

Tussen

de **Stichting Koninklijk Concertgebouworkest**

gevestigd te Amsterdam

enerzijds

en

de **'Vereniging 'Het Concertgebouworkest'**

anderzijds

is de volgende arbeidsvoorwaardenregeling

voor de **stafleden** overeengekomen.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 2

Hoofdstuk 1 De AR Algemeen	5
Artikel 1 Definities en begripsomschrijvingen	5
Artikel 2 Karakter van de AR	6
Artikel 3 Totstandkoming AR en overleg tussen partijen.....	6
Artikel 4 Uitvoering van de AR	7
Artikel 5 Bekendmaking van de AR	7
Hoofdstuk 2 De Individuele Arbeidsovereenkomst	8
Artikel 6 Indiensttreding.....	8
Artikel 7 Proeftijd	8
Artikel 8 Voltijd- en deeltijdarbeidsovereenkomst.....	8
Artikel 9 Beëindiging van het dienstverband.....	9
Artikel 10 Pensioen	10
Hoofdstuk 3 Beoordeling van geschiktheid en bekwaamheid	11
Artikel 11 Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	11
Artikel 12 Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	11
Hoofdstuk 4 Salaris en overige financiële regelingen	12
Artikel 13 Salarisschalenoverzicht.....	12
Artikel 14 Tijdelijke waarneming en salaris	12
Artikel 15 Jubileumgratificaties.....	12
Artikel 16 Uitkering bij overlijden	12
Artikel 17 Pensioenvoorzieningen.....	13
Hoofdstuk 5 Verplichtingen van de werkgever	14
Artikel 18 Algemene verplichtingen	14
Artikel 19 Wettelijke aansprakelijkheid.....	14
Artikel 20 Werkgelegenheid.....	14
Artikel 21 Vacatures.....	14
Artikel 22 Ziektekostenverzekering.....	15
Artikel 23 Ongevallenverzekering.....	15
Artikel 24 Reisbagageverzekering.....	15
Artikel 25 Vergoedingsregeling kosten woon-werkverkeer	15
Artikel 26 Studie	15
Artikel 27 Reistoelage buitenlandse stafleden.....	16
Artikel 28 Verlofregelingen	16
Hoofdstuk 6 Verplichtingen van de werknemer	17
Artikel 29 Algemene verplichtingen	17
Artikel 30 Arbeidsongeschiktheid.....	17
Artikel 31 Woonplaats	17

Artikel 32	Werkzaamheden buiten het Concertgebouworkest	18
Artikel 33	Medewerking aan publicaties.....	18
Hoofdstuk 7	Sancties bij plichtsverzuim.....	20
Artikel 34	Sancties bij plichtsverzuim	20
Hoofdstuk 8	Werktijden, overwerk- en vakantieregeling	21
Artikel 35	Algemene bepaling inzake werktijden en overwerk.....	21
Artikel 36	Werktijden Groep I.....	21
Artikel 37	Werktijden Groep II.....	21
Artikel 38	Overwerk	21
Artikel 39	Adv-dagen	22
Artikel 40	Vakantieregeling	22
Artikel 41	Officiële feestdagen	23
Hoofdstuk 9	Werk- en rusttijdenregeling podiumstafleden.....	24
Artikel 42	Werktijden binnenland.....	24
Artikel 43	Werk- en rusttijden tijdens werkzaamheden in het buitenland	24
Artikel 44	Rusttijden.....	24
Artikel 45	Pauzes	25
Artikel 46	Vrije dagen, vakanties en officiële feestdagen	25
Artikel 47	Bekendmaking en annulering.....	25
Hoofdstuk 10	Afwijkingen en/of overschrijdingen.....	26
Artikel 48	Afwijkingen en/of overschrijdingen	26
Hoofdstuk 11	Onvoorziene omstandigheden.....	27
Artikel 49	Onvoorziene omstandigheden	27
Hoofdstuk 12	Geschillenregeling	28
Artikel 50	Geschillen	28
Hoofdstuk 13	Duur, wijziging of opzegging van de AR	29
Artikel 51	Duur, wijziging of opzegging van de AR	29
Bijlage A	Model Individuele Arbeidsovereenkomst	30
Artikel 1	Functie en plaats waar de werkzaamheden worden verricht.....	30
Artikel 2	Periode en proeftijd.....	30
Artikel 3	Arbeidsvoorwaardenregeling	31
Artikel 4	Salaris	31
Artikel 5	Ziektekosten	31
Artikel 6	Pensioen	31
Artikel 7	Geheimhouding	31
Artikel 8	Eenzijdige wijziging.....	31
Artikel 9	Slotbepalingen	31
Artikel 10	Opschortende voorwaarde.....	32
Bijlage B	Salarisregeling	33
Artikel 1	Salarisschalenoverzicht.....	33

Artikel 2	Salaris bij indiensttreding	33
Artikel 3	Salarisverhoging	33
Artikel 4	Vakantietoelage	33
Bijlage C	Vergoedingen	35
Artikel 1	Vergoedingsregeling kosten woon-werkverkeer	35
Artikel 2	Tegemoetkoming studiekosten	35
Artikel 3	Reistoelage buitenlandse werknemers.....	36
Artikel 4	Verhuiskostenvergoedingen	36
Artikel 5	Toeslag Bedrijfshulpverlener (BHV)	37
Artikel 6	Vergoedingsregeling voor werkzaamheden als lid van het Verenigingsbestuur.....	37
Bijlage D	Verzekering instrumenten	39
Bijlage E	Verlofregeling	40
Artikel 1	Buitengewoon Verlof	40
Artikel 2	Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof.....	41
Artikel 3	Kortdurend zorgverlof.....	41
Artikel 4	Langdurend zorgverlof	42
Artikel 5	Zwangerschap- en bevallingsverlof	42
Artikel 6	Adoptieverlof	43
Artikel 7	Kraam- en partnerverlof	43
Artikel 8	Ouderschapsverlof	43
Artikel 9	Onbetaald verlof	44
Artikel 10	Vakbondsverlof	45
Artikel 11	VB verlof	45
Artikel 12	Aanvraag verlof.....	46
Artikel 13	Afwijzingen.....	46
Bijlage F	Regeling bij arbeidsongeschiktheid	47
Artikel 1	Doorbetaling inkomen	47
Artikel 2	Herplaatsing.....	47
Artikel 3	Verval van aanspraken	47
Artikel 4	Doorbetaling.....	47
Artikel 5	Minderung op doorbetaling	48
Artikel 6	Aanspraken bij herplaatsing van het gedeeltelijk arbeidsongeschikte orkeststafid....	48
Artikel 7	Aanspraken na beëindiging van het dienstverband	48
Bijlage G	Geschillenregeling	49
Artikel 1	Commissie	49
Artikel 2	Leden en secretariaat	49
Artikel 3	Procedure	49
Artikel 4	Behandeling.....	49

Hoofdstuk 1 De AR Algemeen

Artikel 1 Definities en begripsomschrijvingen

- | | | |
|----|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a. | Afdeling | een onderdeel van de organisatie |
| b. | Manager / afdelingshoofd / leidinggevende | degene die verantwoordelijk is voor het functioneren van een afdeling |
| c. | Bestuur | het bestuur van de Stichting Koninklijk Concertgebouworkest (Concertgebouworkest) |
| d. | Concertmeester | degene(n) die door het Concertgebouworkest is (zijn) aangesteld als concertmeester |
| e. | Directie | degene(n) die door het Concertgebouworkest is (zijn) aangesteld als directeur |
| f. | Functioneringsgesprek | jaarlijks terugkerend gesprek tussen directie c.q. manager/leidinggevende en werknemer |
| g. | Individuele Arbeidsovereenkomst | de tussen de werkgever en de werknemer aangegane Individuele Arbeidsovereenkomst als bedoeld in art. 7:610 van het Burgerlijk Wetboek |
| h. | Kantoorstaf | alle stafleden met uitzondering van de podiumstafleden |
| i. | Orkestlid | de musicus, deel uitmakend van het orkest, die in dienst is van de werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek |
| j. | Staf | de kantoor- en podiumstafleden |
| k. | Podiumstaf | orkestinspecteurs, senior bibliothecaris, orkestbodes |
| l. | Standplaats | Amsterdam |
| m. | Stichting | Stichting Koninklijk Concertgebouworkest |
| n. | Vereniging | de Vereniging "Het Concertgebouworkest", waarvan de stafleden en orkestleden in dienst bij de Stichting lid kunnen zijn, met uitzondering van de leden van de directie en de chef-dirigent |
| o. | Verenigingsbestuur | het bestuur van de Vereniging |
| p. | WIA | Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen |
| q. | WIA conforme uitkering | de met overeenkomstige toepassing van de WIA toegekende uitkering |
| r. | WWZ | Wet Werk en Zekerheid |
| s. | Werkgever | het Koninklijk Concertgebouworkest |
| t. | Werknemer | de persoon, deel uitmakend van de kantoor- of podiumstaf of het orkest, die in dienst is van de |

- | | |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek |
| u. Werkzaamhedenlijst | het overzicht van werkzaamheden, vakantie-, compensatie-, acclimatisatie- en andere vrije dagen en proefspelen per seizoen |

Artikel 2 Karakter van de AR

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

Artikel 3 Totstandkoming AR en overleg tussen partijen

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

Artikel 4 Uitvoering van de AR

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

- b) Waar in de AR wordt gesproken over werknemer of staflid, wordt hieronder zowel de mannelijke als vrouwelijke werknemer/staflid verstaan, tenzij uitdrukkelijk uit de tekst blijkt dat dit niet het geval is.

Artikel 5 Bekendmaking van de AR

- a) De directie zal direct na de ingangsdatum een exemplaar van de AR aan de stafleden verstrekken.

- b) Op verzoek zal de directie een exemplaar van de AR ter inzage geven aan sollicitanten die zijn uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.

- c) Door ondertekening van de IA verklaart het staflid zich akkoord met de inhoud van deze AR.

Hoofdstuk 2 De Individuele Arbeidsovereenkomst

Artikel 6 Indiensttreding

- a) De IA met het staflid wordt namens het bestuur door de directie aangegaan, in eerste instantie voor bepaalde tijd en wel voor een jaar.
- b) Met betrekking tot de vraag of een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst voor een jaar wordt voortgezet, zijn de regels van toepassing zoals neergelegd in de notitie Evaluatieprocedure stafleden.
- c) Indien er gegronde redenen zijn om direct een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden, geschiedt dat door de directie op aanbeveling van de betrokken sollicitatiecommissie en zal de directie dit voornemen vooraf met het VB bespreken.
- d) De IA wordt in tweevoud opgemaakt en door de directie en het staflid ondertekend.
- e) Het staflid ontvangt bij de aanstelling naast zijn IA tevens een exemplaar van de AR en van de eventuele wijzigingen daarin.
- f) In overleg tussen directie, VB, medisch adviseur en Arbodienst kan worden besloten om, in overeenstemming met de Wet op de medische keuringen (St.blad: 1997-365), voor een aantal functies een aanstellingsonderzoek te houden.
- g) De kosten van het onder f) vermelde onderzoek komen voor rekening van het Concertgebouworkest.
- h) Voor aanvang van het dienstverband dienen alle benodigde formulieren, inclusief de getekende IA, te zijn ontvangen door de afdeling P&O.

Artikel 7 Proeftijd

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

Artikel 8 Voltijd- en deeltijdarbeidsovereenkomst

- a) Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor de in artikel 36 of artikel 37 vastgelegde wekelijkse arbeidsduur, dan wel voor een gedeelte daarvan.
- b) Tenzij het belang van de werkgever zich daar aantoonbaar tegen verzet, wordt aan de werknemer die daarom verzoekt, de gelegenheid geboden een voltijd arbeidsovereenkomst om te zetten in een deeltijd arbeidsovereenkomst. De functie van de betrokkene verandert door die omzetting in beginsel niet.
- c) Een werknemer kan een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsduur indien hij tenminste een jaar voor de beoogde ingangsdatum van de aanpassing in dienst is van het Concertgebouworkest.

- d) Indien de arbeidsplaats niet in deeltijd kan worden vervuld, gaat de werkgever in overleg met de betrokken werknemer na, of er elders in de organisatie een gelijkwaardige functie is die wel in deeltijd kan worden vervuld, of dat er een duobaanconstructie mogelijk is.
- e) Uitbreiding van de arbeidsduur is alleen mogelijk, als de gewenste uitbreiding van de werknemer overeenkomt met de wens van de werkgever. Als een werknemer zijn arbeidsduur wil uitbreiden kan de werkgever het verzoek afwijzen als de vermeerdering leidt tot ernstige problemen:
1. van financiële of organisatorische aard;
 2. omdat onvoldoende werk voorhanden is;
 3. wegens het ontbreken van voldoende formatieruimte of personeelsbudget.
- f) De werknemer kan alleen vermeerdering van de arbeidsduur vragen als het gaat om vrijgevallen uren in een functie die hij reeds verricht en er geen negatieve (schriftelijke) beoordelingen zijn. Indien de werknemer zijn deeltijdarbeidsovereenkomst wil omzetten in een arbeidsovereenkomst met een groter aantal arbeidsuren, wordt bij interne vervulling van vacatures aan hem de voorkeur gegeven, mits hij voor de uitoefening van die functie geschikt is.
- g) Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur moet tenminste vier maanden van te voren schriftelijk aan de directie worden gedaan waarbij de werknemer aangeeft wat de datum van ingang is, de omvang van de aanpassing en de spreiding van de uren. Het besluit (afwijzing, toestemming of afwijking) wordt zowel mondeling als schriftelijk aan de werknemer bevestigd. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als de vermindering leidt tot ernstige problemen:
1. voor de bedrijfsvoering bij de bezetting van vrijgekomen uren;
 2. op het gebied van de veiligheid;
 3. van roostertechnische aard.

Artikel 9 Beëindiging van het dienstverband

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

- d) Op de in de wet (WWZ) ter zake bepaalde voorwaarden kan de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst aanspraak maken op een transitievergoeding.

Artikel 10 Pensioen

- a) Het Concertgebouworkest is aangesloten bij de Stichting Pensioenfonds ABP. De uitvoering ervan is opgedragen aan de Stichting Pensioenfonds ABP. De regelingen, inclusief de uitvoeringsregelingen, van de Stichting Pensioenfonds ABP, zoals die van tijd tot tijd gelden, zijn van toepassing op de werknemers.
- b) Wanneer de werknemer, met het oog op gebruikmaking van die regelingen, voor gedeeltelijk ontslag in aanmerking wenst te komen, verleent de directie daaraan haar medewerking indien en voor zover mogelijk, al dan niet in combinatie met enige verlofregeling bv. onbetaald verlof.
- c) Cursus Pensioen in Zicht
1. Werknemers kunnen in het jaar voorafgaand aan hun pensionering met hun echtgeno(o)t(e) of partner deelnemen aan een cursus Pensioen in zicht die door het Concertgebouworkest wordt aangeboden.
 2. Het Concertgebouworkest selecteert hiervoor een bedrijf dat deze cursus in Nederland organiseert. De kosten van de cursus inclusief de reis- en verblijfskosten van de werknemer en de echtgeno(o)t(e) of partner komen voor rekening van het Concertgebouworkest.
 3. De manager P&O zal de mogelijkheid van deelname aan deze cursus tijdig met de werknemer bespreken. In overleg met de manager zal besproken worden in welke week deze cursus gevolgd kan worden.

Hoofdstuk 3 Beoordeling van geschiktheid en bekwaamheid

Artikel 11 Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

- a) Voorafgaand aan de datum waarop de tijdelijke arbeidsovereenkomst van rechtswege zal eindigen, zal door de werkgever worden bezien of de arbeidsovereenkomst na het einde daarvan zal worden voortgezet (zie de notitie Evaluatieprocedure stafleden).
- b) Als de werkgever besluit tot voortzetting van de arbeidsovereenkomst, kan de arbeidsovereenkomst ofwel voor onbepaalde tijd, ofwel voor een bepaalde tijd worden voortgezet. De werkgever informeert de werknemer uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt terzake deze voortzetting, en terzake de voorwaarden waaronder de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
- c) Wanneer de werkgever besluit de arbeidsovereenkomst na het einde daarvan niet voort te zetten, zal de werkgever daarvan uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, schriftelijk mededeling doen aan de werknemer.

Artikel 12 Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

- a) Met werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, zal één keer per jaar een functioneringsgesprek worden gevoerd.
- b) Als er klachten zijn over de prestaties van een werknemer, heeft laatstgenoemde er recht op, daarvan in een persoonlijk gesprek met de manager/leidinggevende en/of de directie op een zo vroeg mogelijk tijdstip in kennis te worden gesteld. Indien hij het niet eens is met deze klachten, kan hij verlangen dat er een tweede gesprek plaatsvindt.
- c) In beide gevallen kan hij zich laten vergezellen door een vertrouwensman/vrouw.
- d) Tenzij de klachten zoals vermeld in lid b) van dit artikel ongegrond zijn, of een gevolg zijn van omstandigheden buiten de schuld van de werknemer, volgt een schriftelijke mededeling dat de betreffende werknemer gedurende 6 maanden de gelegenheid krijgt om zijn prestaties weer op een naar de mening van de directie voldoende niveau te brengen. De directie zal hieraan zo nodig haar medewerking verlenen.
- e) De hierboven genoemde termijn van 6 maanden kan door de directie, indien noodzakelijk, éénmaal worden verlengd met nog een termijn van 6 maanden.
- f) Zodra de directie van mening is dat de prestaties weer aan het gewenste niveau voldoen, wordt hiervan schriftelijk aan de betrokkene mededeling gedaan.
- g) Indien dit oordeel negatief is, wordt er overleg gepleegd tussen directie, manager/leidinggevende en VB over eventueel verder te nemen maatregelen, en kan ontslag volgen.
- h) Alle gesprekken en elk overleg ingevolge dit artikel worden schriftelijk vastgelegd. Deze vastleggingen worden aan het dossier van de werknemer toegevoegd.

Hoofdstuk 4 Salaris en overige financiële regelingen

Artikel 13 Salarisschalenoverzicht

De werknemers volgen de (trendmatige) loonontwikkeling conform de CAO Nederlandse orkesten. Echter zodra in die CAO delen van de loonruimte worden gebruikt voor verhoging van bestaande of nieuwe emolumenten die slechts gelden voor de musici, dan kan de regeling in aanmerking komen voor aanpassing. Het salarisschalenoverzicht, de vakantietoeslag alsmede de bepalingen van algemene strekking zijn opgenomen in bijlage B.

Artikel 14 Tijdelijke waarneming en salaris

- a) Van tijdelijke waarneming is sprake indien de werknemer gedurende een periode langer dan een maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie geheel of nagenoeg geheel waarneemt inclusief alle bijbehorende verantwoordelijkheden. De afspraken hieromtrent zullen schriftelijk worden vastgelegd.
- b) Voor elke volledige maand van de waarneming ontvangt de werknemer een waarnemingstoeslag. Deze toeslag bestaat uit een vergoeding maximaal ter hoogte aan het bruto bedrag waarmee het salaris zou worden verhoogd in geval van een promotie naar de functie die waargenomen wordt.
- c) Gedurende deze periode ontvangt de werknemer de toeslagen die bij deze functie horen. Er kan echter nimmer sprake zijn van dubbele toeslagen of aanspraken. De tijdelijke toeslag maakt onderdeel uit van de pensioengrondslag.
- d) In het geval er geen schriftelijke afspraken zijn gemaakt, beoordeelt de directie of en wanneer er sprake is van tijdelijke waarneming en de hoogte van de toeslag.

Artikel 15 Jubileumgratificaties

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

Artikel 16 Uitkering bij overlijden

- a) Na het overlijden van de werknemer wordt aan de langstlevende van de echtgenoten, naast de uitbetaling van het salaris tot en met de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaats vond, een uitkering ineens toegekend die gelijk is aan drie maanden salarissen vermeerderd met de vakantietoeslag over deze periode.
- b) Indien de echtgeno(o)t(e) reeds overleden is, of indien de overleden werknemer duurzaam gescheiden van zijn/haar echtgeno(o)t(e) leefde, wordt deze uitkering toegekend aan de minderjarige wettige pleeg- en natuurlijke kinderen gezamenlijk.
- c) Indien er geen belanghebbenden zijn als bedoeld in lid b) wordt de uitkering toegekend aan degene(n) voor wie de overleden werknemer kostwinner was.
- d) Indien er geen belanghebbenden zijn als bedoeld in lid b), en c) kan in bijzondere gevallen de in lid a) bedoelde uitkering worden uitbetaald aan de persoon (of personen) die daarvoor naar het oordeel van het Concertgebouworkest naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt (komen).

Artikel 17 Pensioenvoorzieningen

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

Hoofdstuk 5 Verplichtingen van de werkgever

Artikel 18 Algemene verplichtingen

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

Artikel 19 Wettelijke aansprakelijkheid

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

Artikel 20 Werkgelegenheid

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

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

Artikel 21 Vacatures

- a) Het beleid ten aanzien van de organisatie van de staf is voorbehouden aan de Algemeen Directeur. Deze informeert het Stichtingsbestuur jaarlijks inzake de kantoororganisatie. Bij majeure wijzigingen op dit gebied zal worden overlegd met het VB, waarbij de Wet op de Ondernemingsraden tenminste als basis zal gelden.
- b) Over de wijze van invulling van vacatures zal de directie na overleg met de betreffende manager/leidinggevende een beslissing nemen. De manager/leidinggevende informeert vervolgens de afdeling over de wijze van invulling.
- c) Indien een vacature ontstaat, worden de eigen werknemers hierover geïnformeerd en in de gelegenheid gesteld naar de betreffende functie te solliciteren. De bekendmaking van de vacature vindt plaats door publicatie van de vacature op Intranet.
- d) Bij gelijke bekwaamheid genieten de eigen werknemers de voorkeur.

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

Artikel 22 Ziektekostenverzekering

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

Artikel 23 Ongevallenverzekering

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

Artikel 24 Reisbagageverzekering

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

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

Artikel 25 Vergoedingsregeling kosten woon-werkverkeer

Op de stafleden is de vergoedingsregeling woon-werkverkeer van toepassing conform het bepaalde in bijlage C, artikel 1.

Artikel 26 Studie

- a) De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen die door de werkgever noodzakelijk wordt geacht voor de uitoefening van zijn functie. Voorts stelt het Concertgebouworkest, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, de werknemer in staat om scholing te volgen indien dat noodzakelijk is voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst, indien de functie van de werknemer komt te vervallen of de werknemer niet langer in staat is zijn functie te vervullen. De kosten van deze scholing komen volledig voor rekening van het Concertgebouworkest.

-
- b) Wanneer de werknemer op eigen initiatief les neemt of een cursus ten behoeve van zijn verdere loopbaanontwikkeling volgt zal, indien de werkgever dit in het belang van het orkest acht en de keuze van instituut en/of leraar goedkeurt, een vergoeding worden toegekend conform het bepaalde in bijlage C artikel 2.
 - c) De scholingskosten als bedoeld onder lid b) van dit artikel zullen, indien het zgn. transitie- of inzetbaarheidskosten betreft, op de op grond van de relevante wet- en regelgeving geldende voorwaarden in mindering worden gebracht op de transitievergoeding waarop de werknemer aanspraak zal kunnen maken bij een einde van de arbeidsovereenkomst op initiatief van het Concertgebouworkest.

Artikel 27 Reistoelage buitenlandse stafleden

Buitenlandse werknemers, die hoge reiskosten hebben voor een bezoek aan familie in hun vaderland, komen nadat de zgn. 30% belastingvoordeelregeling voor buitenlandse werknemers is komen te vervallen of in zijn geheel niet is toegekend in aanmerking voor een vergoeding ten laste van het Concertgebouworkest conform het bepaalde in bijlage C, artikel 3.

Artikel 28 Verlofregelingen

De verlofregelingen zijn opgenomen in bijlage E.

Hoofdstuk 6 Verplichtingen van de werknemer

Artikel 29 Algemene verplichtingen

De werknemer is verplicht:

- a) Zijn opgedragen werkzaamheden met ijver en nauwgezetheid te vervullen en door zijn gedrag (zie hiervoor de notitie Gedragsregels) de naam van het Concertgebouworkest hoog te houden. Hij dient zich te onthouden van handelingen die daarmee in strijd zijn.
- b) Mee te werken aan de voorgeschreven werkzaamheden overeenkomstig de bepalingen van zijn IA met inbegrip van deze AR en voorts de hem opgedragen arbeid te verrichten volgens de aanwijzingen van de manager/leidinggevende, met inachtneming van het gestelde in deze AR.
- c) Zich te conformeren aan schriftelijk (dus ook via Intranet) bekend gemaakte afspraken tussen de directie en het VB ter uitvoering van deze AR.
- d) Tot geheimhouding zowel gedurende als na afloop van het dienstverband inzake alle aangelegenheden binnen het Concertgebouworkest waarvan hij kennis draagt en waarvan hij weet of dient te weten, dat deze vertrouwelijk zijn.
- e) Deel te nemen aan opleidingen en cursussen, die door de werkgever noodzakelijk worden geacht voor een goede uitoefening van zijn functie.
- f) Bij het werk de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid te betrachten en instructies op te volgen ter vermindering van gevaren voor de veiligheid en de gezondheid van hemzelf en van anderen, dan wel met het oog op hun welzijn.
- g) Ten behoeve van een goede uitoefening van zijn functie heeft het staflid een eigen verantwoordelijkheid om zich redelijkerwijs in te spannen voor het behoud van een goede conditie en een gezond bewegingsapparaat.
- h) De door de werkgever ter beschikking gestelde middelen, zoals onder andere mobiele telefoon, internet, voornamelijk voor zakelijke doeleinden te gebruiken. De werkgever behoudt zich het recht voor inzage in het gebruik te verkrijgen. Zie hiervoor verder het Protocol Computergebruik en de notitie Gedragsregels.

Artikel 30 Arbeidsongeschiktheid

- a) In geval van arbeidsongeschiktheid, ook tijdens vakanties, ten gevolge van ziekte, ongeval of zwangerschap, geeft de werknemer hiervan direct bericht aan zijn manager/leidinggevende, een en ander conform de ziekmeldingsprocedure (zie de Notitie Ziekmeldings- en Arbeidsongeschiktheidsprocedure voor stafleden, artikel 1).
- b) Indien de werknemer niet op zijn woonadres aanwezig is, doet hij opgave van het adres waar hij zich op dat moment bevindt.
- c) Indien in de directe omgeving van het staflid of bij het staflid zelf een besmettelijke (kinder-) ziekte optreedt, moet hiervan onmiddellijk mededeling worden gedaan aan de manager P&O. De voorschriften van de door de manager P&O aangewezen arts moeten worden opgevolgd.

Artikel 31 Woonplaats

- a) De werknemer zal, indien dit door de directie om bedrijfsmatige redenen wenselijk wordt geacht, bereid dienen te zijn naar, of naar de nabijheid van, de standplaats van het orkest te verhuizen, waarbij een zodanige afstand tussen de woonplaats en de standplaats van het orkest toegestaan is dat de gebruikelijke reistijd maximaal 1,5 uur bedraagt.
- b) Een gebruikelijke maximale reistijd van 1,5 uur tussen de woonplaats van de werknemer en de standplaats van het orkest wordt door de bedrijfsvoering van het orkest zo wezenlijk geacht, dat als de reistijd van een werknemer boven dat maximum uitstijgt doordat hij verhuist naar

een andere woonplaats, dit als uitgangspunt aanleiding zal zijn voor de beëindiging van het dienstverband.

- c) Bij verhuizing van een werknemer, conform het gestelde in lid a) van dit artikel, is de regeling 'Verhuiskostenvergoedingen' van toepassing (zie bijlage C, artikel 4).

Artikel 32 Werkzaamheden buiten het Concertgebouworkest

- a) Het ontplooiën van nevenactiviteiten door werknemers (buiten het dienstverband met het Concertgebouworkest) kan op zichzelf genomen positieve effecten hebben. Tegelijkertijd moet de betrekking bij het Concertgebouworkest wel het zwaartepunt (blijven) vormen van de activiteiten die de werknemer ontplooit. Bovendien geldt als algemeen uitgangspunt dat de werknemer uit de aard van zijn functie een ambassadeursrol vervult voor het Concertgebouworkest. Tegen deze achtergrond heeft de werknemer de verplichting om zich, voorafgaande aan zijn aanvaarding van eventuele nevenbetrekkingen en/of nevenwerkzaamheden er van te vergewissen dat deze voorgenomen activiteiten het aanzien en de belangen van het Concertgebouworkest niet kunnen schaden, meer in het bijzonder doordat deze werkzaamheden de werknemer zouden kunnen beletten de uit zijn IA en de AR voortvloeiende verplichtingen na te komen. De werknemer heeft in dit verband onder andere de verplichting risico's van overbelasting te voorkomen c.q. in elk geval te beperken, alsmede eventuele verstrengeling van of tegenstrijdigheid met de belangen van het Concertgebouworkest te voorkomen.
- b) De werknemer is verplicht voorafgaand en tijdig overleg te voeren met de directie, wanneer dergelijke risico's redelijkerwijs zijn te verwachten. De directie is bevoegd haar toestemming voor aanvaarding van de voorgenomen nevenbetrekkingen of nevenwerkzaamheden te onthouden. In elk geval dient voorafgaande toestemming van de directie te worden verkregen indien de omvang van de nevenbetrekking of nevenwerkzaamheden, tezamen met de arbeidsomvang van de werknemer bij het Concertgebouworkest, meer dan 110% van een full time dienstverband per week bedraagt, en/of wanneer deze nevenbetrekking of nevenwerkzaamheden een meer dan incidenteel karakter dragen, en/of de nevenwerkzaamheden in het buitenland worden uitgevoerd. Ingeval de werknemer voornemens is een structurele nevenbetrekking of nevenwerkzaamheid te aanvaarden, is hij bovendien verplicht kopie van de contractuele afspraken in dat verband aan de directie ter hand te stellen.
- c) De directie is te allen tijde bevoegd de staking van de nevenbetrekking of nevenwerkzaamheden te gelasten indien, naar het oordeel van de directie en na overleg met het VB, het belang van het Concertgebouworkest dit vereist. De directie is gehouden deze beslissing schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de betreffende werknemer te brengen.
- d) Het is de werknemer verboden om bij gelegenheid van concerten of andere bijeenkomsten die door het Concertgebouworkest ten behoeve van fondsenwerving, sponsoring, of overige acquisitieve doeleinden worden georganiseerd, activiteiten te verrichten die zijn gericht op het verwerven van eigen nevenbetrekkingen of nevenwerkzaamheden, dan wel fondsenwerving, sponsoring, of overige acquisitieve doeleinden ten behoeve van zichzelf of derden (anders dan het Concertgebouworkest). Voorts is het aan de werknemer verboden om met gebruikmaking of vermelding van zijn positie als werknemer van het Concertgebouworkest, activiteiten te verrichten die zijn gericht op fondsenwerving, sponsoring, of overige acquisitieve doeleinden ten behoeve van zichzelf of derden (anders dan het Concertgebouworkest).

Artikel 33 Medewerking aan publicaties

- a) Het is de werknemer niet toegestaan mee te werken aan publicatie(s), waaronder ook wordt verstaan het (doen) publiceren van zijn (foto)portret, dit alles voor zover het zijn hoedanigheid van werknemer van het Concertgebouworkest betreft, zonder daarvoor voorafgaande toestemming van het Concertgebouworkest te hebben verkregen.
- b) De werknemer dient zich te onthouden van uitlatingen, publicaties of medewerking aan publicaties die schadelijk kunnen zijn voor de belangen van het Concertgebouworkest. De beoordeling van de vraag of van overtreding van bovengenoemde regel sprake is, geschiedt door de directie na overleg met het VB.

-
- c) Op verzoeken van de directie aan de werknemer om mee te werken aan publicaties(s), waaronder ook wordt verstaan het (doen) publiceren van zijn (foto)portret, voor zover het zijn hoedanigheid van staflid betreft, zal de werknemer als uitgangspunt positief ingaan.
 - d) De werknemer zal er voor waken op persoonlijke titel uitingen te doen (al dan niet op sociale media) die kunnen worden uitgelegd als uitingen gedaan door of namens het Concertgebouworkest, tenzij hiervoor uitdrukkelijk toestemming is verkregen van het Concertgebouworkest.

Hoofdstuk 7 Sancties bij plichtsverzuim

Artikel 34 Sancties bij plichtsverzuim

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

Hoofdstuk 8 Werktijden, overwerk- en vakantieregeling

Artikel 35 Algemene bepaling inzake werktijden en overwerk

Ter zake van de werktijden en overwerkregeling wordt onderscheid gemaakt tussen enerzijds werknemers van wie concert-, wervings- en relatie gerelateerde werkzaamheden een essentieel onderdeel van hun functie zijn en die werkzaam zijn op een afdeling waarvan deze werkzaamheden kerndoelstelling zijn, en anderzijds de overige werknemers. Voor de eerstgenoemde groep (Groep I) gelden artikelen 36 (werktijden) en 38 (overwerk); voor de laatstgenoemde groep (Groep II) gelden artikelen 37 (werktijden) en 38 (overwerk).

Artikel 36 Werktijden Groep I

- a) De volledige arbeidstijd per week is 36,25 uur, tenzij in de Individuele Arbeidsovereenkomst een andere arbeidsomvang is overeengekomen.
- b) De tijden waarop de werkzaamheden worden verricht, worden (met inachtneming van het bepaalde in de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit) in onderling overleg met de werknemer vastgesteld. Bij de vaststelling van de werktijden geldt altijd een pauze van 1 uur per dag. Gelet op het feit dat de aard van de functie met zich brengt dat werkzaamheden regelmatig 's avonds en in het weekend moeten worden uitgevoerd, gelden geen reguliere werktijden. Voor een werkdag in het buitenland geldt dat deze als maximaal 7,25 uur geregistreerd mag worden, ongeacht het aantal daadwerkelijke werkuren.

Artikel 37 Werktijden Groep II

- a) De volledige arbeidstijd per week is 36,25 uur, tenzij in de Individuele Arbeidsovereenkomst een andere arbeidsomvang is overeengekomen.
- b) De gebruikelijke kantoortijden zijn van maandag t/m vrijdag van 9.00 uur tot 17.15 uur, met een middagpauze van 1 uur.
- c) De werktijden kunnen op verzoek van de werknemer worden aangepast (verschoven), waarbij de werkzaamheden in alle gevallen tussen 7.00 uur en 19.00 uur moeten plaatsvinden. Een dergelijk verzoek moet door de directie vooraf schriftelijk worden goedgekeurd. Wanneer op grond van dit artikel sprake is van op eigen verzoek verschoven uren, heeft de werknemer voor de verschoven uren die hij buiten de gebruikelijke kantoortijden heeft gewerkt, geen aanspraak op enige overwerkvergoeding als bedoeld in artikel 38.

Artikel 38 Overwerk

- a) De onderdelen b) t/m h) van dit artikel gelden alleen voor werknemers die zijn ingedeeld in functieschalen 5 tot en met 9, met uitzondering van de podiumstaf en met uitzondering van werknemers met wie de directie een individuele afspraak heeft gemaakt en die schriftelijk is vastgelegd. Voor stafleden in functieschaal 10 en hoger geldt dat bij de bepaling van het salaris rekening is gehouden met het feit dat met enige regelmaat sprake is van overwerk, zodat zij geen aparte aanspraak kunnen maken op enige overwerkvergoeding.
- b) Onder overwerk worden werkzaamheden verstaan die verricht worden boven de volledige arbeidstijd zoals bepaald in artikelen 36 of 37. Overwerk doet zich voor indien de aard van het werk dit incidenteel en voor korte tijd noodzakelijk maakt. Van overwerk is geen sprake wanneer gedurende minder dan een half uur, aansluitend aan de werktijd, wordt gewerkt.
- c) Overwerk wordt altijd naar boven afgerond op hele uren.
Van overwerk is alleen sprake wanneer daartoe opdracht is verstrekt door de manager.
- d) Overwerk wordt in beginsel gecompenseerd in vrije tijd. Daarbij wordt een omrekenfactor gehanteerd en wel als volgt:

Overwerk verricht van maandag tot en met vrijdag

- tussen 09.00 en 19.00 uur: 100%
- tussen 19.00 en 24.00 uur: 150%
- alle overige uren: 200%.

Overwerk verricht op zaterdag, zondag en feestdagen

- alle uren: 200%.
- e) Compensatiedagen voor verricht overwerk kunnen niet worden meegenomen naar een volgend kalenderjaar, en dienen in het kalenderjaar waarvoor zij zijn verstrekt worden opgenomen.
- f) Indien de werkzaamheden het opnemen van vrije tijd niet toelaten (dit ter beoordeling aan de manager), dan kunnen de gewerkte uren, na voorafgaande toestemming van de directie, worden gecompenseerd in geld. Hierbij wordt de omrekenfactor gehanteerd als bedoeld in lid e) hiervoor.
- g) De omrekenfactor voor werknemers met een deeltijddienstverband is 100% voor het aantal uren overwerk dat is verricht tot het in artikel 36 a) of 37 a) aantal vastgestelde aantal uren dat geldt voor een volledige arbeidstijd per week, minus de voor hen op grond van hun deeltijdpercentage geldende arbeidsuren, tenzij het overwerk is verricht buiten de gebruikelijke kantoortijden als bedoeld in artikel 38 b).

Artikel 39 Adv-dagen

- a) Ter zake van Adv-dagen kan de werknemer kiezen tussen de volgende drie opties:
1. De werknemer ziet af van enige aanspraak op Adv-dagen;
 2. De werknemer maakt aanspraak op 6 Adv-dagen per volledig kalenderjaar, of
 3. De werknemer maakt aanspraak op 12 Adv-dagen per volledig kalenderjaar.
- b) Wanneer de werknemer geheel of gedeeltelijk afziet van de aanspraak op 12 Adv-dagen per volledig kalenderjaar, op de wijze zoals in het voorgaande artikellid bedoeld, ontvangt hij ter compensatie een financiële toelage die onderdeel wordt van het salaris. Een en ander is nader uitgewerkt in bijlage B bij deze AR (Salarisregeling).

Artikel 40 Vakantieregeling

Opbouw en verval van vakantiedagen

- a) Iedere werknemer met een voltijd dienstverband heeft recht op 24 vakantiedagen per jaar.
- b) Aan de werknemer worden extra vakantiedagen toegekend in verband met de leeftijd (bereikt gedurende het lopende kalenderjaar) volgens het volgende schema:
- | | |
|------------------|----------|
| 30 t/m 39 jaar | 1 dag |
| 40 t/m 44 jaar | 2 dagen |
| 45 t/m 49 jaar | 3 dagen |
| 50 t/m 54 jaar | 4 dagen |
| 55 t/m 59 jaar | 5 dagen |
| 60 jaar | 8 dagen |
| 61 jaar | 10 dagen |
| 62 jaar | 12 dagen |
| 63 jaar | 14 dagen |
| 64 jaar en ouder | 16 dagen |
- c) Van de fulltime aanspraak op vakantiedagen vormen 20 vakantiedagen het wettelijk minimum. De overige vakantiedagen vormen de zgn. bovenwettelijke vakantiedagen.
- d) De aanspraak op het wettelijk minimum aan vakantiedagen vervalt na zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De aanspraak op de bovenwettelijke vakantiedagen vervalt na vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

- e) Werknemers in deeltijdfuncties hebben recht op vakantiedagen naar rato van hun dienstverband.

Opnemen van vakantiedagen

- f) De werknemer bespreekt zijn wens voor opname van vakantie/vrije uren eerst met de collega(s) van zijn afdeling en vraagt vervolgens bij zijn manager/leidinggevende schriftelijk vakantie/vrije uren aan met behulp van zijn vakantiekaart. Indien de manager/leidinggevende toestemt geeft hij dat schriftelijk aan door parafering van de periode op de vakantiekaart.
- g) Vakantieperiodes van twee dagen of meer worden door de werknemer minimaal twee weken voor de gewenste vakantieperiode aangevraagd.
- h) Van de vakantie dienen tenminste 3 weken in de zomervakantie van het orkest te worden opgenomen. Uitzonderingen hierop zijn slechts mogelijk, indien hierover tijdig overleg is gepleegd met de manager/leidinggevende.
- i) De werknemer heeft het recht de in lid h) genoemde vakantieweken aaneengesloten te laten samenvallen met de zomervakantie van de basisscholen in de regio Amsterdam.
- j) Over het opnemen van de extra vakantiedagen als bedoeld onder b) hiervoor dient overeenstemming tussen directie en werknemer te worden bereikt. Ter voorkoming van het overhevelen van meer dan 5 dagen naar volgende jaren wordt er zo veel mogelijk naar gestreefd dat deze extra vakantiedagen binnen het lopende jaar worden opgenomen.

Vakantie en ziekte

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

Artikel 41 Officiële feestdagen

De werknemer is vrij met behoud van salaris (zonder dat die in mindering worden gebracht op het door de werknemer opgebouwde vakantiesaldo) op de volgende dagen:

- a) Nieuwjaarsdag
- b) Goede vrijdag
- c) Tweede Paasdag
- d) Koningsdag
- e) Hemelvaartsdag
- f) Tweede Pinksterdag
- g) Eerste en tweede Kerstdag
- h) 2 dagen tussen Kerst en Oud en Nieuw, naar eigen inzicht door de werknemer op te nemen.

Hoofdstuk 9 Werk- en rusttijdenregeling podiumstafleden

Artikel 42 Werktijden binnenland

- a) De werktijd per dag is maximaal 12 uur. Dit aantal uren mag 26 x per 52 weken worden verhoogd tot maximaal 14 uur, mits er in die gevallen vóór en na zo'n betreffende dag een rustperiode is van tenminste 24 uur.
- b) De werktijd per week is maximaal 65 uur.
- c) Per 4-wekenperiode is de werktijd maximaal 200 uur (gemiddeld 50 uur per week).
- d) Per periode van 13 weken is de werktijd maximaal 624 uur (gemiddeld 48 uur per week).
- e) Per periode van 52 weken is het maximaal aantal werkuren 2080 (gemiddeld 40 uur per week). Bij een seizoen van bijvoorbeeld 46 weken is dit maximaal 1840 uren en bij 47 weken 1880 uren.
- f) Werkzaamheden op zondag zijn toegestaan, indien het totaal aantal vrije zondagen tenminste 13 per 52 weken bedraagt (zie ook art. 43).
- g) Bij werkzaamheden binnen de standplaats gelden als aanvang en einde van de werktijd de daarvoor op het rooster vermelde tijden.
- h) Werkzaamheden na 00.00 uur die verband houden met, of voortvloeien uit de werkzaamheden op die betreffende dag, worden geacht tot de werkdag te behoren waarop met de werkzaamheden werd begonnen.
- i) Reistijden ten behoeve van werkzaamheden met betrekking tot regio- c.q. buitenconcerten, alsmede de tussen de werkzaamheden liggende wachttijden, worden als werkuren aangemerkt.

Artikel 43 Werk- en rusttijden tijdens werkzaamheden in het buitenland

- a) Ook tijdens werkzaamheden in het buitenland zijn de arbeids- en rusttijden zoals vastgelegd in de artikelen 43 en 45 van toepassing.
- b) In geval van werkzaamheden buiten de standplaats van waaruit wordt doorgereisd naar een andere bestemming en geen aansluitende werkzaamheden plaats vinden, geldt als beëindiging van de werktijd het tijdstip van aankomst aldaar. Bij overnachting geldt de aankomst bij het hotel als einde van de werkzaamheid.
- c) Indien en voorzover in deze AR niet anders is bepaald, geldt het Tournee-reglement, zoals dat is opgenomen in hoofdstuk 10 van de AR voor de orkestleden, en zoals dat van tijd tot tijd zal luiden, onverkort ook voor de podiumstafleden.

Artikel 44 Rusttijden

- a) De dagelijkse onafgebroken rusttijd is minimaal 11 uur per 24 uur. Deze rusttijd mag 4 keer per 4-wekenperiode worden ingekort tot 8 uur, waardoor de dienstlengte ten hoogste 16 uur bedraagt, waarbinnen ten hoogste 12 uur arbeid mag worden verricht.
- b) De 24-uursperiode vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.
- c) De wekelijkse onafgebroken rusttijd is minimaal 36 uur of 60 uur per periode van 9 x 24 uur. Deze rusttijd mag 1 x per 5 weken worden ingekort tot 32 uur. Verder mag de rusttijd maximaal 8 x per jaar worden ingekort tot 60 uur binnen een periode van 14 x 24 uur.

- d) Indien een werkzaamheid na 02.00 uur eindigt, moet er een rusttijd zijn van minimaal 14 uur. Deze rusttijd mag 1 keer per week worden ingekort tot minimaal 8 uur.
- e) Bij werkzaamheden die voor 12.00 uur zijn begonnen en na 19.00 uur eindigen, geldt een lunchtijd van 0,5 uur en een dinertijd van 1,5 uur. Deze gelden volledig als werktijd.

Artikel 45 Pauzes

- a) Een pauze duurt minimaal 1/4 uur.
- b) Bij een werktijd van 5,5 tot 8 uur, moet er een pauze van minimaal 1/2 uur zijn. Deze pauze mag worden opgesplitst in 2 x 1/4 uur.
- c) Bij een werktijd van 8 tot 10 uur, moet er een pauze van minimaal 3/4 uur zijn, waarvan tenminste 1/2 uur aaneengesloten.
- d) Bij een werktijd van meer dan 10 uur, moet het werk worden afgewisseld door pauzes van tezamen tenminste 1 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten.

Artikel 46 Vrije dagen, vakanties en officiële feestdagen

- a) De vrije dagen, compensatiedagen, vakanties en officiële feestdagen voor de leden van de podiumstaf zijn gelijk aan die, zoals zijn vastgelegd in de AR voor de orkestleden. De regeling die ter zake in hoofdstuk 9 (in het bijzonder de artikelen 59 t/m 61) van de AR voor de orkestleden is opgenomen, en zoals die van tijd tot tijd zal luiden, geldt derhalve onverkort ook voor de podiumstafleden.
- b) Aan de leden van de podiumstaf worden extra vakantiedagen toegekend in verband met de leeftijd (bereikt gedurende het lopende kalenderjaar) volgens het volgende schema:

30 t/m 39 jaar	1 dag
40 t/m 44 jaar	2 dagen
45 t/m 49 jaar	3 dagen
50 t/m 54 jaar	4 dagen
55 t/m 59 jaar	5 dagen
60 jaar	8 dagen
61 jaar	10 dagen
62 jaar	12 dagen
63 jaar	14 dagen
64 jaar en ouder	16 dagen

- c) Over het opnemen van de extra vakantiedagen als bedoeld onder b) hiervoor dient overeenstemming tussen directie en werknemer te worden bereikt. Ter voorkoming van het overhevelen van meer dan 5 dagen naar volgende jaren wordt er zo veel mogelijk naar gestreefd dat deze extra vakantiedagen binnen het lopende jaar worden opgenomen.

Artikel 47 Bekendmaking en annulering

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

Hoofdstuk 10 Afwijkingen en/of overschrijdingen

Artikel 48 Afwijkingen en/of overschrijdingen

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

Hoofdstuk 11 Onvoorziene omstandigheden

Artikel 49 Onvoorziene omstandigheden

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

Hoofdstuk 12 Geschillenregeling

Artikel 50 Geschillen

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

Hoofdstuk 13 Duur, wijziging of opzegging van de AR

Artikel 51 Duur, wijziging of opzegging van de AR

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

Aldus overeengekomen en getekend op 18 december 2015.

namens de Stichting
Koninklijk Concertgebouworkest



Jan Raes
algemeen directeur

namens de Vereniging
'Het Concertgebouworkest'



Herman Rieken
voorzitter

Bijlage A Model Individuele Arbeidsovereenkomst

Partijen,

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

en

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

zijn het volgende overeengekomen:

Artikel 1 Functie en plaats waar de werkzaamheden worden verricht

Het staflid zal bij het Concertgebouworkest werkzaam zijn in de functie van [*functie*]. De arbeidsomvang bedraagt [*invullen*] % van de volledige werktijd zoals is uitgewerkt in artikel 36 (of artikel 38) van de Arbeidsvoorwaardenregeling (AR).

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

Artikel 2 Periode en proeftijd

[Ingeval van bepaalde tijd:]

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

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

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

In beide gevallen:

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

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

[Ingeval van onbepaalde tijd:]

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

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

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

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

aan de partij die wordt opgezegd de reden medegedeeld.

Artikel 3 Arbeidsvoorwaardenregeling

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

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

Artikel 4 Salaris

- a) Het Concertgebouworkest verbindt zich aan het staflid een salaris te betalen zoals is vastgesteld in bijlage B van de AR voor de stafleden.
- b) Voor de vaststelling van het salaris wordt bij het aangaan van deze overeenkomst salarisschaal [], trede [] toegekend (inclusief inkoop ADV).
- c) Het salaris zal worden uitbetaald uiterlijk op de 25e van iedere maand.
- d) Aan het staflid wordt in mei van het kalenderjaar een vakantietoeslag van 8% gegeven over het na 1 september van het voorafgaande jaar tot en met 31 augustus van het lopende jaar ontvangen respectievelijk nog te ontvangen maandsalaris. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders dan per 31 augustus van enig jaar vindt verrekening van de vakantietoeslag plaats.
- e) Het staflid heeft aanspraak op vakantie zoals bepaald in de AR.

Artikel 5 Ziektekosten

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

Artikel 6 Pensioen

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

Artikel 7 Geheimhouding

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

Artikel 8 Eenzijdige wijziging

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

Artikel 9 Slotbepalingen

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

arbeidsovereenkomst kennis te nemen.

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

Artikel 10 Opschortende voorwaarde

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

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en getekend te Amsterdam op

[_____]/ en te [_____] op [_____].

[*Naam*]

[*Naam*]

Algemeen Directeur

het staflid

Stichting Koninklijk Concertgebouworkest

Bijlage B Salarisregeling

Artikel 1 Salarisschalenoverzicht

Het salaris c.q. van de werknemers van de staf volgt de (trendmatige) loonontwikkeling conform de CAO Nederlandse orkesten. Indien op grond van die CAO delen van de loonruimte worden gebruikt voor verhoging van bestaande- of nieuwe arbeidsvoorwaardelijke emolumenten die slechts gelden voor de orkestleden, dan kan dat aanleiding zijn voor aanpassing van deze salarisregeling.

SCHALEN KCO (bij 100% aanstelling)		ARBEIDSVOORWAARDENREGLEMENT 1 januari 2011											
Zonder ADV		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
trede	0	1.861	2.135	2.416	2.756	3.123	3.351	3.885	4.562	4.971	5.484	5.957	6.534
	1	1.939	2.217	2.510	2.873	3.240	3.488	4.055	4.746	5.168	5.699	6.192	6.793
	2	2.019	2.299	2.603	2.972	3.356	3.624	4.228	4.926	5.361	5.903	6.428	7.053
	3	2.094	2.381	2.697	3.077	3.470	3.749	4.405	5.110	5.558	6.117	6.663	7.313
	4	2.167	2.464	2.789	3.181	3.586	3.870	4.577	5.295	5.757	6.332	6.898	7.573
	5	2.240	2.547	2.894	3.276	3.691	4.013	4.751	5.473	5.943	6.548	7.134	7.832
	6	2.314	2.631	2.982	3.370	3.791	4.158	4.919	5.658	6.140	6.762	7.369	8.092
	7	2.389	2.712	3.076	3.465	3.897	4.306	5.092	5.830	6.338	6.978	7.606	8.352
	8	2.463	2.797	3.168	3.562	4.019	4.457	5.266	6.014	6.536	7.192	7.842	8.611
	9	2.536	2.891	3.252	3.652	4.138	4.600	5.435	6.198	6.733	7.407	8.077	8.872
	* 10	2.610	2.965	3.326	3.726	4.212	4.673	5.509	6.271	6.806	7.481	8.151	8.945

Gedeeltelijke ADV (6 dagen)		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
trede	0	1.819	2.085	2.361	2.692	3.049	3.279	3.806	4.456	4.856	5.358	5.822	6.380
	1	1.893	2.166	2.453	2.800	3.168	3.413	3.962	4.638	5.047	5.565	6.047	6.634
	2	1.970	2.247	2.542	2.902	3.284	3.547	4.129	4.813	5.238	5.770	6.277	6.887
	3	2.045	2.326	2.633	3.008	3.396	3.676	4.301	4.993	5.431	5.973	6.507	7.141
	4	2.118	2.408	2.725	3.108	3.509	3.795	4.470	5.171	5.622	6.184	6.736	7.394
	5	2.189	2.488	2.821	3.205	3.616	3.923	4.642	5.347	5.809	6.394	6.966	7.648
	6	2.261	2.569	2.914	3.298	3.717	4.061	4.806	5.525	5.996	6.603	7.196	7.902
	7	2.334	2.649	3.007	3.392	3.820	4.204	4.976	5.699	6.189	6.813	7.426	8.154
	8	2.406	2.732	3.095	3.485	3.928	4.351	5.143	5.879	6.382	7.023	7.657	8.409
	9	2.477	2.818	3.181	3.575	4.042	4.493	5.310	6.052	6.575	7.233	7.886	8.662
	* 10	2.549	2.890	3.253	3.647	4.114	4.565	5.382	6.124	6.647	7.304	7.958	8.734

Volledige ADV (12 dagen)		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
trede	0	1.776	2.035	2.306	2.628	2.975	3.207	3.727	4.350	4.742	5.232	5.688	6.226
	1	1.847	2.115	2.396	2.728	3.097	3.337	3.869	4.529	4.926	5.432	5.901	6.474
	2	1.920	2.195	2.482	2.833	3.212	3.469	4.030	4.700	5.115	5.637	6.125	6.721
	3	1.996	2.272	2.570	2.939	3.322	3.603	4.196	4.876	5.303	5.830	6.350	6.969
	4	2.068	2.351	2.660	3.034	3.431	3.720	4.364	5.047	5.487	6.035	6.574	7.216
	5	2.139	2.428	2.747	3.133	3.542	3.833	4.532	5.222	5.675	6.239	6.799	7.463
	6	2.208	2.508	2.846	3.225	3.643	3.964	4.693	5.393	5.852	6.444	7.023	7.712
	7	2.278	2.585	2.937	3.318	3.743	4.102	4.859	5.567	6.040	6.649	7.247	7.957
	8	2.349	2.667	3.021	3.409	3.838	4.244	5.019	5.743	6.228	6.853	7.472	8.206
	9	2.417	2.745	3.111	3.499	3.946	4.387	5.186	5.906	6.417	7.058	7.696	8.453
	* 10	2.488	2.815	3.181	3.569	4.016	4.457	5.256	5.977	6.487	7.128	7.766	8.522

* Aan de werknemer die gedurende 6 jaren het voor hem geldende maximum salaris heeft genoten (trede 9) zal boven maximum een salarisverhoging worden verleend waarmee het maandsalaris wordt bereikt zoals vermeld in trede 10 van de voor de werknemer geldende schaal.

Artikel 2 Salaris bij indiensttreding

Bij indiensttreding wordt aan de werknemer een salaris toegekend passende binnen de - door functiewaardering bepaalde - salarisschaal van de functie en in beginsel behorende bij salaristrede 0.

Artikel 3 Salarisverhoging

Het salaris van het staflid wordt bij voldoende functioneren jaarlijks (te rekenen vanaf de datum van indiensttreding) verhoogd met 1 trede, totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt. De verhoging geschiedt met ingang van de eerste van de kalendermaand waarin het recht daarop ontstaat.

Artikel 4 Vakantietoeslag

Aan de werknemer wordt in mei van ieder kalenderjaar een vakantietoeslag betaald van 8%,

berekend over de referentieperiode van 1 augustus van het voorgaande jaar tot 1 augustus van het lopende jaar. De vakantietoeslag wordt berekend over het salaris zoals bepaald op grond van artikel 1 van Bijlage B. Bij indiensttreding na 1 augustus van het voorgaande jaar, of uitdiensttreding voor 1 augustus van het lopende jaar, wordt de vakantietoeslag pro rata toegekend.

Bijlage C Vergoedingen

De toekenning en uitbetaling van de vergoedingen als in deze Bijlage bepaald zullen plaatsvinden steeds indien en voor zover de fiscale regelgeving een en ander toelaat.

Bij een wijziging van het fiscale regime, dan wel ingeval de inspecteur van de Belastingdienst op enig moment beslist dat over een of meer van de vergoedingen (gedeeltelijk) loonbelasting en/of sociale premies verschuldigd zijn geweest, zal overleg met het VB worden gepleegd over de wijze waarop de verplichte inhoudingen alsnog zullen worden gepleegd en alsnog voor rekening van de werknemer zullen worden gebracht. Daarbij zal als uitgangspunt gelden, dat ingaande dat moment de betrokken vergoeding(en) voor de toekomst zal c.q. zullen worden teruggebracht tot het niveau waarop onbelaste vergoeding nog kan plaatsvinden, dan wel geheel worden beëindigd. De directie zal op dat moment in overleg treden met het VB om te bezien of en op welke wijze een compensatie kan worden geboden, waarbij de intentie van de oorspronkelijke bepaling leidend is.

Artikel 1 Vergoedingsregeling kosten woon-werkverkeer

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

Artikel 2 Tegemoetkoming studiekosten

Voor een tegemoetkoming in de studiekosten zoals vermeld in artikel 26 gelden de volgende voorwaarden:

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

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

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

Artikel 3 Reistoelage buitenlandse werknemers

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

Deze toelage bestaat uit:

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

Artikel 4 Verhuiskostenvergoedingen

- a) Het verlenen van een financiële tegemoetkoming in de kosten in verband met een verhuizing als bedoeld in artikel 31 van deze AR geschiedt op grond van de volgende bepalingen.

- b) Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

eigen huishouding voeren:	het bewonen van zelfstandige woonruimte
gezinsleden:	de echtgeno(o)t(e) of partner, de eigen, stief- en pleegkinderen van de werknemer
jaarsalaris:	twaalf maal het tussen het Concertgebouworkest en de werknemer overeengekomen bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantietoelage
standplaats:	Amsterdam
woongebied:	het gebied binnen een straal van 10 km. rondom Amsterdam
woonplaats:	de gemeente, waar de werknemer staat ingeschreven.

- c) De werknemer komt in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding bij verhuizing naar een woning binnen een straal van 10 km. rondom de standplaats. Dit, indien de oude woning meer dan 10 km. van de standplaats was verwijderd.
- d) De werknemer komt eveneens in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding, indien door zijn verhuizing de afstand tussen zijn woning en de standplaats met tenminste 50%, en tenminste 10 km. wordt bekort, en de afstand tussen de nieuwe woning en de standplaats maximaal 35 km. bedraagt.
- e) Indien het medisch noodzakelijk is, blijkende uit een schriftelijke verklaring van een door het Concertgebouworkest aangewezen geneeskundige, dat de werknemer verhuist, wordt door de werkgever een verhuiskostenvergoeding toegekend.
- f) De verhuiskostenvergoeding wordt, voor zover dit binnen de fiscale regels valt, netto uitgekeerd tot maximaal 2 jaar na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- g) Hoogte van de vergoeding:
1. De onbelaste verhuiskostenvergoeding ziet op reëel gemaakte kosten van vervoer van bagage en van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning

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

Artikel 5 Toeslag Bedrijfshulpverlener (BHV)

- a) Werknemers die door de werkgever zijn gevraagd zich als bedrijfshulpverlener beschikbaar te stellen, dienen over een geldig diploma Bedrijfshulpverlening te beschikken. Zij zijn bovendien gehouden aan de jaarlijkse bijscholing deel te nemen.
- b) De BHV opleiding en de jaarlijkse bijscholing vindt in principe plaats tijdens kantoortijden. Indien dit niet mogelijk is worden uren gecompenseerd, echter op basis van 100% overwerk.
- c) De kosten voor het volgen van de opleiding, de jaarlijkse bijscholing en de eventuele reiskosten komen voor rekening van de werkgever.
- d) De werknemer die aan deze eisen voldoet ontvangt een jaarlijkse toelage van € 195,75 bruto. Dit bedrag zal jaarlijks worden geïndexeerd conform de (trendmatige) loonontwikkelingen van de CAO Nederlandse orkesten.

Artikel 6 Vergoedingsregeling voor werkzaamheden als lid van het Verenigingsbestuur

- a) Aan VB-leden wordt een toelage van € 150,-- bruto per maand toegekend, jaarlijks uit te keren met het salaris van oktober. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd conform de (trendmatige) loonontwikkelingen van de CAO Nederlandse orkesten.

- b) De voorzitter ontvangt, naast de onder lid a) bedoelde toelage, een jaarlijkse toelage van € 1.000,- bruto, die eveneens met het salaris van oktober wordt uitbetaald. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd conform de (trendmatige) loonontwikkelingen van de CAO Nederlandse orkesten.

Bijlage D Verzekering instrumenten

- a) De werknemer kan voor eigen rekening twee instrumenten All Risk met werelddekking volgens clause G 13 van de vereniging van transportassuradeuren via de werkgever verzekeren.
- b) Tot de in artikel a) van deze bijlage genoemde instrumenten worden tevens geacht te behoren de foedraals c.q. instrumentenkisten alsmede de losse onderdelen van de instrumenten.
- c) De verzekering is van toepassing op de maximaal getaxeerde waarde van elk instrument.
- d) Tot de verzekering van instrumenten in eigendom van de werknemer als bedoeld in de voorgaande artikelen wordt niet overgegaan, tenzij door de werknemer de hieronder genoemde bescheiden zijn overgelegd:
 - een taxatierapport van een door de werkgever erkend taxateur;
 - een verklaring of en zo ja, tot welk bedrag, tegen welk risico en bij welke maatschappij hij zijn instrument heeft verzekerd.
- e) Kosten gemaakt wegens (her)taxatie komen voor rekening van de werknemer.
- f) De werkgever aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade voortvloeiende uit beschadiging of verlies van instrumenten van werknemers, voor zover deze het verzekerde bedrag te boven gaan.
- g) Tenzij de polis anders voorschrijft, dient binnen drie dagen na het ontstaan van de schade, de schademelding schriftelijk aan de directie te worden doorgegeven met overlegging van de nodige bewijsstukken. Noodzakelijke reparaties worden eerst uitgevoerd na verkregen toestemming van de directie.
- h) In geval van een ongunstig schadeverloop kan er voor de werknemer een verzekering met een eigen risico worden afgesloten.

Bijlage E Verlofregeling

Artikel 1 Buitengewoon Verlof

De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris in de volgende gevallen:

- | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a) | Ondertrouw | 1 dag |
| b) | Huwelijk | 4 dagen aaneensluitend, inclusief de huwelijksdag |
| c) | Huwelijk van bloed en aanverwanten in de 1ste of 2de graad, indien dit huwelijk wordt gesloten in zijn woonplaats of standplaats. | 1 dag |
| | Indien dit huwelijk wordt gesloten buiten de woon- of standplaats. | Ten hoogste 2 dagen |
| d) | Geregistreerd partnerschap | 2 dagen aaneensluitend |
| e) | Overlijden van de echtgeno(o)t(e)/partner of eigen, stief- of pleegkind | de dag van overlijden t/m de dag na de begrafenis of crematie |
| f) | Overlijden van ouder of schoonouder, stief- of pleegouders of aangehuwde kinderen | 2 dagen |
| | Indien het staflid belast is met de regeling van de uitvaart | de dag van overlijden t/m de dag na de begrafenis of crematie |
| g) | Overlijden van grootouder, broer of zwager, zuster of schoonzuster | 2 dagen |
| h) | 25-jarig en 40-jarig huwelijk | 1 dag |
| i) | 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk der ouders, grootouders of schoonouders, stief- of pleegouders | 1 dag |
| j) | 25- en 40-jarig dienstverband | 1 dag |
| k) | Verhuizing | 2 dagen per kalenderjaar |
| l) | Voor het voeren van sollicitatiegesprekken, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden en voor zover de belangen van het Concertgebouworkest hierdoor niet ernstig worden geschaad | voor de voor die sollicitatiegesprekken benodigde tijd, tot een maximum van 3 dagen per kalenderjaar |
| m) | Voor het voldoen aan wettelijke en/of persoonlijke verplichtingen buiten zijn schuld, die niet buiten de werktijd kunnen plaatsvinden | de daarvoor benodigde tijd |
| n) | Voor het hier te lande verrichten van bezigheden verband houdende met adoptie | ten hoogste 5 dagen per kind |
| o) | In alle andere gevallen, waarin de werknemer door zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, zal de directie beoordelen | |

of hiervoor betaald of onbetaald verlof aan de orde is, mits dit niet valt onder de regeling kortdurend en/of langdurend zorgverlof, dan wel calamiteitenverlof.

Artikel 2 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

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

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

Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:

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

Artikel 3 Kortdurend zorgverlof

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

verlof die de werknemer mogelijk geniet, niet op.

Artikel 4 Langdurend zorgverlof

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

Artikel 5 Zwangerschap- en bevallingsverlof

- a) Aan de vrouwelijke werknemer worden in totaal 16 weken zwangerschap- en bevallingsverlof toegekend.
- b) Voor aanvang van het zwangerschap- en bevallingsverlof dient de werknemer ter staving van haar zwangerschap, een zwangerschapsverklaring van een verloskundige of gynaecoloog te overleggen. Deze zwangerschapsverklaring dient uiterlijk in de zesde maand van de zwangerschap aan de afdeling P&O te worden afgegeven.
- c) De werknemer kan het verlof doen ingaan tussen de 6e en de 4e week voor de vermoedelijke datum van de bevalling. Het zwangerschapsverlof dient tenminste 4 weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling aan te vangen (of vanaf 8 weken voor die dag, als het een zwangerschap van meer dan één kind betreft). Als men eerder dan 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum arbeidsongeschikt wordt dan gaat het verlof ook eerder in (maar nooit eerder dan 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum (c.q. 10 weken, als het een zwangerschap van meer dan één kind betreft).
- d) Indien gedurende de zwangerschap ten behoeve van een tournee dient te worden gereisd, behoudt de directie zich het recht voor zich te laten adviseren door de medisch adviseur omtrent het al dan niet meegaan van de betreffende werknemer op tournee. De uitspraak van de directie hieromtrent is bindend.
- e) Vanaf zes weken (of vanaf 10 weken, als het een zwangerschap van meer dan één kind betreft) voor de uiterekende datum is het een staflid niet meer toegestaan om mee op

tournee te gaan.

- f) Het restant van het totale verlof van 16 weken wordt genoten na de werkelijke bevallingsdatum. De duur daarvan zal derhalve variëren van 10 tot 12 weken, afhankelijk van het moment waarop het verlof tijdens de zwangerschap is ingegaan.
- g) Na 6 weken waarop het bevallingsverlof is ingegaan, kan de vrouwelijke werknemer verzoeken het bevallingsverlof op te delen en op te nemen gedurende een tijdvak van 30 weken (te beginnen vanaf de dag nadat het bevallingsverlof is opgedeeld). Het verzoek moet worden gedaan uiterlijk binnen 3 weken na de datum van bevalling. De directie stemt uiterlijk binnen twee weken na het verzoek met het verzoek in, tenzij zich een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang verzet.
- h) Voor zover in dit artikel niet anders is bepaald, zijn de bepalingen met betrekking tot zwangerschapsverlof van de Wet arbeid en zorg van toepassing.

Artikel 6 Adoptieverlof

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

Artikel 7 Kraam- en partnerverlof

- a) Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor 2 dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten (kraamverlof). Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.
- b) Het kraamverlof kan met maximaal 3 dagen worden uitgebreid, zij het dat deze periode verlof betreft zonder behoud van loon (partnerverlof). Dit partnerverlof kan gespreid worden opgenomen in een tijdvak van vier weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont. Een voornemen om partnerverlof op te nemen moet uiterlijk 4 maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof bij het Concertgebouworkest worden gemeld. Het partnerverlof wordt in mindering gebracht op het door de werknemer op te nemen ouderschapsverlof als in artikel 8 hierna bedoeld.

Artikel 8 Ouderschapsverlof

- a) Ouders van kinderen tot 8 jaar hebben recht op onbetaald ouderschapsverlof. Iedere

werknemer komt hiervoor in aanmerking. Het recht op ouderschapsverlof geldt niet alleen voor ouders die tot een kind in familierechtelijke relatie staan (vader en moeder), maar ook voor mannen en vrouwen die niet de vader en moeder zijn, maar wel op hetzelfde adres wonen, en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als een eigen kind op zich hebben genomen. Dit moet blijken uit een verklaring uit het bevolkingsregister. Om vast te stellen of iemand recht heeft op ouderschapsverlof, is de gezinssituatie op de ingangsdatum van het verlof bepalend. Het ouderschapsverlof moet zijn begonnen en de periode waarvoor het verlof wordt aangevraagd moet zijn verstreken, voordat het kind 8 jaar wordt.

- b) Tijdens het verlof blijft de arbeidsovereenkomst onveranderd van kracht. De opbouw van zowel het aantal dienstjaren, als van de opgebouwde pensioenrechten loopt gewoon door. Tijdens de verlofperiode worden geen vakantierechten opgebouwd. Het aantal vakantiedagen en Adv-dagen hangt af van het totaal aantal gewerkte uren.
- c) Het totaal aantal uren ouderschapsverlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft, bedraagt 26 maal de arbeidsduur per week. Het aantal uren verlof per week is ten hoogste de helft van de normale arbeidsduur per week. Het verlof duurt in principe 1 jaar, en kan in overleg met de werkgever over een kortere of langere periode worden gespreid.
- d) Het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen moet tenminste 2 maanden van te voren schriftelijk aan de directie worden gemeld onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week.
- e) De directie kan, na overleg met de werknemer, tot 4 weken voordat het verlof ingaat de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang wijzigen.
- f) De werknemer kan verzoeken om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van onvoorziene omstandigheden. De directie kan dat verzoek afwijzen wanneer zich een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang hiertegen verzet. Als de directie instemt met het verzoek wordt het recht op verlof opgeschort. De directie hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek.
- g) Voor zover in dit artikel niet anders is bepaald, zijn de bepalingen met betrekking tot ouderschapsverlof van de Wet arbeid en zorg van toepassing.

Artikel 9 Onbetaald verlof

- a) Algemeen
 1. De werkgever kan de werknemer op diens verzoek verlof van langere duur verlenen voor een zgn. periode van onbetaald verlof. Onder onbetaald verlof wordt verstaan een periode van onbetaald verlof gedurende maximaal 26 aaneengesloten weken.
 2. De reden waarom de werknemer onbetaald verlof wil opnemen, is voor toekenning daarvan niet van belang.
 3. De werknemer stelt geen eisen aan de invulling van het onbetaald verlof, maar verwacht dat de werknemer na afloop van het onbetaald verlof energiek en, gezond terugkeert bij het Concertgebouworkest.
 4. Na afloop van het onbetaald verlof keert de werknemer terug in zijn eigen functie met dezelfde arbeidsomvang en arbeidsvoorwaarden zoals die direct voorafgaande aan het verlof golden.
- b) Duur
 1. Onbetaald verlof wordt verleend voor een periode van maximaal 26 aaneengesloten weken en minimaal 4 aaneengesloten weken per 7 jaar.
 2. Het onbetaald verlof moet in één keer en ononderbroken worden opgenomen. Het is niet mogelijk het verlof te spreiden of in deeltijd op te nemen.
 3. Het is de werknemer bekend dat het Concertgebouworkest in zijn planning en indeling van de werkzaamheden rekening heeft gehouden met de volledige duur van het overeengekomen verlof. Indien de werknemer het verlof vroegtijdig afbreekt, bestaat dan ook geen aanspraak op tewerkstelling voor de resterende duur van het door hem afgebroken verlof, tenzij partijen anders overeenkomen. Wordt dergelijke tewerkstelling overeengekomen, dan kan de werknemer de resterende duur van het door hem

- afgebroken verlof niet alsnog op een later tijdstip genieten.
4. Het onbetaald verlof kan niet in combinatie met andere vormen van betaald of onbetaald verlof worden opgenomen.
- c) Arbeidsvoorwaarden
1. Over de uren dat het onbetaald verlof wordt genoten, heeft de werknemer geen recht op continuering van zijn arbeidsvoorwaarden, behoudens voor zover in deze regeling anders is bepaald. De werknemer kan dus (onder andere) geen aanspraak maken op doorbetaling van salaris of opbouw van vakantietoeslag. Ook worden geen vakantiedagen opgebouwd. Eventuele bijkomende uitkeringen over het jaar waarin het onbetaald verlof is opgenomen, worden pro rata gekort met inachtneming van de periode waarover verlof is genoten. Vergoedingen, zoals reiskostenvergoeding en andere vergoedingen voor kosten die niet meer worden gemaakt, worden stopgezet met ingang van de ingangsdatum van het onbetaald verlof. De werknemer blijft over de periode van het onbetaald verlof wel op gelijkblijvende voorwaarden deelnemen aan de pensioenregeling.
- d) Aanvraag en toekenning
1. Om in aanmerking te komen voor onbetaald verlof moet de werknemer tenminste 7 jaar onafgebroken bij het Concertgebouworkest in dienst zijn.
 2. Onbetaald verlof moet tenminste 4 maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum schriftelijk bij de directie worden aangevraagd.
 3. Het Concertgebouworkest willigt het verzoek om verlof van de werknemer in, tenzij hij tegen het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
 4. Bij toekenning van onbetaald verlof maken Concertgebouworkest en de werknemer in elk geval schriftelijk afspraken over de wijze van invulling en opname van het verlof en de duur van het verlof.
- e) Arbeidsongeschiktheid tijdens het onbetaald verlof
1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer tijdens de periode van het onbetaald verlof loopt het onbetaald verlof gewoon door. Door de arbeidsongeschiktheid ontstaat geen aanspraak op loondoorbetaling.
 2. De werknemer maakt aan het Concertgebouworkest zo spoedig mogelijk melding van zijn arbeidsongeschiktheid.
 3. Wanneer de arbeidsongeschiktheid voortduurt na ommekomst van het onbetaald verlof, ontstaat met ingang van de eerste dag na het einde van het onbetaald verlof aanspraak op loondoorbetaling als bedoeld in artikel 7:629 BW. Vanaf dat moment gelden ook de bepalingen uit hoofde van de Wet Verbetering Poortwachter.

Artikel 10 Vakbondsverlof

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

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

Artikel 11 VB verlof

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

Artikel 12 Aanvraag verlof

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

Artikel 13 Afwijzingen

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

Bijlage F Regeling bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 1 Doorbetaling inkomen

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

Artikel 2 Herplaatsing

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

Artikel 3 Verval van aanspraken

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

Artikel 4 Doorbetaling

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

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

Artikel 5 Mindering op doorbetaling

- a) Indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid wenselijk geachte arbeid verricht als bedoeld in artikel 4 lid c) van deze bijlage worden de inkomsten uit die arbeid als volgt in mindering gebracht op de doorbetaling tijdens ziekte:
1. voor 100% gedurende de periode van volledige doorbetaling van inkomen;
 2. voor 50% gedurende de periode van 70% doorbetaling van inkomen, voor zover de inkomsten uit de arbeid bedoeld in Artikel 4 lid c) plus de 70% loondoorbetaling het volledige inkomen te boven gaat.
- b) Inkomsten uit nevenwerkzaamheden die de werknemer reeds voor de arbeidsongeschiktheid verrichtte, worden niet in mindering gebracht op de doorbetaling van inkomen, mits de werknemer van de werkgever schriftelijke toestemming heeft verkregen deze nevenwerkzaamheden ook gedurende de arbeidsongeschiktheid te blijven verrichten. De werkgever zal de vraag of deze toestemming wel of niet wordt verleend, op voorhand afstemmen met de arts van de Arbodienst.

Artikel 6 Aanspraken bij herplaatsing van het gedeeltelijk arbeidsongeschikte orkeststaf lid

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

Artikel 7 Aanspraken na beëindiging van het dienstverband

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

Bijlage G Geschillenregeling

Artikel 1 Commissie

Ter uitvoering van artikel 47 uit de AR wordt een geschillencommissie in het leven geroepen aangaande de interpretatie of toepassing van de AR.

De geschillencommissie bestaat uit drie leden. Eén lid wordt benoemd door het Stichtingsbestuur en één lid wordt benoemd door het Verenigingsbestuur. Het derde lid, dat tevens de functie van voorzitter vervult, wordt door het Stichtingsbestuur en het VB gezamenlijk benoemd.

Artikel 2 Leden en secretariaat

De leden van de geschillencommissie worden per geschil benoemd en na afloop van het geschil ontbonden. Zij ontvangen geen honorarium, maar hun kosten kunnen worden vergoed. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de staf van het Concertgebouworkest. De directie wijst een ambtelijk secretaris aan.

Artikel 3 Procedure

- a) Een geschil als bedoeld in artikel 47 uit de AR wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed verzoekschrift aan het secretariaat van de commissie. Een afschrift wordt aan de wederpartij gezonden.
- b) Het verzoekschrift behelst tenminste:
 - naam, functie en datum indiensttreding van de verzoeker;
 - een korte en duidelijke uiteenzetting van het geschil alsmede de gronden waarop de klacht, het bezwaar, de grief of het verzoek is gebaseerd onder overlegging van eventueel daarop van toepassing zijnde schriftelijke stukken;
 - een duidelijke omschrijving van datgene waarover de geschillencommissie uitspraak moet doen.
- c) Na ontvangst van het verzoekschrift dient de wederpartij uiterlijk binnen twee weken een met redenen omkleed verweerschrift in en zendt daarvan een afschrift aan de verzoekende partij.
- d) De voorzitter kan, indien hem dit wenselijk voorkomt, partijen opdragen nadere stukken in te dienen binnen een door hem te stellen termijn en op door hem voorgeschreven wijze.

Artikel 4 Behandeling

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

- f) Met betrekking tot de werkwijze, voor zover niet in deze regeling voorzien, beslist de commissie.