

**Collectieve Arbeidsovereenkomst
voor werknemers van**

**Het Muziektheater Amsterdam &
De Nederlandse Opera**

van 1 juli 2011 tot en met 1 juli 2014

INHOUDSOPGAVE

		pagina
Preambule		3
Hoofdstuk I	Algemene bepalingen	5
Hoofdstuk II	Indiensttreding	8
Hoofdstuk III	Arbeidstijden	10
Hoofdstuk IV	Salariëring	15
Hoofdstuk V	Vakantie en verlof	17
Hoofdstuk VI	Vergoedingen en gratificaties	21
Hoofdstuk VII	Arbeidsongeschiktheid en werkloosheid	28
Hoofdstuk VIII	Einde van de dienstbetrekking	32
Hoofdstuk IX	Overige bepalingen	34
Bijlage I	Aanvullende regelingen Koor	39
Bijlage II	Aanvullende arbeidstijdenregeling voor de TOM en KKG	45
Bijlage III	Salaristabellen HMA/DNO en Koor	47

PREAMBULE

1. Loonontwikkeling

Op 15 januari 2014 werd een akkoord bereikt over de loonontwikkeling onder de cao HMA/DNO. Het akkoord bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Een structurele loonmutatie van + 1.2% met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2013 voor alle werknemers onder de cao HMA/DNO;
2. Een structurele loonmutatie van + 0.5% met ingang van 1 januari 2014 voor alle werknemers onder de cao HMA/DNO;
3. Een eenmalige netto uitkering van EUR 100,00 (bij 100% dienstverband) uit te keren met de salarisronde van december 2013 én een eenmalige netto uitkering van EUR 150,00 (bij 100% dienstverband) uit te keren met de salarisronde van januari 2014. Werknemers die deeltijd werken, ontvangen een eenmalige uitkering naar rato van hun dienstverband.
4. De werkgever en de bonden stellen gezamenlijk een begeleider aan voor het proces van harmonisatie van arbeidsvoorwaarden.

2. Onregelmatigheidstoeslag

- Partijen zijn nog in gesprek over de wijze van toepassen en berekenen van onregelmatigheidstoelagen (ORT). Het zoeken naar en uitwerken van een transparant en rechtvaardig toelagensysteem blijft het uitgangspunt. In afwachting van de uitkomst ontvangen werknemers die daadwerkelijk op onregelmatige tijden werken en waarvan de functies zijn ingedeeld tot en met schaal G een ORT variërend tot 16% en tot een maximum van € 424,72 bruto per maand (2013) of € 426,84 bruto per maand (2014). Deze ORT heeft een tijdelijk karakter en geldt voor de duur van deze Cao.
- Bij overwerk wordt de vergoeding berekend over het salaris + ORT.
- Het maximum bedrag waarover de ORT wordt berekend is € 2.654 (2013) of € 2.667 (2014). Maximum ORT is € 424,72 bruto per maand (2013) of € 426,84 bruto per maand (2014) voor alle werknemers die vallen onder de werking van de Cao HMA of DNO.
- Functies boven schaal G, met uitzondering van de functies van productie leider, voorstellingsleider, eerste belichter, eerste toneelmeester, eerste rekwisiteur, hoofd dames/herenatelier DNO, studiomaster, coördinator kostuumproducties DNO en assistent kostuumproducties DNO, komen niet in aanmerking voor een ORT.

3. Séjours: gedurende de looptijd van deze Cao zullen partijen zich buigen over de séjours vergoedingen, in relatie tot de werkkostenregeling. Tevens zal een nieuwe reiskostenregeling (woon/werkverkeer) worden ontworpen.
4. De afgeleide, aparte gratificatieregeling bij pensionering voor koorvocalisten is ingaande 1 juli 2010 komen te vervallen. De tot die datum opgebouwde rechten zijn in februari 2013 uitbetaald.
5. Beide partijen hebben de intentie uitgesproken om in goed onderling overleg te komen tot een nieuwe, eigentijdse Cao rekening houdend met de actuele economische omstandigheden.
6. Mochten bepalingen in deze Cao aanleiding geven tot onduidelijkheid en/of misverstanden dan zullen betrokkenen daarvan melding maken bij de werkgeversdelegatie en/of de bonden die in goed overleg zullen komen met toelichting/verheldering. De oude tekst prevaleert boven de nieuwe tekst met uitzondering van expliciet bedoelde wijzigingen zoals aangegeven in de brief namens werkgevers- en werknemersdelegaties.

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

De werkgever verbindt zich om - behoudens de eisen die voortvloeien uit de doelstelling van zijn organisatie geen onderscheid te maken naar geloof, geslacht, huidskleur, ras, nationaliteit noch naar seksuele geaardheid.

De werknemer is verplicht om de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten. Werkgever en werknemer verplichten zich om alle medewerking te geven aan de uitvoering van voorschriften krachtens de sociale wetgeving, belastingwetgeving, Cao en het pensioenfondsreglement. De werknemer is daartoe onder meer verplicht om de werkgever binnen een week op de hoogte te stellen van adres- of gezinswijzigingen.

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze overeenkomst wordt verstaan onder

werkgevers	de stichting Het Muziektheater Amsterdam (HMA); de stichting De Nederlandse Opera (DNO) welke per 1 januari 2013 is overgegaan in de Stichting Het Muziektheater Amsterdam en welke met ingang van 17 februari 2014 verandert in Stichting Nationale Opera & Ballet;
werknemer	degene met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;
arbeidsovereenkomst	een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek;
werknemersorganisaties	FNV KIEM; Nederlandse Toonkunstenaarsbond (NTB);
salaris	het loon dat op basis van de salaristabel, behorend bij de Cao, per werknemer per maand is bepaald, exclusief vergoedingen en vakantietoeslag;
arbeidstijd	de tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht;
arbeidsduur bij een deeltijdbetrekking	voor de werknemer met een deeltijdbetrekking wordt de arbeidsduur naar arbeidstijd naar evenredigheid vastgesteld;
arbeidspatroon	een op de werksituatie afgestemd patroon van arbeidstijden; <u>Geregeld</u> , de arbeid wordt verricht van ma. t/m vr. tussen 08.00 en 18.00 uur; <u>Onregelmatig</u> volgens een vierweeks rooster, waarbij de arbeid wordt ingedeeld van ma t/m zo tussen 06.30 en 02.30 uur, bij niet productiegebonden werken is het aantal uren per dag in beginsel gelijk. Bij productiegebonden werken wordt het werk ingedeeld van ma t/m zo tussen 08.00 en 02.00 uur waarbij de duur van de werkdag kan variëren van vier tot 12 uren;

	<u>Ongeregeld</u> , het aantal netto te werken uren op jaarbasis bedraagt 1671. Het veelal productiegebonden werken wordt door de werknemer zelf ingedeeld aan de hand van het productierooster en de eisen die aan de betreffende productie gesteld worden;
standplaats	Amsterdam;
plaats van tewerkstelling	de werknemer is in het algemeen werkzaam in de standplaats. Aan de werknemer kan ook op andere plaatsen binnen en buiten Nederland werkzaamheden worden opgedragen, tenzij de werknemer daartegen door de werkgever erkende persoonlijke, zwaarwegende bezwaren heeft;
detacheringovereenkomst	een overeenkomst, met instemming van de werknemer gesloten, tussen de werkgever en een andere organisatie;
pensioenfonds	het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds;
pensioendatum	de datum waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt; echtgeno(o)t(e) degene met wie de werknemer gehuwd is of de levenspartner met wie de niet gehuwde werknemer samenwoont en, met het oog duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel samenlevingscontract, dan wel de geregistreerd partner;
seizoen	een tijdvak, beginnend op de eerste maandag na de zomervakantie en eindigend op de dag voorafgaand aan de eerste dag van de zomervakantie van het daarop volgend jaar;
kinderen	kinderen van de werknemer dan wel aangehuwde, stief- en/of pleegkinderen;
werkuren	in de standplaats: de tijdsduur van de werkzaamheid en buiten de standplaats: de tijdsduur tussen vertrek en aankomst in de standplaats van het door de werkgever geregelde collectief vervoer;
week	een periode van zeven dagen, beginnend op maandag;
blok	een tijdvak van vier aaneengesloten weken;
duoblok	een tijdvak van twee aaneengesloten blokken;
restblok	een periode korter dan vier weken dat aansluit aan het laatste (duo)blok;
weekend	zaterdag/zondag;
alternatief weekend	twee aaneengesloten vrije dagen op vrijdag/zaterdag of zondag/maandag;
inloopuren	uren in vrije tijd (met een waarde). Dit zijn gewerkte uren welke tegen overwerktaarif worden beloond en waarbij in overleg met de werkgever is afgesproken dat deze uren in tijd kunnen worden vergoed. Hierbij is in de meeste gevallen een maximaal mogelijk op te bouwen aantal uren afgesproken;
compensatie uren	een vergoeding in tijd ter compensatie voor het werken op feestdagen;

arbeidsongeschiktheid de werknemer is arbeidsongeschikt indien deze door ziekte/zwangerschap zijn werkzaamheden niet kan verrichten.

Artikel 2. Leesvorm

In deze Cao wordt met het begrip werknemer zowel de vrouwelijke als de mannelijke werknemer bedoeld. Bij alle artikelen en bepalingen in deze Cao moet, tenzij anders vermeld, de deeltijdfactor naar rato worden toegepast.

Artikel 3. Werkingssfeer

De Cao is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst met HMA en DNO. Werknemers die op afroep werkzaamheden verrichten, theatermedewerkers en werknemers met uitgestelde prestatieplicht vallen niet onder de Cao. De Cao is ook niet van toepassing op leden van het extra-koor.

Artikel 4. Werkgelegenheidsoverleg

Indien de werkgever maatregelen overweegt, of concrete plannen ontwikkelt die de werkgelegenheid nadelig zullen beïnvloeden, meldt hij dit gelijktijdig aan de ondernemingsraad en aan de werknemersorganisaties.

Artikel 5. Duur van de overeenkomst

1. Deze overeenkomst gaat in op 1 juli 2011 en eindigt op 1 juli 2014.
2. Indien geen van de partijen uiterlijk zes maanden voor het tijdstip waarop deze overeenkomst eindigt schriftelijk de Cao opzegt, zal deze telkens voor één jaar worden voortgezet.

Artikel 6. Uitvoeringsregelingen

Werkgever en werknemer zijn gehouden aan de uitvoeringsvoorschriften van de sociale verzekeringswetten, belastingwet, Cao en het pensioenreglement. Het recht is een op een gelijk, daaruit vloeit voort dat werkgever voorlichting geeft, toezicht houdt en bemiddeling voert omtrent de Werkloosheidwet.

Artikel 7. Geschillen

Tenzij partijen anders overeenkomen, zullen alle geschillen die tussen hen mochten rijzen terzake van uitleg en toepassing van deze overeenkomst, op de wijze als omschreven in artikel 43 Wet Rechterlijke Organisatie met behoud van het recht van hoger beroep worden voorgelegd aan de kantonrechter oudste in rang te Amsterdam.

Hoofdstuk II Indiensttreding

Artikel 8. De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door werkgever en werknemer ondertekend. De werknemer ontvangt hiervan een exemplaar. Wijzigingen in de aard van de overeenkomst worden schriftelijk vastgelegd en door werkgever en werknemer ondertekend.
2. De arbeidsovereenkomst vermeldt tenminste de volgende zaken:
 - naam en woonplaats van de partijen;
 - de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - functie van de werknemer of het soort werk dat gedaan moet worden;
 - de datum van indiensttreding;
 - informatie over de duur van arbeidsovereenkomst, als het gaat om een overeenkomst voor bepaalde tijd;
 - de aanspraak op vakantie of de wijze van berekenen daarvan;
 - duur van de door beide partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekenen daarvan;
 - het salaris en de termijn van uitbetaling daarvan;
 - de omvang van de arbeidstijd per week;
 - of de werknemer deelneemt aan een pensioenregeling;
 - of de Cao of andere collectieve regeling van toepassing is.
3. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.
4. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal in het algemeen niet langer dan voor één jaar worden aangegaan. Als van bijzondere omstandigheden sprake is, dan wel indien de werkzaamheden een tijdelijk karakter hebben of wanneer een bijzondere functie in het geding is kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor maximaal twee jaar worden aangegaan.
5. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt - voor werkgever en werknemer - een proeftijd van twee maanden schriftelijk overeengekomen. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt - voor werkgever en werknemer - een proeftijd van één maand schriftelijk overeengekomen.
6. De werknemer met wie een arbeidsovereenkomst conform deze Cao wordt aangegaan, heeft de digitale beschikking over de Cao en de huisregels. Daarnaast is bij de OR en op iedere afdeling op een voor iedereen gemakkelijk toegankelijke wijze een hardcopy aanwezig. De voor zijn functie toepasselijke vergoedingsregelingen en secundaire arbeidsvoorwaarden worden bij toezending van de arbeidsovereenkomst ter beschikking gesteld.

Artikel 9. Detachering

1. Detachering berust op een overeenkomst tussen de werkgever, de werknemer en de inlenende instelling waarin de rechtspositie van de werknemer, zijn plaats in de gezagsverhoudingen bij de inlenende instelling en de duur van de detachering zijn vastgelegd.
2. Een detacheringsovereenkomst kan uitsluitend worden aangegaan met instemming van de werknemer.

Artikel 10. Pensioen

1. Zodra de dienstbetrekking van de werknemer voldoet aan de eisen van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds, meldt de werkgever hem aan als deelnemer.
2. De werkgever verhaalt op de werknemer een door het pensioenfonds vastgesteld deel van de pensioenpremie. Voor meer informatie zie www.abp.nl. De actuele premie inhouding wordt bekendgemaakt op Intranet.

Artikel 11. Levensfasebewust personeelsbeleid

Als één van de maatregelen die het levensfasebewust personeelsbeleid ondersteunen is het mogelijk voor werknemers om 80% van een fulltime dienstverband te gaan werken (kan ook 85%, 90% of 95% zijn) met behoud van de volledige pensioenopbouw (op basis van het oorspronkelijke percentage dienstverband) en met behoud van 70% van het salaris voor de niet gewerkte tijd.

Deze mogelijkheid is gecreëerd voor oudere werknemers dat wil zeggen zij die aan onderstaande voorwaarden voldoen:

- niet werkzaam in een functie van uitvoerend kunstenaar, zie bijlage I voor het Koor;
- inleveren van leeftijdsafhankelijke vakantiedagen;
- ingangsdatum (maximaal) drie jaar voorafgaand aan het moment waarop werknemer gebruik maakt van de FPU-regeling;
- leeftijd werknemer tenminste 58 jaar. Werknemers die veertig pensioenjaren hebben opgebouwd kunnen eerder van deze regeling gebruik maken.

HOOFDSTUK III ARBEIDSTIJDEN

Artikel 12. Arbeidsuren

Het aantal arbeidsuren op jaarbasis is, met uitzondering van koorleden *, voor alle werknemers (afhankelijk van leeftijdsdagen) gelijk en is mede afhankelijk van het aantal doordeweekse feestdagen in het betreffende jaar. Hieronder volgt een rekenvoorbeeld zoals van toepassing op het jaar 2011 en 2012:

Bruto 52,18 weken x 38 uur per week		1983
30 vakantiedagen x 7,6 uur	228	
5 ATV dagen x 7,6 uur	38	
6 doordeweekse feestdagen 2011 x 7,6	46	312

Aantal netto te werken uren op jaarbasis 2011 **1671**

Bruto 52,18 weken x 38 uur per week		1983
30 vakantiedagen x 7,6 uur	228	
5 ATV dagen x 7,6 uur	38	
7 doordeweekse feestdagen 2012 x 7,6	53	319

Aantal netto te werken uren op jaarbasis 2012 **1664**

Dit aantal wordt, afhankelijk van de leeftijd die de betreffende werknemer in het kalenderjaar bereikt, verlaagd overeenkomstig onderstaande tabel.

Leeftijd	extra dagen	netto te werken uren (afgerond)
18 jaar of jonger	3 dagen x 7.6 uur = - 22,8	1648
40 jaar t/m 49 jaar	1 dag = - 7,6	1663
50 jaar t/m 54 jaar	3 dagen = - 22,8	1648
55 jaar	6 dagen = - 45,6	1625
56 jaar	7 dagen = - 53,2	1618
57 jaar	8 dagen = - 60,8	1610
58 jaar	9 dagen = - 68,4	1603
59 jaar en ouder	10 dagen = - 76	1595

* Zie bijlage I voor de aanvullende arbeidstijdenregeling Koor.

Artikel 13. Arbeidstijd

- a. De grondslag voor de arbeidstijd 38 uur per week. In beginsel geldt hierbij een vijfdaagse werkweek.
b. In afwijking hiervan geldt voor koorleden een arbeidstijd van gemiddeld 39 uur per week.
- Er mogen niet meer dan 55 arbeidsuren per week worden gemaakt.
- Tussen werkzaamheden op twee opeenvolgende dagen ligt een nachtrust van tenminste elf uur.
- De vaststelling van arbeidstijden geschiedt door de werkgever.
- Tijd, die gemoeid is met reizen buiten de standplaats in opdracht van de werkgever, wordt gerekend tot arbeidstijd.

Artikel 14. Arbeidspatronen voor repetitoren en regieassistenten

1. a. Het arbeidspatroon van repetitoren bedraagt 38 uur per week met inbegrip van acht forfaitaire uren. Deze uren zijn bedoeld voor zelfstudie. De arbeidstijd per dag bedraagt niet meer dan zes uur. In uitzonderingsgevallen kan in overleg met de repetitor van dit aantal uren worden afgeweken tot maximaal zeven uur per dag. Per dag kunnen niet minder dan drie arbeidsuren worden ingedeeld. De werkzaamheden worden onderbroken door een pauze die in overleg wordt vastgesteld op een zodanig moment en van een zodanige duur, dat aan het karakter van pauze recht wordt gedaan.
b. De repetitor heeft per periode van vier weken recht op acht vrije dagen. In een periode van vier weken komt tenminste één vrij weekend voor en één periode van twee aaneengesloten dagen. Het aantal aaneengesloten werkdagen bedraagt niet meer dan acht. Repetitoren werken op niet meer dan 224 dagen per jaar. Bij de vaststelling van dit aantal is rekening gehouden met de hen toekomende vrije dagen.
c. De dagelijkse werktijden worden wekelijks, uiterlijk op de vrijdag voor de daaropvolgende week door een rooster bekend gemaakt. Tussentijdse wijzigingen in het weekrooster kan de werkgever tot 48 uur voor de aanvang van de werkzaamheden aanbrengen. De werkgever stelt wijzigingen binnen de hierboven genoemde 48 uur in overleg met de betrokkene vast.
2. a. Het arbeidspatroon van regieassistenten is ongeregeld. De werkzaamheden per dag worden onderbroken door een pauze die in overleg wordt vastgesteld op een zodanig moment en van een zodanige duur, dat aan het karakter van pauze recht wordt gedaan.
b. Regieassistenten hebben recht op 92 vrije dagen (weekenddagen) per jaar boven de hen toekomende vakantiedagen.

Artikel 15. Vrije dagen

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

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

Artikel 16. Meerdaagse tournee

Bepalend voor het begrip 'meerdaagse tournee' is het logies buiten de standplaats. Van meerdaagse tournee is bovendien sprake wanneer in opdracht van werkgever overnacht moet worden. De werkgever zal de ondernemingsraad consulteren over elk voornemen op tournee te gaan. Na een besluit over de tournee als zodanig zal overleg plaatsvinden met de ondernemingsraad over huishoudelijke zaken zoals wijze van vervoer en huisvesting. Met de werknemersorganisatie zal zo nodig over arbeidsvoorwaardelijke zaken

overleg plaatsvinden. Voor werknemers van de Technische Organisatie Muziektheater gelden de volgende aanvullende bepalingen:

- tot arbeidstijd wordt gerekend alle werkuren en de op het rooster vermelde reistijd van/naar de standplaats of het hotel dan wel naar de standplaats of het hotel. De dienstdoende verantwoordelijke bepaalt tijdens de tournee de werk- en rusttijden.
- de arbeidstijd wordt niet door andere factoren begrensd dan door lunch- en dinertijd en door elf uren aaneengesloten rust per etmaal.
- de arbeidstijd bedraagt minimaal tien uur per dag. Wanneer op een dag alleen van of naar de standplaats wordt gereisd geldt een minimum van vier uur arbeidstijd.
- tijdens een tournee kunnen vrije dagen worden ingedeeld, voor elk tijdvak van zeven dagen één vrije dag.
- rondom een tournee worden vrije dagen toegekend in een 1: 3 - verhouding tot de duur van de tournee. Na afloop van een tournee van twee of drie dagen kent de werkgever aansluitend één vrije dag toe. Bij een tournee van vier tot zes dagen worden twee vrije dagen toegekend, waarvan er één aan de tournee vooraf gegeven kan worden.
- de werkgever bepaalt en verzorgt na overleg met de ondernemingsraad het vervoer en de overnachting.
- De werknemer is verplicht daarvan gebruik te maken.

Artikel 17. Roosteren

1. Het rooster voor de werknemer met een onregelmatig arbeidspatroon wordt voor een periode van vier weken vastgesteld en uiterlijk twee weken vóór aanvang van die periode bekend gemaakt.
2. Wijzigingen in het rooster in de periode na bekendmaken, maar vóór 48 uur voor aanvang van de dienst, kunnen in onderling overleg op vrijwillige basis plaatsvinden (dit is geen overwerk).
3. Binnen 48 uur voor aanvang van een dienst kunnen roosters nog worden aangepast. In dat geval dient zwaarwegend bedrijfsbelang deze wijziging in het rooster te vereisen. Het werken als gevolg van een roosterwijziging binnen 48 uur voor aanvang van de dienst, (waaronder begrepen tijdens de dienst gevraagd overwerk) gebeurt - behoudens een zwaarwegend bedrijfsbelang - op vrijwillige basis en voor deze uren geldt een overwerktoeslag. Het roosteren van gebroken dienst is niet toegestaan en een dienst duurt nooit korter dan vier uur.

Parttime werknemers in een (on-)regelmatig arbeidspatroon kunnen de uren dat zij minder werken dan 38 uur per week blokkeren. Zij kunnen dan niet worden ingeroosterd, behoudens de aanwezigheid van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Er geldt voor deze uren een overwerktoeslag.

Indien van toepassing zal weging door de werkgever plaatsvinden van dit bedrijfsbelang en het belang van de werknemer. De inroostering zal in die gevallen goed gemotiveerd en schriftelijk gebeuren.

Vaststelling van (wijzigingen in) het rooster vindt plaats door of namens het diensthoofd.

Er kunnen geen eenzijdige wijzigingen in het goedgekeurde rooster plaatsvinden. Hiervoor is altijd overleg vereist en blijven de regels van de Cao van toepassing.

Artikel 18. Pauzetijd

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

Artikel 19. Overwerk algemeen

1. Onder overwerk wordt verstaan de gewerkte uren boven de met de werknemer individueel overeengekomen arbeidstijd en (de gewerkte uren) afwijkend van het goedgekeurde rooster. Overuren gaan in aansluitend op de bij rooster of regeling vastgestelde werktijd en het overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt. Het werken als gevolg van een roosterwijziging binnen 48 uur voor aanvang van de dienst (waaronder begrepen tijdens de dienst gevraagd overwerk) gebeurt - behoudens een zwaarwegend bedrijfsbelang - op vrijwillige basis. Overwerk mag slechts worden verricht in opdracht van de leidinggevende.
2. Geen overwerk wordt opgedragen aan een werknemer jonger dan 18 jaar. Aan de werknemer van 50 jaar of ouder mag tegen zijn wil geen overwerk worden opgedragen.
3. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat een werknemer werkzaamheden verricht buiten de overeengekomen arbeidstijd/het rooster wordt hem een vergoeding en/of compensatie in tijd toegekend overeenkomstig de voor hem geldende regeling.
4. Voor de vergoeding en/of compensatie van overwerk komt alleen de werknemer in aanmerking, wiens functie is ingedeeld in salarisschaal A tot en met G. Tevens komen in aanmerking: eerste belichter, eerste toneelmeester, eerste rekwisiteur, hoofd dames/herenatelier DNO, studiomaster, coördinator kostuumproducties DNO, assistent kostuumproducties DNO. Overwerkvergoeding wordt berekend over het salaris en zover van toepassing ook over de onregelmatigheidstoeslag, vakmantoeslag, garantietoeslag en persoonlijke toeslag.
5. Voor de telling van overwerk wordt de arbeidstijd naar boven afgerond op halve of hele uren.
6. Uit te betalen overwerkuren worden, conform dit artikel, in het gemuteerde rooster zo weergegeven dat er bij de verdere verwerking geen misverstanden over uitbetaling kunnen ontstaan.

Artikel 20. Compensatie van overwerk

Overwerk wordt vergoed in de vorm van vrije tijd (100% van het salaris, onregelmatigheidstoeslag, vakmantoeslag en de garantietoeslag) en een toeslag in geld (50% van het salaris, onregelmatigheidstoeslag, vakmantoeslag en de garantietoeslag). Indien dat naar het oordeel van de werkgever niet mogelijk is, wordt het overwerk geheel in geld gecompenseerd tegen 150% (van het salaris, onregelmatigheidstoeslag, vakmantoeslag en de garantietoeslag).

De overuren worden uitbetaald dan wel in tijd gecompenseerd in de maand/periode volgend op die waarin het overwerk is verricht. Na het twaalfde uur overwerk in één week en/of bij het werken tussen 02.00 en 07.00 uur, is de compensatie 100% over het salaris. De hoogte van de vergoeding over de uren na 7.00 uur wordt bepaald door het moment van aanvang van de dienst.

Indien aansluitend op de dagelijkse werktijd overwerk wordt verricht en daardoor de werkdag na 19.30 uur eindigt, heeft de werknemer gelegenheid om tussen 17.00 uur en 18.30 uur een uur te pauzeren. Dertig minuten van deze pauze worden gerekend als arbeidstijd.

Artikel 21. Erkende feestdagen

De erkende feestdagen zijn Nieuwjaarsdag, Goede vrijdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koninginnedag/ Koningsdag,

5 mei, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag. Voor het daadwerkelijk werken op feestdagen geldt buiten het normale salaris een feestdagentoeslag voor de gewerkte uren van 100% in geld of tijd, naar keuze van de werknemer.

De feestdagen zijn opgenomen in de bruto-netto berekening in hoofdstuk 2, artikel 12.

Voor de onregelmatig werkende betekent dit het volgende:

Voor de volgens rooster gewerkte doordeweekse feestdag ontvangt de werknemer:

- 1) salaris over het daadwerkelijk gewerkte aantal uren (met een minimum van 7,6 uur)
- 2) 100% toeslag (tijd of geld) over het daadwerkelijk gewerkte aantal uren (met een minimum van 7,6 uur)
- 3) vrije uren over het daadwerkelijk gewerkte aantal uren (met een minimum van 7,6 uur)

Voor de volgens rooster niet-gewerkte doordeweekse feestdag ontvangt de werknemer:

- 1) salaris over 7,6 uur
- 2) 7,6 vrije uren

Voor de volgens rooster gewerkte weekend feestdag ontvangt de werknemer:

- 1) salaris over het daadwerkelijk gewerkte aantal uren (met een minimum van 7,6 uur)
- 2) 100% toeslag (tijd of geld) over het daadwerkelijk gewerkte aantal uren (met een minimum van 7,6 uur)

Voor de volgens rooster niet-gewerkte weekendfeestdag ontvangt de werknemer geen compensatie.

Voor in deeltijd werkende werknemers geldt deze regeling naar rato van de overeengekomen arbeidstijd.

De werknemer heeft de beschikking over de compensatie-uren verkregen door het werken op feestdagen.

Overige compensatie- en inloopturen blijven door de werkgever roostertechnisch toegekend worden.

HOOFDSTUK IV SALARIËRING

Artikel 22. Salarisregeling

De salariëring van werknemers vindt plaats volgens salaristabel, voor de leden van het Koor is een eveneens bijgaande aparte salaristabel van toepassing, zie bijlage III Salaristabellen HMA/DNO en Koor. De uitbetaling van salaris geschiedt op of vóór de 26^{ste} van elke kalendermaand. Op het de werknemer toekomende salaris worden behalve de wettelijk voorgeschreven inhoudingen ook de bedragen ingehouden, die de werknemer volgens de Cao verplicht is te betalen. De beloning van uitzendkrachten wordt gebaseerd op de voor de functie toepasbare salarisschalen en toeslagen zoals in deze Cao opgenomen (van deze bepaling is melding gemaakt bij SMU).

Artikel 23. Inpassing in de schaal

De indeling in één van de salarisschalen wordt bepaald door de inhoud van de functie van de werknemer. Bij indiensttreding en/of bij overgang naar een andere functie vindt deze indeling plaats aan de hand van kennis, ervaring en/of leeftijd. In bijzondere omstandigheden kan hiervan worden afgeweken. Wanneer naar het oordeel van de werkgever sprake is van een bijzonder prestatieniveau en als er voor de werknemer geen mogelijkheden zijn tot een hogere inschaling, kunnen aan de werknemer op persoonlijke titel maximaal twee extra periodieken worden toegekend.

Beloning 'vakman specifiek' Toneeldienst en 'belichter/fotograaf' Belichtingsdienst:

Ter nakoming van een eerder gemaakte afspraak vindt er vanaf 1 januari 2008 financiële compensatie plaats voor de extra werkzaamheden en verantwoordelijkheden van deze functies. De desbetreffende werknemers ontvangen bovenop het voor hun geldende salaris op basis van het loongebouw een nominale toeslag van € 89,18 bruto. Over deze toeslag bouwt de werknemer pensioen op en deze telt mee voor de sociale verzekeringswetten.

Artikel 24. Periodieke verhogingen

De werknemer heeft jaarlijks recht op een periodieke verhoging volgens de op zijn functie van toepassing zijnde schaal.

Artikel 25. Inpassing bij bevordering naar een hogere functie

Bij bevordering naar een hogere functie wordt het salaris ontleend aan de schaal van de nieuwe functie. Deze inpassing gaat in op het moment dat bevordering plaats vindt. De bevordering kent een hoogte van minimaal een periodiek ten opzichte van het 'oude' salaris. In geval van bevordering verschuift de oorspronkelijke periodiekdatum naar de maand van de bevordering.

Artikel 26. Waarneming van een functie

Voor de schriftelijk overeengekomen tijdelijke (langer dan een maand) waarneming van een hoger gewaardeerde functie wordt een waarnemingstoelage toegekend voor de duur van de waarneming. De waarneming geldt in principe voor maximaal een jaar, alleen in geval van waarneming bij ziekte is een uitloop tot 18 maanden mogelijk. De toelage bestaat uit een vast bedrag per maand. De hoogte van de toelage wordt berekend conform de methode die wordt gehanteerd bij inschaling in een hogere functie (zie artikel 25). Indien de waarnemer de functie feitelijk niet meer waarneemt vervalt het recht op de waarnemingstoelage direct of ingeval van arbeidsongeschiktheid en/of langdurig verzuim van de waarnemer na één maand.

Artikel 27. Vakantietoelage

De werknemer heeft recht op 8% bruto vakantietoelage over de vaste salariscomponenten (salaris, roostertoelage, waarnemingstoelage, persoonlijke toelage en de vakmanspecifieke toelage) voor iedere maand of deel van een maand waarin hij recht op salaris heeft. Uitbetaling van het opgebouwde vakantiegeld vindt plaats in de maand mei en heeft betrekking op de periode juni tot en met mei.

Artikel 28. Eindejaarsuitkering

Aan iedere werknemer wordt jaarlijks een eindejaarsuitkering uitgekeerd voor iedere maand of deel van een maand waarin hij recht op salaris heeft. De eindejaarsuitkering wordt structureel verhoogd met hetzelfde percentage als de lonen en bedraagt in 2011 en 2012 bruto € 1.070,00 , bedraagt in 2013 bruto € 1.083,00 en bedraagt in 2014 bruto € 1.088,00 bij een voltijds dienstverband. Werknemers die in de loop van een kalenderjaar de organisatie verlaten ontvangen bij de beëindiging van het dienstverband de uitkering naar rato van het aantal in dat kalenderjaar gewerkte maanden.

HOOFDSTUK V VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 29. Vakantierechten

De werknemer heeft recht op vakantie met behoud van salaris voor iedere maand of deel van een maand, waarin hij recht op salaris heeft. De berekening van vakantierechten vindt plaats over een kalenderjaar. Bij tussentijdse indiensttreding of beëindiging van het dienstverband worden de vakantierechten naar evenredigheid vastgesteld. De basisvakantie bedraagt 30 dagen per kalenderjaar. Deze dagen worden naar evenredigheid verminderd voor elke periode waarin de werknemer geen aanspraak kan maken op zijn salaris. Zie tevens BW 7 artikelen 634 en 635 voor de uitzonderingen.

Vakantierechten verjaren door verloop van vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 30. Toewijzing van vakantie

De werkgever heeft het recht om voor groepen werknemers tussen 1 juni en 1 september een collectieve vakantie vast te stellen van minimaal vier en maximaal vijf weken. Hij maakt deze periode vóór 1 januari van het betreffende kalenderjaar bekend. De werkgever voert over de vaststelling van deze vakanties overleg met de ondernemingsraad.

Voor zover de vakantierechten toereikend zijn heeft de werknemer voor wie niet collectief vakantie is vastgesteld tussen 1 juni en 1 september recht op maximaal vier weken aaneengesloten vakantie.

De werkgever kan op verzoek van de werknemer een langere periode van aaneengesloten vakantie toekennen. De zomervakantie van de werknemer met kinderen die basis- of middelbaar onderwijs volgen zal gedurende tenminste drie weken samenvallen met de vakanties van deze onderwijsinstellingen in de standplaats. De werknemer dient tijdig een verzoek in voor zijn vakantieperiode. Op een aanvraag voor vakantie wordt schriftelijk en gemotiveerd binnen veertien dagen gereageerd. Tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, houdt de werkgever hiermee rekening. De werkgever kan een tijdstip bepalen, waarop een verzoek om vakantie moet zijn ingediend.

Bij het aanvragen van vrije dagen geeft de werknemer aan of het een ATV, een inloopdag, een compensatiedag voor feestdagen of een vakantiedag betreft. Daar waar mogelijk wordt een gevraagde vrije dag als roostervrije dag gegeven. Een aangevraagde vrije dag die geen roostervrije dag kan zijn, bestaat als het saldo van een van de verlofvormen toereikend is, in principe uit de gemiddelde arbeidsduur van 7,6 uur per dag. Slechts na overleg met- en instemming van de werknemer kan hiervan worden afgeweken. Vóór 1 mei van elk jaar komt de werkgever met de werknemer overeen wanneer de vakantierechten worden genoten, die in het voorafgaande kalenderjaar niet zijn opgenomen.

Indien de werkgever na overleg met de werknemer de eerst vastgestelde vakantie wijzigt, zal hij de schade die daaruit voor de werknemer voortvloeit vergoeden. De werkgever stelt de schade vast op informatie van de werknemer.

Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer recht op uitkering van niet genoten vakantierechten in geld, berekend op basis van het laatst genoten salaris. Teveel opgenomen vakantierechten worden op dezelfde basis met het laatste salaris verrekend. De werkgever verklaart op verzoek welk aantal vakantiedagen is uitbetaald.

Bij omzetting van een voltijds- in een deeltijdsbetrekking kunnen de tijdens de voltijdsbetrekking opgebouwde vakantierechten worden uitbetaald.

Indien de werknemer door arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet niet in de gelegenheid is zijn vakantie geheel of gedeeltelijk op te nemen, waarvan hij medische gegevens ter beoordeling van de bedrijfsarts kan overleggen, wordt alsnog na overleg met de werknemer op door de werkgever vast te stellen dagen, vervangende vakantiedagen toegekend. De werkgever is in dit geval niet verplicht om deze vakantieperiode in de zomerperiode te laten plaatsvinden.

Artikel 31. Verlof met behoud van salaris

1. De werkgever verleent de werknemer - met uitzondering van door de rechtbank opgelegde gevangenisstraf en/of taakstraf - vrijaf voor vervulling van een door de Wet of Overheid opgelegde verplichting waartegenover geen financiële vergoeding staat en voor zover deze niet in vrije tijd kan worden nagekomen.
2. Tenzij naar het oordeel van de werkgever het belang van de werkzaamheden zich daartegen verzet en voor zover het bijwonen van vergaderingen niet in vrije tijd kan gebeuren, verleent hij verlof aan de werknemer, die gekozen is of benoemd in publiekrechtelijke organen.
3. Kaderleden die algemene werkzaamheden voor vakorganisaties uitvoeren wordt op verzoek tot maximaal 5 dagen scholingsverlof en maximaal 5 dagen algemeen vakbondsverlof met behoud van salaris verleend na een schriftelijk verzoek.
4. In aanvulling op de wet arbeid en zorg verleent de werkgever verlof in geval van de volgende particuliere omstandigheden van de werknemer:
 - a) twee dagen per kalenderjaar rondom de dag van zijn verhuizing;
 - b) bij ondertrouw één dag, bij huwelijk vier dagen;
 - c) bij het huwelijk van een kind, zuster, broer, ouder of grootouders: één dag;
 - d) Bij overlijden van echtgenoot of kinderen wordt tussen werkgever en werknemer naar een maatwerkoplossing gezocht.
 - e) bij overlijden van ouders: vier dagen;

- f) bij overlijden van broers, zusters, grootouders of kleinkinderen: twee dagen. Indien de werknemer is belast met de regeling van uitvaart of crematie: tot en met de dag van de begrafenis/crematie. Verlof in verband met de regeling van de nalatenschap stelt de werkgever na overleg met de werknemer vast;
 - g) bij overlijden van neven, nichten, ooms, tantes, overgrootouders: een dag;
 - h) bij bevalling van de echtgenote geldt de bepaling 4:2 Kraamverlof zoals opgenomen in de wet arbeid en zorg;
 - i) bij adoptie gelden de bepalingen rond adoptie zoals opgenomen in de wet arbeid en zorg;
 - j) bij zijn 25-, 40- en 50-jarig ambts- of huwelijksjubileum: twee dagen;
 - k) bij het 25-, 40- en 50-jarig huwelijksjubileum van ouders: een dag, tenzij werknemer moet reizen om de viering in het buitenland bij te wonen. In dat geval kan het maximale verlof twee dagen zijn;
 - l) bij zijn kerkelijke bevestiging en andere vergelijkbare levensbeschouwelijke gebeurtenissen en bij die van zijn echtgeno(o)t(e) en kinderen: één dag.
5. Voor de toepassing van het vorige lid worden onder kinderen ook begrepen aangehuwde, stief- en pleegkinderen, onder broers en zusters mede verstaan zwagers en schoonzusters en onder ouders schoon-, stief-, en pleegouders.

Artikel 32. Zorgverlof

Wordt conform de wet behandeld: 70% salaris gedurende maximaal tweemaal de wekelijkse arbeidsduur

Artikel 33. Verlof zonder behoud van salaris

1. Behalve ouderschapsverlof kan de werkgever de werknemer in principe op diens verzoek maximaal één jaar verlof verlenen. Indien de dienst het naar het oordeel van de koorleiding toelaat, kunnen koorleden zonder nadere opgave van redenen vrijgesteld worden van twee werkzaamheden per seizoen.
2. Gedurende het verlof is de verplichting van de werknemer tot het verrichten van arbeid en van de werkgever tot het betalen van salaris, vakantietoeslag, de toekenning van vakantierechten en de betaling van uit het arbeidsovereenkomst voortvloeiende vergoedingen opgeheven.
3. De werknemer is verplicht om gedurende zijn verlof behalve zijn eigen bijdrage aan het pensioenfonds ook het aandeel van de werkgever in de premie voor zijn rekening te nemen. Bij ouderschapsverlof betaalt de werkgever het werkgeversdeel van de premie.
4. De werkgever is gehouden een afwijzing van een verzoek om verlof schriftelijk gemotiveerd aan de werknemer mede te delen.

Artikel 34. A-la-carte regeling

Het is mogelijk dat maximaal vier van de bovenwettelijke vakantiedagen die in een kalenderjaar niet zijn opgenomen, aan het eind van dat jaar benut worden voor aflossing van een lening verstrekt in het kader van

het fietsplan. De werkgever stelt vast dat de werknemer aan het eind van een kalenderjaar voldoende nog niet opgenomen vakantiedagen beschikbaar heeft.

Aan werknemers die niet, of slechts gedeeltelijk gebruik maken van deze regeling, wordt de mogelijkheid geboden om ieder jaar tot maximaal vier dagen (inbegrepen de dagen voor het fietsplan) niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen in geld te laten uitbetalen.

Artikel 35. Arbeidsduurverkorting

De werknemer heeft recht op 5 atv-dagen per kalenderjaar.

De helft wordt toegekend op dagen aangewezen door de werkgever en de andere helft is vrij opneembaar door de werknemer, atv wordt in dagen uitgegeven. De werkgever zal zich maximaal inspannen ook bij de door haar toe te kennen dagen rekening te houden met de wensen van werknemers. Wanneer een werknemer ziek of zwanger is op het moment van de afgesproken/ geroosterde atv-dag wordt geen vervangende atv-dag toegekend. Na afloop van het kalenderjaar vervallen de aanspraken op de atv-dagen.

HOOFDSTUK VI VERGOEDINGEN EN GRATIFICATIES

Artikel 36. Reiskosten woon-/werkverkeer, verhuiskosten

1. De werknemer heeft de vrijheid zelf zijn woonplaats te kiezen, tenzij de werkgever het voor de uitoefening van zijn functie noodzakelijk oordeelt, dat hij in de standplaats of directe omgeving woont.
2. De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de reiskosten voor de dagelijkse reis naar de standplaats v.v. overeenkomstig de regeling Reiskosten woon-/werkverkeer (zie onderaan deze pagina).
3. Voor de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor minder dan 38 uur per week is het arbeidspatroon bepalend voor de vergoeding. De vergoeding wordt vastgesteld naar rato van het aantal werkdagen per week waarover de overeengekomen arbeidstijd is gespreid.
4. De werknemer die verplicht is in of in de directe omgeving van de standplaats te wonen ontvangt:
 - a. voor een vergoeding van verhuis- en herinrichtingskosten komt de werknemer in aanmerking met wie voor onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst is aangegaan, die door de werkgever is verplicht te verhuizen naar de standplaats en die een zelfstandige woonruimte achterlaat.
 - b. Ingeval van ontslag op staande voet door de werkgever op grond van een dringende reden (BW7 art. 678), of bij ontslag op eigen verzoek, is de werknemer verplicht de ontvangen vergoeding terug te betalen aan de werkgever, tenzij het ontslag ingaat één jaar of langer na verhuizing.
 - c. de verhuiskostenvergoeding bestaat uit het bedrag voor de reiskosten van de werknemer en zijn gezinsleden van de oude woning naar de nieuwe woning op de dag van de verhuizing, gebaseerd op het laagste tarief openbaar vervoer, de kosten van transportverzekering tot ten hoogste een verzekerde waarde van € 907,56 per kubieke meter, de kosten van transport van de inboedel, inclusief het in- en uitpakken ervan.
 - d. rekening houdend met het hierna vermelde minimum en maximum bedraagt de vergoeding van herinrichtingskosten netto 12% van het jaarsalaris, inclusief vakantietoeslag, op de dag van verhuizing. De minimum vergoeding bedraagt bruto 12% van het salaris volgens de hoogste trede van schaal G en het maximum 1,5 keer het hiervoor bedoelde minimum.
 - e. als op verzoek van de werknemer het dienstverband wordt ontbonden dan geldt de volgende terugbetalingsregeling; - binnen één jaar ontbonden 75% terugbetalen, - binnen twee jaar ontbonden 50% terugbetalen.
 - f. De werknemer, woonachtig in de standplaats, wiens woning drie OV-zones of meer van de werkplek verwijderd ligt, ontvangt eveneens een tegemoetkoming volgens de in lid 2 genoemde regeling.

Regeling Reiskosten woon-/werkverkeer

De werkgever komt de werknemer tegemoet in de kosten van het dagelijks reizen van zijn woonplaats naar de standplaats en deze vergoeding is gebaseerd op het tarief grootgebruikers NS. De afstand wordt bepaald met de afstandentabel NS. Indien in de woonplaats geen station is, wordt de afstand over de weg berekend

met de tabel van de ANWB. Uitgangspunt is de afstand tot Amsterdam CS. Voor werknemers van het Decoratelier geldt de afstand tot het station Amsterdam Bijlmer. De vergoeding betreft een afstand van maximaal 30 kilometer. Voor werknemers van het Decoratelier die over Amsterdam CS reizen is de maximale afstand 40 kilometer. Tijdens de eerste twee jaar van het dienstverband gelden deze maximale afstanden niet, maar is in die periode de werkelijke afstand van de woonplaats tot de standplaats bepalend. De vergoeding kan per jaar niet boven de kosten van een Ov-jaarkaart uitgaan.

De werknemer, die in Amsterdam woont en in aanmerking komt voor een tegemoetkoming, ontvangt een vergoeding voor tien NS-kilometers verminderd met een eigen bijdrage gelijk aan de prijs van een abonnement voor twee zones. De netto vergoeding wordt per jaar vastgesteld en per maand uitbetaald.

Artikel 37. Reis- en verblijfskosten

De werknemer die voor de uitoefening van zijn dienstbetrekking reis- en/of verblijfskosten maakt, ontvangt daarvoor een vergoeding:

- a. binnen standplaats Amsterdam tegen tarief openbaar vervoer
- b. in Nederland tarief openbaar vervoer 2e klas, tenzij de werkgever gebruik van eigen auto heeft toegestaan. In dat geval de fiscaal vrijgestelde kilometervergoeding.
- c. naar het buitenland de werkgever stelt vast van welk vervoermiddel gebruik wordt gemaakt. Vliegtuig: economy class; auto: zie boven; trein: 2e klas.
- d. tournee vervoer wordt door de werkgever geregeld.

Als door de werknemer voordeliger kan worden gereisd met behulp van een persoonlijke kortingskaart dan mag het volle tarief van de reis worden gedeclareerd totdat het voordeel dat hij hierdoor heeft ontvangen gelijk is aan de aanschafkosten van de kortingskaart tegen het kortingstarief tweede klas. Een kopie van de kortingskaart wordt bij de eerste declaratie aangeleverd. Deze wijze van declareren geldt alleen voor dienstreizen.

Taxikosten; Indien de dienst eindigt na 24.00 uur wordt taxivervoer vergoed tot aan de stadsgrens van de standplaats.

Diner en/of lunchvergoeding (netto);

- a. binnen standplaats Amsterdam: dinervergoeding van € 10,26.
 - 1. als de dienst, die op of vóór 16.00 uur is begonnen tot of na 20.00 uur voortduurt
 - 2. als de dienst op of vóór 12.00 uur is begonnen en op of na 18.30 uur eindigt;
 - 3. als de dienst op of vóór 18.00 uur is begonnen en op of na 22.00 uur eindigt.

Wanneer - naar het oordeel van de werkgever - buiten Het Muziektheater binnen Amsterdam kan worden gedineerd is de hoogte van de dinervergoeding € 23,-.

b. in Nederland

1. een dienstreis korter dan drie uur: geen vergoeding.
2. een dienstreis langer dan drie, korter dan zes uur:
 - lunchvergoeding van € 10,00 wanneer men tussen 12.00 en 14.00 uur buiten de standplaats verblijft;
 - dinervergoeding van € 23,00 als men tussen 18.00 en 20.00 uur buiten de standplaats verblijft.
3. een dienstreis langer dan zes uur, niet langer dan één dag:
 - lunchvergoeding van € 10,00 wanneer men tussen 12.00 en 14.00 uur buiten de standplaats verblijft;
 - dinervergoeding van € 23,00 als men tussen 18.00 en 20.00 uur buiten de standplaats verblijft.

c. meerdaagse tournee etmaalvergoeding van € 40,00.

d. buitenland de hoogte van de vergoeding wordt vastgesteld op basis van € 37,48 (dagséjour Cao Dans niveau 2013). Dit wordt gedeeld door € 40,00 (dagsejour binnenland HMA) en vermenigvuldigd met de sejourbedragen van de publieke omroep. Als ondergrens geldt de dagséjour (€ 40,-) van de Cao Muziektheater.

Artikel 38. Tegemoetkoming studiekosten

De werknemer is verplicht aan een opleiding deel te nemen, als die door de werkgever noodzakelijk wordt geacht voor de uitoefening van zijn dienstbetrekking. De kosten van de opleiding komen voor rekening van de werkgever; de reis- en verblijfskosten worden vergoed volgens artikel 37 Reis- en verblijfskosten. De werknemer, die een opleiding volgt, waarvan het bedrijfsbelang door de werkgever wordt erkend, komt in aanmerking voor een tegemoetkoming volgens de regeling Studiefaciliteiten.

De werknemer die voor studiefaciliteiten in aanmerking wil komen voor een niet door de werkgever verplicht gestelde cursus of opleiding, dient daartoe vóór de aanvang van zijn studie een gemotiveerd verzoek in met een begroting van de opleidingskosten en de duur van de opleiding. De werkgever beoordeelt het belang van de opleiding voor het bedrijf en verleent op grond van overwegend of gedeeltelijk belang een tegemoetkoming van 75% resp. 50% van de studiekosten. Studiefaciliteiten worden in principe voor de duur van de opleiding toegekend. Bij een opleiding met een duur van meer dan één jaar wordt jaarlijks aan de hand van de voortgang opnieuw besloten. Tenzij het belang van de werkzaamheden zich daartegen verzet, kan de werkgever compensatie bieden voor lestijd als de lessen in werktijd worden gegeven tot ten hoogste een halve dag per week. Voor een werknemer met een deeltijdfunctie wordt dit verlof naar evenredigheid aangepast. De werkgever verleent verlof voor het afleggen van het examen voor zover dit niet buiten arbeidstijd kan geschieden. Tot studiekosten behoren cursus-/lesgelden, examenkosten, de kosten van aanschaf van noodzakelijk studie materiaal. In de kosten van duurzaam studiemateriaal waarvoor ook na de

opleiding een bestemming bestaat, zoals rekenmachines, komt de werkgever tegemoet met een bijdrage van 50% tot een maximum van € 113,45. Noodzakelijke reiskosten worden vergoed tegen tarieven openbaar vervoer tweede klasse. Voor verblijfskosten geldt vergoeding volgens artikel 37 Reis- en verblijfskosten.

Restitutie. Bij beëindiging van het dienstverband binnen twee jaar na afronding van zijn studie is de werknemer verplicht de door de werkgever verleende financiële tegemoetkoming terug te betalen. Voor elk half jaar echter, dat de werknemer na afronding van zijn opleiding in dienst van de werkgever blijft, vervalt 25% van het te restitueren bedrag.

Artikel 39. Jubileumgratificatie

De werknemer die al of niet onderbroken in dienst is geweest van HMA of DNO onmiddellijk daaraan voorafgaand bij HMA, DNO of HNB heeft recht op een jubileumgratificatie bij het volbrengen van een diensttijd van 12½, 25, of 40 jaar. Bij 12½ dienstjaar bedraagt de gratificatie een kwart maandsalaris; bij 25 en 40 dienstjaren een volledig maandsalaris. Onder maandsalaris wordt verstaan het bruto maandsalaris op de datum van het jubileum vermeerderd met de vakantietoeslag over een maand. Fiscale bepalingen omtrent inhoudingen zijn op de uitbetaling van de jubileumgratificatie van toepassing.

Artikel 40. Bedrijfshulpverlening en EHBO

In een aantal aangewezen functies bij HMA is een taak begrepen in de uitvoering van het bedrijfsnoodplan. Daarnaast zijn er enkele vrijwilligers (per afdeling) om te voldoen aan de normen. Met toestemming van de werkgever en mits zij daarvoor zijn opgeleid, kunnen werknemers zich voor de EHBO of BHV-taak ter beschikking stellen. Opleidingen voor beide vormen van hulpverlening worden door de werkgever in diensttijd georganiseerd. Gediplomeerden ontvangen maandelijks een toeslag.

- Werknemers die zich op verzoek van de werkgever beschikbaar houden om bij ongevallen eerste hulp te verlenen dienen te beschikken over een diploma EHBO (Oranje Kruis). Zij zijn bovendien gehouden aan de jaarlijkse bijscholing deel te nemen. De kosten voor het volgen van de opleiding en jaarlijkse bijscholing komen voor rekening van de werkgever. De werknemer die aan deze verplichtingen voldoet ontvangt een maandelijks toelage van bruto € 8,41 (d.d. 1-8-2001, periodieke verhoging van dit bedrag op basis regeling Ministerie van Binnenlandse Zaken).
- Werknemers die door de werkgever zijn aangewezen als bedrijfshulpverlener dienen te beschikken over het diploma bedrijfshulpverlening. Het diploma bedrijfshulpverlening bestaat uit drie onderdelen nl. de onderdelen elementaire brandbestrijding, levensreddend handelen en reanimatie. Zij zijn bovendien gehouden aan de jaarlijkse bijscholing deel te nemen. De kosten voor het volgen van de opleiding en jaarlijkse bijscholing komen voor rekening van de werkgever. De werknemer die aan deze verplichtingen voldoet ontvangt een maandelijks toelage gebaseerd op de regeling van bruto € 12,48 (1-1-1999). Een combinatie van beiden is mogelijk vereist.

- Werknemers die door de werkgever zijn aangewezen als preventiemedewerker in het kader van de Arbo-wet ontvangen een vergoeding van bruto € 40,- per maand.

Artikel 41. Bedrijfskleding en kledingvergoeding

Voor een aantal functies geldt de verplichting om tijdens de uitoefening van de werkzaamheden bedrijfskleding te dragen. De werknemer ontvangt de bedrijfskleding in bruikleen; HMA beheert, onderhoudt en reinigt de kleding. Bij de uitoefening van een aantal andere functies ondervindt de kleding meer dan normale slijtage. Betreffende werknemers ontvangen daarvoor een tegemoetkoming. HMA verstrekt bedrijfskleding aan werknemers met de volgende functies: Coördinator Kassa bespreekbureau en bureaulist, hoofd Horeca en Publieksbegeleiding, chef kok, kok en buffetmedewerker, dutymanager, hoofd Receptie, receptionist, backstage medewerker, koorleden en coördinator Publieksbegeleiding. Timmerlieden, constructiemedewerkers, schilders en magazijnbeheerders, werkzaam bij het Decoratelier van de Technische Organisatie Muziektheater, van wie de werkkleding door de aard van hun werkzaamheden wekelijks wordt gewassen, komen in aanmerking voor werkkleding. De kosten van onderhoud komen voor rekening van Het Muziektheater. Wanneer zij afzien van bedrijfswerkkleding ontvangen zij een vergoeding van netto € 6,06 per maand. Het Muziektheater stelt hen (veiligheid-) schoenen ter beschikking. Technici en anderen die extra slijtage aan hun kleding en schoeisel ondervinden ontvangen een vergoeding voor kleding van bruto € 6,06 per maand en netto € 2,47 per maand voor schoeisel. Hiervoor komen belichters in aanmerking, rekvisiteurs, AVC-technici, onderhoudsmonteurs, koorleden, kappers en grimeurs, de maskermaker, de kleders en ververs en de medewerker algemene dienst. Aan toneeltechnici worden schoenen verstrekt; zij ontvangen alleen de vergoeding voor slijtage van kleding.

Artikel 42. Koffie en thee

Werknemers aan wie in de loop van de ochtend en middag niet gratis koffie of thee ter beschikking wordt gesteld ontvangen een maandelijkse vergoeding van netto € 7,62.

Artikel 43. Semafoondiensten

Aan receptionisten van Het Muziektheater worden semafoondiensten opgedragen. Het gaat om een consignatiedienst in de nachturen, waarin de meldkamer van de beveiligingsdienst de receptionist kan bereiken als zij in Het Muziektheater onregelmatigheden opmerken. De semafoondiensten worden op basis van een rooster toebedeeld, rekening houdend met de voorschriften van de Arbeidstijdenwet. De vergoeding voor een semafoondienst wordt gebaseerd op de daadwerkelijk gemaakte uren semafoondienst. De vergoeding bedraagt 10% van een gelijk uurloon van € 17,00 resulterend in € 1,70 per uur (2012) en geïndexeerd tot € 1,72 per uur (2013) en € 1,73 per uur (2014). Er vindt geen extra compensatie plaats voor het draaien van een dienst op feestdagen, loos alarm of telefonisch overleg. De hoogte van de vergoeding wordt gekoppeld aan de loonontwikkeling van de HMA CAO;

Wanneer een receptionist na/door een oproep naar HMA reist:

- geldt als arbeidstijd de periode van vertrek vanuit de woonplaats naar HMA tot terugkeer ;
- reiskosten worden vergoed naar de in de Cao vermelde tarieven;
- doordat het arbeidstijd in de nacht betreft wordt de arbeidstijd (conform de Cao) vergoed voor 100% in de tijd plus 100% tegen het voor de betreffende receptionist geldende uurloon;

De compensatie in tijd wordt zo spoedig mogelijk gegeven, de vergoeding in geld geschiedt bij de eerstvolgende salarisbetaling na de periode waarin de oproep heeft plaatsgevonden.

Artikel 44. Vergoeding telefoonkosten

Aan werknemers worden de telefoonkosten die zij in het kader van de uitvoering van hun werkzaamheden moeten maken vergoed.

Artikel 45. Specifieke vergoedingen voor koorleden

1. Tegemoetkoming in kosten van tandheelkundige behandeling.

Koorleden worden geacht zich voor de financiële gevolgen van tandheelkundige behandeling te verzekeren op een niveau in overeenstemming met het belang dat de beroepsuitoefening met zich meebrengt. Hieronder wordt verstaan minimaal volgens trede 2 van een aanvullende verzekering. De werkgever komt het koorlid tegemoet in de kosten van tandheelkundige behandeling, indien deze redelijkerwijs niet ten zijnen laste kunnen komen. Indien het koorlid een aanvullende verzekering heeft afgesloten voor tandartskosten vanaf niveau twee en in enig kalenderjaar zijn de kosten voor tandheelkundige behandeling hoger dan hetgeen door de verzekering is gedekt, dan ontvangt het koorlid een tegemoetkoming van 50% van de meerkosten, tot een maximum van € 226,89.

2. Vergoeding van contactlenzen voor koorleden.

Kosten voor het gebruik van lenzen worden tot een maximum van € 136,50 per jaar vergoed. Koorleden kunnen hiervoor een declaratie indienen onder het overleggen van nota's en/of afrekenbonnen. Indien een koorlid kiest voor laserbehandeling kan deze in aanmerking komen voor een eenmalige tegemoetkoming van 50 % van de gemaakte kosten met een maximum van € 500,- per oog, op basis van facturering. De contactlensvergoeding komt voor het verdere dienstverband te vervallen.

3. Vergoeding voor solopartijen.

Het koorlid, dat op verzoek van de werkgever een spreektekst of een muzikale solo voor zijn rekening neemt, of deelneemt aan een solistenensemble, ontvangt hiervoor een passende vergoeding.

4. Figuratie.

Indien het koorlid op het toneel een acteerprestatie levert binnen zijn rol doch buiten verband van de muzikale opgave in de betreffende scene, ontvangt hij daarvoor een passende vergoeding.

5. Zangles.

Het koorlid ontvangt een tegemoetkoming van 75% van de kosten tot een maximum van € 1.100,00 per jaar en in overleg met de koorleiding kan (een deel) van dit jaarbedrag worden overgeheveld naar het volgende jaar.

Artikel 46 - Audiovisuele exploitatie van producties in het publieke domein

Ingevolge de wet naburige rechten kunnen koorleden aanspraak maken op een vergoeding door de werkgever bij verdere commerciële exploitatie van producties waarin koorleden optreden. De vergoeding voor audiovisuele opnamen bedraagt € 120,00 per productie; dit geldt als afkoop voor opname en uitzending, alsmede herhaling op themakanalen en/of uitzending gemist.

Indien verdere exploitatie van een opname plaatsvindt wordt hiervoor een aanvullende vergoeding van € 100,00 per betrokken koorlid per productie uitbetaald.

In geval van exploitatie op CD of DVD ontvangen de betrokken koorleden naast bovenvermelde aanvullende vergoeding tevens een presentemplaar;

Collectief te exploiteren rechten (d.w.z. rechten overgedragen aan Sena, Norma en/of, indien van toepassing, Buma of Stemra worden niet aan DNO overgedragen.

Artikel 47. Taakuitoefening zichtbaar voor publiek

Het kan voorkomen dat de uitoefening van een technische functie een integraal onderdeel vormt van de voorstelling en zichtbaar is voor het publiek. Als een werknemer in de uitvoering van zijn werkzaamheden wordt geregisseerd en hij verplicht is daarbij voorgeschreven kleding te dragen, ontvangt hij per generale repetitie en per voorstelling een vergoeding van bruto € 17,88.

Artikel 48. Gereedschapsgeld

Timmerlieden, werkzaam in het Decoratelier, die op verzoek van de werkgever eigen gereedschap gebruiken ontvangen hiervoor een maandelijkse vergoeding van netto € 13,76.

HOOFDSTUK VII ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID

Artikel 49. Salarisdoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Op de werknemer die door arbeidsongeschiktheid is verhinderd zijn dienstbetrekking te vervullen, zijn de bepalingen van de bij deze Cao behorende uitvoeringsregelingen van toepassing. Onder arbeidsongeschiktheid wordt mede verstaan gebreken, zwangerschap en bevalling.
2. De werknemer is verplicht om van verhindering door arbeidsongeschiktheid en van herstel onverwijld mededeling te doen aan de werkgever en de voorschriften bij arbeidsongeschiktheid stipt na te leven.
3. De werknemer heeft vanaf de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid, zolang als de voor hem geldende uitvoeringsregeling voorschrijft, aanspraak op doorbetaling van zijn volledig inkomen.
4. Voor het bepalen van de in lid 3 bedoelde termijn wordt een nieuwe verhindering wegens arbeidsongeschiktheid binnen vier weken na herstel beschouwd als een voortzetting van de vorige.
5. Voor de werknemer die voor bepaalde tijd is aangesteld geldt het bepaalde in dit artikel slechts tot en met de dag waarop zijn dienstverband eindigt.
6. De werknemer heeft geen aanspraak op doorbetaling van inkomen als bedoeld in dit artikel, wanneer zijn arbeidsongeschiktheid door een ongeval is veroorzaakt en hij terzake daarvan rechten tegenover derden kan doen gelden. Indien de werknemer echter zijn rechten terzake van derving van inkomen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren op en ter hoogte van de netto bedragen welke de werknemer als uitkering resp. als aanvulling zou hebben moeten ontvangen indien hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden zou hebben. Het op deze wijze door de werknemer aan voorschotten genoten zal worden verrekend met het bedrag dat de werkgever van derden als schadevergoeding ontvangt.
7. Schade ontstaan door het niet nakomen van deze bepalingen kan de werkgever op de werknemer verhalen.
8. Als één maand is verstreken na het begin van arbeidsongeschiktheid door arbeidsongeschiktheid, zal met ingang van de eerste dag van de maand daaropvolgend de kledingvergoeding en de tegemoetkoming in reiskosten woon-/werkverkeer worden gestaakt. Wanneer de werknemer contractueel gebonden is aan de NS of een andere vervoersmaatschappij zal de werkgever op grond van billijkheid de vergoeding voor woon-/werkverkeer langer voortzetten.

Artikel 50. Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer ontvangt vanaf de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid gedurende twaalf volle maanden een inkomen gelijk aan 100% van zijn salaris (vermeerderd met zijn garantietoeslag) en in de daaropvolgende twaalf maanden ontvangt hij 70% van zijn salaris (vermeerderd met zijn garantietoeslag).
2. Indien de werknemer in het tweede jaar van zijn arbeidsongeschiktheid actief meewerkt aan zijn reïntegratie ontvangt hij 100% voor de uren dat hij zijn eigen of aangepaste werkzaamheden verricht (het

volgen van cursussen en werken op arbeidstherapeutische basis daaronder begrepen) en 85% voor de overige uren van zijn betrekking.

3. Vanaf het moment dat de werknemer een IVA-uitkering ontvangt (langdurig en duurzaam arbeidsongeschikt is verklaard) ontvangt deze 100% van zijn salaris (vermeerderd met zijn garantietoeslag). Deze uitkering stopt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
4. De in het eerste lid bedoelde doorbetaling eindigt als de werknemer wordt herplaatst in een andere functie.
5. Als de werknemer wordt herplaatst voordat de termijn van twee jaar, als bedoeld in BW 7 artikel 670 lid 3, is verstreken en zijn inkomen door de herplaatsing vermindering ondergaat, heeft hij tot het eind van de termijn recht op een aanvullende uitkering. De aanvullende uitkering is gelijk aan het verschil tussen het bedrag waarop de werknemer volgens het eerste lid recht zou hebben, als hij niet was herplaatst, en zijn salaris na herplaatsing, vermeerderd met een uit de oorspronkelijke betrekking voortvloeiend recht op een WIA-conforme uitkering, invaliditeitspensioen en herplaatsingstoelage.
- 6.. Zie voor richtlijnen bij ziekte en verzuim de conference Personeelsinformatie.

Artikel 51. Verval van aanspraken

1. De werknemer heeft geen aanspraak op doorbetaling van inkomen als
 - uit medisch onderzoek blijkt dat de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld dat verhindering tot het vervullen van de dienstbetrekking 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;
 - bij verhindering door ziekte binnen een half jaar na de aanstellingskeuring blijkt dat de werknemer bij dit onderzoek onjuiste informatie heeft verstrekt of informatie heeft verzwegen, waardoor de geneeskundige ten onrechte geen medische bezwaren tegen aanstelling heeft gemaakt.
2. De doorbetaling van inkomen wordt 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 voorschriften 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 werkgever noodzakelijk geacht onderzoek door de bedrijfsgeneeskundige;
 - c. de werknemer tijdens ziekte voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij de bedrijfsgeneeskundige dit in het belang van zijn herstel wenselijk acht en de werkgever daar toestemming voor heeft gegeven;
 - d. de werknemer nalaat zijn werk te hervatten op het tijdstip en in een omvang, die de bedrijfsgeneeskundige heeft vastgesteld, tenzij hij daarvoor een door de bedrijfsgeneeskundige erkende reden heeft opgegeven;

- e. de werknemer door zijn toedoen er de oorzaak van is dat controle bij ziekte niet kan plaatsvinden.
3. In afwijking van lid 2a en 2b vindt doorbetaling van inkomen plaats, als de werknemer vanwege zijn geestelijke toestand niet verweten kan worden dat hij zich niet aan de voorschriften heeft gehouden.
 4. Als daarvoor naar zijn oordeel bijzondere omstandigheden aanleiding geven, kan de werkgever bepalen het op grond van dit artikel niet betaalde inkomen geheel of gedeeltelijk aan anderen dan de werknemer uit te betalen. Voor zover de werkgever van deze bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt, wordt het volgens dit artikel niet uitbetaalde inkomen alsnog aan de werknemer betaald, als de in dit artikel lid 2 bedoelde commissie te zijnen gunste heeft beslist.

Artikel 52. Medische begeleiding en controle

1. a. De medewerker doet wat redelijkerwijs van de werknemer kan worden verwacht voor een voorspoedig herstel. Hij dient af te zien van activiteiten die zijn herstel of re-integratie belemmeren.
b. De bedrijfsarts kan een second opinion vragen aan een in overleg door werkgever en werknemer te bepalen specialist.
2. Wanneer de werknemer zich niet kan verenigen met het resultaat van onderzoek en/of controle kan hij een uitspraak vragen van een andere bedrijfsgeneeskundige van het UWV.
3. De werkgever kan, gelet op het advies van de bedrijfsgeneeskundige, bepalen dat voor hervatting van werkzaamheden zijn toestemming nodig is. Deze toestemming is vereist in het geval de werknemer meer dan een jaar volledig verhinderd is zijn dienstbetrekking te vervullen.
4. De werknemer kan een andere betrekking worden opgedragen.
 - a. In het eerste jaar dat hij door ziekte verhinderd is zijn betrekking te vervullen is de werknemer verplicht passende arbeid als bedoeld in BW 7 artikel 629 te aanvaarden.
 - b. In het tweede jaar is hij verplicht om gangbare arbeid als bedoeld in artikel 18, lid 5 van de WIA te accepteren.
 - c. Bovenstaande is van overeenkomstige toepassing als de werknemer zijn eigen betrekking onder andere voorwaarden wordt opgedragen.
5. Als de werknemer zonder deugdelijke grond weigert de in lid 4 bedoelde arbeid te verrichten worden de inkomsten, die hij uit deze arbeid zou hebben ontvangen indien hij die arbeid wel had verricht, geheel in mindering gebracht op zijn inkomen.

Artikel 53. Uitkering bij overlijden

1. Het salaris wordt uitbetaald tot en met de maand waarin het overlijden plaatsvindt.
2. De op het tijdstip van overlijden nog niet genoten vakantietoeslag en vakantiedagen zullen met het salaris worden uitbetaald. In afwijking van art. 27 en art. 30 zullen de vóór het overlijden uitbetaalde vakantietoeslag en opgenomen vakantiedagen niet worden verrekend.
3. Na het overlijden wordt een uitkering ineens, gelijk aan drie maanden salaris inclusief vakantietoeslag uitbetaald aan de echtgeno(o)t(e), indien de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, of - indien de

echtgeno(o)t(e) reeds overleden is - aan de minderjarige natuurlijke kinderen gezamenlijk, hieronder begrepen pleeg- en stiefkinderen. Bij het ontbreken van de hierboven bedoelde personen komt de overlijdensuitkering toe aan ouders, meerderjarige kinderen, broers of zusters, indien de overledene voor hen kostwinner was. Bij het ontbreken van de eerder genoemde personen vindt betaling plaats aan de gewezen echtgeno(o)t(e) of echtgenoten aan wie de overledene nog financiële verplichtingen had, dit ter beoordeling van de werkgever. Indien alle eerder genoemde rechthebbenden ontbreken, wordt de overlijdensuitkering uitbetaald aan de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komen, mits deze daartoe binnen zes maanden na het overlijden een verzoek hebben ingediend.

4. De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt volgens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

HOOFDSTUK VIII EINDE VAN DE DIENSTBETREKKING

Artikel 54. Beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt door het verstrijken van de tijd waarvoor de overeenkomst is aangegaan, tenzij partijen uiterlijk twee maanden daarvoor anders overeenkomen (zie wettelijke regelingen).
2. Een arbeidsovereenkomst die voor onbepaalde tijd is aangegaan, kan met wederzijds goedvinden worden beëindigd, waarbij een opzegtermijn van twee maanden in acht wordt genomen tenzij een langere opzegtermijn is overeengekomen. Bij eenzijdige beëindiging door opzegging worden de in artikel 55 gestelde termijnen in acht genomen.
3. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de datum waarop het recht op een AOW uitkering ontstaat
4. Een arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van de datum waarop de werknemer gebruik maakt van de regeling voor flexibele pensionering (FPU). Door gebruik te maken van de FPU regeling kan de medewerker eerder stoppen met werken. De medewerker ontvangt dan tot z'n 65e FPU en daarna een pensioenuitkering van het ABP. De FPU- regeling is afgeschaft per 1.1.2006. En is derhalve alleen nog van toepassing wanneer de medewerker:
 - geboren is voor 1 januari 1950
 - sinds 1 april 1997 onafgebroken deelnemer bij het ABP is geweest
 - 6 maanden voorafgaande aan de ingangsdatum van FPU onafgebroken heeft gewerkt.

Artikel 55. Opzegtermijn van de werknemer en werkgever

1. A: Werknemer: Tenzij het dienstverband wordt beëindigd op grond van een dringende reden - als bedoeld in BW 7: 677, 679 - zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de zijde van de werknemer een opzegtermijn van twee maanden in acht worden genomen. Wanneer een langere opzegtermijn is overeengekomen geldt deze langere termijn als de termijn die in acht genomen moet worden (art 53.1 en 53.2).
B: Werkgever: Tenzij het dienstverband wordt beëindigd op grond van een dringende reden - als bedoeld in BW 7: 677, 678 - zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de zijde van de werkgever een opzegtermijn van twee maanden in acht worden genomen.
Wanneer een langere opzegtermijn is overeengekomen of wanneer op grond van de wet (BW 7:672) voor de betrokken werknemer een langere opzegtermijn geldt, geldt deze langere termijn als de opzegtermijn die in acht genomen moet worden. Met ingang van 1 januari 1999 zijn de overgangsbepalingen verkort behalve voor werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder zijn. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd nadat een ontslagvergunning (artikel 6 BBA) is verleend wordt de opzegtermijn met maximaal een maand bekort.
2. Wanneer een langere opzegtermijn is overeengekomen geldt voor werknemer en werkgever een gelijke opzegtermijn.

3. In uitzondering op lid 2 wordt met werknemers met een seizoensgebonden functie een opzegtermijn van de werkgever van zes maanden overeengekomen en een opzegtermijn van de werknemer van drie maanden.
4. De opzegtermijn gaat in op de eerste kalenderdag van de kalendermaand volgend op de opzegging.
5. De opzegging geschiedt schriftelijk met opgave van redenen.

HOOFDSTUK IX OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 56. Algemene rechten en verplichtingen

De werkgever hanteert de met de ondernemingsraad overeengekomen klachtenregeling, op te vragen bij de afdeling Personeel & Organisatie, volgens welke ondermeer ongewenste omgangsvormen kunnen worden onderzocht en vastgesteld en van waaruit adviezen met betrekking tot sancties kunnen volgen.

De werknemer kan verplicht worden om tijdelijk andere passende werkzaamheden te verrichten dan gewoonlijk, indien omstandigheden zoals ziekte of het belang van het bedrijf dat eisen. Als deze opdracht tot andere werkzaamheden niet het gevolg is van een incident, zal de werkgever de vermoedelijke duur daarvan begrenzen.

Artikel 57. Nevenwerkzaamheden

1. Alvorens een nevenbetrekking en/of betaalde nevenwerkzaamheden te aanvaarden zal de werknemer zich ervan vergewissen of deze voorgenomen activiteiten de belangen van het eigen bedrijf kunnen schaden.
2. Schriftelijke toestemming wordt door de werknemer gevraagd als door de nevenwerkzaamheden de vervulling van zijn functie in het geding komt of als de belangen van de organisatie, voor zover deze in verband staan met de functie van de werknemer, kunnen worden geschaad. Toestemming wordt geweigerd als de nevenwerkzaamheden, in relatie tot de functie van de werknemer, een onaanvaardbaar risico betekenen voor een of meer van de volgende aspecten: belangenverstremgeling; ongewenste binding aan derden; schade aan de belangen van de organisatie; onduidelijkheid over de hoedanigheid van de werknemer in zijn optreden naar derden. Toestemming kan worden geweigerd aan de hand van een reëel risico voor de volgende aspecten: tijdsbeslag van de nevenwerkzaamheden; veiligheid en gezondheid van de werknemer; mogelijkheid van directe concurrentie; mogelijkheid van misbruik van vertrouwelijke gegevens; mogelijkheid van misbruik van organisatie-eigendommen of faciliteiten die door of vanwege de organisatie worden verstrekt.
3. De werkgever stelt de werknemer uiterlijk binnen 10 dagen schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte van een eventuele afwijzing.

Artikel 58. Medewerking aan publicaties

Het geven van voorlichting en het onderhouden van public relations in aangelegenheden de werkgever betreffend is voorbehouden aan de werkgever en door deze aangewezen diensten of werknemers.

De werknemer is verplicht zich te onthouden van medewerking aan het bekend (doen) worden van gegevens, waarvan redelijkerwijs aangenomen mag worden dat zij de werkgever of de persoonlijke belangen van werknemers en relaties van de werkgever schade toebrengen.

Dit verzet zich niet tegen het doen van mededelingen aan werknemersorganisaties of aan de ondernemingsraad.

Artikel 59. Arbo zorg

De werkgever is met de ondernemingsraad een stelsel van Arbo zorg overeengekomen, gericht op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim. De werknemer is verplicht aan de uitvoering ervan mee te werken. De werknemer kan zich op eigen initiatief door de bedrijfsarts laten onderzoeken als hij klachten inzake zijn gezondheid redelijkerwijs in verband kan brengen met zijn werksituatie. De kosten van dit medisch onderzoek van de werknemer komen voor rekening van de werkgever. Hieronder worden tevens de reiskosten van de werknemer verstaan, indien hij niet (meer) in aanmerking komt voor een tegemoetkoming volgens de regeling reiskosten woon-/werkverkeer.

Werknemers van 55 jaar en ouder zullen periodiek worden uitgenodigd voor een preventief medisch onderzoek (PMO). Het onderzoek richt zich op de gezondheid van de werknemers in relatie tot de functie die hij bij de werkgever uitoefent.

Artikel 60. Letsel en schade

De werkgever is een ongevallenverzekering aangegaan en een verzekering tegen schade, die door uitoefening van de dienstbetrekking door de werknemer aan derden kan worden veroorzaakt.

De werknemer heeft recht op een vergoeding als bij de vervulling van zijn functie schade wordt toegebracht aan zijn eigendommen. De schade mag niet het gevolg zijn van eigen schuld van de werknemer, hieronder begrepen grove schuld of ernstige nalatigheid.

De werknemer heeft geen recht op vergoeding als hij ten aanzien van de schade rechten tegenover derden kan doen gelden. Een voorschot kan worden verstrekt op de te verwachten schadevergoeding als de werknemer zijn rechten tegenover derden aan de organisatie overdraagt.

De werknemer kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van in zijn dienstbetrekking veroorzaakte schade, als deze is te wijten aan zijn grove schuld of ernstige nalatigheid.

Voor het vaststellen van het bedrag van de moet de werknemer eerst in de gelegenheid zijn gesteld zich te verantwoorden. Hij mag zich daarbij laten bijstaan.

Artikel 61. Plichtsverzuim

Onder plichtsverzuim wordt verstaan het overtreden van enig voorschrift of het doen of nalaten van hetgeen een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

De werkgever kan tegen de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt disciplinaire maatregelen nemen onverlet zijn bevoegdheid om de arbeidsverhouding op diezelfde grond op staande voet te beëindigen. De maatregelen die vanwege plichtsverzuim opgelegd kunnen worden, zijn een schriftelijke berisping, een schorsing met behoud van salaris.

De genoemde maatregelen worden opgelegd nadat een onderzoek heeft plaatsgevonden dat aan de volgende voorwaarden voldoet:

- a. De werknemer wordt opgeroepen voor een hoorzitting onder vermelding van de inhoud van het plichtsverzuim dat wordt vermoed en met de mededeling dat hij zich bij deze zitting kan laten bijstaan.

- b. De werkgever beslist na de hoorzitting en na eventuele verklaringen van door de werknemer opgeroepen getuigen of en welke maatregel wordt opgelegd.
- c. De werkgever stelt binnen veertien dagen na de hoorzitting de werknemer van zijn beslissing op de hoogte.

Als voor het vermoeden van plichtsverzuim geen reden blijkt te bestaan, zal de werkgever desgewenst de werknemer rehabiliteren. Na verloop van twee jaar na datering van de in lid 4c bedoelde kennisgeving worden alle betreffende stukken uit de dossiers verwijderd en vernietigd.

Artikel 62. Schorsing

Indien het vermoeden bestaat van een dringende reden in de zin van BW 7 artikel 677 en 678 voor onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan de werkgever, hangende het onderzoek, de werknemer schorsen. De schorsing kan voor een termijn van twee weken worden opgelegd en met maximaal veertien dagen worden verlengd. Tijdens de schorsing behoudt de werknemer recht op salaris.

Ingeval ten tijde van de schorsing reeds een opzegtermijn liep voor de beëindiging van de dienstbetrekking kan de schorsing worden verlengd tot de datum van ingang van het ontslag.

Indien gedurende de schorsing een schriftelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen aan de rechter wordt voorgelegd, kan de schorsing worden verlengd tot het door de rechter te bepalen tijdstip van ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Het besluit tot schorsing, alsmede het besluit tot verlenging ervan, wordt door de werkgever terstond aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de duur van de schorsing en de redenen, die tot de schorsing c.q. verlenging ervan aanleiding hebben gegeven. Een dergelijk besluit dient zo spoedig mogelijk daarna schriftelijk en gemotiveerd door de werkgever aan de werknemer te worden bevestigd.

Alvorens tot schorsing over te gaan zal de werkgever de werknemer horen of doen horen - althans daartoe behoorlijk oproepen - omtrent het voornemen tot schorsing. De werknemer heeft het recht zich te doen bijstaan door een raadsman. De kosten daarvan zijn voor rekening van de werknemer.

Als de schorsing ongegrond blijkt te zijn, zal de werkgever de werknemer desgewenst openlijk rehabiliteren. Een en ander zal schriftelijk aan de werknemer worden meegedeeld of bevestigd. Mits de werkgever en werknemer een limiet aan de kosten van bijstand hebben afgesproken, worden deze bij rehabilitatie vergoed. Het niet rehabiliteren van de werknemer en het niet tijdig schriftelijk meedelen of bevestigen van zijn rehabilitatie indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid niet juist blijkt te zijn, kunnen voor de werknemer een grond opleveren voor onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, als bedoeld in BW 7 artikel 679.

Artikel 63. Vakbondsfaciliteiten

Vakbondskaderleden zullen over faciliteiten kunnen beschikken om hun werk te doen. Daartoe behoren:

- onbelemmerd recht op deelname aan vakbondsactiviteiten en vakbondsoverleg;
- ter beschikking stellen van de benodigde communicatiemiddelen en -kanalen;
- ruimte om bijeenkomsten te beleggen;
- uitschrijven van vergaderingen met de achterban;
- toegang tot relevante informatie betreffende toepassing en uitvoering van de Cao;
- mogelijkheden tot overleg met werknemers betreffende zaken, verband houdend met problemen waarbij de vakbond betrokken moet worden;
- de contributie van vakbondsleden kan jaarlijks in december (eindejaarsuitkering) vanuit het brutosalaris worden betaald. Fiscaal voordeel is voor de werknemer.

Contributiebetaling

Voor zover de fiscale regelingen dit toelaten, faciliteert de werkgever de betaling van contributie aan de vakorganisaties betrokken bij deze CAO. De werkgever draagt op verzoek van de werknemer jaarlijks de contributie aan de betreffende vakorganisatie af. Deze afdracht wordt in de maand december ingehouden op het bruto salaris van de werknemer. Het hierdoor gerealiseerde fiscale voordeel komt ten gunste van werknemer.

Werkgeversbijdragen

Afgesproken is dat als partijen het eens worden over heldere procedure- en procesafspraken, de werkgever aan vakbonden en ten behoeve van het vakbondswerk ingaande 2008 jaarlijks een bijdrage betaalt ter hoogte van de AWWN-norm (2012 : € 19,52 per werknemer. Het bedrag voor 2013 is nog niet bekendgemaakt).

Partijen bij deze CAO verbinden zich om in geval van collectieve geschillen over de totstandkoming- of de inhoud van de CAO de volgende procedure na te leven. Partijen zullen eerst trachten in overleg tot een oplossing te komen. De wederzijdse onderhandelingsdelegaties zullen daarbij worden beperkt tot een totaal van maximaal 5 personen, tenzij de andere partij instemt met een afwijkend aantal. Wanneer vervolgens één van de partijen dan wel partijen gezamenlijk het overleg - na meerdere overlegrondes - staakt c.q. staken als gevolg waarvan de werknemersvertegenwoordiging wil overgaan tot actie(s) geldt daarvoor een aanzeggingstermijn van minimaal zeven kalenderdagen. Deze termijn gaat in op de derde dag na verzending van de aanzegging. De aanzegging wordt aangetekend verzonden ter attentie van de directie van de werkgever en bevat in elk geval de redenen van de voorgenomen actie(s), alsmede de wijze waarop de actie(s) zal/zullen worden uitgevoerd. De aanzegging doet op geen enkele wijze afbreuk aan het recht van de werkgever om de rechtmatigheid van de - voorgenomen - acties door de rechter te laten beoordelen. Het – in de vorm van samenkomsten – informeren van de achterban door de werknemersvertegenwoordiging over het collectieve geschil, de uitkomst van het collectieve overleg en mogelijke actie(s) vindt niet plaats tijdens

werktijd en niet in de gebouwen en/of op het terrein van de werkgever tenzij de werkgever hiertoe uitdrukkelijk – schriftelijk – toestemming heeft verleend.

Werknemers, tevens vakbondskaderleden, worden voor zover mogelijk door de werkgever in staat gesteld om hun vakbondswerk binnen het bedrijf uit te voeren mits daardoor niet de bedrijfsvoering in het gedrang komt.

BIJLAGE I. AANVULLENDE REGELINGEN KOOR

Artikel 1. Arbeidsduur en arbeidstijd

Koorleden werken op niet meer dan 207 dagen per jaar. Bij de vaststelling van dit aantal is rekening gehouden met de hen toekomende vrije dagen per periode van vier weken, met dertig vakantiedagen, met elf atv-dagen, met vijf dagen stemrust en met de aanname, dat per jaar acht van de genoemde feestdagen buiten het weekeinde vallen.

Als een vrije dag volgt op een voorstelling die later dan 00.00 uur eindigt, is er een rusttijd van 35 uur. De arbeidstijd van koorleden bedraagt 39 uur per week met inbegrip van veertien forfaitaire uren. In het forfait zijn uren begrepen voor studie, het voorbereiden van partijen en stemonderhoud. Het forfait is tevens bedoeld als compensatie van reistijd bij onderbroken werktijden.

Artikel 2. Vrije dagen

In een blok komen minimaal zeven reguliere vrije dagen voor. Drie ervan kunnen als enkele vrije dag worden ingedeeld; de overige worden in paren toegekend, waarvan één in een weekend of alternatief weekend. In een duoblok komen 16 reguliere vrije dagen voor.

Tussen twee vrije weekends, of alternatieve weekends zullen niet meer dan drie weekends liggen waarop werkzaamheden worden verricht. Twee keer per seizoen mogen op vier aangesloten weekends werkzaamheden worden ingedeeld.

Artikel 3. Toewijzing van vakantie

De werkgever stelt voor het koorlid een vakantie vast van vijf weken in de zomer en één week in de winter en maakt deze periode vóór 1 januari van het betreffende, resp. 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar bekend. De periode voor stemrust bestaat uit vijf dagen verlof, niet zijnde vakantieverlof en niet onderbroken door een werkdag, waarin de compensatie voor werken op feestdagen is opgenomen en wordt toegekend in het voorjaar.

Artikel 4. Arbeidsduurverkorting

Het Koor kent elf atv-dagen. Voor zes van deze dagen geldt dat zij bij de planning van het seizoen in overleg met de koorcommissie collectief worden toegekend. Daarbij zullen òf vijf dagen op een vakantie aansluiten (één dag los) òf worden alle zes dagen aan of rondom één vrij weekend toegekend. De overige vijf dagen zullen voor de helft door de koorleiding worden toegekend bij de planning van het seizoen en zoveel mogelijk aansluitend aan vrije perioden. De andere helft wordt op verzoek van koorleden toegekend, waarbij een maximum gesteld wordt aan het aantal koorleden dat tegelijkertijd een atv-dag kan opnemen en waarbij atv dagen niet kunnen worden opgenomen op dagen waarop een (voor)generale of voorstelling plaatsvindt.

Artikel 5. Regeling en indeling van arbeidstijden

De indeling en de duur van arbeidstijden van het koorlid worden in hoofdzaak bepaald door twee factoren. Enerzijds dienen de stem en de overige fysieke mogelijkheden van het koorlid beschermd te worden, anderzijds is een flexibele organisatie van werkzaamheden noodzakelijk om producties tot stand te brengen. De arbeidstijd van koorleden wordt begrensd door de volgende maxima

	Uren	Werkzaamheden	Dagen
Dag	9	2	
Week	34	*9	*7
Blok	110	33	21
Duoblok	200	64	40

*Vier maal per seizoen mogen tien werkzaamheden per week worden ingedeeld, twee maal per seizoen acht dagen aaneengesloten.

Indien in een duoblok door stemrust, wintervakantie of als gevolg van arbeidsduurverkorting het aantal werkdagen lager is dan veertig, wordt het maximum aantal werkzaamheden en uren proportioneel verlaagd. Indien in een blok drie of meer feestdagen voorkomen, vindt proportionele verlaging plaats van het maximum aantal werkzaamheden en uren. Het aantal uren, werkzaamheden en vrije dagen in het restblok wordt proportioneel afgeleid van de maxima van een duoblok.

Op zondagen en de in art. 21 genoemde feestdagen wordt als regel niet gerepeteerd. Bij hoge uitzondering kan na overleg met de koorcommissie hiervan worden afgeweken, echter niet meer dan twee keer per seizoen met een repetitie van maximaal drie uur. Muzikale repetities vinden niet in het weekend plaats.

Avondrepetities in de standplaats eindigen niet na 23.00 uur, buiten de standplaats niet na 22.00 uur. Dit geldt niet voor de generale repetitie. Deze eindigt zoals een voorstelling niet na 24.00 uur.

Werkzaamheden worden voor minimaal 2½ uur geteld. Een klankrepetitie wordt tezamen met de werkzaamheid waaraan zij voorafgaat als één werkzaamheid geteld. Indien op één dag twee zitrepitities plaatsvinden, zal de koorleiding overleg voeren met de koorcommissie over de zwaarte van deze zitrepitities.

De werkgever streeft ernaar het aantal zaterdagen waarop regiorepetities plaatsvinden zo veel mogelijk te beperken ook wordt er naar gestreefd het aantal avonden waarop regiorepetities plaatsvinden zo veel mogelijk te beperken. Het plannen van een voorstelling en een (voor)generale op één dag gebeurt na overleg met de koorcommissie, waarna de werkgever de eindbeslissing neemt. Het plannen van een voorstelling en een concert op één dag gebeurt uitsluitend in overleg met de koorcommissie.

In principe zal per productie slechts één piano voorgenerale plaatsvinden. Indien de productie dit echter

noodzakelijk maakt is na overleg met de koorcommissie een tweede piano voorgenerale mogelijk. De eindbeslissing ligt bij de werkgever. De werkgever streeft ernaar de klankrepetities zo zorgvuldig en goed voorbereid als mogelijk te gebruiken. De volgende werkzaamheden worden geteld als anderhalve werkzaamheid:

- voorstellingen en de generale langer dan vier uur waarin het koor van het begin tot het einde van de voorstelling werkzaamheden verricht;
- werkzaamheden langer dan vier uur die over twee dagdelen verspreid zijn;
- de voorgenerale orkest langer dan vier uur waar het koor van het begin tot het einde werkzaamheden verricht.

Eén en ander exclusief de tijd voor kap en grime.

Repetities, niet op het hoofdtoneel

Maximale duur, inclusief de pauze, van een

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

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

Pauze en rusttijden

Alle muzikale- en regiorepetities worden onderbroken door een pauze van twintig minuten. Tussen twee afzonderlijke, opeenvolgende repetities op de ochtend en de middag duurt de lunchpauze 1½uur en eindigt de ochtendrepetitie niet na 13.30 uur. Repetities van drie uur die in een lunchtijd vallen, zullen worden onderbroken door een pauze van een half uur. Tussen twee afzonderlijke, opeenvolgende repetities op de middag en de avond duurt de dinerpauze twee uur en eindigt de middagrepetitie niet na 18.00 uur. Deze pauzes worden niet als werktijd beschouwd. Tussen het einde van een repetitie en het begin van een voorstelling zal een rusttijd liggen van tenminste vier uur (excl. de tijd voor kap en grime).

Repetities op het hoofdtoneel

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

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

Voorgenerale en generale repetities

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

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

Voorstellingen

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

Artikel 6. Aantal vrije dagen na afloop tournee

Na een meerdaagse tournee geldt de navolgende compensatieregeling. De extra vrije dagen worden aansluitend aan de tournee gepland en mogen een zaterdag en zondag bevatten.

2/3 dagen tournee	1 dag vrij
4/6 dagen tournee	2 dagen vrij
7/9 dagen tournee	3 dagen vrij
10/12 dagen tournee	4 dagen vrij
13/15 dagen tournee	5 dagen vrij
16/18 dagen tournee	6 dagen vrij
19/21 dagen tournee	7 dagen vrij.

Reisdagen worden gerekend als werkdagen.

Artikel 7. Roosteren

1. Vóór 1 juni worden de data en plaatsen van de voorstellingen en voor zover mogelijk de concerten voor het daaropvolgende seizoen bekend gemaakt.
2. Het repetitierooster voor het eerste blok van het seizoen wordt uiterlijk twee weken voor aanvang van de vakantie bekend gemaakt.
3. Het repetitierooster voor het volgende blok wordt steeds uiterlijk op de vrijdagochtend twee weken voorafgaande aan de betreffende periode bekend gemaakt.
4. Het rooster, als onder 2 en 3, stelt de data, tijden, aard en inhoud van de repetitie vast.
5. Het weekrooster met de indeling en het programma van de repetities wordt uiterlijk vrijdagochtend één week voorafgaand aan de betreffende week bekend gemaakt.

6. Tussentijdse wijzigingen van data en tijden kan de werkgever tot 48 uur voor de aanvang van de betreffende werkzaamheid aanbrengen. De werkgever kan op elk moment verandering aanbrengen in de aard en inhoud van een repetitie.

Artikel 8. Specifiek beleid voor oudere koorleden

Vanaf 1 januari 2003 kunnen koorleden afhankelijk van leeftijd een beroep doen op maximaal 16 vrijstellingen op de volgende manier:

- bij een leeftijd van 55, 56 en 57 jaar: één productie vrij per seizoen;
- bij een leeftijd van 58 en 59 jaar: twee producties vrij per seizoen;
- bij een leeftijd van 60 en 61 jaar: drie producties vrij per seizoen;
- bij een leeftijd van 62, 63 en 64 jaar: één productie vrij per seizoen.

De leeftijd op 1 juli van het kalenderjaar is bepalend. Voor koorleden uit deze laatste categorie (bij een leeftijd van 62, 63 en 64 jaar) die knelpunten ondervinden zal in overleg een oplossing op maat worden gevonden. In overleg tussen de koorleiding en de koorcommissie zal een bezwaarprocedure ontwikkeld worden die de weg aangeeft waarlangs koorleden eventuele bezwaren tegen de ‘op maat’ oplossing kunnen laten beoordelen en zullen afspraken gemaakt worden over de manier waarop de regeling regelmatig geëvalueerd zal worden.

Het koorlid bepaalt zelf of hij een beroep doet op de vrijstellingsregeling: er is geen sprake van een verplichting. De keuze van de productie(s) waarvan het koorlid wordt vrijgesteld, gebeurt door de koorleiding, in overleg met het koorlid, ruim voor het betreffende seizoen. Alle koorproducties waar een koorlid ingezet had kunnen worden, tellen mee voor de vrijstelling, ook al wordt slechts de helft van het koor daar ingezet. Dat geldt dus ook voor wat nu ‘een vrije beurt’ wordt genoemd.

Wie gebruik maakt van de vrijstellingsregeling kan geen beroep meer doen op de leeftijdsafhankelijke vakantiedagen.

Artikel 9. Inzet

De werkgever maakt het mogelijk dat het koorlid, overeenkomstig met de inhoud van zijn arbeidsovereenkomst, in zijn stemvak als vocalist werkzaam zal zijn in operaproducties en concerten. Het koorlid is binnen zijn mogelijkheden verplicht om mee te werken aan operaproducties en concerten waaraan DNO zijn medewerking verleent.

Artikel 10. Huishoudelijke zaken

Het koorlid verbindt zich om bij repetities vijf minuten voor de aanvangstijd aanwezig te zijn in de repetitieruimte; bij uitvoeringen in kostuum één uur vóór opkomst aanwezig te zijn en tenminste vijftien minuten vóór opkomst gereed. Bij theateruitvoeringen dient het koorlid volgens de voor de première

gegeven aanwijzingen gekleed, geschminkt en gekapt te zijn; bij concerten volgens het gegeven kledingvoorschrift.

Artikel 11. Vergoedingen

Voor koorleden geldt dat wanneer een middagrepitie volgt op een ochtendrepitie ontvangt het koorlid netto € 3,65 als tegemoetkoming in de kosten voor niet-gratis te verkrijgen koffie en thee. Maandelijks ontvangt het koorlid een bedrag van netto € 5,45 als tegemoetkoming in kosten voor koffie en thee.

BIJLAGE II. AANVULLENDE ARBEIDSTIJDENREGELING VOOR DE TOM EN KKG

Arbeidspatronen

Regelmatig. Voor de werknemer met een regelmatig arbeidspatroon is de arbeidstijd 38 uur per week. Op maandag tot en met vrijdag bedraagt de arbeidstijd maximaal acht uur per dag; de arbeidstijd wordt zo ingedeeld dat tussen 12.00 en 13.30 uur een werkonderbreking plaatsvindt van dertig minuten. Dit is geen arbeidstijd. In de loop van de ochtend en in de loop van de middag en in de loop van de avond wordt aan de werknemer die geen bureaufunctie bekleedt pauzetijd voor koffie en/of thee toegekend voor telkens maximaal 20 minuten per toegestane pauze (= arbeidstijd). Deze rusttijd mag niet aansluiten op de begin- of eindtijd of de lunchpauzetijd van de werknemer. In het geval dat overwerk wordt verricht aansluitend op de dagelijkse werkzaamheden en dit overwerk wordt beëindigd na of om 19.30 uur, wordt de werknemer een rusttijd toegekend van 60 minuten, waarvan dertig minuten arbeidstijd, tussen 17.00 en 18.30 uur.

Onregelmatig. Voor de werknemer met een onregelmatig arbeidspatroon is de arbeidstijd 152 uur per vier weken. De perioden van vier weken vangen in het algemeen aan op de eerste maandag in september van een jaar en eindigen op de zondag voorafgaand aan de eerste maandag van het daaropvolgende jaar. Indien in een periode vakantie of snipperdagen vallen, wordt het aantal arbeidsuren van die periode proportioneel verlaagd. Indien de laatste periode van een seizoen meer dan vier weken bedraagt, wordt het aantal arbeidsuren van die periode evenredig verhoogd. Vaststelling van wijzigingen in het weekrooster vindt plaats door of namens het diensthoofd. Een periode van vier weken wordt geacht aan te vangen op maandag 00.00 uur en te eindigen op zondag 24.00 uur.

Arbeidsuren na de laatste zondag van een periode, die verband houden met of voortvloeien uit het weekrooster op die zondag, worden geacht tot de laatste zondag van die periode te behoren.

Vrije tijd aangevangen op de laatste zondag van een periode, welke vrije tijd voortvloeit uit of verband houdt met het weekrooster op die zondag, wordt in het algemeen geacht tot de laatste zondag van die periode te behoren. Bij werkzaamheden in de standplaats geldt als aanvang en einde van de arbeidstijd de daarvoor op het rooster vermelde uren, of de door of namens het diensthoofd vastgestelde eindtijden.

Bij werkzaamheden buiten de standplaats geldt het op het rooster vermelde uur als het tijdstip van vertrek naar de plaats waar wordt gewerkt en geldt als tijdstip van beëindiging van de arbeidstijd de aankomst bij de grens van de gemeente Amsterdam, of - bij reizen per trein - de aankomsttijd op het Centraal Station.

Het rooster wordt voor een periode van vier weken vastgesteld en uiterlijk twee weken vóór aanvang van die periode bekend gemaakt. De eerder genoemde rusttijden worden niet toegekend tijdens voorstellingen, bij welke werkzaamheden de rusttijden geacht worden te zijn inbegrepen.

De rusttijden en werkonderbrekingen worden, de ondernemingsraad gehoord hebbende, vastgesteld door het desbetreffende diensthoofd of de door hem aangewezen plaatsvervanger.

Per periode van vier weken heeft de werknemer recht op tenminste acht vrije dagen.

Per kalenderweek zal tenminste één vrije periode van tenminste 36 uur worden gegeven. De vrije periode vangt aan onmiddellijk na de werkzaamheden voorafgaand aan de vrije periode en eindigt op het moment dat de werkzaamheden worden hervat. Een dergelijke vrije periode telt voor één vrije dag.

Per periode van vier weken zal tenminste één vrij weekend, vallend op zaterdag en zondag, van 62 uur worden gegeven, dat aanvangt op vrijdagmiddag of -avond na de ploegenwisseling en tenminste nog één soortgelijk blok van twee aaneengesloten dagen van 52 uur.

De overige perioden van 30 uur vrij in een periode van vier weken tellen telkens voor één vrije dag. Deze kunnen al dan niet aaneengesloten worden gegeven. Het aantal voor één vrije dag te tellen perioden van 30 uur vrij zal per jaar maximaal 20 bedragen.

Tenminste 13 maal per jaar zal een zondag vallen binnen een vrije periode als bedoeld in de voorafgaande leden van dit artikel. De werknemer mag niet meer dan zeven dagen achter elkaar werken.

Per week kunnen maximaal twee werkdagen van maximaal twaalf arbeidsuren worden voorgeschreven.

Overwerk

Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve, respectievelijk hele uren.

Voor de werknemer werkzaam op regelmatige arbeidstijden geldt:

Als in een week meer dan twaalf overuren gemaakt worden, wordt vanaf de ingang van het 13e uur deze tijd vergoed in geld tegen 200% van het salaris vermeerderd met de onregelmatigheidstoeslag.

Een dienst op een weekenddag of feestdag wordt tegen 200% van het salaris vergoed, tenzij de werkgever compensatie in tijd of in tijd en geld mogelijk acht.

Voor de werknemer werkzaam op onregelmatige arbeidstijden gelden twee bijzondere bepalingen:

1. Gewerkte uren tussen 02.00 uur en 07.00 uur worden beschouwd als overuren. Deze overuren worden in geld vergoed tegen 200% van het salaris vermeerderd met de onregelmatigheidstoeslag. De aldus betaalde overuren worden niet meer meegeteld bij de bepaling van het totaal in de periode van vier weken gemaakte aantal overuren.
2. Indien vervolgens blijkt dat de werknemer in die periode van vier weken niet langer dan 152 uur heeft gewerkt, ontvangt hij voor de uren, die hij in één week van diezelfde periode meer heeft gewerkt dan 38 uur, een vergoeding van 50% van het salaris vermeerderd met de onregelmatigheidstoeslag.

BIJLAGE III SALARISTABELLEN HMA/DNO EN KOOR

Salaristabel HMA en DNO exclusief Koor voor de periode 1 juli 2010 tot 1 januari 2012

Groep Trede	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
0	1416	1468	1545	1648	1775	1934	2116	2329	2566	2844	3184	3591	4072	4665
1	1518	1596	1645	1757	1892	2034	2226	2431	2678	2968	3324	3748	4251	4869
2	1630	1713	1742	1859	2001	2130	2329	2529	2786	3092	3459	3900	4424	5069
3	1733	1820	1831	1956	2104	2226	2433	2625	2892	3207	3591	4048	4591	5258
4	1828	1921	1918	2048	2204	2312	2528	2718	2992	3319	3715	4188	4751	5443
5	1916	2015	1998	2132	2296	2398	2623	2804	3092	3427	3836	4325	4907	5619
6	1995	2097	2072	2211	2379	2478	2712	2891	3182	3530	3952	4455	5055	5790
7			2140	2286	2460	2557	2795	2972	3272	3631	4063	4582	5197	5952
8			2207	2355	2534	2630	2877	3049	3360	3725	4170	4701	5335	6109
9						2698	2953	3123	3441	3816	4272	4816	5464	6258
10						2765	3021	3196	3519	3903	4370	4926	5587	6402
11								3263	3594	3985	4462	5030	5708	6536
12								3327	3664	4063	4549	5129	5818	6664

Salaristabel HMA en DNO exclusief Koor voor de periode 1 januari 2013 tot 1 januari 2014

TREDE	Schaal A	Schaal B	Schaal C	Schaal D	Schaal E	Schaal F	Schaal G	Schaal H	Schaal I	Schaal J	Schaal K	Schaal L	Schaal M	Schaal N
0	1415	1486	1564	1668	1796	1957	2141	2357	2597	2878	3222	3634	4121	4721
1	1536	1615	1665	1778	1915	2058	2253	2460	2710	3004	3364	3793	4302	4927
2	1650	1734	1763	1881	2025	2156	2357	2559	2819	3129	3501	3947	4477	5130
3	1754	1842	1853	1979	2129	2253	2462	2657	2927	3245	3634	4097	4646	5321
4	1850	1944	1941	2073	2230	2340	2558	2751	3028	3359	3760	4238	4808	5508
5	1939	2039	2022	2158	2324	2427	2654	2838	3129	3468	3882	4377	4966	5686
6	2019	2122	2097	2238	2408	2508	2745	2926	3220	3572	3999	4508	5116	5859
7			2166	2313	2490	2588	2829	3008	3311	3675	4112	4637	5259	6023
8			2233	2383	2564	2662	2912	3086	3400	3770	4220	4757	5399	6182
9						2730	2988	3160	3482	3862	4323	4874	5530	6333
10						2798	3057	3234	3561	3950	4422	4985	5654	6479
11								3302	3637	4033	4516	5090	5776	6614
12								3367	3708	4112	4604	5191	5888	6744

Salaristabel HMA en DNO exclusief Koor voor de periode vanaf 1 januari 2014

TREDE	Schaal A	Schaal B	Schaal C	Schaal D	Schaal E	Schaal F	Schaal G	Schaal H	Schaal I	Schaal J	Schaal K	Schaal L	Schaal M	Schaal N
0	1422	1493	1572	1676	1805	1967	2152	2369	2610	2892	3238	3652	4142	4745
1	1544	1623	1673	1787	1925	2068	2264	2472	2724	3019	3381	3812	4324	4952
2	1658	1743	1772	1890	2035	2167	2369	2572	2833	3145	3519	3967	4499	5156
3	1763	1851	1862	1989	2140	2264	2474	2670	2942	3261	3652	4117	4669	5348
4	1859	1954	1951	2083	2241	2352	2571	2765	3043	3376	3779	4259	4832	5536
5	1949	2049	2032	2169	2336	2439	2667	2852	3145	3485	3901	4399	4991	5714
6	2029	2133	2107	2249	2420	2521	2759	2941	3236	3590	4019	4531	5142	5888
7			2177	2325	2502	2601	2843	3023	3328	3693	4133	4660	5285	6053
8			2244	2395	2577	2675	2927	3101	3417	3789	4241	4781	5426	6213
9						2744	3003	3176	3499	3881	4345	4898	5558	6365
10						2812	3072	3250	3579	3970	4444	5010	5682	6511
11								3319	3655	4053	4539	5115	5805	6647
12								3384	3727	4133	4627	5217	5917	6778

Salaristabel voor het Koor DNO voor de periode 1 juli 2010 tot 1 januari 2013

Trede Schaalbedrag

0	2447
1	2581
2	2721
3	2864
4	3002
5	3132
6	3233
7	3340
8	3340
9	3340
10	3340
11	3340
12	3402
13	3402
14	3402
15	3402
16	3402
17	3464
18	3464
19	3464
20	3464
21	3464
22	3575

Salaristabel voor het Koor DNO voor de periode 1 januari 2013 tot 1 januari 2014

TREDE	Schaalbedrag
0	2476
1	2612
2	2754
3	2898
4	3038
5	3170
6	3272
7	3380
8	3380
9	3380
10	3380
11	3380
12	3443
13	3443
14	3443
15	3443
16	3443
17	3506
18	3506
19	3506
20	3506
21	3506
22	3618

Salaristabel voor het Koor DNO vanaf 1 januari 2014

TREDE	schaalbedrag
0	2488
1	2625
2	2768
3	2912
4	3053
5	3186
6	3288
7	3397
8	3397
9	3397
10	3397
11	3397
12	3460
13	3460
14	3460
15	3460
16	3460
17	3524
18	3524
19	3524
20	3524
21	3524
22	3636

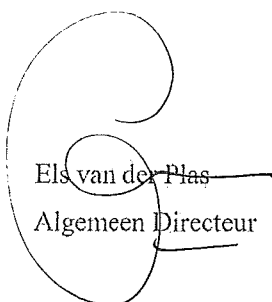
ALDUS OVEREENGEKOMEN TE AMSTERDAM,

Partijen enerzijds,

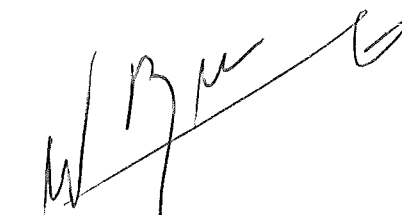
Partijen anderzijds,

Namens de Stichting
Het Muziektheater Amsterdam

Namens FNV KIEM



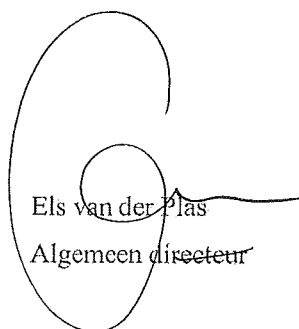
Els van der Plas
Algemeen Directeur



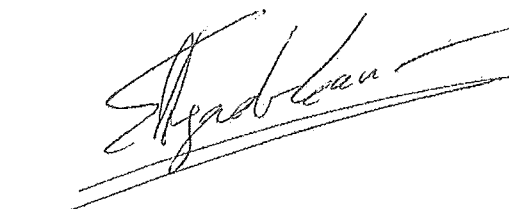
Wim van den Burg
Coördinator arbeidsvoorwaarden

Namens de Stichting
De Nederlandse Opera

Nederlandse Toonkunstenaarsbond



Els van der Plas
Algemeen directeur



E. Angad - Gaur
Secretaris

