

CAO Nederlandse Poppodia en -Festivals

werkgevers
vereniging
nederlandse
pop | podia
en festivals



INHOUDSOPGAVE

A. ALGEMEEN	5
1. DEFINITIES.....	5
2. WERKINGSSFEER	6
3. WIJZIGING VAN CAO	6
4. CAO COMMISSIE POPPODIA EN -FESTIVALS	6
5. ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER.....	6
6. ALGEMENE VERPLICHTINGEN WERKNEMER.....	7
7. PERSONEELSPLAN.....	7
B. DE ARBEIDSOVEREENKOMST	8
8. DE ARBEIDSOVEREENKOMST	8
9. VORMEN VAN OVEREENKOMSTEN	8
10. OVEREENKOMST MET EEN IN HET CONTRACT OPGENOMEN VASTE ARBEIDSDUUR PER WEEK	8
11. OVEREENKOMST MET EEN IN HET CONTRACT OPGENOMEN GEMIDDELDE ARBEIDSDUUR PER WEEK.....	8
12. OVEREENKOMST MET EEN GEGARANDEERD MINIMUM AANTAL UREN EN EEN MAXIMUM AANTAL UREN.....	8
13. OPROEVOVEREENKOMST.....	9
14. PROEFTIJD.....	9
15. BEËINDIGING OVEREENKOMST.....	9
16. OPZEGGING	10
C. ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN	11
17. ARBEIDSDUUR.....	11
18. MAXIMUM ARBEIDSTIJDEN	11
19. ARBEIDSPATRONEN	11
20. DAGELIJKSE EN WEKELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD	11
21. ZONDAGARBEID.....	12
22. FEESTDAGEN	12
23. OVERWERK.....	12
24. PAUZEREGELING	12
25. GEBROKEN DIENSTEN	13
26. INCIDENTELE OPROEP BIJ CALAMITEITEN.....	13
D. SALARIS, TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN.....	14
27. SALARIS	14
28. TIJDELIJKE WAARNEMING.....	14
29. VAKANTIETOESLAG.....	14
30. VERBLIJFKOSTEN EN OVERIGE KOSTEN	14
31. DIENSTREIZEN.....	15
32. TEGEMOETKOMING WOON-WERKVERKEER	15
33. WOONPLAATS EN VERGOEDING VERHUIKOSTEN	15
34. OPLEIDINGEN, STUDIEVERLOF EN STUDIEKOSTENREGELING.....	15
35. BEËINDIGING VAN VERGOEDINGEN.....	16
E. VERLOF.....	17
36. VAKANTIE	17
37. VASTSTELLING VAKANTIE	17
38. LEEFTIJDBEWUST PERSONEELSBELEID	18
39. BIJZONDER VERLOF.....	18
40. ZORGVERLOF	18
41. LANGDURIG ZORG- EN PALLIATIEF VERLOF.....	18
42. VERLOF OP FEESTDAGEN.....	19
43. LEVENSLIJP.....	19
F. ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	20
44. ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	20

45.	RE-INTEGRATIE.....	21
46.	ZWANGERSCHAP EN BEVALLING.....	21
47.	OULDERSCHAPSVERLOF.....	21
G.	VERZEKERINGEN.....	22
48.	AANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING.....	22
49.	PENSIOENEN	22
H.	OVERIGE BEPALINGEN	23
50.	NEVENWERKZAAMHEDEN	23
51.	GEHEIMHOUDING	23
52.	BELANGENVERSTRENGELING.....	23
53.	TERUGGAVE VAN ZAKEN.....	23
54.	VERPLICHTINGEN BIJ EINDE DIENSTVERBAND	23
55.	VAKBONDSCONTRIBUTIE	23
56.	OVERGANGSPROTOCOL	23
BIJLAGE 1: PROTOCOL	24
1.	FUNCTIE- EN BELONINGSYSTEMATIEK	24
2.	PENSIOENREGELING.....	24

A. Algemeen

1. Definities

Arbeidsovereenkomst:	Een overeenkomst bedoeld in artikel 610 van het Burgerlijk Wetboek
Werkgever:	Lid van de Werkgeversvereniging Poppodia en -Festivals (WNPf).
Werknemer:	Degene die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten, uitgezonderd de eindverantwoordelijke directeur(en).
Evenementgebonden functie:	Een functie waarvan de werkzaamheden in merendeel in directe relatie staan met de uitvoering van concerten en andere evenementen die in of vanuit de accommodatie van de werkgever plaatsvinden.
Oproepkracht:	Een werknemer, waarvan in de arbeidsovereenkomst geen vast of minimum aantal te werken uren is vastgelegd.
Arbeidstijd:	De tussen werkgever en werknemer ¹ overeengekomen tijd, gedurende welke de werknemer arbeid verricht.
Dagelijkse rusttijd:	Een aaneengesloten periode waarin tussen 2 diensten geen arbeid wordt ingepland en verricht.
Wekelijkse rusttijd:	Een aaneengesloten periode van tenminste 36 uur per week, waarin de werknemer geen arbeid verricht.
Dienst:	Een aaneengesloten tijdruimte waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee door de wet voorgeschreven rusttijden.
Gebroken dienst:	Een dienst welke wordt onderbroken gedurende 3 uur of meer.
Nachtdienst:	Een dienst waarin meer dan 1 uur wordt gewerkt tussen 0.00 uur 's-nachts en 6.00 uur 's-ochtends.
Pauze:	Een aaneengesloten periode van tenminste 15 minuten waarmee de arbeid in een dienst wordt onderbroken.
Werkdag:	Een werkdag begint op 06.00 uur en eindigt 24 uur later.
Werkweek:	Een werkweek begint op maandagochtend 06.00 uur en duurt 7 werkdagen tot maandagmorgen 06.00 uur.
Weekend:	Een weekend begint op vrijdagavond 18.00 uur en duurt tot maandagochtend 06.00 uur.
Kalenderjaar:	Een kalenderjaar omvat de periode van 1 januari tot en met 31 december ² van het zelfde jaar.
Oudejaarsavond:	De oudejaarsavond begint op 31 december om 17.00 uur en eindigt op 1 januari 06.00 uur.
Zondag:	Een zondag vangt aan om 00.00 uur en eindigt om 24.00 uur.
Feestdag:	Een feestdag vangt aan om 00.00 uur en eindigt om 24.00 uur.
Ondernemingsraad:	De ondernemingsraad zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
Personeelsvertegenwoordiging:	De Personeelsvertegenwoordiging zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
Rooster:	Een variabel dienstenschema, afwijkend van de regelmatige dagdiensten, dat regelmatig met een in deze CAO vastgestelde frequentie verschijnt en een in deze

¹ Overal in de CAO wordt gesproken over werknemer of het daaraan gekoppelde mannelijke voornaamwoord 'zijn'. Expliciet wordt hier zowel 'mannen' als 'vrouwen' bedoeld.

² Conform de gemeentelijke richtlijnen.

	CAO vastgestelde periode bestrijkt. In het rooster dienen tenminste te worden opgenomen de dagen waarop wordt gewerkt, de aanvangstijden en de eindtijden.
Salaris:	Het, met inachtneming van de in het kader van deze CAO toepasselijke salarisregeling, tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief vakantietoeslag en exclusief vergoedingen en/of toeslagen.
Basisloon	Het overeengekomen salaris, inclusief vaste toelagen.
Nevenbetrekking:	Het verrichten van werkzaamheden elders in dienstbetrekking of voor eigen rekening.
Overmacht:	Een niet toerekenbare onmogelijkheid om een verplichting na te komen.
Partner:	Een persoon met wie de werknemer een geregistreerde relatie heeft en met wie hij een gemeenschappelijke huishouding voert met het oogmerk om duurzaam samen te leven.
Hoofdstandplaats:	De plaats van tewerkstelling van de werknemer of indien sprake is van meer plaatsen van tewerkstelling de standplaats die door de werkgever als primair wordt aangewezen.
Eigen huishouding voeren:	Het bewonen van woonruimte bestaande uit tenminste twee vertrekken met een eigen inboedel/stoffering en keukenuitrusting.

2. Werkingssfeer

1. De CAO is van toepassing op de werkgevers die partij zijn bij deze CAO.
2. De CAO is van toepassing op alle werknemers die met werkgever een dienstverband zijn aangegaan.
3. Partijen beogen met deze CAO minimum arbeidsvoorwaarden overeen te komen. Het is de werkgever te allen tijde toegestaan in voor werknemer gunstige zin af te wijken van de bepalingen uit deze CAO.

3. Wijziging van CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een periode van twee jaar, ingaande 1 januari 2009 en eindigend 31 december 2010. De CAO loopt van rechtswege af.
2. Indien na afloop van de CAO niet een nieuwe CAO is afgesloten verplicht de werkgever zich de van rechtswege afgelopen CAO nog tenminste 12 maanden toe te passen.
3. Indien partijen tussentijds overeenstemming bereiken over wijzigingen in deze CAO kan de gewijzigde CAO worden toegepast.

4. CAO Commissie Poppodia en -Festivals

1. De WNPf en FNV KIEM stellen een CAO Commissie in met de volgende taken:
 - a. Advies te geven in geschillen welke tussen werkgever en werknemer zijn ontstaan, omtrent de uitvoering of interpretatie van de in de CAO opgenomen artikelen;
 - b. Indien zulks nodig is, in de vorm van voorschriften of bindende besluiten uitleg te geven aan de bepalingen van de CAO;
 - c. Aan CAO partijen voorstellen te doen in alle gevallen waarin de CAO niet voorziet;
 - d. In bijzondere op zichzelf staande gevallen afwijkingen toe te staan van de bepalingen van de CAO, al dan niet voor enig tegelijkertijd vast te stellen periode;
 - e. De onderwerpen te behartigen, welke door CAO partijen aan haar worden gedelegeerd.
2. De CAO Commissie Poppodia bestaat uit vier leden. Hiervan worden twee leden aangewezen door de WNPf en twee leden aangewezen door FNV KIEM.
3. De CAO Commissie vergadert tenminste eenmaal per drie maanden, tenzij er geen te behandelen punten zijn of de te behandelen punten uitstel gedogen.
4. Beslissingen van de CAO Commissie worden bij meerderheid van stemmen genomen. De gezamenlijk aanwezige leden uit de kring van de WNPf brengen evenveel stemmen uit als de gezamenlijk aanwezige leden uit de kring van FNV KIEM.
5. De CAO Commissie stelt een reglement op voor de behandeling van geschillen.

5. Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Werkgever zal zich als goed werkgever gedragen en bij het nastreven van de doelstellingen van de onderneming de belangen van werknemers mede in de belangenafweging bij het treffen van besluiten betrekken.
2. Werkgever zal met werknemers een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan.

3. Werkgever zal op de arbeidsovereenkomst met werknemers deze CAO van toepassing verklaren, en stelt deze aan elke werknemer ter beschikking
4. Werkgever zal zorg dragen voor veilige arbeidsomstandigheden in overeenstemming met de Arbo-wet en de daarop gebaseerde besluiten en regelingen.
Werkgever zal de gezondheid van werknemers binnen de onderneming zo goed mogelijk beschermen en het welzijn van de werknemers in verband met de werkzaamheden bevorderen.
5. Werkgever zal, bij het ontstaan van vacatures, eigen werknemers zoveel als mogelijk en wenselijk is in verband met een optimale bedrijfsvoering, in de gelegenheid stellen te solliciteren door hen tijdig ter zake te informeren.
6. Werkgever zal de bepalingen van de Wet Bescherming Persoonsgegevens in acht nemen.

6. Algemene verplichtingen werknemer

1. Werknemer zal zich als goed werknemer gedragen en de belangen van de onderneming van werkgever naar beste vermogen behartigen.
2. Werknemer zal alle door of namens werkgever opgedragen werkzaamheden in het kader van de functie van werknemer zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen van werkgever of de direct leidinggevende opvolgen en voorschriften vanwege werkgever in acht nemen.
3. Voor zover dit uit het belang van het werk of het poppodium voortvloeit is de werknemer verplicht ook andere dan tot de functie behorende werkzaamheden uit te voeren voor zover deze redelijkerwijs van werknemer kunnen worden verwacht.
4. Werknemer zal mede zorg dragen voor orde en veiligheid en goede arbeidsomstandigheden in de onderneming van werkgever en zal betreffende aanwijzingen en voorschriften naleven.

7. Personeelsplan

1. Werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken van een van beide, met een delegatie van werknemers een personeelsplan (indien van toepassing inclusief vrijwilligersplan) voor de instelling vast, waarin het aanstellingsbeleid van de instelling is opgenomen. Het plan wordt vastgesteld voor een periode van tenminste één volledig kalenderjaar.
2. Het personeelsplan omvat tenminste:
 - a. de gebruikte contractvormen;
 - b. een organigram van de werkorganisatie;
 - c. de functies en hun omvang in fte's;
 - d. de functies waarvoor regulier een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt afgesloten;
 - e. het te voeren beleid inzake aanstellingen;
 - f. het te voeren beleid inzake doorstroming intern.
3. Tussentijdse wijzigingen op het personeelsplan worden uitsluitend in die gevallen waarin de WOR dit voorschrijft, door de directie bij de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging aan de orde gesteld.

In bijlage # is een voorbeeld van een personeelsplan opgenomen.

B. De arbeidsovereenkomst

8. De arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. In de arbeidsovereenkomst wordt, onverminderd de wettelijke bepalingen ter zake, in ieder geval vermeld:
 - a. Naam en adres van de werkgever;
 - b. De NAW-gegevens van de werknemer;
 - c. De functie die door de werknemer zal worden vervuld;
 - d. Het aanvangsalaris en de salarisschaal, die voor de werknemer bij idiensttreding zijn vastgesteld;
 - e. De duur van de overeenkomst ofwel de vermelding dat deze voor onbepaalde tijd is aangegaan;
 - f. Of sprake is van een evenementgebonden functie;
 - g. De vorm van de overeenkomst en het hieraan verbonden te werken aantal uren op weekbasis;
 - h. De plaats(en) van tewerkstelling en indien van toepassing de hoofdstandplaats van de werknemer;
 - i. Of er sprake is van een verhuisplicht na de proeftijd;
 - j. Een proeftijd, indien overeengekomen;
 - k. Eventueel overeengekomen emolumenten;
 - l. Dat deze CAO van toepassing is.
3. De werknemer ontvangt naast de overeenkomst een afschrift van deze CAO, inclusief bijlagen en een functie- en taakomschrijving.

9. Vormen van overeenkomsten

1. Werkgever kan met werknemers de volgende overeenkomsten afsluiten:
 - a. een overeenkomst met een in het contract opgenomen vaste arbeidsduur per week;
 - b. een overeenkomst met een in het contract opgenomen gemiddelde arbeidsduur per week;
 - c. een overeenkomst met een gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren;
 - d. een oproepovereenkomst.
2. Ongeacht de vorm van de arbeidsovereenkomst kan deze voor bepaalde of onbepaalde tijd worden afgesloten.

10. Overeenkomst met een in het contract opgenomen vaste arbeidsduur per week

1. Werknemer en werkgever kunnen met elkaar een overeenkomst aangaan met een in het contract opgenomen vaste arbeidsduur per week.
2. Voor de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een in het contract opgenomen vaste arbeidsduur per week geldt, dat partijen maximaal 5 arbeidsovereenkomsten kunnen sluiten, die elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, gedurende een periode van maximaal 36 maanden. Op het moment dat, de tussenpozen inbegrepen, deze 36 maanden worden overschreden, zonder schriftelijke bevestiging van de afloop van deze overeenkomst, wordt de laatste arbeidsovereenkomst beschouwd als aangegaan voor onbepaalde tijd.

11. Overeenkomst met een in het contract opgenomen gemiddelde arbeidsduur per week

1. Werknemer en werkgever kunnen met elkaar een overeenkomst aangaan met een in het contract opgenomen gemiddelde arbeidsduur per week.
2. Voor de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een in het contract opgenomen gemiddelde arbeidsduur per week geldt, dat partijen maximaal 5 arbeidsovereenkomsten kunnen sluiten, die elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, gedurende een periode van maximaal 36 maanden. Op het moment dat, de tussenpozen inbegrepen, deze 36 maanden worden overschreden, zonder schriftelijke bevestiging van de afloop van deze overeenkomst, wordt de laatste arbeidsovereenkomst beschouwd als aangegaan voor onbepaalde tijd.

12. Overeenkomst met een gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren

1. Werknemer en werkgever kunnen met elkaar een overeenkomst aangaan met een gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren.
2. Het minimum aantal uren per jaar is tenminste 200. Het maximumaantal uren per jaar is niet meer dan het minimum aantal vermeerderd met 500.
3. Bij een overeenkomst met een gegarandeerd minimum aantal uren is de werkgever verplicht om werk aan te bieden voor tenminste het overeengekomen minimumaantal uren. De werknemer dient beschikbaar te zijn voor het verrichten van werkzaamheden en is verplicht tot het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden voor tenminste het overeengekomen minimum aantal uren.
4. Indien tussen werkgever en werknemer een overeenkomst is afgesloten met een gegarandeerd minimum aantal uren per overeengekomen periode is de werkgever gehouden het aantal overeengekomen uren uit te betalen.

5. In geval van ziekte dient de werkgever het aantal uren uit te betalen, dat de werknemer gemiddeld heeft gewerkt gedurende de aan de ziekte voorafgaande 6 volledige maanden, met als minimum het contractueel overeengekomen gegarandeerd minimum aantal uren.
6. Indien tussen werkgever en werknemer een maximum aantal uren per overeengekomen periode is overeengekomen kan de werkgever het aantal werkuren in een dergelijke periode niet zonder instemming van de werknemer overschrijden.
7. Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een in het contract opgenomen gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren geldt dat partijen maximaal 5 arbeidsovereenkomsten kunnen sluiten, die elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, gedurende een periode van maximaal 36 maanden. Op het moment dat, de tussenpozen inbegrepen, deze 36 maanden worden overschreden, zonder schriftelijke bevestiging van de afloop van deze overeenkomst, wordt de laatste arbeidsovereenkomst beschouwd als aangegaan voor onbepaalde tijd.

13. Oproepovereenkomst

1. Van een oproepovereenkomst is sprake indien het aantal uren waarop werknemer c.q. de oproepkracht werkzaam is, niet is vastgelegd en ook geen minimum aantal te werken uren is overeengekomen.
2. Bij een oproepcontract is de oproepkracht niet verplicht aan de oproep gehoor te geven. De werkgever is niet verplicht om werk aan te bieden.
3. Per oproep garandeert de werkgever de oproepkracht tenminste drie aaneengesloten arbeidsuren. Als een oproepdienst korter is dan 3 uur, heeft de oproepkracht recht op loon voor 3 uur.
4. In ieder geval voor de functie van flyeraar en kas-teller kan van lid 3 worden afgeweken. Daarbij moet dan wel sprake zijn van een, met de werknemer van te voren afgesproken, dienst met een duur korter dan 3 uur. Met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen meer specifieke functies worden toegevoegd waarvoor, onder dezelfde voorwaarde als boven vermeld, kan worden afgeweken van lid 3.
5. Een oproepovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd of voor de duur van de oproep met een looptijd die korter is dan een jaar, eindigt steeds aan het einde van de bepaalde tijd of aan het einde van de oproep, zulks in afwijking van het bepaalde in artikel 668a boek 7 BW. Dit geldt ook indien een oproepovereenkomst volgt op een oproepovereenkomst na een tussenpoze van maximaal 3 maanden. De periode van opeenvolgende oproepovereenkomsten en tussenpozen (elk maximaal 3 maanden) mag niet langer zijn dan 60 maanden, waarbinnen maximaal 5 arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten. Op het moment dat, de tussenpozen inbegrepen, deze 60 maanden worden overschreden, zonder schriftelijke bevestiging van de afloop van deze overeenkomst, wordt de laatste arbeidsovereenkomst beschouwd als aangegaan voor onbepaalde tijd.
6. In afwijking van het bepaalde in artikel 628 boek 7 BW heeft werknemer geen recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien werknemer de overeengekomen werkzaamheden niet heeft verricht. De Wet Loonbetaling bij Ziekte blijft onverminderd van kracht.
7. In afwijking van lid 3 geldt dat bestaande oproepovereenkomsten waarin het minimaal gegarandeerde aantal aaneengesloten arbeidsuren meer dan 3 bedraagt na inwerkingtreding van de CAO maximaal 3 jaar van kracht blijven.

14. Proeftijd

1. Voor arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd gelden de eerste 2 maanden van de arbeidsovereenkomst als proeftijd. Voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd met een duur korter dan 2 jaar geldt de eerste maand als proeftijd. Voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd met een duur van 2 jaar of meer gelden de eerste 2 maanden als proeftijd. Indien een arbeidsovereenkomst verlengd wordt, geldt geen proeftijd.
2. Gedurende de proeftijd heeft ieder van partijen het recht de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen.

15. Beëindiging overeenkomst

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door:
 - a. beëindiging met wederzijds goedvinden;
 - b. eenzijdige opzegging door een van de partijen met inachtneming van de wettelijke bepalingen;
 - c. ontbinding door de rechter op verzoek van een van partijen;
 - d. eenzijdige opzegging door de werkgever na een ziekteperiode van 24 maanden of langer, met inachtneming van de wettelijke regelgeving;
 - e. het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd door werknemer;
 - f. het overlijden van werknemer.
2. Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de bepaalde tijd. De werkgever streeft er naar de opzegging schriftelijk te bevestigen voor het verstrijken van de bepaalde tijd.
3. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan is ook tussentijds opzegbaar door ieder van partijen met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen in deze CAO (artikel 16).

4. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt steeds van rechtswege aan het einde van de in de overeenkomst aangegeven periode, zulks in afwijking van artikel 668a boek 7 BW. Dit geldt ook voor de overeenkomsten bedoeld in artikel 10, lid 2, artikel 11, lid 2 en artikel 12, lid 7 na een periode van 36 maanden en de overeenkomsten bedoeld in artikel 13, lid 5 na een periode van 60 maanden.

16. Opzegging

1. Indien voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst opzegging noodzakelijk is, geldt voor werknemer en werkgever een opzegtermijn van 2 maanden. In onderling overleg kunnen werkgever en werknemer een andere opzegtermijn overeenkomen, waarbij tenminste 1 maand in acht wordt genomen. Dit in afwijking van artikel 672 BW.
2. Voor overeenkomsten met een duur van een jaar of minder geldt een opzegtermijn van één maand.
3. Indien het dienstverband 5 jaar of meer heeft geduurd maar korter dan 10 jaar, zal ongeacht een eventuele overeengekomen kortere opzegtermijn in geval van opzegging door werkgever en werknemer een opzegtermijn van 2 maanden in acht worden genomen. Indien het dienstverband 10 jaar of langer heeft geduurd, zal door werkgever en werknemer in geval van opzegging een opzegtermijn van 3 maanden in acht worden genomen.
4. Opzegging dient steeds schriftelijk te geschieden bij brief aan de andere partij. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand met inachtneming van de in deze CAO geregelde opzegtermijn.

C. Arbeidsduur en arbeidstijden

17. Arbeidsduur

1. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bij een voltijds dienstverband bedraagt 38 uur. Deeltijdfuncties worden als een fractie hiervan afgeleid.
2. Overall waar in deze CAO sprake is van een verlof-, opleidings- of ziektedag omvat deze, het volgens het rooster geldende aantal arbeidsuren.
3. De werknemer, die op de datum van invoering van de CAO een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft van meer dan 38 uur, heeft bij invoering van het loongebouw de keuze tussen een 38-urige werkweek met bijbehorend salaris en een werkweek gelijk aan het aantal uren op datum invoering CAO.
4. Werknemers kunnen bij werkgever een verzoek indienen om meer dan 38 uur gemiddeld per week te werken. Werkgever zal dit verzoek honoreren indien het bedrijfsbelang dit mogelijk maakt. De gemiddelde werkweek zal echter niet meer dan 40 uur bedragen.
Werkgever zal geen initiatief nemen huidige werknemers en/of toekomstige werknemers arbeidsovereenkomsten aan te bieden met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van meer dan 38 uur.
5. Het gewerkte aantal arbeidsuren wordt (achteraf) berekend over het kalenderjaar, inclusief de in dat kalenderjaar opgebouwde, c.q. genoten vakantie- en verlofrechten en de dagen/uren welke de werknemer wegens ziekte niet kon werken.

18. Maximum arbeidstijden

1. 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.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.
2. 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.

19. Arbeidspatronen

1. Met het oog op een verantwoorde toepassing van deze CAO zullen kaderafspraken gemaakt worden tussen werkgever en de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging over:
 - a. de werktijden met de werknemers met regelmatige werktijden;
 - b. de aanwezigheid en registratie van de werktijden van werknemers;
 - c. roosters voor werknemers met een variabel dienstenschema;
 - d. de mededelingstermijn van de roosters (zie ook lid 2).Binnen deze kaders worden door werkgever met individuele werknemers nadere afspraken gemaakt.
2. Bestaande regelingen ten aanzien van de mededelingstermijn van de roosters worden gerespecteerd. In alle andere gevallen geldt een mededelingstermijn van minimaal 2 weken. Met instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging kan daar van afgeweken worden.

20. Dagelijkse en wekelijkse onafgebroken rusttijd

1. Werkgever organiseert de arbeid zodanig dat voldoende rust in overeenstemming met de ATW gegarandeerd is,
 - a. hetzij doordat werknemers tenminste een aangesloten rusttijd hebben van 11 uur na een werkdag; 4 keer per 4 weken mag deze rusttijd worden ingekort tot 8 uur;
 - b. hetzij doordat werknemers tenminste een aaneengesloten rusttijd hebben van 36 uur per periode van 7 maal 24 uur;
 - c. hetzij doordat werknemers tenminste een aaneengesloten rusttijd hebben van 72 uur per periode van 14 maal 24 uur (eventueel opgesplitst in aaneengesloten rustperiodes van 32 uren).Maximaal 8 keer per jaar mag hiervan worden afgeweken; de rusttijd mag dan minimaal 60 uur bedragen in een periode van 14 keer 24 uur.
2. Ten aanzien van jeugdige werknemers (16- en 17 jarigen) zal werkgever de werkzaamheden zodanig organiseren, dat deze een aaneengesloten rusttijd hebben van tenminste 12 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren, waarin zijn begrepen de uren tussen 23.00 en 06.00 uur.
3. De in voorgaande leden bedoelde perioden van 24 uur vangen, conform de ATW, aan op het eerste tijdstip van de dag waarop werknemer arbeid verricht.

21. Zondagarbeid

1. Uit de aard van de aangesloten organisaties die onder de werkingssfeer van de CAO vallen vloeit voort dat werkzaamheden op zondagen kunnen worden verricht met inachtneming van lid 3.
2. Werknemers zijn gehouden tot het verrichten van werkzaamheden op zondagen, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
3. Werknemers hebben recht op minimaal 13 vrije zondagen per kalenderjaar.
4. Op verzoek van individuele werknemer kan van het aantal vrije zondagen zoals genoemd in lid 3 afgeweken worden.

22. Feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan: oudejaarsavond, nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e paasdag, koninginnedag of de dag waarop deze dag wordt gevierd, hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en 5 mei in lustrumjaren.
2. Uit de aard van de aangesloten organisaties die onder de werkingssfeer van de CAO vallen vloeit voort dat werkzaamheden op feestdagen kunnen worden verricht.
3. Werknemers zijn gehouden tot het verrichten van werkzaamheden op feestdagen, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
4. Werkgever zal het werk zo organiseren dat werknemer tenminste 3 feestdagen per jaar vrij zal hebben.
5. Op verzoek van individuele werknemer kan van het aantal vrije feestdagen zoals genoemd in lid 4 afgeweken worden.
6. Werknemers die op grond van hun geloof andere algemeen erkende feestdagen hebben, kunnen deze dagen als zodanig aanmerken tot een maximum aantal als in lid 1 is vastgesteld.

23. Overwerk³

1. Overuren zijn uren die – op last van werkgever – gewerkt zijn boven het contractueel overeengekomen op jaarbasis te werken uren. Bestaande regelingen die specifieke functies uitsluiten voor aanspraak op overwerk blijven voor de duur van deze CAO van kracht.
2. De in een jaar gewerkte overuren worden binnen twee maanden na einde jaar of na beëindiging overeenkomst uitbetaald.
3. Voor elk gewerkt overuur geldt een toeslag van 30 procent.
4. Overwerk wordt in principe vergoed in geld. Werkgever en werknemer kunnen in afwijking hiervan gezamenlijk bepalen dat het overwerk (gedeeltelijk) vergoed wordt in vrije tijd. De overwerktoeslag wordt in ieder geval in geld uitgekeerd.
5. Er kan met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging afgeweken worden van het in lid 1 en lid 2 van dit artikel bepaalde.
6. Als podia reeds een regeling hebben die afwijkt van lid 1 en lid 2 van dit artikel, kan de regeling alleen gewijzigd worden na instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
7. Zwangere medewerkers kunnen niet verplicht worden tot overwerk.

24. Pauzeregeling

1. Werkgever en werknemer zijn gehouden tot een pauze indien de werknemer meer dan 5,5 uur werkzaamheden per dienst verricht. Voor een jeugdige werknemer geldt een tijdspanne van meer dan 4,5 uren achtereenvolgende werken.
2. De duur van de totale pauzetijd is tenminste:
 - a. 30 minuten bij diensten langer dan 5,5 uur (respectievelijk 4,5 uur voor werknemers jonger dan 18 jaar), doch niet langer dan 8 uur;
 - b. 45 minuten bij diensten langer dan 8, doch niet meer dan 10 uur;
 - c. 60 minuten bij diensten van meer dan 10 uur.
3. Werkgever is gerechtigd in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een pauzeregeling op te stellen, waarin het totaal van de pauzetijd uitgaat boven de in lid 2 genoemde minimum-pauzetijden, waarbij de maximum-duur van een lunchpauze 1 uur kan bedragen en de maximumduur van een dinerpauze 3 uur.
4. Pauzes worden niet tot de arbeidsduur gerekend: gedurende de pauze bestaat geen recht op doorbetaling van loon.
5. Indien de voortgang van de werkzaamheden dit vereist wordt de pauze op verzoek van werkgever verschoven, met dien verstande dat de pauze dient te liggen tussen 2 uur na aanvang van de werkzaamheden en 2 uur voor het einde van de werkzaamheden. Indien dit niet mogelijk is wordt de pauzetijd als werktijd aangemerkt.

³ Het spreekt vanzelf dat dit artikel alleen van toepassing is op de overeenkomsten uit artikel 10, 11 en 12.

6. Koffie- en theepauzes van maximaal 15 minuten, en max. 3 x per werkdag, worden beschouwd als werktijd.

25. Gebroken diensten

1. Indien een dienst wordt onderbroken voor de duur van 3 uur of meer, is sprake van een gebroken dienst.
2. Werkgever mag werknemer per dag maximaal 1 gebroken dienst opdragen en per week maximaal 3 gebroken diensten.
3. Voor elke gebroken dienst geldt een toeslag, gebaseerd op 50% van het loon dat correspondeert met de duur van de desbetreffende onderbreking. Er geldt daarbij een minimumtoeslag van 2 uurlonen.

26. Incidentele oproep bij calamiteiten

1. Indien een werknemer wordt opgeroepen in verband met een calamiteit, b.v. bij een technische storing of bij alarm, en de werknemer aan deze oproep gehoor geeft, heeft de werknemer recht op een toeslag van 100% op het aantal gewerkte uren, met een minimum van 1 uur.
Bestaande regelingen, die positief afwijken van bovenvermelde toeslag, blijven minimaal voor de duur van deze CAO gehandhaafd.
2. Deze toeslag geldt niet voor werknemers waarbij de mogelijkheid tot dit soort oproepen reeds onderdeel is van de functie en verwerkt in het bijbehorende salaris.
3. Dit artikel handelt expliciet niet over consignatie omdat geen sprake is van verplichte bereikbaarheid en verplichte beschikbaarheid.

D. Salaris, toeslagen en vergoedingen

27. Salaris

1. Werkgever stelt voor iedere functie in het bedrijf een functieomschrijving vast met daaraan gekoppeld een bij de zwaarte van de functie passend salaris en overige arbeidsvoorwaarden.
2. Werknemer dient uiterlijk twee dagen voor het einde van de maand over zijn salaris en vaste toeslagen te kunnen beschikken. Werknemer dient uiterlijk in de maand, volgend op het ontstaan van een aanspraak op een incidentele toeslag op het salaris over deze toeslag te kunnen beschikken. De gewerkte uren van oproepkrachten worden in de maand daarop volgend, voor de tiende werkdag, uitbetaald.
3. Wijzigingen van het salaris ten gevolge van veranderingen in de omvang van het dienstverband en/of andere wijzigingen in de arbeidsovereenkomst gaan in op de dag, waarop de veranderingen plaatsvinden.
4. Geen salaris is verschuldigd over de tijd gedurende welke werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten. Indien dit leidt tot inhouding van het salaris wordt dit werknemer vooraf schriftelijk en gemotiveerd meegedeeld.
5. Indien een feestdag valt op een werkdag buiten het weekend, heeft werknemer recht op loondoorbetaling. Daarnaast heeft werknemer recht op een aantal extra vrije uren overeenkomend met het aantal tijdens feestdagen gewerkte uren.
6. Maandelijks ontvangt werknemer een duidelijke specificatie. Na elk kalenderjaar ontvangt werknemer een jaaropgave van het door hem genoten salaris en de ontvangen toelagen, waarin tevens is aangegeven welke bedragen zijn ingehouden aan loonbelasting, premies voor sociale verzekeringswetten en aan pensioenpremie.

28. Tijdelijke waarneming

1. Werknemer die tijdelijk een functie waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in het functieniveau en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen. Als de tijdelijke waarneming een volledige vervanging betreft, zowel naar omvang als naar inhoud, en tenminste een maand geduurd heeft, ontvangt werknemer een toeslag. Deze toeslag wordt vastgesteld op basis van het verschil tussen het salaris van werknemer en het salaris dat hij zou ontvangen als hij zou zijn bevorderd naar de waargenomen functie.
2. Deze toeslag wordt niet toegekend aan werknemer:
 - a. als bij de indeling van zijn functie het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds expliciet is omschreven en onderdeel uitmaakt van de waardering van zijn functie;
 - b. als werknemer een persoonlijke toeslag geniet omdat hij in functie is teruggetreden.

29. Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei van het hierop volgende jaar.
2. Werknemer heeft tijdens het dienstverband met werkgever, aanspraak op een vakantietoeslag van 8% van zijn genoten salaris alsmede van de uitkeringen krachtens de Ziektewet (ZW), en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidverzekering.
3. Als werknemer op grond van zijn dienstverband met werkgever aanspraak heeft op een uitkering van vakantietoeslag krachtens de WIA, ZW of NWW, dan wordt dit bedrag in mindering gebracht op de vakantietoeslag.
4. Uiterlijk bij de salarisbetaling in de maand juni wordt de in het voorafgaande vakantietoeslagjaar opgebouwde vakantietoeslag aan werknemer uitbetaald.

30. Verblijfkosten en overige kosten

1. Indien werknemer werkzaamheden buiten de gebruikelijke arbeidsplaats verricht, is werknemer gerechtigd na toestemming van de werkgever kosten van drankjes en maaltijden onderweg te declareren. Maximaal kan voor drankjes, voor lunches en voor diners een bedrag worden besteed dat overeenkomt met het fiscaal vrijgestelde normbedrag.
2. Vergoeding van de gemaakte kosten kan uitsluitend geschieden tegen overlegging van een deugdelijke rekening.
3. De werknemer heeft bij een evenementgebonden dienst recht op een maaltijdvergoeding of -verstrekking
 - a. indien de diensttijd de tijdsperiode tussen 18.00 en 21.00 geheel omvat en minimaal 4 uur duurt, of indien de diensttijd 9 uur of langer duurt;
 - b. de door werknemer werkelijk gemaakte kosten van een maaltijd worden vergoed tot maximaal € 10,00;
 - c. voor poppodia met een restaurant of catering-service geldt dat werkgever met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging aanvullende afspraken kan maken over gebruik van deze voorzieningen zonder af te wijken van bovenstaande punten a en b van dit lid.

4. De werknemer heeft bij een evenementgebonden dienst recht op een snack (b.v. een broodje) indien het middernachtelijk uur (24.00) binnen de dienst valt en de duur van de dienst minimaal 6 uur is.
5. Overige door werknemer te maken kosten die rechtstreeks verband houden met de uitoefening van zijn functie en die door of vanwege werkgever zijn geaccordeerd en die krachtens de fiscale regelgeving op declaratiebasis kunnen worden vergoed, zullen worden vergoed tegen overlegging van een behoorlijke rekening, betalingsbewijs of andere bescheiden onder vermelding van BTW.

31. Dienstreizen

1. Reiskosten gemaakt door werknemer in opdracht van zijn leidinggevende, of van een door deze aangewezen functionaris, worden vergoed op basis van de kosten voor openbaar vervoer 2e klas; met toestemming van de leidinggevende kan gebruik worden gemaakt van de eigen auto, waarbij € 0,19 per kilometer vergoeding wordt gegeven. Voor deze kosten moet een declaratie worden ingediend.
2. Reistijd in het kader van de uitoefening van de functie wordt beschouwd als arbeidstijd.
3. Het in dit artikel bepaalde geldt voor reizen binnen Nederland. Voor reizen naar en in het buitenland maakt werkgever met werknemer afzonderlijke afspraken.

32. Tegemoetkoming woon-werkverkeer

1. Behoudens het bepaalde in artikel 30 kunnen werkgever en werknemer in uitzonderlijke gevallen een tegemoetkoming voor woon-werkverkeer overeenkomen.

33. Woonplaats en vergoeding verhuiskosten

1. Werkgever kan ten aanzien van specifieke functies in samenspraak met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging bepalen dat werknemer die deze functie vervult, binnen een straal van 10 kilometer van de arbeidsplaats dient te wonen indien het specifieke karakter van de functie dat volgens werkgever wenselijk maakt en indien werknemer een functie heeft waarin hij moet optreden in geval van calamiteiten. Werkgever dient dit kenbaar te maken bij de openstelling van de functie.
2. Indien werknemer om aan deze voorwaarde te voldoen, moet verhuizen zal werkgever aan werknemer, die een eigen huishouding voert, maximaal een vergoeding betalen ter hoogte van het fiscaal toegestane brutopercentage van het jaarloon (12%) exclusief vakantietoeslag en overige variabele beloningen en vergoedingen, met een plafond van € 5.450 bruto. Daarnaast kunnen de kosten van het overbrengen van de boedel vergoed worden. Voor werknemer die op het moment van zijn aanstelling geen eigen huishouden voert, geldt respectievelijk een percentage van 6% en een plafond van € 2.725. Tot aan het moment van verhuizen zal werkgever de reiskosten voor woon-werkverkeer vergoeden op basis van openbaar vervoer tweede klasse. Op tijden en in situaties dat werknemer geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer vergoedt werkgever de autokosten voor een bedrag van € 0,12 per kilometer.
3. De eventuele verhuizing dient zo spoedig mogelijk plaats te vinden, doch uiterlijk binnen 2 jaar na datum van indiensttreding, bij gebreke waarvan de eventueel overeengekomen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer komt te vervallen en geen tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt verstrekt.
4. Indien werknemer binnen een periode van 12 maanden na ontvangst van de verhuiskostenvergoeding op eigen initiatief het dienstverband met werkgever beëindigt, dient hij 75% van de ontvangen vergoeding aan werkgever terug te betalen.
Indien de werknemer het dienstverband op eigen initiatief binnen een periode van 12 – 24 maanden na ontvangst van de verhuiskostenvergoeding beëindigt, dient hij 50% van de ontvangen vergoeding terug te betalen.

34. Opleidingen, studieverlof en studiekostenregeling

1. Werkgever kan werknemer voorschrijven deel te nemen aan functie- en inzetbaarheids- (employability) gerelateerde opleidingsactiviteiten, indien deze redelijkerwijs en rekening houdend met zijn persoonlijkheid en omstandigheden kunnen worden opgedragen.
Werknemer heeft in geval van voorgeschreven opleidingsactiviteiten recht op studieverlof met behoud van loon. Werkgever vergoedt volledig de kosten van opleidingen die werkgever in het belang van de functie noodzakelijk acht. Daarnaast komen in aanmerking de kosten voor examengelden en de reis- en verblijfskosten op basis van 2^e klas openbaar vervoer. De omvang van een opleidingsdag is gedefinieerd in artikel 17, lid 2.
2. Werkgever kan in overleg met werknemer (een deel van) de kosten vergoeden als dit in het belang is van de loopbaanontwikkeling van werknemer. In overleg kan de verdeling van het aantal studie- versus werktijd bepaald worden. Voor zover deze opleiding meer uren in beslag neemt dan het saldo van het aantal verlofuren in enig kalenderjaar, kan werkgever (op verzoek van werknemer) besluiten werknemer extra verlofrechten toe te kennen.
3. Werknemer zal 100% van de uitbetaalde vergoeding voor onder lid 2 genoemde studiekosten aan werkgever terugbetalen indien werknemer het dienstverband binnen 1 jaar na beëindiging van de opleiding op eigen initiatief opzegt en 50% indien werknemer tussen het eerste en het tweede jaar na beëindiging van de

opleiding het bedrijf op eigen initiatief verlaat. Als peildatum wordt van de laatste dag van het dienstverband uitgegaan.

Bij tussentijdse beëindiging van een studie zonder toestemming van werkgever, is werknemer verplicht om alle door werkgever betaalde studiekosten terug te betalen.

35. Beëindiging van vergoedingen

1. Gedurende de periode, dat werknemer wegens ziekte, non-activiteit of wegens enig andere reden, gedurende een maand of langer aaneengesloten, geen arbeid verricht, kan werknemer geen aanspraak maken op een functiegerelateerde onkostenvergoedingen en op het voortgezet gebruik van een bedrijfsauto. Hierbij kunnen vaste langer lopende verplichtingen aan derden niet ten laste van werknemer komen.
2. Indien werknemer een andere functie binnen de onderneming gaat vervullen, wordt bezien of en in hoeverre de genoemde vergoedingen en de terbeschikkingstelling van de bedrijfsauto van toepassing zijn in de nieuwe functie. Indien dit niet of slechts gedeeltelijk het geval is, vervalt de vergoeding geheel of gedeeltelijk, dan wel dient de bedrijfsauto te worden geretourneerd aan werkgever.

E. Verlof

36. Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt gelijk op met het kalenderjaar.
2. Werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij werkzaam is, aanspraak op doorbetaalde vakantie van 190 uur bij een voltijds dienstverband van 38 uur gemiddeld per week. In het geval van een deeltijd dienstverband en in het geval van een gemiddelde werkweek van meer dan 38 uur op grond van artikel 17 van deze CAO wordt het aantal vakantie uren naar rato vastgesteld.
Voor werknemers, die geen contractueel vastgesteld aantal uren werken (min-max, oproep), wordt in overeenstemming met bovenstaande per gewerkt uur 9,62% opbouw vakantieuren⁴ gereserveerd.
3. Werknemer verwerft (conform artikel 7:635 BW) vakantieaanspraken over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht op in geld vastgesteld loon heeft omdat:
 - a. hij vakantie geniet op grond van aanspraken bij de oude werkgever;
 - b. hij met toestemming van werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - c. hij door de FNV-KIEM als kaderlid bij de werkgever is aangesteld en hij daarom recht heeft op drie betaalde verlofdagen per jaar, mits deze aantoonbaar gebruikt worden voor het bijwonen van vakbondsoverleg;
 - d. hij anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij politiek verlof geniet.
4. De vrouwelijke werknemer verwerft vakantie-aanspraken over het tijdvak waarop zij recht heeft op ziekgeld in verband met haar zwangerschap.
5. Bij ziekte verwerft werknemer vakantieaanspraken over het tijdvak van de laatste 6 maanden waarin werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon. Voor het bepalen van die periode van 6 maanden mogen tijdvakken van niet werken wegens arbeidsongeschiktheid worden samengeteld als die tijdvakken elkaar met onderbrekingen van minder dan 4 weken opvolgen.
6. Werknemer verwerft bij arbeidsongeschiktheid geen aanspraken op vakantierechten als:
 - a. de arbeidsongeschiktheid is ontstaan door de opzet van werknemer;
 - b. gedurende de tijd dat werknemer door zijn toedoen zijn genezing belemmert, dan wel vertraagt;
 - c. gedurende de tijd dat werknemer daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor werkgever of voor een door werkgever met toestemming van het UWV aangewezen derde, waartoe werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
7. Werknemer verwerft geen aanspraak op vakantie over de tijd, waarover hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op salaris heeft.

37. Vaststelling vakantie

1. Werknemer is per vakantiejaar verplicht tenminste twee weken en heeft het recht tenminste drie weken aaneengesloten vakantie op te nemen (indien van toepassing: binnen de collectieve aaneengesloten vakantieperiode).
2. Werkgever is gerechtigd uiterlijk in januari van het betreffende jaar een collectieve aaneengesloten vakantieperiode van minimaal 2 weken vast te stellen. Bij werkgevers waar een personeelsvertegenwoordiging is gekozen, is instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging vereist.
3. Werkgever kan per vakantiejaar maximaal 3 maal 1/5 van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (overeenkomend met drie dagen) aanwijzen als verplichte vakantiedagen, welke aanwijzing met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging geschiedt.
4. Vakantierechten in enig vakantiejaar opgebouwd dienen zoveel mogelijk in het vakantiejaar te worden genoten/opgenomen. Niet genoten vakantiedagen worden meegenomen naar het volgende vakantiejaar. De aanspraak op deze vakantie-uren verjaart na vijf jaren.
5. Vakantierechten, opgebouwd voor de periode van ziekte blijven staan. Werknemer dient zijn ziekte te melden volgens de voor de onderneming geldende verzuimregeling. In dat geval behoudt hij recht op vakantie over deze uren. Na afloop van de geplande vakantieperiode of betreffende ziekteperiode stelt werkgever in overleg met werknemer een vervangende vakantie vast voor de niet genoten uren.
6. Tijdig voor het einde van het dienstverband, te weten uiterlijk aan het begin van de opzegtermijn, bepaalt werkgever na overleg met werknemer, of de nog resterende vakantie-uren door werknemer zullen worden opgenomen dan wel aan hem zullen worden uitbetaald.
7. Werknemer die werkt op basis van een rooster dient vakantiedagen aan te vragen uiterlijk vier werkdagen vóór het rooster bekend gemaakt wordt.

⁴ 9,62% = 190 / (38 * 52).

8. Werkgever houdt van elke werknemer een vakantieadministratie bij, waaruit de verwerving en benutting van aanspraken blijkt. Werknemer dient aanvragen voor vakantie schriftelijk aan werkgever te richten. Afwijzingen van verzoeken door werkgever worden schriftelijk gemotiveerd vastgelegd. Niet opgenomen vakantiedagen worden jaarlijks schriftelijk vastgesteld door werkgever.

38. Leeftijdbewust personeelsbeleid

1. Aangesloten organisaties stellen Leeftijdbewust Personeelsbeleid vast dat gericht is op het verlagen van belasting van de functies die oudere werknemer(s) bekleden, het vergroten van de belastbaarheid van de oudere werknemer(s) of op het vergroten van de blijvende inzetbaarheid van oudere werknemer(s). Dit conform de richtlijnen/checklist van het College Gelijke Behandeling, 2005 (www.cgb.nl).
2. Indien in het kader van de Leeftijdbewust personeelsbeleid bepaald wordt dat extra vakantiedagen gewenst zijn, hanteert werkgever de richtlijn dat werknemers van 45 jaar en ouder recht hebben op leeftijdsdagen:

45 t/m 49 jaar:	1 dag;
50 t/m 54 jaar:	2 dagen;
55 t/m 59 jaar:	3 dagen;
60 jaar en ouder:	4 dagen.

Het recht op leeftijdsdagen ontstaat in het vakantiejaar, waarin werknemer de betreffende leeftijd bereikt.

39. Bijzonder verlof

1. Werkgever zal werknemer in de navolgende bijzondere omstandigheden bijzonder verlof met behoud van loon toekennen, indien werknemer op de dag van de gebeurtenis zou werken, waarbij de duur van het korte verzuim gemaximeerd is en uitgedrukt wordt in de met werknemer overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per dag:
 - a. de bevalling van de echtgenote of geregistreerde partner: 2 dagen;
 - b. het overlijden en de crematie/begrafenis van een van de gezinsleden, of een persoon voor wie de werknemer de zorgplicht vervult, dan wel voor wie hij de nalatenschap moet regelen: de dag van overlijden tot en met de dag na de crematie of begrafenis;
 - c. de crematie / begrafenis van ouder, grootouder, kleinkind, schoonouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster of huisgenoot: 1 dag;
 - d. de ondertrouw van werknemer: 1 dag;
 - e. het huwelijk of de partnerregistratie van werknemer: 2 dagen;
 - f. het 25- of 40-jarig huwelijk of partnerregistratie van werknemer: 2 dagen;
 - g. het huwelijk of de partnerregistratie van kind, kleinkind, ouder, schoonouder, broer, zuster, zwager of schoonzuster: 1 dag;
 - h. het 25-, 40-, 50-, of 60-jarig huwelijk of partnerregistratie van (schoon)ouders: 1 dag;
 - i. 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 dag;
 - j. verhuizing van werknemer i.v.m. dienstbetrekking: 1 dag.
2. Werknemer heeft recht op kort verzuim met behoud van loon voor de noodzakelijke tijd voor sollicitaties indien het dienstverband door werkgever is opgezegd en de oproep wordt overgelegd.
3. Werknemer heeft recht op kort verzuim met behoud van loon voor de noodzakelijke tijd, voor de uitoefening van het actief kiesrecht, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden.
4. (Tand-)artsenbezoek dient plaats te vinden in de vrije tijd van werknemer. Indien dit niet mogelijk is, heeft werknemer recht op kort verzuim met behoud van loon gedurende de tijd die nodig is voor (tand-)artsenbezoek.
5. Werknemer heeft recht op verzuim met behoud van loon van maximaal 1 dag per gebeurtenis voor de noodzakelijke tijd, waarin werknemer bij onvoorziene noodsituaties in de persoonlijke en maatschappelijke levenssfeer meteen persoonlijke actie moet ondernemen, een en ander te beoordelen door werkgever.

40. Zorgverlof

1. Als zich een situatie voordoet waarbij het noodzakelijk is dat werknemer zorg of bijstand verleent aan een ziek kind, ouder of geregistreerde partner, heeft werknemer recht op zorgverlof overeenkomstig de bepalingen van de Wet Arbeid en Zorg.
2. Over de verlofuren heeft werknemer recht op doorbetaling van 70% van het salaris en op de volledige overige arbeidsvoorwaarden.

41. Langdurig zorg- en palliatief verlof

1. Werkgever kan, afhankelijk van de concrete situatie, werknemer onbetaald buitengewoon verlof toekennen gedurende een langere periode dan genoemd in artikel 40, zolang niet op andere wijze in de zorg voor zieke kinderen, ouders of geregistreerde partner kan worden voorzien.
2. De bepalingen van de Wet Arbeid en Zorg zijn van toepassing.

42. Verlof op feestdagen

1. Voor zover de navolgende feestdagen niet op een zaterdag of zondag vallen heeft de werknemer in principe recht op verlof op de volgende dagen: oudejaarsavond, nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e paasdag, koninginnedag of de dag waarop deze dag wordt gevierd, hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en 5 mei in lustrumjaren.
2. In geval de werknemer wordt ingeroosterd op een van de in lid 1 bedoelde verlofdagen, is hij gerechtigd de gewerkte uren op een latere datum als compensatieverlof op te nemen.

43. Levensloop

1. Werknemers die deelnemen aan een levensloopregeling kunnen het gespaarde tegoed opnemen binnen de grenzen van de daarvoor geldende wettelijke bepalingen. Een verzoek tot verlof in het kader van de levensloopregeling dient door werknemer schriftelijk bij werkgever te worden ingediend.
2. Werkgever kan het verzoek van werknemer afwijzen indien het bedrijfsbelang dat noodzakelijk maakt. Werkgever is gehouden in overleg met werknemer te zoeken naar een alternatieve mogelijkheid voor de opname van het verlof. Werkgever deelt zijn besluit schriftelijk mee aan werknemer.

F. Arbeidsongeschiktheid

44. Arbeidsongeschiktheid

1. Onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan het ongeschikt zijn tot werken in de eigen functie ten gevolge van ziekte, ongeval, gebrek, zwangerschap en/of bevalling, een en ander zoals omschreven in de ziekwet, de WIA en de AAW.
2. Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag waarop het werken tijdens de dienst is gestaakt, dan wel de eerste dag waarop werknemer ingeplande werkzaamheden niet verricht. Indien de arbeidsongeschiktheid zich voordoet op een dag waarop een vakantie- of verlofdag is opgenomen, geldt deze dag als de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.
3. In geval van arbeidsongeschiktheid dient werknemer hiervan werkgever ten spoedigste op de hoogte te stellen. Zodra het tijdstip bekend is waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk is, dient hij werkgever daarvan in kennis te stellen.
4. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan werknemer gedurende de eerste 12 maanden van de wettelijke periode zoals genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor werknemer geldende dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
Gedurende deze periode ontvangt werknemer bovenop de wettelijke loondoorbetaling een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
5. Gedurende de 13e t/m de 24e maand van de wettelijke periode zoals genoemd in artikel 7:629 BW zal aan werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor werknemer geldende dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
Gedurende deze periode ontvangt werknemer tenminste het voor hem geldende minimumloon.
6. Bij arbeidsongeschiktheid (IVA = 80-100%) zal met terugwerkende kracht het in de 13e t/m de 24e maand van arbeidsongeschiktheid doorbetaalde loon en/of de arbeidsongeschiktheidsuitkering worden aangevuld tot 100% van het inkomen.
7. Indien de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt is door het bij werkgever uitgeoefende beroep, eventueel vast te stellen door het Centrum voor Beroepsziekten, zal gedurende de eerste 24 maanden van de arbeidsongeschiktheid 100% loon worden doorbetaald, eventueel met terugwerkende kracht.
8. Voor de bepaling van het tijdvak van 52 weken zullen perioden van ziekte die elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen, worden samengeteld.
9. Werknemer zal in geval van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de door of namens werkgever schriftelijk opgestelde richtlijnen in acht nemen.
10. Werkgever is gerechtigd de loondoorbetaling op te schorten gedurende de periode dat werknemer zich niet houdt aan de door werkgever schriftelijk gegeven voorschriften met betrekking tot het verstrekken van inlichtingen die werkgever nodig heeft om het recht op loon te kunnen vaststellen. In dat geval is werkgever gerechtigd over de periode waarin de richtlijnen niet zijn nageleefd:
 - a. slechts 70% van het basisloon te betalen en tenminste het voor werknemer toepasselijke minimumloon;
 - b. voor zover het basisloon van werknemer meer bedraagt dan het maximumdagloon bedoeld in artikel 9 Coördinatiewet Sociale Verzekering, 70% van het maximumdagloon.
11. Werkgever is niet tot doorbetaling van loon gehouden:
 - a. indien de ziekte door opzet van werknemer is veroorzaakt;
 - b. indien de ziekte het gevolg is van een gebrek waarover werknemer bij de aanstelling onjuiste informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. voor de tijd dat door toedoen van werknemer de genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - d. voor de tijd dat werknemer hoewel hij daartoe volgens oordeel van de Arbo-arts in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid bij werkgever of een derde niet verricht;
 - e. indien werknemer zonder toestemming van de arbo-arts en zonder kennisgeving aan of toestemming van werkgever werkzaamheden bij een derde verricht (conform het bepaalde in artikel 50).
12. In afwijking van het in lid 4 gestelde heeft werkgever geen verplichting tot salarisbetaling van meer dan 70% en tenminste het minimumloon als de arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit werkzaamheden die verricht zijn in een nevenbetrekking en als de arbeidsongeschiktheid is ontstaan doordat werknemer bewust excessieve risico's heeft genomen.
13. Het door werkgever te betalen loon wordt, voor zover het totale inkomen het overeengekomen salaris te boven gaat, verminderd met:
 - a. het bedrag dat werknemer toekomt op grond van de Ziekwet of enig andere wettelijk voorgeschreven verzekering, of enige verzekering die voortvloeit uit het dienstverband;
 - b. het bedrag van de inkomsten die werknemer verdient, in verband met het verrichten van werkzaamheden voor derden, met toestemming van de werkgever en de arbo-arts.Inkomsten uit reeds bestaande werkzaamheden voor derden ten tijde van de arbeidsongeschiktheid vallen hier niet onder.

14. Indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een derde die daarvoor aansprakelijk kan worden gehouden, zal werknemer werkgever hiervan zo spoedig mogelijk in kennis stellen en alle medewerking verlenen, teneinde werkgever in staat te stellen de kosten van doorbetaling van loon op deze derde te verhalen.

45. Re-integratie

1. Werkgever verplicht zich tot inspanningen die kunnen leiden tot een succesvolle re-integratie van arbeidsongeschikte werknemer. Instrumenten die ingezet kunnen worden zijn ondermeer: werken op therapeutische basis, aanpassing van werk en/of werkplek, trainingen, verandering van functie eventueel met aanvullende scholing.
2. Werknemer verplicht zich om naar vermogen mee te werken aan re-integratieactiviteiten.

46. Zwangerschap en bevalling

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met bevalling recht op bevallingsverlof gedurende 16 weken. Het verlof vangt aan op de eerste dag dat de bevalling blijkt een verklaring van een arts of van een verloskundige binnen 6 weken is te verwachten of, op verzoek van werknemer vanaf een latere dag, echter niet later dan vanaf de eerste dag dat de bevalling binnen 4 weken te verwachten is. De rechten op vakantiedagen blijven onverminderd van kracht.
2. Het bevallingsverlof eindigt 16 weken na de dag waarop de bevalling plaatsvond, verminderd met het aantal dagen dat vóór de bevalling bevallingsverlof is genoten. Indien de bevalling eerder dan de vermoedelijke datum heeft plaatsgevonden, blijft het verlof eveneens 16 weken en worden de dagen dat het verlof niet tevoren is genoten na de bevalling alsnog bijgeteld.
3. Indien de bevalling later dan de vermoedelijke datum plaatsvindt, heeft werknemer alsnog recht op het oorspronkelijk geplande aantal weken verlof na de bevalling (minimaal 10 en maximaal 12 weken na de bevalling).
Werknemer zal in geval van ziekte verband houdende met zwangerschap of aansluitend op de bevalling, werkgever daarvan zo spoedig mogelijk op de hoogte stellen.
4. Gedurende het bevallingsverlof wordt het salaris voor 100% doorbetaald.

47. Ouderschapsverlof

1. Werknemer heeft recht op ouderschapsverlof zonder behoud van loon, voor elk eigen kind of elk kind dat werknemer duurzaam verzorgt, tot het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt. De in de onderneming geldende regeling inzake pensioenopbouw blijft gegarandeerd.
2. De omvang van het ouderschapsverlof bedraagt per kind maximaal 13 maal de gemiddeld overeengekomen wekelijkse arbeidsduur van werknemer.
3. Het verlof dient te worden opgenomen in de vorm van deeltijdverlof gedurende ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week voor een aaneengesloten periode van 6 maanden. In afwijking hiervan kan werknemer verzoeken om verlof voor een langere periode dan zes maanden dan wel om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. Werkgever stemt in met het verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
4. Werknemer dient een voornemen om verlof op te nemen minimaal 2 maanden van tevoren schriftelijk aan werkgever te melden onder opgave van het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week.
5. Werkgever is gerechtigd, na overleg met werknemer, op grond van zwaarwichtige redenen de spreiding van de uren over de week te wijzigen tot 4 weken voordat het verlof ingaat.

G. Verzekeringen

48. Aansprakelijkheidsverzekering

1. Werkgever is verplicht een verzekeringsovereenkomst te sluiten voor de wettelijke aansprakelijkheid van werknemer voor schade aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie. Werkgever vrijwaart werknemer voor aansprakelijkheid ter zake, tenzij sprake is van grove schuld, opzet of bewuste roekeloosheid.
2. Indien werknemer tegenover derden rechten kan doen gelden op vergoeding van de geleden schade, heeft hij slechts recht op schadevergoeding door werkgever indien hij de rechten die hij jegens genoemde derden heeft, aan werkgever cedeert. De kosten van invordering zijn in dit geval voor rekening van werkgever.

49. Pensioenen

1. Voor wat betreft de pensioenvorming kent deze CAO geen pensioenregeling.

H. Overige bepalingen

50. Nevenwerkzaamheden

1. Indien werknemer nevenwerkzaamheden verricht in dienstbetrekking of voor eigen rekening, zal hij dit schriftelijk bij werkgever melden indien zijn werkzaamheden bij werkgever en zijn nevenwerkzaamheden samen meer dan 40 uur gemiddeld per week bedragen.
2. Werknemer dient te voorkomen dat zijn nevenwerkzaamheden negatieve invloed hebben op zijn inzetbaarheid bij werkgever.
3. Werknemer zal zich in geval van nevenwerkzaamheden aan de voorschriften van de Arbeidstijdenwet houden.
4. Het is werknemer niet toegestaan anders dan met schriftelijke toestemming van werkgever voor derden in dezelfde branche in dienstbetrekking, onbezoldigd of voor eigen rekening nevenwerkzaamheden te verrichten welke concurrerend zijn voor de bedrijfsactiviteiten van werkgever en waarvan werkgever schriftelijk en gemotiveerd te kennen geeft dat het bedrijfsbelang zich ertegen verzet.

51. Geheimhouding

1. Werknemer is tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst en na beëindiging daarvan gehouden tot strikte geheimhouding omtrent alle ondernemingsaangelegenheden waarvan geheimhouding is opgelegd of waarvan werknemer weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat deze vertrouwelijk zijn.
2. Het in lid 1 gestelde geldt niet voor vertrouwelijke contacten met raadsman, arbo-arts of vakorganisatie.

52. Belangenverstrengeling

1. Werknemer zal zich ervan onthouden:
 - a. direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van werkgever door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
 - b. direct of indirect in verband met zijn functie geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen waarmee werknemer door of vanwege zijn functie in aanraking komt;
 - c. andere werknemers uit de onderneming van de werkgever te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten aan werknemer;
 - d. goederen en bedrijfsmiddelen van werkgever te gebruiken voor eigen doeleinden zonder een schriftelijke toestemming van werkgever.

53. Teruggave van zaken

1. Werknemer is verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst alle aan werkgever of aan relaties van werkgever toebehorende zaken, materialen, documenten en informatie, sleutels, (bank)passen etc. en alle kopieën van voornoemde zaken in welke vorm dan ook, onmiddellijk aan werkgever terug te geven.
2. Deze verplichting rust ook op werknemer in geval van non-activiteitstelling van werknemer door werkgever ongeacht om welke reden, zodra de werkgever hiertoe verzoekt.

54. Verplichtingen bij einde dienstverband

1. De werkgever zal werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer een getuigschrift uitreiken. Het getuigschrift vermeldt de uitgeoefende functie(s), de arbeidsduur per week gemiddeld en de begin en einddatum van het dienstverband.
2. Indien werknemer dat verzoekt, zal in het getuigschrift tevens worden vermeld wat de aard van de verrichte werkzaamheden was, op welke wijze de arbeidsovereenkomst is geëindigd, de reden van de opzegging (door werkgever of werknemer) en een opgave van de wijze waarop werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan.

55. Vakbondscontributie

1. Werkgever zal meewerken aan het fiscaal gunstig verrekenen van de vakbondscontributie voor over en zolang de belastingregels dit toestaan. Daarbij wordt de vakbondscontributie netto door werkgever vergoed onder gelijktijdige vermindering van het brutoloon met hetzelfde bedrag.

56. Overgangprotocol

1. Bestaande regelingen en afspraken op gebied van beloning (waaronder overwerk en onregelmatigheidstoelagen), vakantie- en verlofdagen en omvang van het voltijds dienstverband blijven van kracht tot CAO partijen nadere afspraken hebben gemaakt over functiegebouw en loongebouw met in achtneming van artikel 17 lid 3.

BIJLAGE 1: PROTOCOL

1. Functie- en beloningsystematiek

1. Partijen willen in de toekomst een eenduidig systeem van functiewaardering en salariering in de CAO opnemen.
2. Om dit te realiseren hebben partijen reeds de eerste stap gezet om te komen tot een systeem van functiewaardering en daarop aansluitende salarissystematiek. Daartoe wordt nog in 2008 overleg gevoerd worden met een of meerdere ter zake deskundige bureaus.
3. Partijen streven ernaar om met ondersteuning van een deskundig bureau voor 31 december 2009 conceptvoorstellen gereed te hebben. Streefdatum voor de invoering van functie- en salarissystematiek is 1 juli 2010.
4. Bij de totstandkoming van de salarissystematiek gaan partijen uit van artikel 17.1 van deze CAO.
5. De CAO Commissie Poppodia bewaakt de voortgang van het traject.

2. Pensioenregeling

1. Partijen willen de mogelijkheid van een gemeenschappelijke pensioenregeling onderzoeken. Daartoe zal in eerste instantie overleg gevoerd worden met het Pensioenfonds voor Kunst en Cultuur teneinde deze mogelijkheid te verkennen.
2. De CAO Commissie Poppodia bewaakt de voortgang van het traject.