

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST REMPLOANTEN NEDERLANDSE ORKESTEN

1 juli 2025 tot en met 31 december 2026



Vereniging van Nederlandse Orkesten

Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten (VSR)

FNV Media & Cultuur Kunstenbond

Inhoudsopgave

Preambule	4
Protocol	5
Artikel 1 Definities	6
Artikel 2 Reikwijdte en karakter	6
Artikel 3 Indiensttreding en ontslag	6
Artikel 4 Proefspel.....	7
Artikel 5 Algemene verplichtingen	7
Artikel 6 Persoonlijk budget.....	7
Artikel 7 Invulling en planning seizoenwerk	7
Artikel 8 Recht op annulering	7
Artikel 9 Vakantie en verlof	8
Artikel 10 Salarisregeling	8
Artikel 11 Vergoedingen en tegemoetkomingen	9
Artikel 12 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	10
Artikel 13 Pensioen	10
Artikel 14 Fusie en/of reorganisatie.....	11
Artikel 15 Geschillen	11
Artikel 16. Duur cao	11
Bijlage 1 De leden van de Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten	13
Bijlage 2 Grondslagen berekening uurloon, toeslagen en vergoedingen	14
Bijlage 3 Toepassing arbeidsvoorwaarden cao Nederlandse Orkesten op remplaçanten.....	15
Bijlage 4 Premietabel pensioen	17

Collectieve arbeidsovereenkomst Remplaçanten Nederlandse Orkesten

Tussen de Vereniging van Nederlandse Orkesten en de Vereniging Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten

als partijen ter ene zijde en

FNV Media & Cultuur en de Kunstenbond

als partijen ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Preambule

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

De orkesten en het koor die het betreft zijn:

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

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

Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

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

Sociaal veilige werkomgeving

Werkgevers zetten zich actief in voor het creëren van een veilige werkomgeving voor alle medewerkers (musici, inclusief remplaçanten, overige medewerkers inclusief zzp'ers en stagiaires). Het is belangrijk dat iedereen zich binnen de organisatie kan en durft uit te spreken en dat er respectvolle omgangsvormen zijn in gesprekken met leidinggevenden en in de onderlinge communicatie. Werkgevers zijn zich bij het creëren van een veilige werkomgeving bewust van de zorgplicht zoals voorgeschreven in de Arbwet waaronder het actualiseren van de RI&E, de instelling van een vertrouwenspersoon en het implementeren van een klokkenluidersregeling. Bij de Nederlandse orkesten is in 2024 onderzoek gedaan naar sociale veiligheid. Op sectoraal niveau worden aanbevelingen geïmplementeerd die worden besproken in een breed samengestelde klankbordgroep. Signalen die op het gebied van sociale veiligheid via de vakbonden in het cao overleg worden ingebracht zullen worden besproken in de klankbordgroep. Gedurende de looptijd van de cao zal worden nagegaan of er aanleiding is om reeds ontwikkelde sectorale regelingen op het gebied van sociale veiligheid in deze cao op te nemen.

Protocol

Algemene regels rond de inzet van remplaçanten

Minimaal de volgende informatie wordt bij zijn of haar inzet aan de remplaçant verstrekt:

- De arbeidsvoorwaarden die op hem of haar van toepassing zijn.
- De mogelijkheden die Werktuig PPO en MDIEU bieden op het gebied van (loopbaan)ontwikkeling.
- De persoon die bij het orkest beschikbaar is voor het beantwoorden van vragen over de salarisbetaling.
- Wie de vertrouwenspersoon is. Remplaçanten kunnen bij deze persoon terecht bij problemen met sociale veiligheid.
- Wie verantwoordelijk is voor het op eigen initiatief of op verzoek geven van feedback over het functioneren.
- Wie verantwoordelijk is voor het geven van informatie over de toekomstige inzet bij het orkest of koor.
- Over de rechten en plichten bij ziekte, zwangerschap en/of arbeidsongeschiktheid.
- Over de verantwoordelijkheid voor de aanmelding bij Sena en Norma.

Schriftelijke beantwoording van vragen:

- Vragen die mondeling of schriftelijk worden gesteld worden in principe binnen twee weken inhoudelijk beantwoord.

Centrale uitvoering arbeidsvoorwaarden

Partijen onderzoeken voor 1 januari 2023 of, en zo ja hoe, de uitvoering van een aantal arbeidsvoorwaarden centraal kan plaatsvinden. Het gaat specifiek om de bepalingen over loopbaan en ontwikkeling, inschaling en doorgroei en periodieke salarisverhoging (artikel 9, 2^e en 3^e lid van deze cao), alsmede de bepalingen in de cao's voor vaste musici die betrekking hebben op jubileumgratificatie en uitkering bij overlijden. Bij het onderzoek worden betrokken de mogelijkheden van het oprichten van een centrale stichting remplaçanten of het inrichten of gebruik maken van een ondersteunende, uitvoerende unit ten behoeve van de bestaande stichtingen.

Pensioen

Partijen hebben met betrekking tot de arbeidsvoorwaarde pensioen vastgesteld dat voor remplaçanten een adequate pensioenregeling geldt. De eisen waaraan een adequate pensioenregeling moet voldoen zijn opgenomen in artikel 1a:1 van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs dat op 1 januari 2021 in werking is getreden. Partijen bij deze cao hebben vastgesteld dat de pensioenregeling remplaçanten gedurende de looptijd van deze cao adequaat is.

Formatie

Partijen stellen vast dat deze cao geen aanleiding mag vormen tot het aantasten van de vaste formaties. Deze cao is uitsluitend van toepassing op de musici die ingezet worden met het oog op de vervanging van een vaste musicus of ten behoeve van de tijdelijke uitbreiding van de formatie vanwege de specifieke eisen van de productie- en planningspraktijk. Met deze cao wordt gebruikt gemaakt van de aanwijzing in de Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter (*Stcrt. 2015, 17972/Staatscourant 2021, 42713*) van de functie van remplaçant in dienst bij de orkesten die lid zijn van de Vereniging van Nederlandse orkesten of bij de door de Nederlandse orkesten opgerichte Stichtingen Remplaçanten, als functie die kan worden uitgezonderd van de ketenbepaling. Door deze aanwijzing kan op grond van het bepaalde in het 8^e lid van artikel 668a van Boek 7 van het BW, de ketenbepaling van artikel 668a voor de remplaçanten buiten toepassing worden verklaard.

Functieforfait

De remplaçant kan worden ingezet op een functie waarop voor een vaste musicus functieforfait van toepassing is. Het functieforfait is bestemd voor het uitvoeren van specifieke functie gebonden taken buiten het podium.

Indien het functieforfait is vastgelegd in een lokale regeling kan op basis daarvan inzicht worden verstrekt in de extra uren die zijn gemoeid met het uitvoeren van taken buiten het podium die ook van de remplaçant worden gevraagd.

Zolang het individuele orkest nog geen regeling is overeengekomen met de OR waarin het functieforfait is vastgelegd, geldt voor de orkesten die de cao Nederlandse orkesten toepassen naar analogie de lokale regeling van het Residentie Orkest.

Voor de orkesten die de cao Nederlandse orkesten niet toepassen kan eveneens naar analogie de regeling van het Residentie Orkest worden ingezet, tenzij er een lokale regeling is.

Artikel 1 Definities

- a. Werkgever: de Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten aangesloten bij de Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten (VSR) of de leden van de Vereniging van Nederlandse orkesten (VVNO).
- b. Remplaçant: de musicus, die geen deel uitmaakt van de vaste formatie van het orkest, en die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met het orkest of met een Stichting Remplaçanten wordt ingezet ten behoeve van de vervanging van een vaste musicus of ten behoeve van een tijdelijke uitbreiding van de formatie vanwege de specifieke eisen van de productie- en planningspraktijk.
- c. Inlener: het orkest waarbij een remplaçant door een Stichting Remplaçanten wordt ingezet.
- d. Orkest/koor: de Nederlandse orkesten en het koor waar remplaçanten worden ingezet.
- e. Stichting Remplaçanten: de door de afzonderlijke, in bijlage 1 genoemde orkesten opgerichte stichting, die tot doel heeft remplaçanten bij het desbetreffende orkest in te zetten.
- f. Vaste musici: werknemers in vaste dienst bij één van de Nederlandse orkesten, KCO, NedphoINKO, RPhO, RO, Phion, phzn, NNO, HBO en MO en ensembles van SOM (RFO, GOK).

Artikel 2 Reikwijdte en karakter

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

Artikel 3 Indiensttreding en ontslag

- a. Het dienstverband wordt aangegaan voor een bepaalde tijd. Artikel 7:668a BW is niet van toepassing, waardoor in geen enkel geval een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.
- b. Het dienstverband eindigt van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.
- c. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met een Stichting Remplaçanten of één van de Nederlandse orkesten stemt de werknemer ermee in dat hij/zij wordt ingezet bij het (inlenende)

orkest/koor.

- d. Artikel 7:628 lid 1 BW is niet van toepassing.
- e. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen.

Artikel 4 Proefspel

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

Artikel 5 Algemene verplichtingen

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

Artikel 6 Persoonlijk budget

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

Artikel 7 Invulling en planning seizoenwerk

- 7.1. Individuele seizoenwerk
De voor vaste musici geldende bepalingen over invulling van de individuele seizoenwerk zijn niet van toepassing.
- 7.2. Individuele indeling voor activiteiten en beschikbaarheid
De voor vaste musici geldende bepalingen over individuele indeling voor activiteiten en beschikbaarheid zijn niet van toepassing.
- 7.3. Overschrijding jaaruren norm
De voor vaste musici geldende bepalingen over de overschrijding van de jaaruren norm zijn niet van toepassing.

Artikel 8 Recht op annulering

De werkgever heeft het recht om met de remplaçant overeengekomen inzet in (delen van) activiteiten (musicerend en/of niet-musicerend en al dan niet onderdeel van een productie) te

annuleren wegens afgelasting van de activiteit, hersteld zijn van het te remplaceren orkestlid, wijziging van programmering en andere hier niet genoemde omstandigheden, met uitzondering van ziekte of arbeidsongeschiktheid van de remplaçant.

8.1. Annuleringsvergoeding

- a. Bij annulering binnen 28 kalenderdagen van geplande (delen van) activiteiten geldt dat 100% van het geldende loon wordt vergoed.
- b. Bij annulering van activiteiten voor zover deze zouden plaatsvinden binnen 42 t/m 29 kalenderdagen geldt een vergoeding van 30%. Als de remplaçant in dienst is bij het Koninklijk Concertgebouworkest, dan wel de Stichting Remplaçanten Koninklijk Concertgebouworkest geldt dat 100% van het geldende loon wordt vergoed bij annulering binnen 42 dagen. Geplande collectieve reizen worden bij annulering als werktijd gerekend.

8.2. Vervallen aanspraak op een annuleringsvergoeding:

De remplaçant heeft geen aanspraak op een annuleringsvergoeding indien de werkgever binnen een week na annulering vervangende activiteiten van vergelijkbare omvang aanbiedt binnen de oorspronkelijk overeengekomen periode (dit betreft ook het verschuiven van data of tijden binnen de tevoren vastgelegde productieperiode). Is de remplaçant voor die activiteiten niet beschikbaar vanwege een eerder aangegane werkverplichting of belangrijke privéverplichting, dan ontvangt hij de geldende annuleringsvergoeding overeenkomstig artikel 1. Dit artikelid is niet van toepassing op de remplaçant die in dienst is bij het Koninklijk Concertgebouworkest, dan wel de Stichting Remplaçanten Koninklijk Concertgebouworkest.

Artikel 9 Vakantie en verlof

9.1 Onbetaald verlof

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

9.2 Sabbatical

De voor vaste musici geldende bepalingen over het indienen van een verzoek voor een sabbatical zijn niet van toepassing.

Artikel 10 Salarisregeling

10.1 Salarisschalen

- a. De werknemer wordt ingedeeld in dezelfde salarisschaal als de vaste musicus die binnen het orkest werkzaam is in een gelijke of gelijkwaardige functie.
- b. De remplaçant die in de functie van aanvoerder zonder groep (solo-harpist, tubaïst, paukenist of pianist) wordt ingezet geldt indeling in schaal 3.
- c. Indien een tweede of derde harpist, tubaïst, paukenist of pianist wordt ingezet wordt één van de groep als aanvoerder aangemerkt. Deze aanvoerder wordt ingedeeld in salarisschaal 3. Voor de overige remplaçanten in de groep geldt de algemene regel zoals bepaald in lid d. van dit artikel.
- d. De remplaçant die bij het orkest invulling geeft aan een functie die overeenkomstig de formatie niet wordt vervuld door een vaste musicus wordt standaard ingedeeld in schaal 3, tenzij op basis van een artistieke beoordeling naar objectieve maatstaven aantoonbaar is dat de remplaçant in het te spelen programma nergens een prominente rol als solist heeft en daarmee feitelijk sprake is van een tutti-partij.
- e. De remplaçant die taken uitvoert waarop functieforfait van toepassing is krijgt de tijd die met het uitvoeren van deze taken is gemoeid vergoed in extra uren. De vergoeding van deze uren wordt voorafgaand aan de productie vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. De extra tijd die nodig is om (obligaat-)solopartijen voor te bereiden wordt eveneens vergoed in uren. De vergoeding van deze uren wordt eveneens voorafgaand aan de productie vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
- f. Het voor de werknemer van toepassing zijnde bruto maandsalaris wordt herleid naar een bruto uurloon op basis van het netto aantal inzetbare uren per seizoen zoals dit geldt voor de bij het orkest werkzame vaste musici. Van de bij het desbetreffende orkest geldende bruto arbeidsduur wordt het geldende aantal vakantie-uren, uren voor ADV, uren voor compensatie onregelmatig

werken en vaste feestdagen afgetrokken ter bepaling van de netto beschikbare uren per seizoen.

Voor de berekening van het uurloon en de toeslagen, zie bijlage 2.

- g. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst worden de voor het orkest actueel geldende salarisschalen en de daarvan afgeleide urlonen inclusief toeslagen en extra toeslagen en onkostenvergoedingen aan de werknemer ter beschikking gesteld.

10.2 Inschaling

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

10.3. Periodieke salarisverhoging

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

10.4. Uitbetaling

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

10.5. Terugtrekken in functie

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

Artikel 11 Vergoedingen en tegemoetkomingen

11.1 Verhuiskosten

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

11.2. Vergoedingen als vaste toeslag op het uurloon

De vergoedingen voor kledingkosten, verzekering instrumenten, kosten onderhoud instrumenten, kosten vakliteratuur en overige beroepskosten worden toegekend als toeslag op het uurloon. De toeslag voor verzekering instrumenten is gebaseerd op een door partijen bij deze cao vastgestelde gemiddelde verzekeringspremie op jaarbasis van 400,-. Voor de blazersgroep wordt een extra vergoeding voor een verplichte uitgebreide aanvullende verzekering voor tandheelkunde toegekend als toeslag op het uurloon, met uitzondering van de blazersgroep in dienst bij de SOM. Zie bijlage 2.

11.3. Reiskostenvergoeding

- a. De werknemer die buiten de standplaats van het orkest/ensemble woont, ontvangt een netto vergoeding van de reiskosten voor het woon-werkverkeer op basis van tweede klasse openbaar vervoer, onder overlegging van een bewijsstuk.
- b. De werknemer kan in overleg met het orkest/ensemble aanspraak maken op een kilometervergoeding van de maximaal fiscaal toegestane vergoeding per kilometer voor gebruik van de eigen auto indien openbaar vervoer vanuit zijn woonplaats heen en terug ontbreekt op de tijdstippen dat voor de activiteiten gereisd moet worden.

- c. Een aanvullende vergoeding kan worden verstrekt voor de kosten van het benodigde vervoer van moeilijk draagbare, dan wel door hun aantal moeilijk verplaatsbare, instrumenten die nodig zijn voor het uitvoeren van de activiteit.
 - d. Ten behoeve van werkzaamheden buiten de standplaats van het orkest, regelt de werkgever collectief vervoer voor de musici en transport van instrumenten. Uitsluitend indien dat niet het geval is, kan aan de werknemer een vergoeding worden toegekend als bedoeld onder a. of, indien van toepassing, onder b. en c. van dit artikel.
 - e. Per situatie kunnen in overleg met de werknemer van dit artikel afwijkende afspraken worden gemaakt.
- 11.4 Séjours en vergoedingen voor verblijfkosten, alsmede tourneevergoedingen en vergoedingen voor naburige rechten worden op dezelfde wijze toegekend als aan de vaste musici van het orkest. Deze worden niet toegekend als vaste toeslag op het uurloon.

Artikel 12 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 13 Pensioen

- a. De pensioenovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer in dienst bij een stichting remplaçants is gebaseerd op de uitvoeringsovereenkomst die de werkgever heeft afgesloten.
- b. De werkgever heeft een uitvoeringsovereenkomst afgesloten met de Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn, verder te noemen PFZW. Op de werknemer in dienst bij een stichting remplaçants is de Pensioenregeling Zorg en Welzijn van PFZW van toepassing. De Pensioenregeling maakt onderdeel uit van de cao¹. De statuten en reglementen van PFZW zijn van toepassing voor de werkgever en de werknemer in dienst bij een stichting remplaçants.
- c. Wijzigingen van de pensioenregeling maken automatisch onderdeel uit van de pensioenovereenkomst. Wijzigingen van de pensioenregeling, waaronder in ieder geval de vaststelling van de premieverdeling tussen werkgever en werknemer in dienst bij een stichting remplaçants, zullen in overleg tussen partijen bij deze cao worden overeengekomen, voor zover deze niet exclusief aan het bestuur van het pensioenfonds zijn voorbehouden.
- d. De werkgever is verplicht de totale premie tijdig af te dragen aan PFZW. De werkgever is bevoegd de overeengekomen werknemersbijdrage van de werknemer in dienst bij een stichting remplaçants in te houden op het loon van de werknemer.
- e. De vaststelling van de premieverdeling tussen werkgever en werknemer in dienst bij een stichting remplaçants, zal in overleg tussen partijen bij deze cao worden overeengekomen en maakt deel uit van de cao.
- f. Bij de verdeling van de premies wordt gestreefd naar een verdeling van de totale pensioenpremie en arbeidsongeschiktheidspremie van 1/3 werknemer in dienst bij een stichting remplaçants en 2/3 werkgever. Totdat deze verdeling is bereikt wordt de werknemerspremie gemaximeerd op 9,66%. Zie bijlage 4 voor premietabel.
- g. Over bijstelling van de pensioenpremie beslist PFZW; deze bijstelling behoeft geen instemming van cao-partijen.

¹ De pensioenregeling wordt verstrekt door/is op te vragen bij PFZW en ligt ter inzage bij de Werkgever.

Artikel 14 Fusie en/of reorganisatie

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

Artikel 15 Geschillen

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

Artikel 16. Duur cao

- a. Deze cao is afgesloten voor de periode van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2026.
- b. Indien geen der partijen uiterlijk één maand voor het tijdstip waarop de overeenkomst eindigt de overeenkomst heeft opgezegd, wordt deze overeenkomst eenmalig voor een periode van een jaar verlengd. Deze verlengde overeenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging noodzakelijk is.

Amsterdam, 10 juli 2025

De leden van de vereniging van Nederlandse orkesten:

Nederlands Philharmonisch Orkest Kamerorkest Algemeen directeur	Phion Algemeen directeur
Noord Nederlands Orkest Algemeen directeur	philharmonie zuidnederland Directeur-bestuurder
Residentieorkest Algemeen directeur	Rotterdams Philharmonisch Orkest Algemeen directeur
Het Balletorkest Directeur-bestuurder a.i.	Koninklijk Concertgebouworkest Directeur Bedrijfsvoering
Metropole Orkest Directeur a.i.	Stichting Omroep Muziek Directeur-bestuurder.

Namens de Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten:

Voorzitter

Penningmeester

Secretaris

Namens FNV Media & Cultuur

Bestuurder

Namens de Kunstenbond

Bestuurder

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

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

Bijlage 2 Grondslagen berekening uurloon, toeslagen en vergoedingen

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

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

Waarbij:

PB = Persoonlijk budget = 0,4 % (niet van toepassing bij KCO, MO en SOM)

MS = Maandsalaris

VT = Vakantietoelage = 8 %

Eju = Eindejaarsuitkering

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

- b. Toelage bij-instrument

Bij bespeling van een gelijksoortig of ongelijksoortig bij-instrument naast het hoofdinstrument ontvangt de werknemer een toelage per productie conform de cao voor vaste musici.

- c. Transitievergoeding

Separaat wordt bovenop het uurloon zoals vermeld onder A. het recht op een transitievergoeding opgebouwd van 2,78%. Deze komt tot uitkering na afloop van de arbeidsovereenkomst.

- d. Onkostenvergoeding*

Bovenop het uurloon wordt een vergoeding toegekend ter hoogte van € 1,33 bestaande uit de volgende componenten: kledingkosten, verzekering instrumenten, kosten onderhoud instrumenten, vakliteratuur en andere beroepskosten. Voor de blazersgroep wordt een extra vergoeding op het uurloon toegekend van € 0,20 ten behoeve van een verplichte uitgebreide aanvullende verzekering voor tandheelkunde.

Per 1 januari van ieder volgend jaar wordt de vergoeding geïndexeerd op basis van de stijging van de Consumentenprijsindex, alle huishoudens afgeleid, in oktober van het lopende jaar ten opzichte van oktober het jaar daarvoor.

Séjours, vergoedingen voor verblijfskosten en tournees, alsmede vergoedingen voor naburige rechten worden per situatie toegekend overeenkomstig de wijze waarop dit gebeurt voor vaste musici.

Voor de SOM gelden de grondslagen overeenkomstig de cao Stichting Omroep Muziek.

- e. Lokale regelingen

Toeslagen en vergoedingen op basis van lokale regelingen worden lokaal bepaald, volgens de grondslagen zoals deze op overeenkomstige wijze van toepassing zijn op musici in vaste dienst. De uitkomsten daarvan worden vermeld op in het eerder in deze cao genoemde overzicht geldende arbeidsvoorwaarden.

Bijlage 3 Toepassing arbeidsvoorwaarden cao Nederlandse Orkesten op remplaçanten

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

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

cao NL Orkesten - toepassing op remplaçanten			REMP.	HOE?
ARTIKEL	LID	TITEL		
1		definities		
2	2.1	karakter cao		
	2.2	bepalingen naar rato dienstverb. tenzij...		
3	3.1	indiensttreding / tijd		
	3.2	indiensttreding / tijd		
	3.3	overgang remplaçant naar aanstelling		
4	4.1	alg. verplichtingen		
	4.2	detachering		
	4.3	instrument - eigen verantwoordelijkheid	ja	
	4.4	kledingvoorschr.	ja	
	4.5	nevenactiviteiten	nee	
5	5.1	loopbaan-/ontwikk. Beleid	ja	nader uitwerken
	5.2	loopbaan-/ontwikk. Gesprek	ja	nader uitwerken
	5.3	opleiding/ontwikk. Budget	ja/anders	
	5.4	persoonlijk budget	ja	0,4 % in uurloon of centraal regelen
6	6.1	te werken uren per jaar: 1528	ja	(grondslag)
	6.2	invulling seizoen	nee	
	6.3	balans belang werk./werkn.	nee	
	6.4	collect. Activ. - collect. Podium	ja	
		forfait voorbereiding	ja	
		forfait vergaderen/gesprek voeren	nee	
		collect. Activ. - reizen	ja	1 uur = 1 uur
	6.5	pp-activiteiten	ja	afh. orkest
		forfait voorb.	ja	afh. project
	6.6	planning collect. Activ.	nee	
	6.7	indiv. indeling collect. Activ.	nee	
	6.8	annulering geplande activ.	ja	
	6.9	overschrijding jaarcenorm	nee	
	6.10	aanvoordersforfait/verminderde speelverplichting		lokale regeling
7		arbeids- en rusttijden	ja	
8	8.1	te rekenen uren collect. activ.	ja	
	8.2	te rekenen tijd pauzes	ja	
	8.3	te rekenen reistijd	ja	
	8.4	te rekenen tijd pp-activ.	ja	activiteiten als in pp, afh. orkest
	8.5	te rekenen geannuleerde activ.	ja	binnen geldende annuleringstermijn
9	9.1	vakantie/feestdagen	ja	verwerkt in 6.1
	9.2	onbetaald verlof	nee	
	9.3	buitengewoon verlof	ja	
	9.4	ADV	ja	verwerkt in 6.1
	9.5	vakbondsverlof	ja	
	9.6	sabbatical	nee	
10	10.1	salarisverbetering	ja	uurloon
	10.2	salarisschalen	ja	
	10.3	inschaling	ja	
	10.4	periodieke salarisverhoging	ja	
	10.5	bereik maximumsalaris	ja	
	10.6	uitbetaling	ja/anders	betalen uiterlijk in de maand na de maand waarin is gewerkt
	10.7	vervangings toeslag	ja	
	10.8	eenmalige gratificatie	ja	
	10.9	jubiläumgratificatie	ja	centraal regelen
	10.10	terugtrekken in functie	nee	
	10.11	eindejaarsuitkering	ja	in uurloon
	10.12	vakantietoelage	ja	
	10.13	toeslag bij-instrumenten	ja	Alleen bij combinatie hoofdinstrument en gelijks. instr. toeslag; bij ongelijks. instr. altijd toeslag.
11	11.0	indexering vergoedingen/tegemoetkom.	ja	
	11.1	verhuiskosten	nee	
	11.2	kledingkosten	ja	
	11.3	tandheelk. verzorg.	ja	nader uitwerken/centraal
	11.4	kosten onderhoud instrumenten	ja	
	11.5	kosten verzekering instrumenten	ja	
	11.6	vakliteratuur/beroepskosten	ja	check of fonds ook kan uitkeren aan remplaçanten
	11.7	vakbondscontributie	ja	centraal regelen
	11.8	séjours	ja	1-op-1
	11.9	woon-werkverkeer	ja/anders	cao Rempl handhaven
	11.10	overige reiskosten	ja	
	11.11	tournees	ja	
	11.12	beeld- en geluidopnamen	ja	lokale regeling
12		beeld- en geluidopnamen	ja	
13		inkomen bij arbeidsongeschiktheid	ja	
14		beëindiging arbeidsovereenkomst	nee	
15		uitkering bij overlijden werknemer	ja	nader uitwerken
16		pensioen	PFZW	
17		fusie en/of reorganisatie	17.1 ja	17.2 en 17.3 niet
18		medezeggenschap (OR)	ja	
19		geschillen	ja	
20		duur cao	ja	

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

Bijlage 4 Premietabel pensioen

Premietabel	1-1-19 31-12-19	1-1-20 31-12-20	1-1-21 31-12-21	M.i.v. 1-1-22
	%	%	%	%
Werknemerspremie	9,2	9,2	9,2	9,2
Werkgeverspremie	14,3	14,3	15,8	16,6
totale pensioenpremie	23,5	23,5	25	25,8
AP-premie tlv werkgever	0,37	0,30	0,30	0,30
AP-premie tlv werknemer	0,23	0,20	0,20	0,20
totale AP-premie	0,60	0,50	0,50	0,50