



---

**Principeakkoord cao Nederlandse Podia 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019**  
**Bereikt op 1 mei 2017 om 13.30 uur te Amsterdam**

De ondergetekenden:

De Werkgeversvereniging Nederlandse Podia (WNP), te Amsterdam, ter eenre zijde  
en werknemersvereniging Kunstbond, te Amsterdam, ter andere zijde hebben het navolgende  
principeakkoord cao Nederlandse Podia gesloten.

A.A.D. Kersten – WNP

A.M. Vliegthart - WNP

P. ten Kate - Kunstbond

---

**Artikel 1: Loonontwikkeling en looptijd**

**Cao-artikel 19 lid 9** wordt vervangen door de volgende tekst:

- *Per 1 oktober 2017 stijgen de salarissen met 1,5%.*
- *Per 1 juli 2018 stijgen de salarissen met 1,5%.*

**Cao-artikel 3 lid 1** wordt vervangen door de volgende tekst:

- *Deze cao is aangegaan voor de periode van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2019.*

---

**Artikel 2: Duurzame inzetbaarheid**

Sociale partners geven in de nieuwe cao aandacht aan een arbeidsmarktproblematiek die reeds bestaat in de branche Nederlandse podia en naar verwachting de komende jaren -o.a. door vergrijzing van het medewerkersbestand- verder zal aantrekken. Medewerkers werken over het algemeen met veel plezier en langdurig in onze branche. Dienstverbanden van vijftien jaar en langer zijn geen uitzondering. Cao-partijen willen gedurende de looptijd van deze cao twee nieuwe regelingen introduceren die werkgever en werknemer in overleg de mogelijkheid geven om de loopbaan aangesloten te houden bij de persoonlijke situatie, wensen en mogelijkheden. Zo biedt het nieuwe artikel 33a de mogelijkheid om in het kader van levensfasebewust personeelsbeleid in overleg de arbeidsomstandigheden aan te passen aan de privé-situatie. Denk daarbij aan zorgtaken

of de situatie dat een functie vanwege leeftijd, lichamelijke gebreken of andere oorzaken niet langer passend is voor de medewerker. Het nieuwe artikel 33b geeft daarnaast de mogelijkheid om werknemers die zich al enige tijd in het schaalmaximum bevinden te belonen voor vooraf overeengekomen uitzonderlijke prestaties. Hiermee creëren sociale partners een nieuw perspectief voor zeer gemotiveerde werknemers die zich graag willen verdiepen/verbreden en daartoe een extra inzet willen leveren.

De regelingen kunnen binnen een organisatie worden toegepast wanneer dat opportuun lijkt en er binnen de organisatie ook de mogelijkheid is om deze regelingen toe te passen (in financieel opzicht maar ook wat betreft bijvoorbeeld HR-capaciteiten). Toepassing kan op geen enkele wijze worden afgedwongen.

Cao-artikel 33: Eenmalige uitloopuitkering wordt verplaatst naar de nieuwe artikelen 33a-33b-33c.

### **Cao-artikel 33a Duurzame inzetbaarheid**

1. Werkgever en werknemer kunnen afspraken maken in het kader van duurzame inzetbaarheid waarbij de werkzaamheden worden aangepast aan de fysieke en mentale mogelijkheden, privéomstandigheden, competenties en draagkracht van de werknemer. Het initiatief hiertoe kan bij zowel werkgever als werknemer liggen. Met instemming van de werknemer en werkgever kan voor passende arbeid, arbeidstijden en arbeidsomstandigheden in de plaats van de huidige arbeid worden gekozen. Partijen maken in dat geval schriftelijke afspraken over de eventuele financiële gevolgen zoals de toepasselijke salarisschaal, en gevolgen voor andere arbeidsvoorwaarden.
2. Werkgever en werknemer hebben bij gebruik van dit artikel de ruimte om van het standaard karakter van deze cao af te wijken en afwijkende afspraken te maken ten aanzien van:
  - a. gebroken diensten, artikel 13 lid 2;
  - b. salaris in relatie tot de functie-indeling, artikel 19 lid 1;
  - c. hoogte van de pensioenvoorziening tot 100% handhaven van het oorspronkelijke salaris, mits het moment van ingang van de afspraak minder dan 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt, artikel 43;
  - d. hoogte van de onregelmatigheidstoeslag, artikel 23 lid 4;
  - e. garantieregeling onregelmatigheidstoeslag, artikel 24;
  - f. grondslag van de jubileumgratificatie (rekening houdend met fiscale mogelijkheden), artikel 32 lid 2;
  - g. beëindiging vergoedingen, artikel 37 lid 2;
  - h. vakantie-uren op basis van dienstjaren, artikel 38 lid 2.
3. Bij gebruikmaking van de mogelijkheden van lid 1 en 2 van dit artikel maken partijen afspraken over de periode over welke zij deze afwijkingen ten aanzien van de cao overeenkomen.
4. Bij gebruikmaking van dit artikel vervalt het recht op het gebruik door de werknemer van artikel 9 lid 10 (de 80-90-100 regeling) en geldt er, in tegenstelling hetgeen vermeld staat in artikel 46, een verbod op nevenwerkzaamheden ongeacht de omvang van het dienstverband, tenzij de werkgever een of beide van deze bepaling alsnog van toepassing verklaart.

### **Cao-artikel 33b Prestatiebeloning boven schaalmaximum**

1. De werknemer tot functieschaal 7, die zich minimaal vier jaar in het maximum van zijn schaal bevindt en die uitzonderlijke individuele prestaties en inzet levert, anders dan omschreven en volgend uit zijn functiebeschrijving, kan de werkgever boven het schaalmaximum belonen. Het verzoek tot een dergelijke afspraak kan van beide partijen uitgaan, maar kan enkel in onderling

overleg worden overeengekomen. Het maken van dergelijke afspraken is aan de volgende voorwaarden gebonden:

- a. De uitzonderlijke prestaties en daaraan wederzijds gekoppelde verwachtingen en verplichtingen voor een jaar moeten jaarlijks vóóraf schriftelijk toetsbaar (SMART) vastgelegd worden. Bij het behalen van de vastgelegde resultaten ontvangt de werknemer vanaf de overeengekomen ingangsdatum voor de duur van één jaar het vooraf overeengekomen percentage boven op zijn salaris.
  - b. De gevolgen voor het salaris wanneer de afspraken worden behaald worden vastgelegd in een percentage. Hierbij geldt een maximumsalarisstijging ten opzichte van de salarisschaal van de werknemer van 2% per jaar. In totaal kan een werknemer in opvolgende jaren een totaal maximumsalaris van 10% boven het maximum van zijn salarisschaal bereiken.
  - c. Bij gebruikmaking van dit artikel in enig jaar dient, om in een opvolgend jaar wederom gebruik te maken van de mogelijkheden van dit artikel, voorafgaand aan het volgende jaar tijdig overleg gevoerd te worden conform lid 1 sub a en b. Dit is ook van toepassing indien de resultaatafspraken en de daarbij behorende salarisgevolgen uit het voorgaande jaar gecontinueerd worden. Indien er geen tijdig overleg heeft plaatsgevonden blijven de gemaakte afspraken van kracht. Voor een volgende stap kunnen werkgever en werknemer (zo nodig aanvullende) afspraken maken.
  - d. Als de werknemer, die in enig jaar beloond is boven het schaalmaximum, de uitzonderlijke prestaties, verwachtingen en verplichtingen, als bedoeld in lid 1 sub a en c, niet (meer) waarmaakt kan de werkgever het salarisdeel dat boven het schaalmaximum is toegekend, terugbrengen of laten vervallen. De werknemer kan in tijd en salaris niet sneller terugvallen dan dat de opbouw plaatsvond.
  - e. Bij het op enig moment gebruik maken van lid 1 van dit artikel vervalt het recht op gebruik van lid 2 van dit artikel.
2. Aan de werknemer die vijf kalenderjaren aan de top van zijn schaal zit en als gevolg daarvan geen periodiek(en) meer heeft ontvangen, wordt, indien hij een beoordeling goed of uitmuntend heeft bij het beoordelingsgesprek in het vijfde jaar, eenmalig een gratificatie toegekend van € 200 netto. De gratificatie wordt uitgekeerd in januari volgend op de vijf kalenderjaren waarin de top van de schaal is bereikt. In het geval van een beoordelingsresultaat matig, zal geen gratificatie worden toegekend. De werknemer heeft recht op een eenmalige herkansing van de beoordeling na zes maanden. Deze gratificatie is eenmalig en wordt niet herhaald na een nieuwe periode van vijf jaar.

### **Cao-artikel 33c Looptijd artikelen 33a en 33b**

1. Cao-partijen besluiten uiterlijk één maand voor het einde van de looptijd van deze cao of de artikelen 33a en 33b worden voortgezet. Indien partijen hierover geen akkoord bereiken dan vervallen beide artikelen behoudens artikel 33b lid 2. Bestaande afspraken gemaakt in het kader van artikel 33a en b blijven van kracht voor de duur dat deze zijn overeengekomen.

### **Artikel 3: Keuze start seizoen 1 september of 1 januari**

---

**Cao-artikel 9.6** wordt als volgt aangepast:

Het gewerkte aantal uren wordt (achteraf) berekend over het seizoen, waarbij een seizoen start op 1 september en duurt tot en met 31 augustus van het daaropvolgende jaar. *In overleg met de ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging kan ervoor gekozen worden de periode 1 januari tot en met 31 december te kiezen. Daarbij worden tevens afspraken gemaakt over de data als verwoord in lid 7 en lid 9 van dit artikel, alsook afspraken over het personeelsplan, artikel 4 lid 1, periode*

*zondagsarbeid, artikel 15, vaststellen onregelmatigheidstoelage artikel 23 lid 6, tijdvak vakantiejaar, artikel 38 lid 1, tijdvak sparen levensloop, artikel 49 lid 2.*

#### **Artikel 4:      Aanpassing 80-90-100 regel**

---

**Cao-artikel 9 lid 10** wordt als volgt aangepast:

Lid 1. De werknemer met een *omvang van het dienstverband groter dan 32 uur per week van minimaal 80%*, kan éénmalig gedurende zijn dienstverband ervoor kiezen om *zijn recuperatie (herstel) mogelijkheden tussen zijn werkzaamheden te verhogen door zijn inzetbaarheid te verlagen naar 80% van de overeengekomen arbeidsduur (tot minimaal 27 uur)*, tegen 90% van het salaris en 100% van de pensioenvoorziening (conform artikel 43), mits de werknemer:

- een arbeidsverleden heeft van tenminste vijf jaren bij de werkgever én
- minder dan 10 jaren van *zijn AOW datum de pensioendatum (pensioenrichtleeftijd)* is verwijderd.
- a. De omvang van het nieuwe arbeidscontract is de omvang die van toepassing is op deze cao bij alle naar rato beginselen, behoudens de in dit artikel genoemde salaris en pensioen.
- b. De rechten op basis van artikel 38 lid 2, de meer vakantie-uren en lid 3, zijn niet langer van toepassing indien men van dit artikel gebruik maakt.
- c. *Artikel 46, verbod tenzij toestemming nevenwerkzaamheden door werkgever, is van toepassing ongeacht de omvang van het dienstverband.*
- d. *De vrijgekomen recuperatietijd zal zoveel mogelijk aaneengesloten worden opgenomen zodat er sprake is van herkenbare recuperatietijd. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg hiervan afwijken.*

#### **Artikel 5:      Verduidelijking diverse loon-tijdseenheid begrippen<sup>1</sup>**

---

**Cao-artikel 1 (definities)** wordt als volgt aangepast:

- Salaris wordt vervangen door *Maandsalaris: Het met inachtneming van de in het kader van deze Cao toepasselijke salarisregeling, tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief vakantietoelage, exclusief eindejaarsuitkering en exclusief vergoedingen en/of toeslagen.* In de cao wordt het woord salaris in alle met deze definitie verband houdende artikelen gewijzigd in maandsalaris.
- Begrip Basisloon wordt geschrapt.
- Begrip Jaarsalaris wordt toegevoegd. *Jaarsalaris: Het maandsalaris x 12*
- Begrip Uurloon wordt toegevoegd. *Uurloon: het uurloon bedraagt 1/156,54 x het overeengekomen bruto maandloon*

**Cao-artikel 14.3 (pauzes)** wordt als volgt aangepast:

Lid 1: Pauzes worden niet tot de arbeidsduur gerekend: gedurende de pauze bestaat geen recht op loondoorbetaling van loon. Lid 5: Koffie- en theepauzes, niet zijnde rookpauzes, van maximaal 15 minuten worden ~~beschouwd als werktijd~~ *gerekend als arbeidstijd: gedurende deze pauzes bestaat recht op loondoorbetaling.*

**Cao-artikel 19 nieuw na lid 7 (salaris):** wordt als volgt toegevoegd:

*Tijdens een verlofdag heeft de werknemer recht op loondoorbetaling, inclusief het gemiddelde van de structurele toeslagen en eindejaarsuitkering, waarvoor geldt een referte van 12 maanden.*

**Cao-artikel 21.2 (vakantietoelage)** wordt als volgt aangepast:

De haakjes om *(structurele)* eindejaarsuitkering worden geschrapt.

**Cao-artikel 22.1 (waarneming) derde zin** wordt als volgt aangepast:

---

<sup>1</sup> Partijen beogen met het aanpassen van de loonbegrippen geen financiële verslechtering voor de werknemer. Mocht gedurende de looptijd van de cao uit de vervangen cao-tekst blijken dat dit wel zo is dan voeren partijen hierover overleg met als doel het aanpassen van de cao-tekst.

*Deze toeslag wordt vastgesteld op 5% van het huidige maandsalaris exclusief vakantietoeslag, inclusief het gemiddelde van structurele toeslagen, waarvoor geldt een referte van 6 maanden, indien deze toeslagen vervallen door de waarneming.*

**Cao-artikel 20.1 (eindejaarsuitkering)** wordt als volgt aangepast:

~~Iedere~~ De werknemer ~~op wie de CAO van toepassing is~~ heeft recht op een eindejaarsuitkering. De uitkering is een percentage van het voor de individuele werknemer geldende *jaarsalaris exclusief vergoedingen en toeslagen, inclusief vakantietoeslag*. Indien het dienstverband niet het volledige kalenderjaar heeft geduurd, wordt de eindejaarsuitkering berekend over de periode waarin de werknemer in het kalenderjaar in dienst was. *Daarbij wordt als eerste de te verrekenen vakantietoeslag vastgesteld en vervolgens de eindejaarsuitkering*. De eindejaarsuitkering wordt uitbetaald in december of bij einde dienstverband.

**Cao-artikel 29.2 (verhuiskosten)** wordt als volgt aangepast:

Jaarloon wordt vervangen door *jaarsalaris*. Geschrappt wordt: exclusief vakantietoeslag en overige variabele beloningen en vergoedingen.

**Cao-artikel 32.2 (jubileumgratificatie)** wordt als volgt aangepast:

De gratificatie wordt gebaseerd op het *maandsalaris, inclusief vakantietoeslag en onregelmatigheidstoelage van die maand, waarop recht bestaat op moment van recht op de gratificatie*. Uitbetaling vindt plaats in de maand van het jubileum. De gratificatie bedraagt bij 25 jaar 100% en bij 40 jaar 150% over het *maandsalaris, netto uitgekeerd*. *Indien de gratificatie fiscaal belast dient te worden, wordt de gratificatie bruto uitgekeerd*.

**Cao-artikel 34.1 (overlijden)** wordt als volgt aangepast:

In geval van overlijden van werknemer, zal werkgever aan de nagelaten betrekkingen van werknemer het ~~loon~~ *maandsalaris* dat werknemer laatstelijk toekwam uitbetalen over de maand van overlijden en ~~de aanvullend twee maandsalarissen inclusief alle toeslagen als van toepassing op moment van overlijden. twee daaropvolgende maanden.~~

**Cao-artikel 35.2 (studieverlof)** wordt als volgt aangepast:

Tweede alinea, behoud van loon vervangen voor: *loondoorbetaling*.

**Cao-artikel 40 (bijzonder verlof)** wordt als volgt aangepast:

Behoud van loon vervangen voor: *loondoorbetaling*.

**Cao-artikel 41 (arbeidsongeschiktheid)** wordt als volgt aangepast:

Het gehanteerde begrip basisloon is vervallen. In lid 1 (tweede deel) wordt geschrappt *het geldende basisloon*. Dit wordt: *zal 85% ontvangen over zijn ziekte-uren*.

In lid 2 wordt i.p.v. *geldende basisloon* vermeld: *van het voor de werknemer bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid geldende maandsalaris inclusief de daarbij geldende eindejaarsuitkering en het gemiddelde van in de 12 maanden voorafgaande ontvangen structurele toeslagen*. De verwijzing naar basisloon in de laatste zin wordt geschrappt.

## **Artikel 6:        Dispensatie ABP-pensioen**

---

**Cao-artikel 43.3** wordt uitgebreid met:

- *De werkgever die de ABP-pensioenregeling toepast op het moment van toetreden tot deze CAO is vrijgesteld van de pensioenregeling als in dit artikel verwoord en behoeft hiervoor geen dispensatie te verzoeken aan CAO-partijen.*

## **Artikel 7:        Uitbreiding functieboek met Educatief medewerker – niveau 5**

---

Aan het functieboek wordt toegevoegd de functie Educatief medewerker op niveau 5. De kernelementen van deze functie worden als volgt gewaardeerd:

- Opleidingsniveau: mbo+
- Ervaringsniveau: werkervaring niet noodzakelijkerwijs aanwezig
- Handelingsniveau: ruime mate van zelfstandigheid

- Afbreukrisico: beperkt
- Leidinggeven/instructies geven: hoge mate aanwezig als inhoudelijk onderdeel functie, geen leiding aan medewerkers
- Complexiteit/veelzijdigheid: aanwezig
- Analytisch vermogen/beleidsdenken: aanwezig
- Communicatieve vaardigheden: hoge eisen intern als wel extern

#### **Artikel 8: Redactionele wijzigingen**

---

De volgende redactionele wijzigingen worden doorgevoerd:

- Artikel 2.4 (overgangsregeling) wordt geschrapt
- Artikel 19.8 (eenmalige uitkering jan16) wordt geschrapt
- Artikel 19.10 (opdrachtgeverschap ZZP) wordt vervangen door: *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 overeen komt) met die van een werknemer, vormt het loon-functiegebouw in deze cao de basis voor de honorering. Dat betekent dat het (uur)tarief dat wordt afgesproken minimaal overeenkomt met het bij de functie horende salarisniveau, verhoogd met ten minste 30%.*
- Loonuren tabel wordt geschrapt
- Protocol: geschrapt worden: inventarisatie afbouwregeling onregelmatigheidstoeslag, onderzoek uniforme grondslagen beloningscomponenten, jaarbeoordeling en prestatieloon, aanpassing loon-functiegebouw

Na definitief akkoord achterbannen wordt de definitieve cao-tekst in PDF-druk opgemaakt.