

Tekstvoorstellen & Afspraken WNPF en Kunstenbond n.a.v. mondeling principeakkoord op 15 december 2021

Op woensdag 15 december 2021 hebben de onderhandelingsdelegaties van Kunstenbond en WNPF een principeakkoord bereikt over een cao voor het kalenderjaar 2021. De leden van de Kunstenbond moeten zich hier nog over uitspreken.

Looptijd

De CAO wordt overeengekomen voor een periode van 2 jaar met ingang van 1 januari 2022.

Loonindexatie

De lonen van de CAO-Nederlandse poppodia en -festivals worden per 1-1-2022 en per 1-1-2023 met 2,5% geïndexeerd.

Tekstvoorstellen:

Omgangsvormen

Artikel 5, lid 4:

Werkgever zal zorgdragen voor veilige arbeidsomstandigheden in overeenstemming met de Arbowet en de daarop gebaseerde besluiten en regelingen als ook voor een veilige werksfeer en het voorkomen van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer. Werkgever neemt het beleidskader 'Veilig de vloer op'* als uitgangspunt voor dit laatste.

**Er wordt op dit moment gewerkt aan een voor poppodia en - festivals geschikte versie van het door het NAPK gemaakte beleidskader. Verwachte opleverdatum: 1-3-2022*

Richtlijn inzake honorering zzp'ers

Bijlage 13: Richtlijn inzake honorering zzp'ers

Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) die werkzaamheden verrichten voor poppodia en -festivals vallen niet onder de cao NPF. Toch bestaat bij de cao-partijen de behoefte om een richtlijn vast te stellen ten aanzien van de honorering van zzp'ers.

Minimumtarief

"Het tussen opdrachtgever en opdrachtnemer (de zzp'er) overeen te komen tarief voor de te verrichten werkzaamheden is gebaseerd op onderstaande richtlijn.

Afhankelijk van de aard van de te verrichten werkzaamheden en de ervaring van de zzp'er komt het (uur)tarief minimaal overeen met een bruto (uur)loon dat bepaald wordt door een bij de werkzaamheden passende functie en een vergelijkbare ervaring, verhoogd met 50%. Met deze opslag beoogt opdrachtgever de opdrachtnemer tegemoet te komen in voorzieningen gericht op ziekte, ongevallen en pensioen. Vakantietoelage, vakantie-uren en de honorering daarvan staan buiten beschouwing."

Jaarurensysteem

De volgende definities moeten worden toegevoegd aan artikel 1

Artikel 1. Definities:

- Jaarurensysteem: een geheel van afspraken waarbij de arbeidstijd van de werknemer is overeengekomen als één aantal uren per kalenderjaar terwijl het recht op salaris van die werknemer gelijkmatig is gespreid over het kalenderjaar.
- Jaarlijkse bruto arbeidsduur: het aantal werkdagen in een kalenderjaar vermenigvuldigd met 7,6 uren.
- Jaarlijkse netto arbeidsduur: de Jaarlijkse bruto arbeidsduur, verminderd met verlof als bedoeld in hoofdstuk E van deze cao.
- Plusuren: het positieve verschil tussen het aantal gewerkte uren in het voorafgaande kalenderjaar en het aantal overeengekomen te werken uren in datzelfde kalenderjaar.
- Minuren: het negatieve verschil tussen het aantal gewerkte uren in het voorafgaande kalenderjaar en het aantal overeengekomen te werken uren in datzelfde kalenderjaar.

Voorstel artikel:

Artikel X. Jaarurensysteem

1. De werkgever kan voor medewerkers een jaarurensysteem invoeren. Invoering van het jaarurensysteem heeft tot gevolg dat per kalenderjaar een arbeidsduur wordt overeengekomen, waarbij de spreiding van de tijdens het kalenderjaar te werken uren overeenkomstig lid 4 van dit artikel wordt vastgesteld. In iedere maand van het kalenderjaar ontvangt de betrokken werknemer een evenredig deel van het salaris, ongeacht het aantal gewerkte uren in die maand. De periode van afrekening als bedoeld in artikel 11 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De jaarlijkse bruto arbeidsduur bij een volledig dienstverband is gelijk aan het aantal werkdagen in een kalenderjaar vermenigvuldigd met 7,6 uren. Na vermindering van de jaarlijkse bruto arbeidsduur met verlof als bedoeld in hoofdstuk E van deze cao resteert de jaarlijkse netto arbeidsduur. Bij een deeltijd dienstverband wordt de jaarlijkse arbeidsduur berekend naar rato van de deeltijdfactor. Bij een dienstverband dat gedurende het kalenderjaar aanvangt of eindigt wordt de jaarlijkse arbeidsduur naar rato vastgesteld door het aantal resterende volledige werkweken te vermenigvuldigen met de gemiddelde arbeidsduur van 38 uren per week.
3. De werkgever en de werknemer spannen zich ervoor in om een zodanige jaarlijkse netto arbeidsduur overeen te komen dat na het einde van het kalenderjaar geen verrekening hoeft plaats te vinden van plusuren of minuren.
4. De werkgever en de werknemer maken ieder jaar in de maand november afspraken over de spreiding van de jaarlijkse netto arbeidsduur in het daaropvolgende kalenderjaar, waarbij zij voor iedere maand een inschatting maken van het aantal te werken uren. De afspraken bedoeld in dit artikellid worden schriftelijk of elektronisch vastgelegd. Fluctuaties van meer dan 30% van de maandelijksse arbeidsomvang zijn alleen toegestaan wanneer werknemer en werkgever hier beiden toe akkoord zijn en dit expliciet schriftelijk hebben vastgelegd.
5. De werkgever zorgt ervoor dat zowel de werkgever als de werknemer gedurende het kalenderjaar waarin het jaarurensysteem wordt toegepast, inzage hebben in:
 - a. de afspraken over het aantal overeengekomen uren per kalenderjaar;
 - b. de afspraken over de spreiding van de overeengekomen uren over het kalenderjaar;
 - c. het aantal feitelijk gewerkte uren, bijgewerkt tot het moment van raadpleging.

Wanneer de feitelijke arbeidsomvang in enige maand meer dan 20% afwijkt van het aantal afgesproken of vastgestelde aantal uren voor die maand, treden de werkgever en de werknemer in overleg om de spreiding van het aantal overeengekomen uren zodanig aan te passen dat aan het einde van het kalenderjaar geen plusuren of minuren resteren. Deze aanpassing van de afspraken over de spreiding wordt schriftelijk of elektronisch vastgelegd.

6. Wanneer na afloop van het kalenderjaar sprake is van plusuren, worden die plusuren vergoed in tijd of in geld, naar keuze van de werknemer.
 - a. Bij de keuze voor vergoeding in geld vindt betaling uiterlijk plaats in februari van het volgende kalenderjaar.
 - b. Bij een keuze voor vergoeding in tijd, neemt de werknemer de plusuren op vóór 1 april van het volgende kalenderjaar.
 - c. Plusuren worden aangemerkt als overwerkuren in de zin van art. 23 tenzij gedurende het jaar afspraken zijn gemaakt over extra te werken uren (de zogenaamde meerwerkuren waarvoor geldt dat de werknemer daarmee moet instemmen) zonder dat daarvoor de overwerktoeslag geldt.
7. In geval van arbeidsongeschiktheid als bedoeld in art. 43 van deze cao behoudt de werknemer aanspraak op het in dat artikel genoemde salaris.
 - a. Voor de vaststelling van het aantal te werken uren geldt dat de werknemer die arbeidsongeschikt is, geacht wordt het aantal uren te hebben gewerkt dat op grond van lid 4 of lid 5 van dit artikel is conform gemaakte afspraken.
 - b. Wanneer de werknemer tijdens één kalendermaand zowel arbeidsongeschikt als arbeidsgeschikt is, is het aantal uren dat de werknemer geacht wordt te hebben gewerkt tijdens arbeidsongeschiktheid, gelijk aan het gemiddelde van het aantal uren dat op grond van lid 4 of lid 5 voor die maand is ingeschat of vastgesteld.
 - c. Wanneer de arbeidsongeschiktheid voortduurt na het einde van het kalenderjaar, geldt vanaf dat moment de gemiddelde arbeidsduur per maand. Die gemiddelde arbeidsduur is gelijk aan het totaal aantal uren waarover in het voorafgaande kalenderjaar salaris is betaald gedeeld door 12 maanden.
 - d. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens het kalenderjaar waarin het jaarurensysteem wordt toegepast, geldt het aantal ingeschatte uren zoals genoemd in lid 4 en eventuele aanpassing daarvan zoals genoemd in lid 5 als de overeengekomen arbeidsduur.
 - e. Indien de werknemer feitelijk minder uren heeft gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur zoals hiervoor genoemd, stelt de werkgever de werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid het aantal te weinig gewerkte uren in te halen tijdens de opzegtermijn.
 - f. Indien de werknemer feitelijk meer uren heeft gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur zoals hiervoor genoemd, stelt de werkgever de werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid het aantal te veel gewerkte uren als vrije tijd op te nemen tijdens de opzegtermijn.
 - g. Wanneer bij het einde van de arbeidsovereenkomst minder uren zijn gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur, is de werkgever bevoegd deze uren te verrekenen met de eindafrekening tot ten hoogste 1/12 van de jaarlijkse netto arbeidsduur, met inachtneming van de wettelijke bepalingen.
 - h. Wanneer bij het einde van de arbeidsovereenkomst meer uren zijn gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur, worden deze uren bij de eindafrekening uitbetaald tegen 100% van het overeengekomen loon per uur.

Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

Voorstel: Toevoegen ná artikel 51. Artikelen 52 e.v. schuiven daarmee een getal op.

Artikel x: Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

1. Op basis van de Wet bedrag ineens, RVU-heffing en verlofsparen kunnen werknemers, die aan de hieronder genoemde criteria voldoen, gebruikmaken van de in deze wet opgenomen regeling om eerder te stoppen met werken.
 - a. De Regeling Vervroegde Uittreding (RVU-regeling), richt zich uitsluitend op werknemers geboren in de periode 1955 tot en met 1961 die maximaal 36 maanden voor de AOW-leeftijd zitten.
 - b. Met deze werknemers kunnen werkgevers tot uiterlijk 31 december 2025 een RVU-regeling overeenkomen.
 - c. In dat geval geldt dat de RVU-betalingen tot uiterlijk 31 december 2028 niet als een Regeling Vervroegd Uittreden worden aangemerkt.
2. De RVU-regeling wordt gezien als een vertrekregeling. Naast de criteria genoemd in artikel 1 gelden voor het gebruik maken van de RVU-regeling de volgende voorwaarden:
 - a. De afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst;
 - b. Deelname is bedoeld voor situaties waarin beide partijen van mening zijn dat het onzeker is of de werknemer voldoende inzetbaar zal kunnen blijven tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd;
 - c. De werknemer moet direct voorafgaand aan de uittredingsdatum ten minste tien jaar achtereen in dienst zijn geweest van de werkgever;
 - d. De regeling brengt met zich mee dat de werknemer die hiervan gebruik maakt, geen recht heeft op WW noch op een transitievergoeding;
 - e. De werkgever zal in beginsel het verzoek van een werknemer om van de regeling gebruik te maken welwillend bezien en dit verzoek alleen om zwaarwichtige redenen afwijzen.

Vergoeding woon-werkverkeer

Artikel 32. Tegemoetkoming woon-werkverkeer

1. De werknemer die op 10 kilometer of verder enkele reisafstand van huis werkt, ontvangt over gewerkte dagen een tegemoetkoming voor de gemaakte reiskosten voor het woon-werkverkeer van € 0,19 per kilometer.
2. De tegemoetkoming is begrensd op 25 kilometer voor een enkele reis.
3. De reisafstand wordt berekend op basis van de kortste reisroute tussen woon- en werklocatie.

Thuiswerkvergoeding

Artikel x. Thuiswerkvergoeding

1. Werkgever vergoedt de meerkosten voor werknemers die thuiswerken. De vergoeding hiervoor bedraagt € 2,00 per dag en bestaat uit een vergoeding voor elektriciteit, verwarming, waterverbruik, koffie/thee en toiletpapier.
2. Werkgever en werknemer stemmen met elkaar af wanneer een werkdag als een thuiswerkdag geldt.
3. Kosten voor ergonomische en digitale middelen, zoals een laptop of bureaustoel, kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer door werkgever (deels) vergoed worden. De werkgever bepaalt afhankelijk van de hoogte van de thuiswerkgraad en het eventuele parttimepercentage hoe hoog deze vergoeding is.

4. Werkgever en werknemer leggen samen vast van wie eventuele aangeschafte zaken zijn en of er al dan niet een afbetaalregeling geldt wanneer een werknemer voortijdig uit dienst treedt.
5. Voor de vergoeding van alle genoemde kosten moet een declaratie worden ingediend.

Vakbondscontributie

Artikel 59. Vakbondscontributie

1. Werkgever zal meewerken aan het fiscaal gunstig verrekenen van de vakbondscontributie voor zover en zolang de belastingregels dit toestaan. Daarbij wordt de vakbondscontributie netto door werkgever vergoed onder gelijktijdige vermindering van het bruto salaris met hetzelfde bedrag.
 2. Medewerkers die na 2021 in dienst komen wordt aangeboden een jaar lang tegemoet te komen in het basislidmaatschap van de Kunstenbond.
-

Protocollaire afspraken:

- **Omgangsvormen**

WNPF gaat vanuit het NAPK-beleidskader 'Veilig de vloer op' begin 2022 een document opstellen met uitgangspunten die beter aansluit op de sector dan het NAPK-document. Het NAPK-kader wordt hiervoor als leidraad genomen.

- **Herwaardering criteria Fysieke belasting en Onregelmatigheid**

In 2022 gaan Kunstenbond en WNPF in overleg over het herwaarderen van de criteria Fysieke belasting en Onregelmatigheid. Dit was reeds een protocollaire afspraak in 2021, maar is in 2021 nog niet van de grond gekomen.

- **Scholing & opleiding**

Kunstenbond en WNPF zijn voorstander van aansluiting bij een sociaal fonds voor opleiding en scholing, zoals het sociaal fonds podiumkunsten (SFPK). De WNPF en de Kunstenbond gaan een mogelijke aansluiting in 2022 verder uitwerken en concretiseren en beogen tussentijdse aansluiting in de huidige CAO-periode, waarna verplichte deelname in de volgende CAO-periode opgenomen kan worden in de CAO.