

## Principe akkoord Cao Toneel en Dans 2024

- versie 17.7.2023 -

Op 6 juli 2023 hebben NAPK en Kunstenbond een onderhandelingsakkoord bereikt over de Cao Toneel en Dans voor de duur van één jaar, ingaand 1 januari 2024 en eindigend 31 december 2024.

**Onder voorbehoud van de goedkeuring door de beider achterbannen van sociale partners, alsmede van verdere uitwerking en van eventuele correcties, volgt hieronder een overzicht van de cao-afspraken:**

### 1. Looptijd (art. 5)

De cao heeft een looptijd van één jaar: van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

### 2. Loonontwikkeling (art. 15)

Ter compensatie van de inflatie in 2022, 2023 en 2024 is een algemene structurele (bruto) loonsverhoging afgesproken van: 5% en € 150 per 1 januari 2024.

### 3. Definities (art. 1)

wijzigingen

arbeidsduur:

'Per organisatie kan gekozen worden voor:

- Een 40-urige werkweek waarbij atv wordt toegekend.
- Een 38-urige werkweek zonder atv.'

N.B. Dit wordt verwerkt in het dagen- en urenoverzicht in art. 22.1.

atv:

'Arbeidstijdverkortung van 12 dagen/96 uur bij een 40-urige werkweek en een volledig dienstverband. Bij een deeltijd dienstverband geldt toepassing naar rato, dat wil zeggen dat bij 0,5 fte (20 uur per week) een arbeidstijdverkortung hoort van 6 dagen/48 uur.'

bruto uurloon:

'Bij een 40-urige werkweek bedraagt het bruto uurloon van de werknemer 1/174 van het bruto maandsalaris.

Bij een 38-urige werkweek bedraagt het bruto uurloon van de werknemer 1/165 van het bruto maandsalaris.'

Podiumkunstenaar:

'Uitvoerend kunstenaar die optreedt als acteur, danser, musicus/zanger, cabaretier, mimespeler, acrobaat dan wel andersoortig of multidisciplinair artiest.'

N.B. In Hoofdstuk 4, 4.2 staat al dat podiumkunstenaars van 18 jaar en ouder wettelijk zijn uitgezonderd van de Arbeidstijdenwet.

### 4. Inzet zzp'ers conform wet en regelgeving (art. 6)

aanvulling

Toegueogd wordt een nieuw artikel 6.1, luidend:

'Wanneer sprake is van werkzaamheden die, gezien hun aard en de omstandigheden waarin ze worden uitguevoerd, conform de wet- en regelgeving in loondienst moeten plaatsvinden,

dient de werkgever aan de uitvoerende(n) van deze werkzaamheden een arbeids-overeenkomst aan te bieden.'

- 5. Honorering zzp'ers (art. 14.5) aanvulling**  
*Minimum honorering zzp'ers*  
'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 /of werkzaamheden waarvoor bijzondere competenties zijn vereist en waarbij de werksituatie (nagenoeg) gelijk is aan die van een werknemer, is het functie- en loongebouw het vertrekpunt voor de vrij onderhandelbare honoreringsafspraken. Dat betekent dat het af te spreken tarief een ondergrens kent van het bij de functie horende salarisniveau verhoogd met ten minste 50%. Ingeval met een uurtarief wordt gerekend, bedraagt dit 1/143 van het overeenkomstige bruto maandsalaris verhoogd met ten minste 50%.'
- 6. Feestdagen (art. 29) aanvulling tekst**  
'De werknemer kan de werkgever verzoeken om (een van) bovengenoemde dagen in te wisselen voor feest- en gedenkdagen die passen bij de culturele achtergrond of levensovertuiging van de werknemer.'
- 7. Tegemoetkoming verblijfskosten (art. 34 en bijlage 6) aanvulling**  
In bijlage 6 (Verblijfskostenregeling) zal in de toelichting op de verblijfskosten buitenland het volgende worden toegevoegd:  
'Indien naar de mening van de medezeggenschap en/of de werkgever het prijspeil van een land of stad daar aanleiding toe geeft, kunnen in onderling overleg voor dat reisdoel incidenteel hogere bijdragen worden afgesproken dan die genoemd in deze regeling onder artikel 3 buitenland.'
- 8. Figuratievergoeding (art. 40) verduidelijking**  
'Werknemers die niet als podiumkunstenaar in dienst zijn en die gedurende de gehele voorstelling of grote delen (60% of meer van de duur van de voorstelling) daarvan geregisseerd en in voorgeschreven kostuum continu deel uitmaken van het toneelbeeld, ontvangen een figuratie- vergoeding van € 35,00 bruto per voorstelling.'
- 9. Thuiswerkvergoeding (art. 43.2) aanvulling**  
2. 'De werkgever maakt in overleg met het medezeggenschapsorgaan of met de individuele medewerker afspraken over een vergoeding voor de werkgerelateerde kosten die het thuiswerken met zich meebrengt op basis van de Nibud adviesregeling.'
- 10. Omgangsvormen/ verplichting vertrouwenspersoon (art. 50.2) aanvulling**  
De tekst van art. 50.2 wordt ondergebracht in een apart artikel  
'Art. ... Sociale veiligheid  
a. Zowel werknemer als werkgever worden geacht elkaar en alle anderen op de werkvloer met respect te bejegenen. Ongewenste omgangsvormen waaronder (seksuele) intimidatie, agressie, pesten en discriminatie zijn ontoelaatbaar.  
De werkgever is verplicht al het mogelijke te doen om ongewenste omgangsvormen in de organisatie te voorkomen en sociale veiligheid voor iedereen op de werkvloer te garanderen. Hiertoe volgt de werkgever de adviezen en richtlijnen op van de Stichting Sociale Veiligheid Podiumkunsten, onder meer door een protocol en gedragsregeling op te stellen, iedereen op de werkvloer hierover te informeren en te zorgen voor consequente uitvoering en naleving hiervan. Zie modelprotocol.  
b. Daarnaast zorgt de werkgever ervoor dat de medewerker toegang heeft tot een professionele, externe en onafhankelijke vertrouwenspersoon en zo mogelijk ook tot een interne vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon is verantwoordelijk voor de opvang van meldingen en/of klachten over ongewenst gedrag en informeert de klager over mogelijk te zetten stappen om hier tegen op te treden. Indien er om wat voor reden dan ook (tijdelijk) geen vertrouwenspersoon beschikbaar is, kan de medewerker contact opnemen met het meldpunt mores.

c. Een medewerker die te maken krijgt met een ernstige vorm van ongewenst gedrag kan een formele klacht voor nader onderzoek en advies indienen bij de klachtencommissie Sociale Veiligheid Podiumkunsten, zie klachtenregeling. Dit laat onverlet de eventuele mogelijkheid om, indien de werkgever over een eigen klachtenregeling en onafhankelijke klachtencommissie beschikt, een klacht bij die commissie in te dienen.'

- 11. Stichting Omscholing Dansers Nederland (art. 56.4) aanvulling tekst**  
4. 'Een danser die als opdrachtnemer werkt heeft recht op vrijwillige deelname aan ODN. De werkgever/opdrachtgever informeert de danser over deze mogelijkheid. Indien de danser deel wil (blijven) nemen aan ODN, vergoedt de opdrachtgever het premiedeel dat hij zou hebben betaald als de danser in loondienst was geweest. Zie verdere bepalingen in de Cao ODN 2023-2027.'
- 12. Stagevergoeding en stageovereenkomst (art. 58 en bijlage 8b) wijzigingen**  
Art. 58.1 'De stagevergoeding wordt verhoogd van €350 naar €375.  
Bijlage 8b Onder voorbehoud van overeenstemming over nadere uitwerking, zal de model-stageovereenkomst worden vervangen door een tekst die mede door een aantal kunstvakopleidingen is opgesteld.'
- 13. Overzicht afspraken met betrokkenheid medezeggenschap nieuwe bijlage ter informatie**  
In een toe te voegen bijlage wordt een overzicht opgenomen van de cao-afspraken waarbij het medezeggenschapsorgaan informatie-, advies- of instemmingsrecht heeft.
- 14. Medewerkerstevredenheidsonderzoek protocolafpraak**  
Onder voorbehoud van overeenstemming over nadere uitwerking (zoals doel, methode, bureau) zal een sectorbreed onderzoek worden uitgevoerd.
- 15. Carrièrebeëindiging dansers en technici protocolafpraak**  
Sociale partners zullen twee werkgroepen inrichten met als opdracht het ontwikkelen van een transparante regeling/procedure voor het beëindigen van de loopbanen van resp. dansers en technici.

=====