

Principeakkoord Cao Nederlandse Poppodia en -festivals 2024

versie 21-12-2023_def

Op 11 december 2023 hebben WNPF en Kunstenbond een onderhandelingsakkoord bereikt over de Cao Nederlandse Poppodia en -festivals voor de duur van 15 maanden, ingaand op 1 januari 2024 en eindigend op 1 april 2025.

Onder voorbehoud van goedkeuring door de leden van de betrokken sociale partners, presenteren we hierbij een overzicht van de afspraken in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao):

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 15 maanden: van 1 januari 2024 tot en met 31 maart 2025.

2. Loonontwikkeling

Werkgevers en werknemers zijn tot de voor beiden passende structurele loonontwikkeling afspraken gekomen:

- per 1 januari 2024 worden de salarissen 1) met 4% verhoogd en 2) wordt elke eerste trede van elke schaal met + € 100,- verhoogd. Alle in de schalen opeenvolgende treden worden vervolgens zoals gebruikelijk met 2% vermeerderd.
- per 1 januari 2025 worden de salarissen met 3% verhoogd.

3. Definities (art. 1)

wijziging

Medezeggenschap:

Verwijst naar het recht van werknemers om via vertegenwoordigende organen - zoals de personeelsvertegenwoordiging (PVT) en de ondernemingsraad (OR) - mee te beslissen en advies te geven over bedrijfsaangelegenheden. Deze vorm van medezeggenschap is geregeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

4. Wijzigingen van cao (art. 3, bijlage x)

aanvulling

- Bij het ingaan van deze cao komen voorgaande cao's te vervallen.
- Alle brutobedragen vermeld in de tabel bijlage x in deze cao zullen bij een volgende cao geïndexeerd worden.

5. WML en Wachtperiodieken (art. 29.5)

wijziging

1. Door de stijging van het Wettelijk Minimumloon (WML), constateren partijen dat bepaalde periodieken binnen de laagste schalen van het loongebouw niet meer boven het WML uitkomen. Partijen spreken af dat deze periodieken, die 'onder water' zijn komen te staan, komen te vervallen.

2. Verder komen de partijen overeen dat de tot op heden toegepaste wachtperiodieken in de loonschalen 1 en 2 niet langer gehandhaafd worden. Als vervanging hiervan worden voor deze schalen leeftijdsspecifieke periodieken ingesteld. Deze periodieken gelden voor werknemers van 17, 18, 19 en 20 jaar en worden gewaardeerd op het niveau van het minimumloon.

6. Verblijfskosten en overige kosten (art. 32.3)

wijziging

Maaltijdvergoeding

De werknemer heeft bij een evenement gebonden dienst, of als het werk niet op een ander moment te plannen is, waardoor thuis eten geen mogelijkheid is, recht op een maaltijdvergoeding of -verstrekking:

- a. indien de gewerkte uren de tijdsperiode tussen 18.00 en 20:00 uur geheel omvat en minimaal 4 uur duurt, of indien de aaneengesloten arbeidstijd 9 uur of langer duurt;
- b. voorkeurs verstrekking geschiedt via de keuken van werkgever, mits daartoe afdoende faciliteiten beschikbaar zijn. -
- c. indien voorkeurs verstrekking, zoals bedoeld in lid b. niet mogelijk is, worden de door werknemer werkelijk gemaakte kosten van een maaltijd vergoed tot maximaal € 15,00 (inclusief bezorgkosten).

7. Nachttoeslag

aanvulling

Toegevoegd wordt een nieuw artikel xx,x (na artikel 34) luidend:

- 1. Er geldt een nachttoeslag van €2,75 per uur voor werkzaamheden uitgevoerd tussen 01:00 uur en 08:00 uur. Voor de toepassing van deze toeslag is het vereiste dat de werknemer minimaal één heel uur binnen dit tijdvak werkzaam is.
- 2. Werkgever en werknemer behouden de mogelijkheid om in onderling overleg aanvullende afspraken te maken over de vergoeding van nachtwerk. Deze afspraken kunnen inhouden dat de nachttoeslag in tijd wordt gecompenseerd in plaats van in financiële vorm.
- 3. Indien er reeds bestaande afspraken zijn die gunstiger zijn voor de werknemer dan de bovengenoemde regeling, blijven deze van kracht.

8. Reizen gedurende de nachturen woon- werkverkeer

aanvulling

Toegevoegd wordt een nieuw artikel xx,x, (na artikel 34) luidend:

De werknemer moet na het werk veilig naar huis kunnen reizen, ook gedurende de nachtelijke uren. Wanneer verwacht wordt dat dit lopend of op de fiets niet mogelijk is ligt het voor de hand dat de werkgever hier verantwoordelijkheid neemt. In dat geval treedt werkgever hierover in overleg met de medezeggenschap van de organisatie om tot concrete en passende afspraken te komen.

N.B Protocollaire afspraak: Partijen spreken af om in de volgende cao over dit onderwerp een concrete tekst op te nemen waarbij de bij de instellingen gemaakte afspraken als referentie dienen.

9. Reiskosten woon- werkverkeer (art 33.1, art. 34)

wijziging

Partijen zijn overeengekomen het gebruik van openbaar vervoer te stimuleren boven het gebruik van de auto, met als doel bij te dragen aan duurzame mobiliteit.

1. Voor reiskosten van woon- en werkverkeer geldt de volgende regeling:

a. 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. De tegemoetkoming is begrensd op 25 kilometer voor een enkele reis. De vergoeding is conform maximaal fiscaal vrijgesteld bedrag: voor 2024 is dit € 0,23 per kilometer.

b. Wanneer een werknemer voor woon-werkverkeer gebruikmaakt van openbaar vervoer, worden alle kosten vergoed voor 2e klasse en geldt dus geen begrenzing op afstand. Hierbij wordt gekozen voor het meest passende en kostenefficiënte reistraject.

2. De werkgever zal in overleg met de medezeggenschap komen tot een fietsplan ter ondersteuning van werknemers die kiezen voor de fiets als vervoermiddel.

3. Indien er reeds afspraken zijn die gunstiger zijn voor de werknemer dan de bovengenoemde regeling, blijven deze van toepassing.

10. Thuiswerkvergoeding (art. 35)

wijziging

Art. 35.1 komt te luiden: 'Werkgever vergoedt de meerkosten voor werknemers die thuiswerken. De vergoeding is conform maximaal fiscaal vrijgesteld bedrag: voor 2024 is dit €2,35.

11. Stagevergoeding

aanvulling

Toegevoegd wordt een nieuw artikel xx,x, (na artikel 34) luidend:

'De stagevergoeding bedraagt minimaal €300 bruto per maand bij een werkweek van 38 uur. Voor een deeltijd stage geldt een vergoeding naar rato. Indien er reeds afspraken bestaan die gunstiger zijn voor de werknemer, dan blijven deze van toepassing'.

12. Vaststelling vakantie (art. 40.1 en 40.4)

aanvulling

1 - wordt aangevuld met: 'Werknemers hebben jaarlijks recht op (ten minste) drie weken aaneengesloten vakantie ofwel 21 dagen'.

4 - luidt:

a. Vanaf 1 januari 2025: Niet genoten vakantiedagen worden meegenomen naar het volgende vakantiejaar. Wettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen, vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. De aanspraak op bovenwettelijke vakantiedagen verjaart na vijf jaar. Afschrijven van verlofrechten geschiedt volgens regime eerste te vervallen uren eerst.

- b.. Werknemers worden gestimuleerd om de vakantiedagen op te nemen in het jaar waarin deze zijn toegekend.
- c. Bij de toekenning van vakantiedagen zal de werkgever de oudste wettelijke vakantiedagen als eerste afschrijven om te voorkomen dat deze komen te vervallen.
- d. Werkgever en werknemer kunnen afwijkende afspraken maken, mits deze voor de werknemer in positieve zin afwijken van hetgeen hier bepaald is.

13. Vertrouwenspersoon

aanvulling

Toegevoegd wordt een nieuw artikel xx,x, (Hoofdstuk J overige bepalingen, na artikel 57) luidend:

‘De werkgever stelt een externe onafhankelijke vertrouwenspersoon aan. Voor organisaties met minder dan 10 werknemers mag ook gekozen worden voor een interne vertrouwenspersoon niet zijnde lid van de directie en of management waarbij de aangestelde vertrouwenspersoon voor dit deel van de werkzaamheden volledige onafhankelijkheid wordt toegezegd’.

14. Richtlijn inzake honorering zzp'ers (bijlage 13)

wijzigingen

‘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 beoogd opdrachtgever de opdrachtnemer tegemoet te komen in voorzieningen gericht op ziekte, ongevallen en pensioen. Vakantietoeslag, vakantie-uren en de honorering daarvan staan buiten beschouwing’.

Bovenstaande tekst wordt gewijzigd in:

‘De tarieven voor zzp'ers zijn **vrij onderhandelbaar**. Voor poppodia en -festivals wordt een richtlijn voor een **ondergrens** voor het af te spreken honorarium aangehouden. Deze wordt als volgt bepaald:

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 67%. Met deze opslag beoogd opdrachtgever de opdrachtnemer tegemoet te komen in vakantietoeslag, vakantie-uren en voorzieningen gericht op ziekte, ongevallen en pensioen’.

15. Inclusievere cao**protocolafspraken**

Partijen zullen tijdens de looptijd van de cao de tekst herzien en deze genderneutraal maken.

16. Loongebouw**protocolafspraken**

Partijen constateren dat het huidige loon-functiegebouw onvoldoende toekomstbestendig is en vraagt om meer maatwerk. Tijdens de looptijd van de cao gaan partijen onderzoeken of het mogelijk is om aan te sluiten bij de ORBA-systematiek en het invoeren van zogenaamde referentiefuncties. Daarmee kan ook het probleem van de momenteel ontbrekende functies worden opgelost. Tot slot kan hierbij ook de protocolafpraak 1 van 2022 betrokken worden.

Bijlage x: Overzicht vergoedingen, verblijfskosten en overige kosten

Art. xx. Nachttoeslag	Er geldt een nachttoeslag van €2,75 per uur voor werkzaamheden uitgevoerd tussen 01:00 uur en 08:00 uur. Voor de toepassing van deze toeslag is het vereiste dat de werknemer minimaal één heel uur binnen dit tijdvak werkzaam is.
Art.xx lid x.x Verblijfskosten en overige kosten	de door werknemer werkelijk gemaakte kosten van een maaltijd worden vergoed tot maximaal € 15,00;
Art. 33 lid 1 Dienstreizen	Reiskosten gemaakt door werknemer in opdracht van zijn leidinggevende, of van een door deze aangewezen functionaris, worden vergoed op basis van de kosten voor openbaar vervoer tweede klasse. Met toestemming van de leidinggevende kan gebruik worden gemaakt van de eigen auto, waarbij € 0,23 per kilometer vergoeding wordt gegeven. Voor deze kosten moet een declaratie worden ingediend.
Art. 34 lid 1 Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer	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. De tegemoetkoming is begrensd op 25 kilometer voor een enkele reis. De vergoeding is conform maximaal fiscaal

	vrijgesteld bedrag: voor 2024 is dit €0,23 per kilometer.
Art. 35 lid 1 Thuiswerkvergoeding	Werkgever vergoedt de meerkosten voor werknemers die thuiswerken. De vergoeding is conform maximaal fiscaal vrijgesteld bedrag: voor 2024 is dit €2,35.
Art. 36 lid 2 Woonplaats en vergoeding verhuiskosten	Indien werknemer, om aan deze voorwaarde te voldoen, moet verhuizen zal werkgever aan werknemer een bruto maandsalaris betalen tot het maximaal fiscaal toegestane bedrag van € 7.750,- .Daarnaast kunnen de kosten van het overbrengen van de boedel vergoed worden. Tot aan het moment van verhuizen zal werkgever de reiskosten voor woon-werkverkeer vergoeden op basis van openbaar vervoer tweede klasse. Op tijden en in situaties dat werknemer geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer vergoedt werkgever de autokosten voor een bedrag van € 0,23 per kilometer.

=====

Paradiso

- Paradiso is vanaf nu lid van de WNPf;
- Paradiso mag als nieuwe toetreders tijdelijk op een beperkt aantal punten afwijken van de sector cao op voorwaarde dat er op korte termijn (voor eind januari 2024)afspraken gemaakt worden over welke punten dat zijn en het moment waarop Paradiso de volledige cao zal invoeren.
- Paradiso geeft expliciet aan het principeakkoord te zullen toepassen.