreffende nota's en betalingsbewijzen.
- b) De vergoedingen als bedoeld in dit artikel zijn met ingang van 1 januari 2016 als volgt gemaximeerd (bedragen gelden per kalenderjaar):

viool en altviool	€ 751,95
cello	€ 1.083,69
contrabas	€ 829,35
hobo	€ 1.023,97
alt hobo	€ 1.441,97

klarinet (a- en besklarinet samen)	€ 1.635,48
c-klarinet (garantie)	€ 894,53
c-klarinet (nieuw)	€ 818,29
basklarinet	€ 1.774,81
fagot	€ 1.437,54
contrafagot	€ 1.911,93
fluit	€ 505,35
piccolo	€ 364,91
harp (garantie)	€ 794,89
harp (nieuw)	€ 750,84
hoorn	€ 575,02
f-hoorn (garantie)	€ 297,80
f-hoorn (nieuw)	€ 115,00
trompet (bes- en c-)	€ 1.083,69
piccolotrompet	€ 541,84
trombone	€ 586,08
alttrombone	€ 586,08
bastrombone	€ 591,60
tuba (C-)	€ 630,31
f-tuba	€ 630,31

De hierboven genoemde garantiebedragen voor c-klarinet, harp en f-hoorn zijn van toepassing op orkestleden die vóór 1 juli 2007 in dienst waren en de nieuwe bedragen op orkestleden die op of na 1 juli 2007 in dienst zijn getreden.

- c) Voor ieder contractueel bij-instrument dat eigendom is van de werknemer geldt een maximumbedrag aan te declareren onkostenvergoedingen van 60% van het in lid b) van dit artikel genoemde maximumbedrag voor het betreffende instrument. Declaratie geschiedt op de in lid a) van dit artikel bepaalde wijze.

Artikel 5 Kosten snaren harpen en contrabassen

De kosten van de snaren voor de door de harpisten en de contrabassisten bespeelde instrumenten die eigendom van de Stichting Donateurs zijn, worden door de Stichting Donateurs betaald.

Artikel 6 Tegemoetkoming studiekosten

Voor een tegemoetkoming in de studiekosten zoals vermeld in artikel 29 gelden de volgende voorwaarden:

- a) Om voor een tegemoetkoming in aanmerking te kunnen komen, dient de werknemer tenminste een onafgebroken jaar voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van de opleiding in dienst van het Concertgebouworkest te zijn.
- b) De werknemer dient een zo volledig mogelijk schriftelijk voorstel in. Daarin worden in elk geval vermeld, zoveel mogelijk met stukken onderbouwd:
- de omschrijving opleiding;
 - het opleidingsinstituut of de naam van de docent/coach;
 - de duur van de opleiding;
 - de kosten van de opleiding.
- c) De directie beslist schriftelijk over het verzoek om toekenning van een tegemoetkoming in de studiekosten.
- d) De vergoeding bedraagt ten hoogste 90% van de totaal gemaakte kosten voor de opleiding, alsmede vergoeding van eventuele verblijfs- en reiskosten, dit laatste op basis van 2^{de} klasse openbaar vervoer.
- e) Aan de toekenning van de vergoeding worden als regel voorwaarden verbonden ter zake van de terugbetaling daarvan bij voortijdig beëindiging van de opleiding en beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De hoogte van de vergoeding en de voorwaarden van de

terugbetalingsverplichtingen worden vastgelegd in een schriftelijke studieovereenkomst, die namens het Concertgebouworkest en de werknemer worden ondertekend.

- f) De opleiding moet buiten de voor de werknemer geldende werktijden worden gevolgd.

Artikel 7 Tegemoetkoming tandartskosten blazers

Hiervoor geldt de volgende regeling:

- a) Met inachtneming van het gestelde in lid b) van dit artikel, wordt van de kosten voor tandheelkundige behandeling van blazers 50% door de werkgever vergoed. Hiervoor moet de werknemer een declaratieformulier invullen en deze inclusief de originele factuur (voor het personeelsdossier) indienen bij de afdeling P&O.
- b) Om in aanmerking te komen voor de vergoeding zoals bedoeld in lid a) van dit artikel, dient de betrokkene zich te onderwerpen aan gebitscontrole door een door de werkgever aan te wijzen deskundige, waarvoor de blazers periodiek worden opgeroepen; de kosten van deze controles komen volledig voor rekening van de werkgever.
- c) Deze controles kunnen tot de volgende resultaten leiden:
- de betrokkene ontvangt de mededeling dat de gebitstoestand geheel in orde is;
 - de betrokken ontvangt het advies zich te laten behandelen door zijn tandarts of een specialist.
- d) De deskundige, respectievelijk de leden van zijn staf, zijn bereid met de desbetreffende tandarts of specialist in overleg te treden omtrent het gegeven advies; indien het advies niet wordt opgevolgd, behoudt de werkgever zich het recht voor om de kosten die betrokkene later zou kunnen krijgen ten gevolge van het niet opvolgen van het verstrekte advies, niet in aanmerking te doen komen voor deze tegemoetkomingregeling.

Artikel 8 Overige beroepskosten

Als tegemoetkoming in de overige beroepskosten (aanschaf van literatuur, lidmaatschap van een vakvereniging voor professionele musici, bladmuziek, CD's en dergelijke) ontvangt de werknemer jaarlijks een uitkering van de Stichting Fonds Vergoedingen Orkestmusici. De hoogte van het bedrag wordt jaarlijks door het Fonds vastgesteld en wordt via de werkgever in het eerste kwartaal van het jaar daarop volgend aan het orkestlid uitgekeerd die op 1 september van het voorgaande jaar in dienst waren.

Artikel 9 Vergoeding bij gekostumeerd optreden

De werknemer die gekostumeerd op het toneel zijn partij moet vertolken ontvangt daarvoor per voorstelling - overeenkomstig het door de Nederlandse Opera hiervoor gehanteerde tarief - een bruto vergoeding van:

Repetitie van maximaal 3 uur:	€ 22,--
Daarboven per uur:	€ 7,--
Voorstelling ongeacht de lengte:	€ 44,--

Artikel 10 Reistoelage buitenlandse werknemers

Buitenlandse werknemers die niet of niet meer in aanmerking komen voor de fiscale 30% regeling, kunnen in aanmerking komen voor een reistoelage in verband met een bezoek aan familie in hun vaderland.

Deze toelage bestaat uit:

1 keer per 3 jaar 50% van de reiskosten naar het vaderland, per goedkoopste reisgelegenheid v.v., alleen voor de betrokken werknemer, tot een maximumbedrag van € 750,--.

Artikel 11 Werkzaamheden als lid van een proefspelcommissie

Per 1 september 2009 geldt het volgende bruto bedrag:

Voor deze werkzaamheden wordt een vergoeding gegeven van € 29,10 per uur.

Artikel 12 Vergoedingsregeling kosten woon-werkverkeer

- a) De werknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Onder woon-werkverkeer wordt verstaan het voor de werknemer op de voor hem geldende werkdagen heen en weer reizen tussen zijn woonplaats en de werkplaats te Amsterdam.
- b) Ongeacht het gekozen vervoermiddel bedraagt de reiskostenvergoeding € 0,19 per zakelijke kilometer, waarbij wordt uitgegaan van de afstand "van deur tot deur". Voor het bepalen van de afstand wordt uitgegaan van een van de gebruikelijke routeplanners. Voor zover met de auto wordt gereisd wordt in deze kilometervergoeding een vergoeding voor een door de werknemer af te sluiten, voldoende dekkende casco-, inzittenden- en ongevallenverzekering geacht te zijn begrepen.
- c) De hoogte van de vergoeding is gebaseerd op de fiscaal geldende richtlijnen. De vergoeding wordt, alleen indien en voor zover fiscaal mogelijk, netto uitgekeerd en zal tegelijk met het maandsalaris worden uitbetaald.
- d) Na een afwezigheid van 1 maand (vakantie uitgezonderd) zal de vergoeding stopgezet worden, totdat de werknemer zijn werk (geheel of gedeeltelijk) hervat.

Artikel 13 Verhuiskostenvergoedingen

- a) Het verlenen van een financiële tegemoetkoming in de kosten in verband met een verhuizing als bedoeld in artikel 38 van deze AR geschiedt op grond van de volgende bepalingen.
- b) Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:
 - eigen huishouding voeren: het bewonen van zelfstandige woonruimte
 - gezinsleden: de echtgeno(o)t(e) of partner, de eigen, stief- en pleegkinderen werknemer
 - jaarsalaris: twaalf maal het tussen het Concertgebouworkest en de werknemer overeengekomen bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag
 - standplaats: Amsterdam
 - woongebied: het gebied binnen een straal van 10 km. rondom Amsterdam
 - woonplaats: de gemeente, waar de werknemer staat ingeschreven
- c) De werknemer komt in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding bij verhuizing naar een woning binnen een straal van 10 km. rondom de standplaats. Dit, indien de oude woning meer dan 10 km. van de standplaats was verwijderd.
- d) De werknemer komt eveneens in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding, indien door zijn verhuizing de afstand tussen zijn woning en de standplaats met tenminste 50%, en tenminste 10 km. wordt bekort, en de afstand tussen de nieuwe woning en de standplaats maximaal 35 km. bedraagt.
- e) Indien het medisch noodzakelijk is, blijkende uit een schriftelijke verklaring van een door het Concertgebouworkest aangewezen geneeskundige, dat de werknemer verhuist, wordt door de werkgever een verhuiskostenvergoeding toegekend.
- f) De verhuiskostenvergoeding wordt, voor zover dit binnen de fiscale regels valt, netto uitgekeerd tot maximaal 2 jaar na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- g) Hoogte van de vergoeding:
 1. De onbelaste verhuiskostenvergoeding ziet op reëel gemaakte kosten van vervoer van bagage en van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning (waaronder begrepen de kosten van in- en uitpakken (transportkosten)), alsmede de werkelijk gemaakte

- inrichtingskosten met betrekking tot de nieuwe woning. De onbelaste verhuiskostenvergoeding bedraagt maximaal het maximaal fiscaal toegestane bedrag.
2. Indien de werknemer geen eigen huishouding voert, of deze niet naar de nieuwe woning wordt overgebracht, maar één kamer met gebruikelijke meubilering en stoffering bewoont, wordt hem uitsluitend een onbelaste vergoeding toegekend voor de werkelijk gemaakte herinrichtingskosten tot het maximaal fiscaal toegestane bedrag. Hierbij komt een bedrag van € 68,- voor elk tot het gezin behorend medeverhuizend en ten laste van de werknemer komend kind.
 3. Bij verhuizing van een gezin waarvan beide echtgenoten belanghebbende in de zin van deze regeling zijn, wordt de in dit artikel bedoelde vergoeding slechts aan één van deze belanghebbenden toegekend.
 4. De vergoedingen als hiervoor in (1) en (2) genoemd, worden uitsluitend betaald op basis van daartoe strekkende declaraties, die moeten worden ingediend binnen 3 maanden na de declaratiedatum. Declaraties die niet binnen deze periode zijn ingediend, worden niet vergoed.
 5. Bij beëindiging van het dienstverband op verzoek van de werknemer binnen twee jaar na uitbetaling van de verhuiskostenvergoeding, zal de vergoeding (gedeeltelijk) dienen te worden terugbetaald. Per maand wordt na uitbetaling 1/24 deel van de verhuiskostenvergoeding kwijtgescholden.
- h) Ingeval het Concertgebouworkest van oordeel is dat het dagelijks heen en weer reizen, als bedoeld in bijlage C, artikel 12 lid a), niet in het belang der werkzaamheden is, wordt aan de werknemer een tegemoetkoming verleend in de kosten van een pension, gelegen in of nabij de standplaats, alsmede in de reiskosten voor gezinsbezoek.
- i) De tegemoetkoming bedoeld in lid h) wordt door het Concertgebouworkest aan de werknemer voor de eerste maal voor niet langer dan zes maanden verleend. Het Concertgebouworkest kan deze termijn verlengen. Ingeval de werknemer nalaat al datgene te doen wat redelijkerwijs van hem verwacht mag worden om ten spoedigste passende woonruimte in of (meer) nabij zijn standplaats te verkrijgen, vervalt de tegemoetkoming als bedoeld in lid h).
- j) Indien de werknemer binnen 2 jaar na ontvangst van de vergoeding verhuist naar een verder gelegen woonplaats, dan dient het bedrag pro rata te worden terugbetaald.

Artikel 14 Toeslag BHV

- a) Werknemers die door de werkgever zijn gevraagd zich als bedrijfshulpverlener beschikbaar te stellen, dienen over een geldig diploma Bedrijfshulpverlening te beschikken. Zij zijn bovendien gehouden aan de jaarlijkse bijscholing deel te nemen.
- b) De kosten voor het volgen van de opleiding, de jaarlijkse bijscholing en de eventuele reiskosten komen voor rekening van de werkgever.
- c) De werknemer die aan deze eisen voldoet ontvangt een jaarlijkse toelage van € 195,75 bruto.

Artikel 15 Vergoedingsregeling voor werkzaamheden als lid van het Verenigingsbestuur

- a) Aan VB-leden wordt een toelage van € 150,- bruto per maand toegekend, jaarlijks uit te keren met het salaris van oktober.
- b) De voorzitter ontvangt, naast de onder lid a) bedoelde toelage, een jaarlijkse toelage van € 1.000,- bruto, die eveneens met het salaris van oktober wordt uitbetaald.

Artikel 16 Vergoedingsregeling voor werkzaamheden als lid van de Artistieke Commissie

- a) Aan AC-leden wordt een toelage van € 546,- bruto per jaar toegekend, jaarlijks uit te keren met het salaris van oktober.
- b) De voorzitter ontvangt een jaarlijkse toelage van € 1.000,- bruto die met het salaris van oktober wordt uitbetaald.

Artikel 17 Vergoedingsregeling voor werkzaamheden t.b.v. indeling strijkers

- a) Per strijkersgroep verzorgt een werknemer van de betreffende groep de indeling van de groep.
- b) Voor deze werkzaamheden ontvangt de betreffende werknemer vanuit de strijkersgroepen een toelage van € 150,-- bruto per maand.

Bijlage D Dienstentelling

Artikel 1 Uren dienstverband

Een voltijd dienstverband met het Concertgebouworkest is formeel 38 uur per week (52 weken per jaar), en dat bestaat uit podiumdiensten, reisdiensten, forfaitaire uren en vakantiedagen.

De forfaitaire uren zijn bedoeld voor studie/partijvoorbereiding en een gedeeltelijke compensatie voor onregelmatige diensten, zoals het werken tijdens avonden en weekenden.

Artikel 2 Planning diensten

Het maximum aantal planbare collectieve orkestdiensten in een seizoen van 43 weken bedraagt 365 en hiervan worden 60 diensten gereserveerd als 'reisdienst' (in langere of kortere seizoenen geldt een maximering pro rato).

In de regeling is een bovengrens van maximaal 255 diensten vastgesteld met betrekking tot de reguliere inzetbaarheid en oproepbaarheid van individuele werknemers (tutti musicus met 100% aanstelling).

Indien het orkest zwaardere seizoenen gaat plannen, dan kan de werknemer nooit voor meer dan deze 255 diensten worden ingepland of opgeroepen (behalve 1 volledig programma in het kader van overwerk).

Alle verlofregelingen waardoor een werknemer minder dan 100% gaat werken bv. deeltijd- of seniorenverlof worden gerelateerd aan dit maximum van 255 diensten. Dit betekent dat het deeltijdpercentage in mindering wordt gebracht op 255 diensten en voor een deeltijder met 10% vrijstelling bedraagt het aantal diensten dan 229.

Voor de (plv.) aanvoerders en soloposities zijn specifieke individuele maxima vastgesteld voor de planbare en oproepbare diensten. Zie hiervoor de twee overzichten in artikel 7 en 8 van deze bijlage.

Artikel 3 Reservebeurten en garantievrij

Reservebeurten

De werknemer die in een seizoen niet voor de volle 255 diensten is ingepland kan voor het restant van zijn podiumdiensten worden opgeroepen om een zieke collega te vervangen. Het mag duidelijk zijn dat de werknemer aan deze oproep gehoor dient te geven.

Om dit binnen de groep met elkaar af te stemmen is een systeem van reservebeurten ingevoerd, waarbij degene die in die week boven aan de reservelijst staat ook zal worden opgeroepen (in de praktijk kunnen dit meerdere werknemers zijn bij veel zieken).

Garantievrij

Iedere werknemer heeft, naast de regulier geplande orkestvakanties, de mogelijkheid om per seizoen twee weken 'garantievrij' aan te vragen. In deze garantievrije periode is de werknemer niet inplanbaar, niet inzetbaar en niet oproepbaar. De werknemer is dan dus helemaal vrij.

In de overige weken van het seizoen is de werknemer of ingedeeld, of niet ingedeeld maar wel oproepbaar. De werknemer kan zelf zijn voorkeursperiodes voor garantievrij aangeven (met alternatieve periodes), maar de orkestinspectie beslist over de uiteindelijke toewijzing van de weken.

Artikel 4 Overwerk

Boven op de 255 planbare diensten kan de werknemer in voorkomende gevallen worden verplicht om maximaal 1 volledig programma als overwerk te verrichten. Voor dit overwerk zal diegene worden betaald en de betaling geschiedt conform het geldende remplaçantentarif.

Indien gewenst kan een werknemer ook vrijwillig boven het individuele maximum (+ 1 programma als verplicht overwerk) als remplaçant in het orkest worden ingezet. Maar om overbelasting te voorkomen kan de orkestinspectie dit vrijwillige overwerk beperken.

Artikel 5 Overig

De 60 reisdiensten blijven voor alle werknemers (deeltijd en voltijd) volledig van kracht. Hierop hebben vrijstellingspercentages dus geen invloed. Ook het overwerk van 1 volledig programma geldt voor iedereen en wordt niet beïnvloed door deeltijd- of vrijstellingspercentages.

Formeel geplande groepsrepetities tellen mee binnen de norm van 255 diensten.

Artikel 6 Planningschema

De seizoensplanning is gereed op 1 april voorafgaand aan het betreffende seizoen. Het orkestlid heeft dan tot 1 mei de tijd om een voorkeurperiode voor garantievrij aan de orkestinspectie door te geven (inclusief alternatieve periodes). De individuele seizoensindeling dient uiterlijk op 1 juni voorafgaand aan het betreffende seizoen gereed en gecommuniceerd te zijn.

Artikel 7 Individueel maximum aanvoerders/plaatsvervangend aanvoerders

Individueel maximum	Betreft de volgende functies
224	plv. 1 ^e concertmeester, 1 ^e aanvoerder 2 ^e violen, 1 ^e soloaltviolist, 1 ^e solobassist
230	solocellist
236	aanvoerder 2 ^e violen, soloaltviolist, solobassist
242	2 ^e concertmeester, plv. aanvoerder 2 ^e violen, 2 ^e plv. aanvoerder 2 ^e violen, plv. soloaltviolist, 2 ^e plv. altviolist, plv. solocellist, 2 ^e plv. solocellist, plv. solobassist, 2 ^e plv. solobassist

In al deze gevallen kan worden verplicht tot 1 programma overwerk en blijven de 60 reisdiensten onverminderd van kracht.

Artikel 8 Individuele maximum overige soloblazers, soloposities en bijzondere instrumenten

Teneinde een betere toepassing van de oproepbaarheid van de soloblazers te verkrijgen en om de resterende soloposities en enkelvoudig bezette (blazers)posities garantievrij te kunnen bieden (er is immers geen vervanging binnen de groep beschikbaar), gelden de onderstaande maxima.

Individueel maximum	Betreft de volgende functies
224	solofluitist, solohoboïst, soloklarinettist, solofagottist, solohoornist, solotrompettist, solotrombonist, soloharpist, solopaukenist, solotubaïst
236	soloslagwerker, piccoloïst, althoboïst, contrafagottist, esklarinettist, basklarinettist
242	2 ^e blazers

Ook in deze gevallen kan worden verplicht tot 1 programma overwerk en blijven de 60 reisdiensten onverminderd van kracht.

Bijlage E Verzekering instrumenten

Artikel 1

Voor rekening van de werkgever zijn verzekerd (All Risk met werelddekking volgens clause G 13 van de vereniging van transportassuradeuren) :

- Alle instrumenten in (gedeeld) eigendom van de Stichting Donateurs die in bruikleen worden gegeven aan de werknemer.
- Alle instrumenten in eigendom van de werknemer die met enige regelmaat door de werknemer worden gebruikt ten behoeve van de werkzaamheden bij het orkest.
- Alle strijkstokken in eigendom van de werknemer-strijker die met enige regelmaat door de werknemer worden gebruikt ten behoeve van de werkzaamheden bij het orkest.

Artikel 2

Tot de in artikel 1 van deze bijlage genoemde instrumenten worden tevens geacht te behoren de foedraals c.q. instrumentenkisten alsmede de losse onderdelen van de instrumenten.

Artikel 3

De verzekering is van toepassing op de maximaal getaxeerde waarde van elk instrument.

Artikel 4

Tot de verzekering van instrumenten in eigendom van de werknemer als bedoeld in de voorgaande artikelen wordt niet overgegaan, tenzij door de werknemer de hieronder genoemde bescheiden zijn overlegd:

- Een taxatierapport van een door de werkgever erkend taxateur
- Een verklaring of en zo ja, tot welk bedrag, tegen welk risico en bij welke maatschappij hij het instrument heeft verzekerd.

Artikel 5

Kosten gemaakt wegens (her-)taxatie van instrumenten die eigendom zijn van de werknemer komen ten hoogste eenmaal per twee jaar volledig, dan wel eenmaal per jaar voor 50% voor rekening van de werkgever, mits deze taxatie geschiedt door een door de werkgever erkend taxateur.

Taxatiekosten van instrumenten in bezig van de Stichting Donateurs komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 6

De werknemer heeft het recht de in de artikel 1 tot en met 4 van deze bijlage genoemde verzekering op eigen kosten aan te vullen.

Artikel 7

Indien een werknemer zijn instrument zelf reeds All Risk heeft verzekerd en hij deze verzekering wil aanhouden, wordt hem een vergoeding verleend tot een bedrag dat de werkgever zou hebben betaald, mits door de werknemer de in artikel 4 van deze bijlage genoemde bescheiden zijn overlegd.

Artikel 8

De werkgever aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade voortvloeiende uit beschadiging of verlies van instrumenten van werknemers, voor deze het verzekerde bedrag te boven gaan.

Artikel 9

Tenzij de polis anders voorschrijft, dient binnen drie dagen na het ontstaan van de schade, de schademelding schriftelijk aan de orkestinspectie of directie te worden doorgegeven met overlegging van de nodige bewijsstukken. Noodzakelijke reparaties worden eerst uitgevoerd na verkregen toestemming van de directie.

Artikel 10

In geval van een ongunstig schadeverloop (schadepatroon) kan er voor de werknemer een verzekering met een eigen risico worden afgesloten.

Artikel 11

Andere door de werknemer te gebruiken instrumenten - niet vallend onder de artikelen 1 tot en met 3 van deze bijlage - kunnen, zulks ter beoordeling van de werkgever, voor rekening van de werknemer door de werkgever worden verzekerd. De hieraan verbonden taxatiekosten zijn voor rekening van de werknemer.

Bijlage F Verlofregelingen

Artikel 1 Buitengewoon Verlof

De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris in de volgende gevallen, waarbij het zoveel mogelijk de bedoeling is om deze verlofdagen binnen 1 productieweek op te nemen en de verlofdagen moeten vooraf en tijdig met de orkestinspectie worden besproken:

- | | | |
|----|--|--|
| a) | Ondertrouw | 1 dag |
| b) | Huwelijk | 4 dagen aaneensluitend, inclusief de huwelijksdag, |
| c) | Huwelijk van bloed en aanverwanten in de 1ste of 2de graad, indien dit huwelijk wordt gesloten in zijn woonplaats of standplaats.
Indien dit huwelijk wordt gesloten buiten de woon- of standplaats. | 1 dag

Ten hoogste 2 dagen, |
| d) | Geregistreerd partnerschap | 2 dagen, |
| e) | Overlijden van de echtgeno(o)t(e)/partner of eigen, stief- of pleegkind | de dag van overlijden t/m de dag na de begrafenis of crematie |
| f) | Overlijden van ouder of schoonouder, stief- of pleegouders of aangehuwde kinderen
Indien de werknemer belast is met de regeling van de uitvaart | 2 dagen

de dag van overlijden t/m de dag na de begrafenis of crematie |
| g) | Overlijden van grootouder, broer of zwager, zuster of schoonzuster | 2 dagen |
| h) | 25-jarig en 40-jarig huwelijk | 1 dag |
| i) | 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk der ouders, grootouders of schoonouders, stief- of pleegouders | 1 dag |
| j) | 25- en 40-jarig dienstverband | 1 dag |
| k) | Verhuizing | 2 dagen per kalenderjaar, |
| l) | Voor het proefspelen, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden en voor zover de belangen van het orkest hierdoor niet ernstig worden geschaad | Voor de voor dat proefspel benodigde tijd tot een maximum van 3 dagen per seizoen, |
| m) | Voor het voldoen aan wettelijke en/of persoonlijke verplichtingen buiten zijn schuld, die niet buiten de werktijd kunnen plaatsvinden | de daarvoor benodigde tijd |
| n) | Voor het hier te lande verrichten van bezigheden verband houdende met adoptie | ten hoogste 5 dagen per kind |
| o) | In alle andere gevallen, waarin de werknemer door zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, zal de directie beoordelen of hiervoor betaald of onbetaald verlof aan de orde is, mits dit niet valt onder de regeling | |

kortdurend en/of langdurend zorgverlof, dan wel calamiteitenverlof.

Artikel 2 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd (calamiteitenverlof), wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:

- a) Onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen;
- b) Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
- c) Een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
- d) De uitoefening van het actief kiesrecht.

Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:

- a) De bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- b) Het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn;
- c) Spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van de personen, bedoeld in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg;
- d) Noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen, bedoeld in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg.
- e) Bij samenloop met het kortdurend zorgverlof eindigt het calamiteitenverlof na 1 dag.

Artikel 3 Kortdurend zorgverlof

- a) De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 Wet arbeid en zorg.
- b) Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeiduur per week (= 2 productieweken). De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
- c) De werknemer meldt vooraf (indien voorafgaand niet mogelijk is, zo spoedig mogelijk) aan de werkgever dat hij het kortdurend zorgverlof nodig heeft inclusief een opgave van de reden. Bij die melding geeft de werknemer ook de omvang, de wijze van opnemings en de vermoedelijke duur van het verlof aan.
- d) Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever kenbaar maakt dat zij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De werkgever zoekt voor de invulling van dit artikel aansluiting bij de binnen het Concertgebouworkest geldende deeltijdregeling.
- e) De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 Wet arbeid en zorg.
- f) Gedurende het verlof heeft de werknemer recht op doorbetaling van zijn salaris conform artikel 5:6 en 5:7 Wet arbeid en zorg d.w.z. 70% van het maandsalaris.

- g) Het opnemen van verlof op grond van dit artikel schort het verloop van andere vormen van verlof die de werknemer mogelijk geniet, niet op.

Artikel 4 Langdurend zorgverlof

- a) De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van salaris voor de verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is, dan wel de noodzakelijke verzorging van een persoon die ziek of hulpbehoevend is, een en ander als bedoeld in artikel 5:9 Wet arbeid en zorg.
- b) Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
- c) Het verzoek en afwijzing van verlof geschiedt conform artikel 5:11 Wet arbeid en zorg, waarbij in ieder geval geldt dat de werknemer het verzoek om verlof tenminste twee weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk bij de werkgever indient onder opgave van de reden, de persoon die verzorging behoeft, het tijdstip van ingang, de omvang, de voorgenomen duur het van het verlof en de spreiding.
- d) Het Concertgebouworkest willigt het verzoek om verlof van de werknemer in, tenzij hij tegen het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De werkgever zoekt voor de invulling van dit artikel aansluiting bij de binnen het Concertgebouworkest geldende deeltijdregeling.
- e) Het verlof gaat niet in voordat tenminste twee weken zijn verstreken nadat de werknemer het verzoek om verlof bedoeld in c) heeft ingediend, tenzij de werkgever instemt met een eerder ingangstijdstip.
- f) Het verlof eindigt met het verstrijken van de duur waarvoor het verlof is verleend, door overlijden van degene voor wie het verlof is aangevraagd of doordat de levensbedreigende situatie niet meer bestaat.
- g) Aangezien het voor werknemers niet wenselijk is om halverwege een productieweek het langdurend zorgverlof in te laten gaan of te eindigen, zal altijd in overleg met de orkestinspectie gekeken worden hoe dit feitelijk wordt afgesproken.
- h) Voor zover in dit artikel niet nader is bepaald, gelden de voorschriften van artikel 5:9 t/m 5:14 Wet arbeid en zorg.
- i) Het opnemen van verlof op grond van dit artikel schort het verloop van andere vormen van verlof die de werknemer mogelijk geniet, niet op.

Artikel 5 Zwangerschap- en bevallingsverlof

- a) Aan de vrouwelijke werknemer worden in totaal 16 weken zwangerschap- en bevallingsverlof toegekend.
- b) Voor aanvang van het zwangerschap- en bevallingsverlof dient de werknemer ter staving van haar zwangerschap, een zwangerschapsverklaring van een verloskundige of gynaecoloog te overleggen. Deze zwangerschapsverklaring dient uiterlijk in de zesde maand van de zwangerschap aan de afdeling P&O te worden afgegeven.
- c) De werknemer kan het verlof doen ingaan tussen de 6e en de 4e week voor de vermoedelijke datum van de bevalling. Het zwangerschapsverlof dient tenminste 4 weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling aan te vangen (of vanaf 8 weken voor die dag, als het een zwangerschap van meer dan één kind betreft). Als men eerder dan 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum arbeidsongeschikt wordt dan gaat het verlof ook eerder in (maar nooit eerder dan 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum (c.q. 10 weken, als het een zwangerschap van meer dan één kind betreft).

- d) Indien gedurende de zwangerschap ten behoeve van een tournee dient te worden gereisd, behoudt de directie zich het recht voor zich te laten adviseren door de medisch adviseur omtrent het al dan niet meegaan van de betreffende werknemer op tournee. De uitspraak van de directie hieromtrent is bindend.
- e) Vanaf zes weken (of vanaf 10 weken als het een zwangerschap van meer dan één kind betreft) voor de uitgerekende datum is het een werknemer niet meer toegestaan om mee op tournee te gaan.
- f) Het restant van het totale verlof van 16 weken wordt genoten na de werkelijke bevallingsdatum. De duur daarvan zal derhalve variëren van 10 tot 12 weken, afhankelijk van het moment waarop het verlof tijdens de zwangerschap is ingegaan.
- g) Na 6 weken waarop het bevallingsverlof is ingegaan, kan de vrouwelijke werknemer verzoeken het bevallingsverlof op te delen en op te nemen gedurende een tijdvak van 30 weken (te beginnen vanaf de dag nadat het bevallingsverlof is opgedeeld). Het verzoek moet worden gedaan uiterlijk binnen 3 weken na de datum van bevalling. De directie stemt uiterlijk binnen twee weken na het verzoek met het verzoek in, tenzij zich een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang verzet.
- h) Aangezien het voor werknemers niet wenselijk is om halverwege een productieweek het zwangerschapsverlof in te laten gaan of het bevallingsverlof te laten eindigen, zal altijd in overleg met de orkestinspectie gekeken worden hoe dit feitelijk wordt afgesproken.
- i) Voor zover in dit artikel niet anders is bepaald, zijn de bepalingen met betrekking tot zwangerschapsverlof van de Wet arbeid en zorg van toepassing.

Artikel 6 Adoptieverlof

- a) De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op verlof met behoud van loon.
- b) Het recht op verlof in verband met adoptie bestaat gedurende een tijdvak van 26 weken en bedraagt ten hoogste 4 aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf 4 weken voor de eerste dag dat de feitelijke opname ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangeduid in een door de werknemer aan het Concertgebouworkest overlegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen. De werknemer kan verzoeken het verlof te spreiden gedurende een tijdvak van 26 weken. De werkgever kan dit verzoek afwijzen, als zich daartegen zwaarwegende bedrijfsbelangen verzetten.
- c) Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.
- d) De werknemer meldt aan het Concertgebouworkest het opnemen van het verlof in verband met adoptie zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten toegevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.
- e) Het in dit artikel onder a) t/m d) bepaalde (mutatis mutandis), alsmede de artikelen 3:3, tweede lid, 3:4 en 3:5 Wet arbeid en zorg zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, onder d) Wet arbeid en zorg.

Artikel 7 Kraam- en partnerverlof

- a) Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor 2 dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten (kraamverlof). Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.
- b) Het kraamverlof kan met maximaal 3 dagen worden uitgebreid, zij het dat deze periode verlof betreft zonder behoud van loon (partnerverlof). Dit partnerverlof kan gespreid worden opgenomen in een tijdvak van vier weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont. Een voornemen om partnerverlof op te nemen moet uiterlijk 4 maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof bij het Concertgebouworkest worden gemeld. Het partnerverlof wordt in

minderung gebracht op het door de werknemer op te nemen ouderschapsverlof als in artikel 8 hierna bedoeld.

Artikel 8 Ouderschapsverlof

- a) Ouders van kinderen tot 8 jaar hebben recht op onbetaald ouderschapsverlof. Iedere werknemer komt hiervoor in aanmerking. Het recht op ouderschapsverlof geldt niet alleen voor ouders die tot een kind in familierechtelijke relatie staan (vader en moeder), maar ook voor mannen en vrouwen die niet de vader en moeder zijn, maar wel op hetzelfde adres wonen, en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als een eigen kind op zich hebben genomen. Dit moet blijken uit een verklaring uit het bevolkingsregister. Om vast te stellen of iemand recht heeft op ouderschapsverlof, is de gezinssituatie op de ingangsdatum van het verlof bepalend. Het ouderschapsverlof moet zijn begonnen en de periode waarvoor het verlof wordt aangevraagd moet zijn verstreken, voordat het kind 8 jaar wordt.
- b) Tijdens het verlof blijft de arbeidsovereenkomst onveranderd van kracht. De opbouw van zowel het aantal dienstjaren, als van de opgebouwde pensioenrechten loopt gewoon door. Tijdens de verlofperiode worden geen vakantierechten opgebouwd.
- c) Het totaal aantal uren ouderschapsverlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft, bedraagt 26 maal de arbeidsduur per week.
- d) Over de invulling van het verlof worden in onderling overleg afspraken gemaakt. Gelet op de wijze waarop de werkzaamheden van het orkest bij het Concertgebouworkest zijn ingericht, brengt het zwaarwegend bedrijfsbelang van het Concertgebouworkest mee, dat de opname van het verlof verspreid geschiedt over een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 maanden. Het bedrijfsbelang van het Concertgebouworkest brengt voorts met zich mee dat het verlof zo dient te worden gespreid, dat de werknemer bij alle op hem van toepassing zijnde onderdelen van een (reeks) concert(en) (waaronder de repetities, concerten, cd-opnames) met hetzelfde programma, inclusief de daarbij behorende voorbereidingstijd geheel aanwezig of geheel afwezig is.
- e) Het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen moet voor 1 februari van ieder jaar – voor het begin van het seizoen waarin het verlof ingaat - worden gedaan bij de directie onder vermelding van de periode waarin het verlof wordt gewenst en van de gewenste spreiding van het verlof. Als de wens op ouderschapsverlof dan nog niet bekend is, dan kan een verzoek in uitzonderingsgevallen op een later moment worden ingediend, maar tenminste 4 maanden van te voren onder vermelding van de periode waarin het verlof wordt gewenst en van de gewenste spreiding van het verlof, waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden moet worden met de reeds gemaakte indeling voor het lopende seizoen.
- f) De directie kan, na overleg met de werknemer, tot 4 weken voordat het verlof ingaat de door de werknemer gewenste invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang wijzigen.
- g) De werknemer kan verzoeken om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van onvoorziene omstandigheden. De directie kan dat verzoek afwijzen wanneer zich een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang hiertegen verzet. Als de directie instemt met het verzoek wordt het recht op verlof opgeschort. De directie hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek.
- h) Voor zover in dit artikel niet anders is bepaald, zijn de bepalingen met betrekking tot ouderschapsverlof van de Wet arbeid en zorg van toepassing.

Artikel 9 Seniorenverlof

- a) **Uitgangspunten**
Het Concertgebouworkest ziet het als zijn taak als goed werkgever om instrumenten in te zetten die faciliteren dat ook oudere werknemers in goede gezondheid hun werkzaamheden als orkestlid kunnen blijven uitoefenen. In dat verband is deze seniorenregeling opgesteld. Deze regeling houdt in dat het voor oudere werknemers mogelijk is het aantal te verrichten diensten per seizoen te verminderen. Het aantal diensten dat minder wordt verricht, wordt "seniorenverlof" genoemd. Daarnaast kunnen individuele afspraken worden gemaakt (zie onder punt g).

b) Voor wie geldt deze regeling?

Deze regeling geldt voor werknemers die de leeftijd hebben bereikt van 10 volle jaren vóór de voor hen geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Gebruikmaking van deze regeling staat voor deze groep open vanaf de eerste dag van het seizoen waarin de werknemer de leeftijd bereikt van 10 volle jaren vóór de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

c) Omvang van het seniorenverlof

De omvang van het seniorenverlof is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer en wel als volgt:

Leeftijd	Seniorenverlof per seizoen
10 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd	8 diensten
9 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd	8 diensten
8 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd	8 diensten
7 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd	13 diensten
6 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd	18 diensten
5 t/m 3 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd	23 diensten
2 en 1 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd	28 diensten

Voor deeltijders geldt deze regeling naar rato van de omvang van het dienstverband.

d) Flexibele invulling van seniorenverlof

De werknemer kan het seniorenverlof desgewenst gedeeltelijk sparen. Hiermee wordt bedoeld dat de werknemer jaarlijks maximaal de helft van het seniorenverlof kan sparen, en het gespaarde verlof in het laatste jaar voor zijn pensionering in zijn geheel kan opnemen.

e) Bekostiging en financiële gevolgen van het verlof

Het seniorenverlof heeft geen gevolgen voor het salaris, noch de pensioengrondslag van de werknemer.

De werknemer bouwt over de periode van seniorenverlof geen vakantiedagen op.

f) Overige voorwaarden voor het seniorenverlof

De werknemer die gebruik wil maken van het verlof dient uiterlijk voor 1 februari van ieder jaar voor het begin van het seizoen waarin de aanspraak ontstaat, schriftelijk te melden aan de directie dat hij aanspraak wil maken op dit verlof en in welke vorm.

Een verzoek om seniorenverlof kan (gedeeltelijk) afgewezen worden door de directie, na overleg met het VB, indien zwaarwegende artistieke belangen dit rechtvaardigen. De werknemer kan dan op een later tijdstip in het betreffende seizoen alsnog aanspraak maken op het niet opgenomen verlof. Indien de werknemer niet maximaal is ingeroosterd, dan is het seniorenverlof van toepassing op de partituurvrije periode.

Als de werknemer tijdens het opnemen van seniorenverlof ziek wordt, blijft het verlof doorlopen (geen opschortende werking).

Omdat het verlof dient voor taakverlichting in de vorm van vermindering van het aantal podium- en reisdiensten, is het aan de werknemer niet toegestaan tijdens dit verlof vergelijkbare werkzaamheden te verrichten buiten het Concertgebouworkest.

g) Overige, individuele afspraken

Behalve het opnemen van seniorenverlof kunnen tussen het Concertgebouworkest en de werknemer individuele afspraken worden gemaakt die gericht zijn op taakverlichting. Die afspraken kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op geen of beperkte deelname aan buitenlandse tournees, indeling op alleen bepaalde programma's, en het terugtreden in functie als bedoeld in artikel 14 van de AR (al dan niet in combinatie met het opnemen van seniorenverlof).

Artikel 10 Onbetaald verlof

a) Algemeen

1. De werkgever kan de werknemer op diens verzoek verlof van langere duur verlenen voor een zgn. periode van onbetaald verlof. Onder onbetaald verlof wordt verstaan een periode van onbetaald verlof gedurende maximaal 26 aaneengesloten weken.

2. De reden waarom de werknemer onbetaald verlof wil opnemen, is voor toekenning daarvan niet van belang.
3. De werkgever stelt geen eisen aan de invulling van het onbetaald verlof, maar verwacht dat de werknemer na afloop van het onbetaald verlof energiek, gezond en speelklaar terugkeert bij het Concertgebouworkest.
4. Na afloop van het onbetaald verlof keert de werknemer terug in zijn eigen functie met dezelfde arbeidsomvang en arbeidsvoorwaarden zoals die direct voorafgaande aan het verlof golden.

b) Duur

1. Onbetaald verlof wordt verleend voor een periode van maximaal 26 aaneengesloten weken en minimaal 4 aaneengesloten weken per 7 jaar.
2. Het onbetaald verlof moet in één keer en ononderbroken worden opgenomen. Het is niet mogelijk het verlof te spreiden of in deeltijd op te nemen.
3. Het onbetaald verlof kan opgenomen worden in twee perioden nl.:
 - * vanaf 1 augustus (aanvang seizoen) t/m 31 december van een kalenderjaar
 - * vanaf 1 januari t/m 30 juni (einde seizoen) van een kalenderjaar.
4. Het is de werknemer bekend dat het Concertgebouworkest in zijn planning en indeling van de werkzaamheden rekening heeft gehouden met de volledige duur van het overeengekomen verlof. Indien de werknemer het verlof vroegtijdig afbreekt, bestaat dan ook geen aanspraak op tewerkstelling voor de resterende duur van het door hem afgebroken verlof, tenzij partijen anders overeenkomen. Wordt dergelijke tewerkstelling overeengekomen, dan kan de werknemer de resterende duur van het door hem afgebroken verlof niet alsnog op een later tijdstip genieten.
5. Het onbetaald verlof kan niet in combinatie met andere vormen van betaald of onbetaald verlof worden opgenomen.

c) Arbeidsvoorwaarden

Over de uren dat het onbetaald verlof wordt genoten, heeft de werknemer geen recht op continuering van zijn arbeidsvoorwaarden, behoudens voor zover in deze regeling anders is bepaald. De werknemer kan dus (onder andere) geen aanspraak maken op doorbetaling van salaris of opbouw van vakantietoelage. Ook worden geen vakantiedagen opgebouwd. Eventuele bijkomende uitkeringen over het jaar waarin het onbetaald verlof is opgenomen, worden pro rata gekort met inachtneming van de periode waarover verlof is genoten. Vergoedingen, zoals reiskostenvergoeding en andere vergoedingen voor kosten die niet meer worden gemaakt, worden stopgezet met ingang van de ingangsdatum van het onbetaald verlof. De werknemer blijft over de periode van het onbetaald verlof wel op gelijkblijvende voorwaarden deelnemen aan de pensioenregeling.

d) Aanvraag en toekenning

1. Om in aanmerking te komen voor onbetaald verlof moet de werknemer tenminste 7 jaar onafgebroken bij het Concertgebouworkest in dienst zijn.
2. Onbetaald verlof moet tenminste voor 1 februari van ieder jaar voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum in het volgende seizoen schriftelijk bij de directie worden aangevraagd.
3. Het Concertgebouworkest wil het verzoek om verlof van de werknemer in, tenzij hij tegen het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De werkgever zoekt voor de invulling van deze bepaling aansluiting bij de binnen het Concertgebouworkest geldende deeltijdregeling.
4. Bij toekenning van onbetaald verlof maken de werkgever en de werknemer in elk geval schriftelijk afspraken over de wijze van invulling en opname van het verlof en de duur van het verlof.

e) Arbeidsongeschiktheid tijdens het onbetaald verlof.

1. 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.
2. De werknemer maakt aan de werkgever zo spoedig mogelijk melding van zijn arbeidsongeschiktheid.
3. 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 bepalingen uit hoofde van de Wet Verbetering Poortwachter.

Artikel 11 Vakbondsverlof

De directie zal, als de omstandigheden dit naar haar mening toelaten, op verzoek van een vakvereniging waarvan het betrokken orkestlid lid is, aan een orkestlid verlof met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:

- a) Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare activiteiten.
- b) Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst met een maximum van 8 dagen per jaar.
- c) Het verzoek om vrijaf voor een onder lid a) en/of b) van dit artikel bedoelde activiteit(en) zal door de vakvereniging schriftelijk en tijdig bij de werkgever dienen te worden ingediend.

Artikel 12 VB/AC-verlof

De directie zal waar mogelijk de leden van het VB en de AC vrijstelling van dienst verlenen om groepsgebonden scholings- en/of vormingscursussen bij te wonen.

Specifiek voor het VB geldt dat dit gerealiseerd wordt doordat zij die groepsgebonden scholing jaarlijks plannen in een collectieve orkestvrije week en ter compensatie daarvan individueel een 3^e garantievrije week per seizoen krijgen. Indien zij geen groepsgebonden scholing volgen, dan is in dat seizoen een 3^e garantievrije week niet van toepassing.

Artikel 12 Aanvraag verlof

Elke vorm van verlof, met uitzondering van zwangerschapsverlof, dient apart aangevraagd te worden bij de directie, met daarbij aangegeven welke vorm van verlof het betreft en verder aangevuld met de gegevens die in die specifieke regeling genoemd worden.

Artikel 13 Afwijzingen

De directie is gehouden een afwijzing van een verzoek tot buitengewoon verlof schriftelijk gemotiveerd ter kennis van de betreffende werknemer te brengen mits deze het verzoek tijdig en gemotiveerd heeft ingediend.

Bijlage G Deeltijdregeling

Artikel 1 Achtergrond

Waarom deze regeling?

Op grond van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) kan een werknemer een verzoek doen om minder of meer (echter nooit meer dan 100%) te werken. De WAA neemt als uitgangspunt dat aanvragen van werknemers voor vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur in beginsel worden gehonoreerd, tenzij er specifieke bedrijfs- of dienstbelangen zijn die zich tegen inwilliging van een dergelijk verzoek verzetten.

Gelet op de specifieke aard en functie van het Concertgebouworkest, waar het belang van het handhaven en hooghouden van het artistieke niveau evident is, en de werknemers bovendien meer dan in het algemeen een unieke functie vervullen, is behoefte aan een regeling waarmee een op het Concertgebouworkest toegesneden invulling kan worden gegeven aan de algemene kaders die de WAA biedt.

In deze regeling is daarom vastgelegd op welke wijze een dergelijk verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur moet worden gedaan, en welke bedrijfsbelangen binnen het Concertgebouworkest zodanig zwaarwegend zijn dat die kunnen leiden tot afwijzing van het verzoek.

Artikel 2 Toepasselijkheid van deze regeling

Op wie is deze regeling van toepassing?

Deze regeling geldt voor werknemers met een full time arbeidsomvang die in dienst zijn van het Concertgebouworkest en die niet de functie van 1e concertmeester of 1e solocellist vervullen.

Artikel 3 Procedure voor het doen van een verzoek om aanpassing arbeidsduur

Doel van dit artikel

Dit artikel regelt de procedure van een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur. De inhoudelijke beoordeling van het verzoek wordt nader omschreven in artikel 4.

Wie kan een verzoek doen?

Een werknemer op wie deze regeling van toepassing is kan een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsduur indien hij/zij tenminste een jaar voor de beoogde ingangsdatum van de aanpassing in dienst is van het Concertgebouworkest.

Hoe wordt een verzoek ingediend?

Verzoeken kunnen jaarlijks en dienen schriftelijk vóór 1 februari van enig jaar te worden ingediend bij de manager P&O.

Verzoeken die ná 1 februari van enig jaar worden ingediend, worden niet in behandeling genomen.

Wat moet er in het verzoek staan?

In het verzoek geeft de werknemer aan:

- het gewenste tijdstip van ingang;
- de voorkeur voor de spreiding van het resterende aantal podiumdiensten over de twee seizoenen waarop het verzoek betrekking heeft (zie voor beide onderdelen ook hierna in artikel 4).

Wanneer een verzoek niet alle hiervoor genoemde relevante feiten vermeldt, zal de manager P&O de werknemer daarvan op de hoogte stellen. De werknemer wordt daarbij in de gelegenheid gesteld het verzoek op die punten aan te vullen. Wanneer de werknemer niet binnen één week na daartoe in de gelegenheid te zijn gesteld, het verzoek aanvult, wordt het niet in behandeling genomen.

Wat gebeurt er daarna?

Na ontvangst van het verzoek neemt de manager P&O contact op met de werknemer, en wordt het verzoek nader mondeling besproken. In dat overleg heeft de werknemer de gelegenheid het verzoek desgewenst nader toe te lichten. De inhoud van dit overleg wordt door de manager P&O ingebracht in de commissie als hierna bedoeld.

Wie beslist er over het verzoek?

De algemeen directeur beslist over een verzoek nadat hij zich door een commissie heeft laten adviseren. In deze commissie hebben zitting: de adjunct-directeur Artistieke Zaken, de voltallige orkestinspectie, de voorzitter van het Verenigingsbestuur en de manager P&O.

Uiterlijk op 1 april van het betreffende jaar informeert de manager P&O de verzoeker mondeling en schriftelijk over het door de algemeen directeur genomen besluit.

Artikel 4 Besluit over een verzoek om aanpassing arbeidsduur

Doel van dit artikel

Dit artikel regelt de wijze waarop inhoudelijk op het verzoek wordt beslist.

Hoe beslist de directie?

De algemeen directeur kent het verzoek toe, voor zich daartegen geen zwaarwegende bedrijfsbelangen verzetten (zie hierna in artikel 6).

Wat is het uitgangspunt voor de vaststelling van de full time arbeidsomvang?

Op grond van de Arbeidsvoorwaardenregeling is het maximum aantal podiumdiensten bepaald op 305 per seizoen (de full time arbeidsomvang). Op grond van de diensttellingsregeling is het maximale aantal feitelijke podiumdiensten dat op jaarbasis geldt voor orkestleden vastgesteld op 255. Dit feitelijke maximum aantal podiumdiensten zal als uitgangspunt gelden bij de bepaling van de omvang van de functie, alsmede van de aanpassing daarvan, in het kader van deze regeling. De incidentele overwerkdiensten blijven daarbij buiten beschouwing.

Voor enkele orkestleden op wie deze regeling van toepassing is, geldt een lager feitelijk aantal podiumdiensten op jaarbasis. Artikel 7 bevat voor hen een specifieke regeling.

Duur van het besluit

Toewijzing van een verzoek geschiedt voor een periode van minimaal en maximaal twee jaar.

De ingangsdatum van de aanpassing is altijd eenmaal per twee seizoenen, en uitsluitend per de aanvangsdatum van het eerste seizoen van de betreffende periode.

Wanneer een verzoek niet is gehonoreerd, kan de werknemer een jaar later een hernieuwd verzoek doen.

Artikel 5 Vermeerdering arbeidsduur

Het feitelijke maximum aantal podiumdiensten per jaar als in het voorgaande artikel bedoeld wordt mede bepaald door wat door het Concertgebouworkest als maximaal toelaatbare werkbelasting wordt beschouwd, gelet op de specifieke omstandigheden waaronder orkestleden bij het Concertgebouworkest hun werkzaamheden uitvoeren. In verband daarmee is het niet mogelijk een verzoek te doen tot vermeerdering van de arbeidsomvang.

Artikel 6 Vermindering arbeidsduur

Uitgangspunt

Uitgangspunt bij de beoordeling van ieder verzoek tot vermindering van de arbeidsduur is dat honorering van het verzoek niet mag leiden tot aantasting van het evidente belang van handhaving van het artistieke niveau van het Concertgebouworkest. Alle verzoeken zullen, voor zij betrekking hebben op het tijdstip van ingang daarvan en de omvang van de aanpassing, daarom aan dit uitgangspunt worden getoetst. Dit uitgangspunt is, met inachtneming van de wettelijke voorschriften, als volgt nader uitgewerkt.

Welke aspecten spelen een rol?

Bij een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur worden bij de toelichting op de wet als voorbeeld genoemd van belangen die als zwaarwegend bedrijfsbelang kunnen gelden:

- problemen bij de herbezetting van vrijgekomen uren (werkzaamheden);
- problemen van roostertechnische aard;
- specifieke (aanwezigheids)vereisten die aan bepaalde functies kunnen worden gesteld.

Gelet op de specifieke situatie van het Concertgebouworkest zullen, naast de hiervoor genoemde belangen, bij elk verzoek voorts de volgende aspecten worden meegewogen:

- het aantal verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur op zichzelf, en in combinatie met het aantal in deeltijd werkende werknemers binnen een instrumentengroep;

- vervangbaarheid van de werknemer binnen de instrumentengroep/het orkest;
- de (on)mogelijkheden van herbezetting van openvallende diensten.

"Om en om"

Bij de beoordeling van een verzoek zal tevens worden gezien in hoeverre binnen de instrumentengroep waarin een werknemers werkzaam is, andere werknemers zijn die (ook) een verzoek om aanpassing hebben gedaan, dat nog niet eerder is gehonoreerd. Het Concertgebouworkest hanteert daarbij als uitgangspunt dat verzoeken zo veel mogelijk "om en om" worden gehonoreerd, en wel zo, dat de omstandigheid dat werknemers uit dezelfde instrumentengroep om aanpassing van hun arbeidsduur hebben verzocht, en die verzoeken nog niet eerder zijn gehonoreerd, aanleiding kan zijn tot afwijzing van het verzoek van de werknemer die een herhaald verzoek heeft ingediend.

"Wie het eerst komt, het eerst maalt"

Wanneer er meer verzoeken zijn dan op grond van deze Regeling binnen een instrumentengroep kunnen worden toegewezen, kan daarnaast en daarna het uitgangspunt "wie het eerst komt die het eerst maalt" worden toegepast. Daarbij is de datum waarop een volledig verzoek is ingediend bepalend.

Aantal deeltijders

Tot slot wordt bij de beoordeling van een deeltijdverzoek het aantal deeltijdorkestleden per instrumentengroep meegewogen in verband met de eventuele aantasting van het artistieke niveau.

Spreiding van de podiumdiensten over het seizoen

De algemeen directeur bepaalt de spreiding van het aantal podiumdiensten per seizoen na overleg met de betrokken werknemer door de orkestinspectie. Als uitgangspunt geldt daarbij dat de werknemer bij alle op hem of van haar van toepassing zijnde onderdelen van een reeks concerten met hetzelfde programma aanwezig moet zijn. De spreiding van het aantal werkzaamheden zal over een heel seizoen worden vastgesteld. Teveel of te weinig verrichte werkzaamheden kunnen in principe in het volgend seizoen (of volgende periode) worden gecompenseerd.

In verband met het hiervoor genoemde belang van handhaving van het artistieke niveau is vermindering van het aantal uren per week binnen het Concertgebouworkest niet mogelijk.

Tot slot

Aanpassing van de arbeidsduur geschiedt altijd binnen de functie die reeds door de werknemer wordt verricht.

Artikel 7 Maximum en minimum percentage vermindering arbeidsduur

Minimum en maximum vermindering van de arbeidsduur

Werknemers zonder de toelage A of B kunnen ofwel 10% ofwel 20% vermindering van arbeidsduur aanvragen (andere percentages zijn om redenen van toepasbaarheid niet toegestaan). Op deze wijze resteert een aanstellingspercentage van 90% respectievelijk 80% (van 255 feitelijke podiumdiensten), zodat op jaarbasis aldus een oproepbaarheid van 229 respectievelijk 204 podiumdiensten resteert. De incidentele overwerkdiensten blijven daarbij buiten beschouwing. Het salaris wordt met dit percentage neerwaarts aangepast.

Werknemers met toelage A of B die een functie hebben waarvan de arbeidsomvang minder is dan 255 feitelijke podiumdiensten per seizoen (zie bijlage D artikel 7), kunnen 10% vermindering van arbeidsduur aanvragen (andere percentages zijn om redenen van toepasbaarheid niet toegestaan). Op deze wijze resteert op jaarbasis een oproepbaarheid van 90% van de bij hun functie behorende arbeidsomvang – geteld in diensten. De incidentele overwerkdiensten blijven hierbij buiten beschouwing. Het salaris wordt met dit percentage neerwaarts aangepast.

Waarom dit minimum en dit maximum?

Een gereduceerd dienstverband tot minimaal 90% van de kleinste reguliere arbeidsomvang van een werknemer met toelage A of B, of tot minimaal 80% van de arbeidsomvang van een werknemer zonder toelage A of B biedt nog voldoende mogelijkheden de ensemblecultuur te handhaven: een dergelijke werktijdvermindering kan roostertechisch worden opgevangen, zonder dat de artistieke kwaliteit van de instrumentengroep, en daarmee het gehele orkest, onaanvaardbaar geweld wordt aangedaan. Daarmee wordt het artistieke niveau van het Concertgebouworkest zo min mogelijk geschaad, terwijl tegelijkertijd aan de redelijke belangen van de werknemers zoveel mogelijk tegemoet wordt gekomen. Bovendien blijft de roostertechische indeling (de planning) uitvoerbaar.

Artikel 8 Deeltijdwerkregeling in combinatie met andere (verlof)regelingen

Indien een werknemer de deeltijdwerkregeling met een andere (verlof)regeling wenst te combineren, blijft het deeltijdpercentage zoals vastgesteld op grond van artikel 7 van deze regeling van kracht. Dat betekent dus dat bij gebruikmaking van meerdere regelingen tegelijkertijd, de feitelijke arbeidsomvang nooit minder mag zijn dan 90% dan wel 80% van de bij de functie behorende aantal podiumdiensten per jaar. Onder regelingen als hier bedoeld vallen onder andere, maar niet uitsluitend, de gedeeltelijke pensioen- en de ouderschapsverlofregeling.

Dat betekent dat werknemers die ouderschapsverlof genieten daarnaast niet in deeltijd kunnen werken voorzover daarmee een oproepbaarheid wordt gerealiseerd die onder de 90% respectievelijk 80% van het aantal bij de functie behorende podiumdiensten uitkomt. Andersom geldt dat iemand die in deeltijd werkt alleen ouderschapsverlof kan aanvragen als hij of zij het deeltijdwerken opgeeft, in het geval dat de combinatie van beide verlofregelingen er toe zou leiden dat de hierboven geformuleerde grenzen worden overschreden.

Artikel 9 Afwijking percentages deeltijdwerk

De enige uitzondering op het hanteren van de deeltijdpercentages als in deze regeling bedoeld kan gemaakt worden wanneer dit verzoek uitdrukkelijk om gezondheidsredenen en op doktersadvies tot stand komt. De directie en de commissie als bedoeld in artikel 4 behouden zich het recht voor zich bij een dergelijk verzoek te laten adviseren door de medische adviseur en/of Arbo-arts van het Concertgebouworkest.

Artikel 10 Consequenties van deeltijdwerken voor arbeidsvoorwaarden

Het werken in deeltijd heeft gevolgen voor de pensioenopbouw, aanspraken op eventuele WW/WIA uitkeringen, media-vergoedingen, toelagen, additionele inkomsten (bonus) en uiteraard op het bruto maandsalaris. Ook heeft het werken in deeltijd consequenties voor de tegemoetkoming in de kosten van een ziektekostenverzekering, instrumentenvergoedingen en reiskostenvergoedingen. Al deze arbeidsvoorwaarden zullen pro rata worden aangepast.

Bijlage H Regeling bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 1 Doorbetaling inkomen

- 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 maandinkomen en vervolgens gedurende twaalf maanden een doorbetaling van 70% van zijn maandinkomen.
- b) In afwijking van hetgeen in artikel 1a bepaald is wordt 100% loon doorbetaald gedurende het 2e jaar:
 1. Indien en zolang de werknemer in de betreffende periode tenminste 25% van zijn functie vervult.
 2. Indien de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid ligt in een ongeval tijdens of door het werk en dit niet aan schuld of nalatigheid van de werknemer is te verwijten.
 3. Indien door het UWV vastgesteld is, dat de ziekte leidt tot volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid als bedoeld in de WIA.

Artikel 2 Herplaatsing

Indien de werknemer wordt herplaatst in een andere functie voordat de termijn van twee jaar, als bedoeld in artikel 7:670, lid 1 van het BW, is verstreken en zijn inkomen door de herplaatsing vermindering ondergaat, heeft hij tot het einde van die termijn recht op een aanvullende uitkering. De aanvullende uitkering is gelijk aan het verschil tussen het bedrag waarop de werknemer volgens het 1e lid recht zou hebben, als hij niet was herplaatst, en zijn maandinkomen na herplaatsing.

Artikel 3 Verval van aanspraken

De werknemer heeft geen recht op doorbetaling van inkomen indien uit medisch onderzoek blijkt dat de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld dat verhindering tot het vervullen van de functie niet kan worden aangenomen, of de werknemer de verhindering tot het verrichten van werk opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij de werknemer dat vanwege zijn geestelijke toestand niet verweten kan worden.

Artikel 4 Doorbetaling

De doorbetaling van inkomen wordt geheel of gedeeltelijk gestaakt indien en zolang:

- a) Uit bedrijfsgeneeskundig onderzoek blijkt dat de werknemer ten onrechte nalaat zich onder medische behandeling te stellen of te blijven stellen, zich zodanig gedraagt dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, of zich niet houdt aan de aanwijzingen van de behandelend geneeskundige. Het nalaten van medewerking aan een heelkundige ingreep is hiervan uitgezonderd.
- b) De werknemer weigert mee te werken aan een door de werkgever noodzakelijk geacht onderzoek door de bedrijfsarts.
- c) De werknemer tijdens de ziekte voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij de bedrijfsarts dit in het belang van zijn herstel wenselijk acht en de werkgever daar toestemming voor heeft gegeven, in welk geval de regeling van artikel 5 van deze bijlage van toepassing is.
- d) De werknemer nalaat zijn werk te hervatten op het tijdstip en in een omvang die de bedrijfsarts heeft vastgelegd, tenzij hij daarvoor een door de bedrijfsarts erkende reden heeft opgegeven.
- e) De werknemer door zijn toedoen er de oorzaak van is dat controle bij ziekte niet kan plaatsvinden.
- f) In afwijking van artikel 4 lid a) en b) vindt doorbetaling van inkomen plaats, indien de werknemer vanwege een deugdelijke grond niet verweten kan worden dat hij zich niet aan de aanwijzingen heeft gehouden.

Artikel 5 Mindering op doorbetaling

- a) Indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid wenselijk geachte arbeid verricht als bedoeld in artikel 4 lid c) van deze bijlage worden de inkomsten uit die arbeid als volgt in mindering gebracht op de doorbetaling tijdens ziekte:
1. voor 100% gedurende de periode van volledige doorbetaling van inkomen;
 2. voor 50% gedurende de periode van 70% doorbetaling van inkomen, voor zover de inkomsten uit de arbeid bedoeld in artikel 4 lid c) plus de 70% loondoorbetaling het volledige inkomen te boven gaat.
- 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 arts van de Arbodienst.

Artikel 6 Aanspraken bij herplaatsing van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer

- a) De minder dan 35% gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die herplaatst is in zijn functie onder andere voorwaarden of in een andere functie bij de werkgever of elders, heeft na 24 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid, aanspraak op loon overeenkomstig de verrichte werkzaamheden.
- b) De meer dan 35% gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die herplaatst is in zijn functie onder andere voorwaarden of in een andere functie bij de werkgever of elders, heeft na 24 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid, naast aanspraak op loon overeenkomstig de verrichte werkzaamheden, aanspraak op een WGA-uitkering op grond van de WIA en een aanvulling op grond van het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen indien voldaan wordt aan de daaraan gestelde voorwaarden.

Artikel 7 Aanspraken na beëindiging van het dienstverband

De gewezen werknemer heeft bij volledige arbeidsongeschiktheid (80-100%) naast aanspraak op een uitkering op grond van de WIA slechts dan aanspraak op een aanvulling van het ABP arbeidsongeschiktheidspensioen indien zijn salaris hoger was dan het maximum dagloon uit de WIA.

Bijlage I Geschillenregeling

Artikel 1 Commissie

Ter uitvoering van artikel 75 uit de AR wordt een geschillencommissie in het leven geroepen aangaande de interpretatie of toepassing van de AR. De geschillencommissie bestaat uit drie leden. Eén lid wordt benoemd door het Stichtingsbestuur en één lid door het Verenigingsbestuur. Het derde lid, dat tevens de functie van voorzitter vervult, wordt door het Stichtingsbestuur en het Verenigingsbestuur gezamenlijk benoemd.

Artikel 2 Leden en secretariaat

De leden van de geschillencommissie worden per geschil benoemd en na afloop van het geschil ontbonden.

Zij ontvangen geen honorarium, maar hun kosten kunnen worden vergoed. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de staf van het Concertgebouworkest. De directie wijst een ambtelijk secretaris aan.

Artikel 3 Procedure

- a) Een geschil als bedoeld in artikel 75 uit de AR wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed verzoekschrift aan het secretariaat van de commissie. Een afschrift wordt aan de wederpartij gezonden.
- b) Het verzoekschrift behelst tenminste:
 - naam, functie en datum indiensttreding van de verzoeker;
 - een korte en duidelijke uiteenzetting van het geschil alsmede de gronden waarop de klacht, het bezwaar, de grief of het verzoek is gebaseerd onder overlegging van eventueel daarop van toepassing zijnde schriftelijke stukken;
 - een duidelijke omschrijving van datgene waartoe de geschillencommissie uitspraak moet doen.
- c) Na ontvangst van het verzoekschrift dient de wederpartij uiterlijk binnen twee weken een met redenen omkleed verweerschrift in en zendt daarvan een afschrift aan de verzoekende partij.
- d) De voorzitter kan, indien hem dit wenselijk voorkomt, partijen opdragen nadere stukken in te dienen binnen een door hem te stellen termijn en op door hem voorgeschreven wijze.

Artikel 4 Behandeling

- a) Er vindt een mondelinge behandeling van het geschil plaats binnen 4 weken na indiening van het verzoekschrift. Voor deze behandeling worden partijen tenminste 8 dagen tevoren schriftelijk uitgenodigd.
- b) Tijdens de behandeling worden partijen in elkaars tegenwoordigheid gehoord. Zij kunnen zich door een raadsman laten bijstaan. Indien partijen getuigen en/of deskundigen willen doen horen, dienen zij tenminste vier dagen voor de datum van de mondelinge behandeling daarvan mededeling te doen onder vermelding van de persoonsgegevens van de getuigen en/of deskundigen.
- c) De mondelinge behandeling is openbaar voor de werknemers bij het Concertgebouworkest, tenzij de commissie anders besluit. De beraadslagingen geschieden in een voltallige vergadering van de commissie achter gesloten deuren.
- d) De commissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. Geen der leden zal zich van stemming onthouden.
- e) De uitspraak is met redenen omkleed en wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen twee weken na de beraadslagingen, schriftelijk aan partijen meegedeeld. De uitspraak dient in overeenstemming te zijn met de door de directie en het Verenigingsbestuur vastgestelde beleidslijnen. De uitspraak is voor partijen bindend.
- f) Met betrekking tot de werkwijze, voor zover niet in deze regeling voorzien, beslist de commissie.