

Principeakkoord Cao Nederlandse Podia 1 april 2025 tot en met 31 december 2026 - bereikt op 11 maart om 15:30 uur te Amsterdam

De ondergetekenden:

De Werkgeversvereniging Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouw Directies, te Amsterdam
en werknemersvereniging Kunstenbond, te Amsterdam

I. Lindner – VSCD

H. Folkeringa - VSCD

P. ten Kate - Kunstenbond

Komen als volgt overeen:

1. Looptijd art. 3 lid1 (aangepast)

Deze cao is aangegaan voor de periode van *1 april 2025* tot en met 31 december 2026.

2. Loonontwikkeling art. 19 lid 10 (aangepast)

- Per 1 juli 2025 stijgen de salarissen met 3%.
- Per 1 januari 2026 stijgen de salarissen met 2% en per 1 november 2026 met 1%.

3. Werkingsfeer art 2 lid 3b (aangepast)

Als gevolg van het onvoldoende verkrijgen van subsidies van de subsidieverlener voor het jaar 2026, waardoor de bedrijfscontinuïteit in gevaar komt en ontslagen niet te voorkomen zijn, is het de werkgever toegestaan om van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026 af te wijken van deze cao ten nadele van de volgende onderwerpen:

- werktijden
- roostersystematiek
- bevriezen van periodieke loonstijging
- fasering uitbetaling van de jaarlijkse vakantie- en eindejaarstoelage
- toekenning bovenwettelijke verlofdagen

Deze aanpassingen mogen worden doorgevoerd na overeenstemming met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en sociale partners bij deze cao. De werkgever dient in ieder geval een formatieplaatsingsplan voor te leggen, waaruit blijkt dat de aanpassingen bijdragen aan de bedrijfscontinuïteit en ontslagen kunnen worden voorkomen of verminderd. Werkgever en ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging leggen na overeenstemming dit plan ter goedkeuring voor aan sociale partners. De afwijkingen zijn beperkt tot een periode van maximaal 12 maanden, uiterlijk tot juli 2027.

c. Indien een werknemer een beroep moet doen op sociale zekerheid, ziekte, pensioen en/of een UWV uitkering, dan geldt voor de dan te bepalen referentieperiode dat wordt uitgegaan van deze cao als ware de afwijking(en) als gevolg van lid 3b niet doorgevoerd.

4. Arbeidsduur bij voltijd art 9 lid 9 (aangepast)

9. Bij een te weinig gewerkt aantal arbeidsuren op jaarbasis heeft de werkgever recht op compensatie in tijd. Deze minuren moeten vóór 1 november respectievelijk vóór 1 maart van het hierop aansluitende seizoen zijn gecompenseerd. Daarna bestaat er voor de werkgever geen recht meer op compensatie en vervalt het restant minuren van het vorige seizoen.

5. Recht op onbereikbaarheid art 10 lid 2 (nieuw toegevoegd)

2. De werknemer heeft het recht om buiten de overeengekomen werktijden onbereikbaar te zijn voor werkgerelateerde communicatie vanuit de werkgever. Zowel de werkgever als de werknemer zorgen samen voor het vaststellen van duidelijke afspraken over dit recht op onbereikbaarheid.

6. Overwerk art 18 lid 4 (nieuw toegevoegd)

4. Wanneer onvoorziene uitloop van werkzaamheden plaatsvindt (zoals een voorstelling), waarbij deze uitloop vooraf niet als geplande arbeidstijd in het werktijdenrooster (artikel 12) is opgenomen, dan valt dit onder overwerk.

7. Het Sociaal Fonds bijdrage art 19 lid 8 (aangepast)

Werkgevers en werknemers zijn verplicht deel te nemen aan en kunnen aanspraak maken op de voorzieningen van het Sociaal Fonds Nederlandse Podia. Aan de financiering van dit fonds wordt door Werkgevers en Werknemers bijgedragen volgens de door sociale partners als volgt vastgestelde premie: - werkgever: 0,1% van het SV-loon- werknemer: 0,1% van het SV-loon.

Vanaf 1 januari 2026 wordt de totale premie vastgesteld op 0,4% van het SV-loon. Hiervan neemt de werkgever 0,25% voor zijn rekening en de werknemer 0,15%.

Het Loopbaanontwikkelingsfonds (LOF) Podiumkunsten zal jaarlijks de totale premie bij Werkgevers innen en aan het Sociaal Fonds afdragen. Werkgevers zijn gehouden de gegevens te verstrekken die het mogelijk maken de premie te berekenen. Jaarlijks kan onder overlegging van de jaarloonstaat februari de verschuldigde premie vastgesteld worden.

8. Minimum honorering zzp art 19 lid 9 (aangepast)

Indien een ZZP'er wordt ingezet voor een onder deze cao vallende functie in verband met incidenteel voorkomende werkzaamheden en/of werkzaamheden voor zeer korte duur en/of werkzaamheden waarvoor bijzondere competenties zijn vereist en waarbij de werksituatie (nagenoeg) gelijk is (of in hoge mate overeenkomt) met die van een werknemer, vormt het loonfunctiegebouw van deze cao het vertrekpunt van de onderhandelingen de honorering. Dat betekent dat het (uur)tarief (zie definities artikel 1) dat wordt afgesproken minimaal overeenkomt met het bij de functie horende salarisniveau, verhoogd met tenminste 60%.

9. Maaltijdvergoeding art 28 lid 1 (aangepast)

De Werkgever verstrekt een gevarieerde, gezonde en voldoende voedzame warme maaltijd, indien minder dan 1,5 uur pauze kan worden genoten in de periode tussen 17.00 en 19.30 uur voor de werknemer die uiterlijk om 15.00 uur gestart is en tot ten minste 19.30 uur werkt en minimaal 7 uur staat ingeroosterd.

10. Tegemoetkoming woon-werkverkeer art 30 (aangepast)

De werknemer ontvangt voor de tegemoetkoming van zijn reiskosten woon-werkverkeer een tegemoetkoming ter hoogte van het fiscale maximum per kilometer vanaf 10 km enkele reis tot een maximum van 50 km enkele reis. Vanaf 1 januari 2026 wordt de tegemoetkoming berekend vanaf 9 km enkele reis, en vanaf 1 januari 2027 wordt deze afstand verder aangepast naar 8 km enkele reis. Een voor 2024 bestaande reiskostenregeling woon-werkverkeer, overeengekomen met werknemers en/of ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging, vervalt, tenzij deze positief afwijkt. Indien op het moment van toetreding tot de CAO Nederlandse Podia een regeling voor woon-werkverkeer van kracht is, blijft deze gehandhaafd.

10. RVU regeling art 33a lid 5 (nieuw toegevoegd)

5. In het kader van een vertrekregeling kunnen werknemer en werkgever als afspraken maken over deelname aan de RVU-regeling. De werkgever voorziet de werknemer van een financieel overzicht van de hoogte van de RVU-regeling en de gevolgen voor het ouderdomspensioen.

11. Kopen en verkopen van (bovenwettelijke) vakantiedagen art 38 lid 4 (nieuw toegevoegd)

4. De werknemer kan extra vakantiedagen kopen uit zijn looninkomsten en/of de extra uren volgens artikel 9 lid 7. De werknemer kan zijn bovenwettelijke vakantiedagen, artikel 38 lid 2 verkopen. (Ver)koop van vakantiedagen is alleen mogelijk binnen de daarvoor fiscaal geldende regels.

Redactionele wijzigingen:

Definitie Stagiaire art 1

Degene die op basis van een stageovereenkomst praktijkervaring opdoet bij een werkgever:

- in het kader van de beroeps opleidende leerweg (BOL) of
- in het kader van praktijkvorming zoals bedoeld in de Wet op Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek (WHW).

Oproepovereenkomst art 7.6

6. Indien een oproep minder dan 24 uur van tevoren wordt ingetrokken, behoudt de werknemer recht op 100% loon over de periode waarvoor hij was opgeroepen.

Reguliere werktijden art 11 lid 3

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst van minimaal 15 uur/week, met een in het contract opgenomen gegarandeerd minimum en/of maximumaantal uren geldt dat een dienst minimaal drie uur duurt.

Bijlage 7

Bijlage 1 lid 4 wordt bij "Berekeningswijze onder trek af:" als volgt aangepast:

trek af: -- onregelmatigheidstoeslag volgens nieuwe cao (indien onregelmatigheidstoeslag ontvangen in het voorafgaande jaar).

Bijlage 5.

Salaristabellen Wanneer de onderstaande bedragen onder het wettelijke minimumloon liggen, treedt het (leeftijdsgewonden) wettelijk minimumloon hiervoor in de plaats.

Aanvullende afspraken:

Partijen spreken af dat de VSCD haar leden extra informeert over:

- De uitbetaling van oproepkrachten waarbij in de werving van arbeidskrachten duidelijk wordt gemaakt dat het uurloon inclusief opbouw vakantieuren, vakantie- en eindejaarsuitkering is.
- De inzet van parttime werknemers zoveel mogelijk evenredig verdeeld moet zijn in een roosterperiode.
- De voor enkele functies noodzakelijke bezoeken aan voorstellingen/evenementen onder opleiding/werktijd vallen en extra reiskosten zakelijke kosten zijn.
- Protocol Herziening Functiegebouw
Het protocol voor de herziening van het functiegebouw, zoals verwoord in de CAO Nederlandse Podia, blijft gehandhaafd. Echter, vóór de in het protocol overeengekomen datum zal de Kunstenbond van de VSCD bestuurlijke helderheid krijgen over of de protocollaire afspraken en ambities gerealiseerd kunnen worden.