

Cao-akkoord NPF 2021

vrijdag 19 maart 2021

Op woensdag 13 januari 2021 hebben de onderhandelingsdelegaties van Kunstenbond en WNPf een principeakkoord bereikt over een cao voor het kalenderjaar 2021. WNPf-leden hebben op 5 februari ingestemd met het principeakkoord. Kunstenbondleden op 10 februari.

De ondergetekenden:

Werkgeversvereniging Nederlandse Poppodia en -Festivals (WNPf) te Amsterdam,
ter ene zijde

en

Kunstenbond te Amsterdam
ter andere zijde

hebben een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor een periode van een jaar,
ingaaude 1 januari 2021 en eindigend 31 december 2021.

12 maart 2021 te Amsterdam

WNPf

Kunstenbond

A blue ink signature in a cursive style, appearing to read 'D. van Wijngaarden'.

D. van Wijngaarden
voorzitter

A black ink signature in a cursive style, appearing to read 'J. Schreuder'.

J. Schreuder
voorzitter

Hieronder volgt het uitgewerkte cao-akkoord.

Looptijd

De cao wordt verlengd met een jaar en loopt (met terugwerkende kracht) van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

Indexering

De indexering is 0%. Zowel Kunstbond als WNPf zien dat er in 2021 geen ruimte is voor het verhogen van de cao-lonen.

Uitzondering minimale oproep- en afzegtermijn zoals geboden door de Wab

De Wab stelt dat een oproepkracht minimaal 4 dagen voor de uit te voeren werkzaamheden moet worden opgeroepen. Intrekken van de oproep binnen die 4 dagen betekent dat de medewerker recht heeft op uitbetaling van de ingeroosterde uren. De Wab biedt de mogelijkheid om bij cao deze termijn te verkorten tot minimaal 24 uur. Hiertoe wordt het volgende artikel opgenomen in de cao:

1. De werkgever zal zich inspannen om de werknemer met een oproepovereenkomst zo mogelijk ten minste vier dagen van tevoren op te roepen. De minimale oproeptermijn is 24 uur voor aanvang van de werkzaamheden.
2. Roept de werkgever de werknemer met een oproepovereenkomst binnen 24 uur voor aanvang van de werkzaamheden op, dan is de werknemer niet verplicht om aan de oproep gehoor te geven.
3. Wanneer een oproep minder dan 24 uur voor aanvang van de werkzaamheden wordt ingetrokken of de tijdstippen van de oproep worden gewijzigd, behoudt de werknemer recht op 100% loon over het aantal uur waarvoor hij was opgeroepen. De werkgever maakt de oproep en de intrekking of wijziging daarvan schriftelijk of elektronisch bekend aan de werknemer.
4. In aanvulling op de wettelijke regeling geldt dat wanneer een oproep minder dan 48 uur maar meer dan 24 uur voor aanvang van de werkzaamheden wordt ingetrokken of de tijdstippen van de oproep worden gewijzigd, de werknemer recht heeft op 50% van het loon over het aantal uur waarvoor hij was opgeroepen. Als de oproep gedeeltelijk wordt ingetrokken of gewijzigd, heeft de werknemer recht op 50% van het loon over dat deel van de oproep dat wordt ingetrokken. Van intrekking of wijziging in de zin van dit artikel is sprake wanneer de werknemer (een deel van) de werkzaamheden waarvoor hij is opgeroepen niet (langer) hoeft te verrichten op het tijdstip dat in die oproep was opgenomen.
5. Voor de verplichting tot het aanbieden van een vaste arbeidsomvang, verwijzen cao-partijen naar de wettelijke regeling (artikel 7:628a lid 5 BW).
6. De werknemer heeft voor iedere periode waarin hij minder dan drie uur heeft gewerkt, recht op het loon waarop hij recht zou hebben wanneer hij drie uur zou hebben gewerkt.

Herwaardering criteria Fysieke belasting en Onregelmatigheid

(Protocollaire afspraak)

“In 2021 gaan Kunstbond en WNPf in overleg over het herwaarderen van de criteria Fysieke belasting en Onregelmatigheid. Deze herwaardering zou als gevolg kunnen hebben dat bepaalde functies in een hogere schaal terechtkomen. Een externe adviseur wordt hiervoor in de arm genomen.”

Correct toepassen flexibele arbeidsovereenkomsten & Terug naar wettelijke ketenbepaling

(Protocollaire afspraak)

“Kunstbond heeft aangegeven dat er zorgvuldiger moet worden omgaan met flexibele contracten. Dergelijke contracten geven veel onzekerheid bij werknemers. Werknemers lopen het risico op onvoldoende werk en inkomen terwijl de vaste lasten en verplichtingen gewoon doorlopen. Dat is de reden waarom de WNPf zich gaat inspannen gedurende de looptijd van deze cao de kennis bij werkgevers te vergroten over het gebruik van oproepovereenkomsten. Daarbij zal tevens aangegeven worden dat het wenselijk is werknemers meer zekerheid te bieden hetgeen mogelijk moet zijn binnen de bestaande regelgeving.

WNPf gaat zich in 2021 inspannen om bij werkgevers de kennis te vergroten over het gebruiken van oproepovereenkomsten. Te denken valt aan vier vormen van een oproepovereenkomst en welke rechten een medewerker heeft en welke verplichtingen een werkgever aangaande de:

- voorovereenkomst;
- min/max-overeenkomst;
- 0-urencontracten;
- gemiddeld aantal uren per week; maar ook
- de aanbiedingsverplichting uit de Wet arbeidsmarkt in balans;
- rechtsvermoeden op arbeid en het verschil met de aanbiedingsverplichting van de Wab;
- voor- en nadelen payroll en uitzenden;”

(Het volgende betreft niet een protocollaire afspraak maar een voorstel tot wijziging van de cao-tekst)
 Voor 2021 wordt afgesproken de ketenbepaling uit de Wab over te nemen en deze conform de Wab terug te brengen van 6 overeenkomsten in 4 jaar tot 3 arbeidsovereenkomsten in 3 jaar.

De volgende tekst wordt in de cao opgenomen:

Voor lopende ketens van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt de volgende overgangsregeling:

1. Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die worden voortgezet *voorafgaand* aan de kvo-datum*, blijven ten aanzien van de ketenregeling de bepalingen van de cao NPF 2019-2020 van toepassing (art. 10 lid 2, art. 11 lid 2 en art. 12 lid 6 cao NPF 2019-2020).
2. Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die worden voortgezet *op of na* de kvo-datum is de wettelijke ketenregeling (art. 7:668a BW) eerst van toepassing wanneer de volgende arbeidsovereenkomst wordt aangegaan op of na de kvo-datum.

* kvo-datum = de datum waarop de kennisgeving voor ontvangst voor de cao NPF 2021 wordt gegeven door het ministerie van SZW. Vanaf die datum is daadwerkelijk sprake van een cao.
Let op: de ingangsdatum van de cao is 1 januari 2021. De ingangsdatum is niet afhankelijk van de kvo-datum.

Stimuleren lidmaatschap Kunstbond

Voor een gewenste goede representatie, hebben sociale partners belang bij een toename van het aantal Kunstbondleden die werken bij WNPf-leden. Daarom gaan werkgevers in 2021 aan medewerkers aanbieden de lidmaatschapskosten van de Kunstbond over 2021 te vergoeden. Tevens wordt alle nieuwe medewerkers, dus ook na 2021, aangeboden een jaar lang het lidmaatschap van de bond te vergoeden. Dit geeft de Kunstbond de ruimte om in dat jaar de nieuwe leden te informeren over de waarde van hun lidmaatschap ten einde ze te overtuigen van een voortzetting naar het eerstvolgende jaar. Het effect van de maatregel en daaraan gekoppelde campagne wordt na een jaar geëvalueerd.

Aan artikel 59 over de vakbondscontributie wordt een tweede en derde lid toegevoegd:

2. In 2021 biedt de werkgever de medewerker eenmalig aan het basislidmaatschap over 2021 van de Kunstbond te vergoeden.
3. Nieuwe medewerkers wordt aangeboden een jaar lang tegemoet te komen in het basislidmaatschap van de Kunstbond.

(Het volgende betreft een protocollaire afspraak)

“WNPf gaat inventariseren welke vormen van personeelsvertegenwoordiging bestaan bij de leden. De contactpersonen worden in kaart gebracht en (na toestemming) gedeeld met de Kunstbond. Het doel hiervan is de betrokkenheid vergroten van de Kunstbond bij medewerkers en andersom.”

Verhoging percentage in richtlijn honorering zzp'ers

Het percentage in de richtlijn voor zzp'ers zoals te vinden in Bijlage 13 wordt verhoogd van 30% naar 40%.

Overwerktoeslag

Het overwerkpercentage wordt verlaagd van 30% naar 25%. Dit ter (gedeeltelijke) compensatie voor het feit dat per 1 januari 2018 over de toeslag voor meeruren of overuren vakantietoeslag moet worden betaald.

Scholing & Opleiding

(Protocollaire afspraak)

“Kunstenbond en WNPf gaan onderzoeken welke mogelijkheden er zijn voor het per 1 januari 2022 aansluiten bij een sociaal fonds voor opleiding en scholing.”

Geboorteverlof (partnerverlof)

Per 1 juli 2020 kunnen ouders maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof aanvragen bij de werkgever. Deze wetswijziging wordt verwerkt in de cao.

Terugbrengen bewaartermijn wettelijke vakantie-uren

Wettelijke vakantie-uren verlopen volgens de wet na 6 maanden. Bij cao mag hiervan (ten gunste van de werknemer) worden afgeweken. In de Cao NPF is de bewaartermijn van de wettelijke vakantiedagen 5 jaar. In het kader van de duurzame inzetbaarheid wordt dit niet wenselijk geacht.

De bewaartermijn van wettelijke vakantie-uren wordt daarom teruggebracht van 5 naar 1 jaar. De bewaartermijn van bovenwettelijke vakantie-uren blijft 5 jaar. Tot 1 januari 2021 opgebouwde verlofrechten vallen onder de huidige bepalingen.

Invoering jaarurensystematiek naar 2022

(Protocollaire afspraak)

“Er is een cao-artikel gereed waarin de werking van en afspraken over de jaarurensystematiek is geregeld. Over de details van dit artikel moet nog overeenstemming worden bereikt. In 2021 wordt werkgevers de mogelijkheid gegeven ermee te werken om zodoende kinderziektes aan het licht te brengen. Partijen streven ernaar om op 1 januari 2022 de jaarurensystematiek in te voeren ervan uitgaande dat we overeenstemming hebben bereikt over de details.”

In lijn brengen artikel 18.2 met Arbeidstijdenbesluit

In Artikel 18 zijn de maximum arbeidstijden van de arbeidstijdenwet overgenomen. Tevens is hier de uitzonderingsmogelijkheid opgenomen die het Arbeidstijdenbesluit biedt voor verruimde arbeidstijden voor de podiumkunstensector.

Een wijziging van dit artikel zoals in april 2020 is overeenkomen wordt per 1 januari 2021 hersteld. Hiermee wordt de tekst van Artikel 18 lid 2 weer in lijn gebracht met het Arbeidstijdenbesluit. In aanvulling hierop komt een passage die uitdrukt dat de uitzondering op de arbeidstijden uitsluitend is bedoeld voor uitzonderlijke situaties en niet mag worden gezien als nieuwe maatstaf.

18. Maximum arbeidstijden

1. Werkgever organiseert de arbeid zodanig dat de werknemer ~~met een niet-evenementgebonden functie~~
 - a. maximaal 12 uur per dienst werkt;
 - b. maximaal 60 uur per week werkt;
 - c. maximaal gemiddeld 55 uur per week per 4 weken werkt;
 - d. maximaal gemiddeld 48 uur per week per 16 weken werkt.
2. De arbeidstijdenwet kent voor de podiumkunsten een aantal afwijkende regels. Deze staan in dit artikel vermeld. De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat de werknemer met een evenementgebonden functie;
 - a. maximaal 12 uur per (nacht)dienst werkt;
 - b. maximaal 72 uur per week werkt;
 - c. maximaal gemiddeld 48 uur per week per 16 weken werkt;
 - d. maximaal gemiddeld 40 uur per week per 52 weken werkt.

3. *Slechts in incidentele gevallen waarin de arbeid niet anders geregeld kan worden, mag 14 uur arbeid per (nacht)dienst worden verricht, mits werknemer na die dienst een onafgebroken rusttijd van tenminste 24 uur heeft. Op grond van de wet is dit gemaximeerd tot maximaal 26 maal per jaar. Dit is ook van toepassing op combinatiefuncties waarvan één van de gecombineerde functies evenementgebonden is. Structureel inroosteren van dergelijke diensten is niet toegestaan.*
4. *De in lid 1 genoemde arbeidstijden zijn de standaard van de Arbeidstijdenwet en zijn voor iedereen het uitgangspunt. De arbeidstijden van lid 2 en 3 zijn hierop een uitzondering die voor uitzonderlijke gevallen een mogelijkheid geeft om van de Arbeidstijdenwet af te wijken.*

Regeling vervroegde uittreding zware beroepen

(Protocollaire afspraak)

"In 2021 gaat de WNPF onderzoeken welke mogelijkheden er zijn voor onze sector om gebruik te maken van landelijke regelingen die vervroegd uittreden voor zware beroepen mogelijk maken."

Gezonde werkomgeving

De verstrekking van 'de snack' zoals geregeld in artikel 30 lid 4 wordt vervangen door 'een gezond tussendoortje'.