



Vooraankondiging Cao NPF 2019-2020

N.a.v. onderhandeling op 15 november 2018

Kunstenbond en WNPF hebben op 15 november 2018 een cao-akkoord bereikt voor de jaren 2019 en 2020. Het betreft onderstaande afspraken. Precieze teksten voor cao-artikelen worden samen met de Kunstenaarsbond nog uitgewerkt en zijn uiterlijk 1 april 2019 gereed.

Loonindexering

De cao-lonen stijgen per 1 januari 2019 met 2% en per 1 januari 2020 met 3%.

Reiskostenvergoeding

De volgende reiskostenvergoeding wordt opgenomen in de cao:

Artikel x - Vergoeding woon-werkverkeer

1. De werknemer die op meer dan 10 kilometer enkele reisafstand van huis werkt, ontvangt over gewerkte dagen een reiskostenvergoeding op basis van het laagste tarief openbaar vervoer of op basis van €0,14 per kilometer. Het aantal te vergoeden kilometers wordt begrensd op 25 kilometer enkele reis.
2. De reisafstand wordt berekend op basis van de kortste reisroute tussen woon- en werklocatie.

Aanpassing Loon- en Functiegebouw

Kunstenbond en WNPF komen overeen een protocollaire afspraak te formuleren om in 2019 en 2020 in overleg te treden over een herformulering en waardering van het criterium fysieke belasting. De uitkomst hiervan kan, als het past, onderdeel uitmaken van een cao-artikel over duurzame inzetbaarheid. De al eerder overeengekomen afspraken over het L&F-gebouw treden op 1 januari 2019 in werking.

Artikel 18.2 arbeidstijden

Kunstenbond en WNPF herstellen het foutief overgenomen Arbeidstijdenbesluit. Artikel 18.2 wordt, conform het Arbeidstijdenbesluit, aangepast (*vóór en wordt verwijderd uit het artikel*):

2. Maximaal 26 maal per jaar kan 14 uur arbeid per (nacht)dienst worden verricht, mits werknemer ~~vóór en~~ na die dienst een onafgebroken rusttijd van tenminste 24 uur heeft. Dit is ook van toepassing op combinatiefuncties waarvan één van de gecombineerde functies evenementgebonden is.

Herschrijven bijlage 8 Bezwaar en beroep functie-indeling

In [bijlage 8](#) van de cao is een bezwaar en beroepsprocedure beschreven in het kader van een functie-indeling. Kunstenaarsbond en WNPF zijn het eens over onderstaande toevoeging aan dit artikel:

De kosten voor de inzet van de deskundige aangewezen door de WNPF komen voor rekening van de werkgever. De kosten voor de inzet van de deskundige aangewezen door de Kunstenaarsbond komen voor rekening van de Kunstenaarsbond, als de werknemer lid is van de Kunstenaarsbond. Als de werknemer geen lid is, komen deze kosten voor rekening van de werknemer. De kosten voor het derde, onafhankelijke lid (aangewezen door de WNPF en de Kunstenaarsbond) van de externe beroepscommissie, komen voor rekening van de WNPF.

Duurzame inzetbaarheid

Er komt een nieuw artikel over duurzame inzetbaarheid. Hieronder komen een aantal nieuwe en oude deelartikelen te hangen die te maken hebben met de duurzame inzetbaarheid van medewerkers van alle leeftijden. In ieder geval maakt daar onderdeel van uit:

Artikel XX

1. De werkgever stelt in overleg met de OR of pvt een leeftijdsbewust personeelsbeleid vast dat gericht is op een duurzame inzetbaarheid van de werknemers. Duurzame inzetbaarheid is beleid waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden wordt met de specifieke omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. Duurzame inzetbaarheid richt zich op werknemers van alle leeftijden.
2. Zolang er nog geen leeftijdsbewust personeelsbeleid tot stand gekomen is hebben oudere werknemers recht op extra uren:
 - 45 t/m 49: 1 dag (7,6 uren, naar rato omvang van dienstverband)
 - 50 t/m 54 2 dagen (15,2 uren, naar rato omvang dienstverband)
 - 55 t/m 59 3 dagen (22,8 uren, naar rato omvang dienstverband)
 - 60 t/m 64 4 dagen (30,4 uren, naar rato omvang dienstverband)
 - 65 jaar en ouder 5 dagen (38 uren, naar rato omvang dienstverband)

Artikel XX 80-90-100%-regeling

XX. Bij gebruik van deze regeling kiezen werknemers ervoor om de inzetbaarheid te verlagen naar 80% van de omvang van het dienstverband, tegen 90% van het van toepassing zijnde salaris en met behoud van 100% van de pensioenopbouw. Werknemers hebben de mogelijkheid om gebruik te maken van deze regeling onder de volgende voorwaarden:

- de werknemer heeft een dienstverband van méér dan 80% fte (een dienstverband van 80% of minder geeft géén recht op aanspraak op deze regeling);
- de werknemer is, teruggerekend, maximaal 7 jaar verwijderd van zijn/haar pensioengerechtigde leeftijd. De termijn van 7 jaar geldt zolang de pensioenleeftijd 67 jaar is. Naarmate de wettelijke pensioenleeftijd wordt verhoogd, wordt de termijn langer met een maximum van 8 jaar op het moment dat de wettelijke pensioenleeftijd 68 jaar is;
- de werknemer heeft een arbeidsverleden van tenminste vijf jaar bij de werkgever;
- de keuze voor deze optie is eenmalig en kan dus niet worden teruggedraaid;
- de rechten op extra verlofuren (artikel XX lid X) voor oudere werknemers komen bij het kiezen van deze regeling te vervallen;
- de vrijgekomen recuperatietijd dient, in overleg met de werkgever, zoveel mogelijk aaneengesloten te worden opgenomen;
- de opbouw van verlofuren vindt plaats op basis van het nieuw overeengekomen aantal uren.

Artikel XX Nachtdiensten

Nachtdiensten voor de werknemers die minder dan 10 jaar zijn verwijderd van de AOW-leeftijd, zijn op basis van vrijwilligheid. Onder nachtdiensten wordt verstaan de uren tussen 1:00 uur en 6:00 uur. Wel moet er ruimte blijven voor vrije keus en de nadruk moet komen te liggen op de vrijwilligheid van het accepteren van een nachtdienst.

Artikel XX Sabbatical

In de cao komt een artikel dat het mogelijk maakt om in goed overleg tussen werkgever en werknemer een sabbatical op te nemen tot maximaal 1 jaar. Een artikel over een sabbatical kan onderdeel uitmaken van het artikel over duurzame inzetbaarheid.

Payroll en het principe van gelijke behandeling

Kunstbond en WNPV onderschrijven bij deze de in het wetsvoorstel [Wet arbeidsmarkt in balans](#) opgenomen bepaling over gelijke behandeling van payrollers.

Pensioen

Kunstbond en WNPV zijn overeengekomen om minimumvoorwaarden voor een [DC](#)- en een [DB](#)-regeling op te nemen. conform de *side letter* van 2017. Door de werkgever wordt uiterlijk 1 januari 2024 voor de werknemer een collectieve pensioenverzekeringvoorziening getroffen via het sluiten van een uitvoeringsovereenkomst met een pensioenfonds of pensioenverzekeraar. Een af te sluiten pensioenvoorziening dient vanaf 1 januari 2024 in ieder geval te voldoen aan de komende weken



nader uit te werken minimumvoorwaarden. Een regeling moet voldoen aan de eerder overeengekomen *side letter*, vertaald naar een DC- of DB-regeling.

Lidmaatschap Kunstenbond

WNPF en Kunstenbond gaan zich gezamenlijk inspannen om de mogelijkheid tot lidmaatschap van de Kunstenbond onder de aandacht te brengen. Kunstenbond doet hiervoor een projectvoorstel. WNPF ziet hiervan het belang in en denkt graag mee. Ook zegt de WNPF een bedrag toe om het project tot uitvoering te brengen. Dit is geen onderdeel van de cao.

Honorering zzp'ers

Kunstenbond en WNPF zijn het eens over het formuleren van een tekst waarin wordt afgesproken dat er een minimumtarief komt voor zzp'ers. Dat betekent dat het (uur)tarief dat wordt overeengekomen tussen opdrachtgever en opdrachtnemer minimaal gaat overeenkomen met het bij de functie horende salarisniveau en ervaring, verhoogd met 30%. Als er op een of andere wijze problemen zouden ontstaan met de ACM, wordt dit artikel ingetrokken. Er wordt vooraf ook nog een fiscale toets gedaan om te kijken of het opnemen van deze afspraak gevolgen heeft voor of en hoe de Belastingdienst dit kan gebruiken bij het beoordelen van de arbeidsrelatie. Afhankelijk van de uitkomst van deze toets gaan WNPF en Kunstenbond hierover opnieuw in gesprek.

Overwerk

Kunstenbond en WNPF zijn het eens over het beter omschrijven van meerwerk en overwerk.

Meerwerk: is werk buiten omvang dienstverband dat in goed overleg tussen werkgever en -nemer tot stand komt.

Overwerk: is werk dat gedwongen buiten eerder vastgesteld werkrooster plaatsvindt.

30% toeslag voor overwerk

Per 1 januari 2018 is in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag bepaald dat over de toeslag voor meeruren of overuren vakantietoeslag moet worden betaald. Tenzij er in de cao een tijd-voor-tijd-regeling is afgesproken. Dit wordt gecorrigeerd. De 30% toeslag is niet pensioen gevend en vakantietijd gevend.

Jaarurennorm/-systematiek

Kunstenbond en WNPF zijn het eens over het opnemen van een jaarurensystematiek. Kunstenbond en WNPF gaan de details samen verder uitwerken en kijken hierbij naar goede voorbeelden uit andere cao's. De systematiek wordt in de eerste helft van 2019 voor de poppodia tot in detail uitgewerkt. Bijzondere aandacht is er voor een overgangstermijn, aandacht voor arbeidspatronen en het goed voorlichten van werkgevers over de gevolgen en hoe de wijzigingen goed te implementeren. We streven ernaar om uiterlijk 1 januari 2021 volledig te zijn overgegaan op deze systematiek.

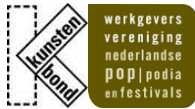
Feestdagen

Artikel 42 waarin het Verlof op feestdagen wordt geregeld, wordt herschreven en verwerkt in de jaarurensystematiek. Tot de invoering van de jaarurensystematiek en het daarbinnen opnemen van de feestdagen, gelden artikel 22 en 42 van de cao.

Uitzondering ketenbepaling

Kunstenbond en WNPF zijn het eens over het opnemen van een uitzondering op de ketenbepaling. Bij cao kunnen sociale partners een uitzondering op de ketenbepaling afspreken. Hiervoor zijn beperkte mogelijkheden. Kunstenbond en WNPF willen een uitzondering opnemen gelijkend aan die in de Cao NP, artikel 6 lid 4:

Door de intrinsieke aard van de werkzaamheden passend bij het karakter van de Nederlandse Podia specifiek voor functies uit de functiegroep podiumtechniek en horeca geldt bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een in het contract opgenomen vaste of



gemiddelde arbeidsduur per week en/of gegarandeerd minimum en/of maximum aantal uren, dat partijen maximaal 6 arbeidsovereenkomsten kunnen sluiten, die elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, gedurende een periode van maximaal 48 maanden. Dit overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:668a lid 5 sub b BW. Op het moment dat, de tussenpozen inbegrepen, het maximaal aantal arbeidsovereenkomsten of deze 48 maanden worden overschreden, wordt de laatste arbeidsovereenkomst beschouwd als aangegaan voor onbepaalde tijd.

N.B. In het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans staan voorstellen om de ketenbepaling te verruimen. Deze wijzigingen zouden op 1 januari 2020 in moeten gaan. Nu is het mogelijk om aansluitend 3 contracten in 2 jaar te aan te gaan. Dit wordt (weer) 3 jaar. Ook wordt het volgens het wetsvoorstel mogelijk om de pauze tussen een keten tijdelijke contracten per cao te verkorten van 6 naar 3 maanden als er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden per jaar kan worden gedaan.