

Partijen komen het volgende overeen na uitvoerig verkend te hebben hoe in de huidige crisistijd de cao Nederlandse Podia het beste gecontinueerd kan worden. Hierbij is de positie van de Kunstenbond als enige partij namens alle werknemers in beeld geweest en de noodzaak om in crisistijd te komen tot afspraken waarbij er lokaal maatwerk mogelijk is om met personeelsvertegenwoordiging passende afspraken te maken. De cao vormt hierbij de basis met een minimum waarbij negatieve uitzonderingen mogelijk noodzakelijk kunnen zijn onder strikte voorwaarden, zoals verminderen aantal gedwongen ontslagen, continuïteit van bedrijfsvoering onder instemming van de personeelsvertegenwoordiging (medezeggenschapsorgaan). Gezien de crisistijd wordt de nullijn gehandhaafd gedurende de looptijd.

In detail zijn de volgende afspraken gemaakt:

1. **Looptijd:** 1 januari 2021 t/m 31 december 2021.
2. **Loon:** vanwege de grote impact van de crisis worden de cao-lonen niet verhoogd.
3. **Karakter cao:** het karakter van de Cao gaat van een standaard naar een minimum karakter. Hierdoor is het mogelijk om in positieve zin voor de werknemer van de cao af te wijken. Artikel 2 wordt hiertoe aangepast met de volgende bepaling:

Alle rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. In het geval dat de aanspraken, rechten en plichten uit eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten in deze cao zijn gewijzigd, dan geldt dat er slechts een recht bestaat op de nieuwe gewijzigde bepalingen en er geen doorlopend en of cumulatief recht bestaat op de oude bepaling.

Tijdelijke regeling in verband met de gevolgen van de Corona-crisis

Voor het komende anderhalf jaar kan ook ten nadele van de minimumafspraken worden afgeweken. Het gaat om de volgende onderwerpen: betreffende werktijden en/of roostersystematiek en/of het bevriezen van periodieke loonstijging en/of fasering uitbetaling jaarlijkse vakantie en eindejaarstoeslag en/of toekenning bovenwettelijke verlofdagen. Negatieve afwijkingen op bovengenoemde punten kan alleen in overeenstemming met de ondernemingsraad, dan wel de personeelsvertegenwoordiging plaatsvinden. Deze afwijkingen zijn toegestaan tot 1 juli 2022 en kennen een periode van maximaal 12 maanden. De financiële gevolgen van deze afwijkingen dienen in de daaropvolgende 6 maanden hersteld en met terugwerkende kracht te zijn voldaan als ware er geen afwijking van het minimum van de cao. Als extra voorwaarde om op genoemde onderdelen af te wijken dient er een formatieplaatsingsplan overlegd te worden waaruit blijkt dat de aanpassingen bijdragen aan de bedrijfscontinuïteit en ontslagen kunnen worden verminderd. Mocht een werknemer desondanks toch door de bedrijfsomstandigheden gedurende de periode van voornoemde aanpassingen van de cao alsnog een beroep moeten doen op sociale zekerheid, ziekte, pensioen, UWV-uitkering, dan geldt een referteperiode waarbij uitgegaan wordt van de cao zonder negatieve afwijkingen.

4. **Meldplicht reorganisatie:** bij een voorgenomen reorganisatie van ten minste 6 fte en/of 10 werknemers, meldt de werkgever het voornemen zowel aan de Werkgeversvereniging als de Kunstenbond.

5. **Toeslag leden Kunstenbond:** een werknemer, lid van de Kunstenbond, heeft met ingang van het kalenderjaar 2021 recht op een toeslag van 0,5 % van de grondslag berekening eindejaarsuitkering, als verwoord in artikel 20 lid 1, indien hij gebruik maakt van de fiscale uitruil van de vakbondscontributie. De toeslag valt niet onder het begrip eindejaarsuitkering. Artikel 20 wordt hiertoe uitgebreid. Mocht blijken dat de uitkering het juridisch of fiscaal niet is toegestaan, gaan partijen met elkaar in gesprek om tot een oplossing te komen.
6. **ZZP-tarief:** De verhoging van het uurtarief ZZP'rs, artikel 19 lid 9, wordt met 2,5% opgehoogd naar 40%.
7. **Verlof dienstjaren:** de verlofuren op basis van dienstjaren worden niet langer gekoppeld aan het UWV-arbeidsverleden maar aan het arbeidsverleden binnen de culturele sector i.p.v. het UWV-arbeidsverleden, te weten: Poppodia, Theater en Dans, Musea, Cultuureducatie en Bibliotheken. Artikel 38.2 wordt aangepast. De verlofrechten van voor 2021 worden bevroren en nemen slechts toe op basis van deze aanpassing.
8. **Doorwerken na AOW:** werknemers die AOW-gerechtigd zijn, worden uitgesloten van cao-artikel inzake arbeidsongeschiktheid, waardoor zij mogelijkerwijs kunnen afwijken van vigerende wetgeving inzake AOW en langer doorwerken. Artikel 2 wordt hiermee uitgebreid.
9. Het **cao-protocol** wordt als volgt aangepast:
 - a. *Herziening functiegebouw:* partijen formuleren gedurende de looptijd van de cao een procedure rondom "niet-passende" functies op basis van voorgedragen functies aan de bezwarencommissie en/of cao-secretariaat (indeling functies conform cao).
 - b. *Bezwarencommissie:* partijen herzien de procedure van de externe bezwarencommissie (bijlage 2 functiehandboek) gedurende de looptijd. De herziening betreft kosten onafhankelijk voorzitter, aanwijzing onafhankelijk voorzitter voor deelname aan de commissie door de twee voorgedragen leden namens werkgever en voorgedragen lid namens werknemer ingeval unanieme uitspraak niet mogelijk blijkt, naast redactionele verduidelijking.
 - c. *Sociaal Fonds:* partijen besluiten dat het Sociaal Fonds Nederlandse Podia behorende bij deze cao een belangrijke functie heeft in de duurzame inzetbaarheidsagenda en mogelijke toekomstige samenwerking met het PPO-fonds. Vanaf juli 2021 wordt er gestart met structurele funding van het fonds door een bijdrage van 0,2% van het SV-loon. Werkgevers en werknemers dragen hiertoe ieder 50% bij. Om dit te realiseren wordt er een cao Sociaal Fonds Nederlandse Podia overeengekomen in de eerste helft van 2021.
 - d. *WAB-WIEG:* partijen onderzoeken gedurende de looptijd van de cao gewenste aanpassingen aan de WAB en WIEG en zullen zo nodig de cao hierop tussentijds aanpassen.
 - e. *Onregelmatigheidstoeslag:* partijen doen onderzoek naar de jaarlijkse mutatie onregelmatigheidstoelagen om te beoordelen of deze toeslag opgenomen kan worden in het functieloon.
 - f. *Flexicurity:* partijen zullen gedurende de looptijd praten over hoe in de toekomst om te gaan met de combinatie van flexibiliteit en zekerheid. Daarbij achten werknemers het van belang dat het risico van een flexibel contract een prijs heeft en een werknemer hierin tegemoetkoming verdiend. Werkgevers vinden het van belang dat (WAB-)wetgeving al ondersteunend is naar meer zekerheid en enige mate van flexibiliteit ook wenselijk is vanuit werknemersperspectief (privé-werkbalans).

Redactioneel wordt aangepast:

- Indien de keuze wordt gemaakt voor een kalenderjaar als seizoen, dan is 30/31 december van toepassing voor berekening jaaruren. Artikel 9 lid 5.
- Schrappen uit protocol: functiegebouw, SF-aanvulling, matchingsregeling, derde WW-jaar.

Akkoord 8 februari 2021

WNP

Kunstenbond

A. Kersten
Y. van Popta

P. ten Kate
C. de Vink