

In dit document delen wij de antwoorden op de meest gestelde vragen over arbeidsvoorwaarden, cao-toepassing en bedrijfsvoering ten tijde van de coronacrisis, specifiek voor de podiumkunstensector. De antwoorden zijn ontleend aan wetgeving, landelijke richtlijnen, adviezen van (externe) experts of zijn gebaseerd op een gezamenlijke visie van partijen in de sector.

Dit document wordt voortdurend geactualiseerd. **Nieuwe teksten of aanpassingen ten opzichte van de voorgaande versie zijn geel gemarkeerd.**

N.B. Wij gaan zo zorgvuldig mogelijk te werk bij het opstellen en bijwerken van dit document. De NAPK aanvaardt echter geen enkele aansprakelijkheid voor schade die voortvloeit uit eventuele fouten of onjuistheden in dit document. Ook kunnen aan de inhoud van het document geen rechten worden ontleend.

Arbeidsvoorwaarden en cao

1) Hoe kan ik gebruikmaken van werktijdverkorting of van de NOW?

De werktijdverkorting is vervangen door de Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW). Zie de publicatie van SZW via <https://wetten.overheid.nl/BWBR0043340/2020-04-04> en de uitvoeringsregeling van UWV <https://www.uwv.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/now/index.aspx>

De NOW voorziet in een looncompensatie van maximaal 90% en geldt met terugwerkende kracht vanaf 1 maart 2020. Het NOW is bedoeld voor alle soorten werknemers in loondienst, ook voor mensen met nulurencontracten, oproepcontracten en voor uitzendkrachten. De NOW is niet van toepassing op zzp'ers. Wie al een aanvraag voor werktijdverkorting had ingediend: deze blijft gelden en wordt meegenomen in het nieuwe systeem. UWV zal verzoeken om aanvullende informatie.

2) Hoe ga ik om met het uitbetalen van zzp'ers?

Of een zzp'er aanspraak kan maken op doorbetaling hangt in de eerste plaats af van wat hierover in de opdrachtovereenkomst is afgesproken. Als het contract bijvoorbeeld vaste uren of vaste bedragen garandeert, dan kan de zzp'er daar een beroep op doen. Als dergelijke afspraken er niet zijn, geldt als regel dat de zzp'er alleen voor daadwerkelijk verrichte werkzaamheden kan factureren.

Maar omdat er in onze sector veel zzp'ers zijn die hetzelfde werk doen als mensen in loondienst, is er een breed gedragen wens om hen zoveel mogelijk door te betalen. Iedere organisatie zal voor de eigen situatie moeten beoordelen in hoeverre dat haalbaar is en of doorbetalen in de gegeven situatie een wijze keus is. Hiervoor kan niet één algemene richtlijn worden gegeven.

3) Wat als ik een zzp'er niet zelf kan blijven betalen?

Voor zelfstandigen is een bijzondere bijstandsregeling, de Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandig Ondernemers (TOZO), in het leven geroepen. Zie <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiele-regelingen/overzicht-financiele-regelingen/tozo>. Deze voorziet gedurende drie maanden in een inkomensgarantie op het sociaal minimum niveau. Voor gebruikmaking van de regeling gelden soepele criteria gelden en snelle procedures. Voorschotten zijn mogelijk, het partnerinkomen wordt niet meegeteld en wie gebruik maakt van de regeling hoeft niet eerst zijn huis of spaargeld op te eten. Zzp'ers kunnen bij hun gemeente een aanvraag indienen voor deze regeling.

Bedenk dat je als opdrachtgever niet op deze bijstand mag aanvullen. Als je ervoor kiest zelf een zzp'er door te betalen, zal het bedrag ruim hoger moeten zijn dan de bijstand, anders schiet de zzp'er er weinig mee op, terwijl het de organisatie toch veel geld kost. Overleg met de mensen die het betreft en zorg in elk geval voor heldere communicatie en informatie.

4) Mag ik zzp'ers betalen voor niet uitgevoerde opdrachten?

Het staat het je als opdrachtgever vrij om met zzp'ers af te spreken dat zij een factuur mogen sturen voor een bepaald bedrag of een percentage van een eerder afgesproken bedrag, ondanks dat zij hiervoor geen tegenprestatie hebben kunnen leveren. Hiervoor gelden geen juridische belemmeringen of vormvereisten. Je zou de zzp'ers kunnen vragen om in hun factuur te vermelden dat het gaat om een bepaald percentage van de door hen gederfde inkomsten of dat het gaat om een vergoeding voor het beschikbaar houden van data en/of het treffen van voorbereidingen (thuis repeteren).

5) Mag ik werknemers verplichten om overuren en vakantie of verlof op te nemen?

Als door overmacht – zoals de maatregelen tegen het coronavirus – werkzaamheden voor een bepaalde periode, wegvallen, ligt het voor de hand dat je als werkgever je werknemers wilt stimuleren om vakantie of verlof op te nemen of om overuren te compenseren. Je werknemers hiertoe verplichten mag niet. Wel is het mogelijk om hier in overleg met de OR/PVT of met (individuele) werknemers afspraken over te maken. Goede informatie en communicatie over de noodsituatie waarin het gezelschap zich bevindt, is dan belangrijk. Dit zal de bereidheid van werknemers om (een deel van) hun verlof/overuren op te nemen vergroten en ertoe bijdragen dat zij de vraag van de werkgever zullen zien als een redelijk verzoek.

6) Mag ik de werknemer houden aan het opnemen van vastgestelde vakantiedagen?

Misschien wil een werknemer zijn vastgestelde vakantiedagen intrekken, bijvoorbeeld omdat een geplande reis vanwege het coronavirus niet doorgaat. Als werkgever hoef je niet per se op dit verzoek in te gaan. Strikt genomen kan de werkgever de werknemer eraan houden om eenmaal goedgekeurde vakantiedagen op te nemen. Zeker als het een werknemer betreft die van huis uit druk aan het werk is, kan het heel goed zijn als deze vakantie (en rust) neemt, ook al kan hij niet op reis. Aan te raden is dat je als werkgever in overleg gaat met de werknemer om te bezien wat wenselijk is en of er wellicht andere mogelijkheden zijn.

7) Hoe zit het met het opbouwen en opnemen van atv-dagen?

Atv-dagen hebben een andere status dan vakantiedagen. Zo bepaalt artikel 30 van de cao dat atv-dagen die niet konden worden opgenomen, aan het eind van het jaar waarvoor ze werden toegekend vervallen. Maar de atv-dagen die de cao toekent (12 per jaar bij 1 fte) zijn ook een recht van de werknemer. Het is daarom discutabel of een werkgever eenzijdig kan besluiten dat wanneer door overmacht niet kan worden gewerkt, de opbouw van atv-dagen over de niet gewerkte periode komt te vervallen. Het valt aan te raden om hierover met werknemers in gesprek te gaan en tot redelijke afspraken te komen, ook over de mogelijkheid/wenselijkheid om al opgebouwde atv-dagen tijdens de coronacrisis op te nemen. Atv-dagen die al vóór de crisis waren ingeroosterd, kunnen in de werkloze periode gewoon worden opgenomen.

8) Hoe ga ik om met alternatieve werkzaamheden of scholing?

In een uitzonderlijke situatie zoals de huidige, waarin het werk door overmacht stil komt te liggen, mag van werknemers worden gevraagd tijdelijk andere, passende werkzaamheden te verrichten, mits deze op een veilige werkplek of vanuit huis kunnen worden verricht.

Een andere mogelijkheid is dat werknemers een (online) cursus of training gaan volgen die mogelijk al op de wensenlijst stond maar waar de tijd voor ontbrak. Het kan daarbij gaan om bijscholing in de bestaande functie, maar ook om een cursus of training in het kader van de duurzame inzetbaarheid of persoonlijke ontwikkeling van de werknemer. NAPK-leden vinden meer informatie en concrete suggesties op Spots.

9) Hoe ga ik om met loopbaanbudget uren?

Werknemers hebben op grond van de Cao TD recht op een loopbaanbudget van 24 uur per jaar bij een volledig dienstverband; deze mogen worden opgespaard tot maximaal 192 uur oftewel 24 dagen à 8 uur. Werkgever en werknemer maken afspraken over de invulling van deze uren en de planning in de agenda.

In een situatie waarin door overmacht werkzaamheden tijdelijk wegvallen, kan de werkgever de werknemers niet verplichten om zijn (opgespaarde) loopbaanuren op te nemen. Wel kan je als werkgever hierover in gesprek gaan met (individuele) werknemers. Als een werknemer bijvoorbeeld al plannen had voor het volgen van een (online) cursus of training waarmee gestart zou kunnen worden in de vrijvallende periode, kunnen daar afspraken over worden gemaakt.

10) Mag ik ontbindende voorwaarden opnemen in contracten met werknemers en met zzp'ers?

Ten aanzien van werknemers zijn er nauwelijks mogelijkheden om ontbindende voorwaarden in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Volgens het arbeidsrecht komt de beschikbaarheid en de financiering van werk voor de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Voor zzp'ers ligt dit anders: in een opdrachtovereenkomst kun je wel ontbindende voorwaarden opnemen. Als je nu contractuele afspraken wil maken voor projecten in de (nabije) toekomst, dan valt het gezien de onzekerheid van dit moment aan te raden om in opdrachtovereenkomst een ontbindende voorwaarde op te nemen. Hierin kun je opnemen dat wanneer het project niet door kan gaan als gevolg van overmacht (zoals overheidsmaatregelen in verband met het coronavirus), de opdracht komt te vervallen en er geen kosten bij de opdrachtgever gefactureerd kunnen worden.

11) Kan ik uitstel krijgen voor het betalen van pensioenpremies?

Het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) biedt, binnen de wettelijke mogelijkheden, een aantal mogelijkheden voor het treffen van een betalingsregeling. Dat betekent dat PFZW:

- een betalingsregeling kan treffen wanneer een werkgever acute geldproblemen heeft;
- de betalingen voor het afdragen van de pensioenpremies kan uitstellen;
- een minder strikt incassobeleid kan voeren bij het innen van de premies.

Zie voor meer informatie [betalingsregeling-pensioenpremie](#).

Bedrijfsvoering

1) Moet ik een bedrijfscontinuïteitsplan hebben?

Voor grote organisaties kan een bedrijfscontinuïteitsplan noodzakelijk zijn. Meer informatie over hoe dit ingericht kan worden vind je op de website van de [VNO-NCW](#).

2) Hoe wordt omgegaan met de prestatieafspraken/verantwoording naar subsidiegevers?

Houd goed bij wat er op de rol stond en wat je hebt moeten cancelen. Ook producties die komen te vervallen of vertraging oplopen als gevolg van het stilleggen van repetities tellen hierin mee. Het ministerie van OCW heeft aangegeven coulant om te gaan met de prestatie-eisen. Bij de vaststelling van de subsidie voor de basisinfrastructuur 2017-2020 zal de subsidie niet gekort worden als voorgenomen prestaties niet worden gehaald vanwege COVID-19. Gemeenten hebben de minister laten weten deze maatregel te volgen.

3) Wat doe ik nu met het indienen van mijn jaarrekening en jaarverslag over 2019 bij FPK /OCW?

Alle instellingen die een aanvraag hebben ingediend voor de basisinfrastructuur in de periode 2021-2024 worden vrijgesteld om in het kader van hun aanvraag de jaarcijfers 2019 na te zenden. Het ministerie en het Fonds Podiumkunsten hebben de deadline voor indiening van de jaarverantwoordingsstukken over 2019 verzet naar 1 juni 2020. Wanneer de jaarverantwoording om goede redenen later dan 1 juni wordt ingediend, verbindt de minister daar geen consequenties aan. Dit geldt voor instellingen die in de periode 2017-2020 meerjarige subsidie ontvangen.

4) Hoe gaan OCW en de Raad voor Cultuur om met jaarrekening en jaarverslag over 2019 bij de beoordeling van aanvragen voor 2021-2024?

Met het oog op een gelijk speelveld tussen de aanvragers zal de Raad voor Cultuur geen jaarrekeningen 2019 ter beoordeling voorgelegd krijgen. De Raad voor Cultuur gaat bij de beoordeling van de aanvragen uit van de gegevens zoals die zijn ingediend vóór de maatregelen als gevolg van COVID-19. Pas na het advies op 4 juni a.s. wordt gekeken naar de gevolgen hiervan. Ook de rijks' cultuurfondsen beoordelen op deze manier de aanvragen voor meerjarige subsidies voor de periode 2021-2024.

Instellingen die menen dat zij door deze maatregel worden benadeeld, kunnen dit in de zienswijze-fase, dus na 4 juni, als de minister hen in de gelegenheid stelt op het advies van de raad te reageren, kenbaar maken. Die reactie wordt meegenomen in de besluitvorming.

5) Wat is de richtlijn in de verdeling van inkomstenderving met podia/festivals?

Wat de noodgedwongen afgelasting van voorstellingen en tournees betekent voor de (financiële) aansprakelijkheid van gezelschap en podium hangt af van wat hierover in de tussen hen geldende bespelingsovereenkomst is afgesproken. Deze bespelingsovereenkomst is ook bepalend voor wat er nog meer onder overmacht valt. Podia en producenten zijn met elkaar in overleg over met een landelijke richtlijn. Zodra deze tot stand is gekomen, zullen wij de richtlijn voor leden op Spots en voor anderen op onze site publiceren.

6) Wat te doen met lopende of komende repetities?

Ons advies is om de repetities stil te leggen. Dit in het licht van de geldende landelijke maatregelen, die gericht zijn op het verkleinen van besmettingsrisico om daardoor de druk op de ziekenhuizen te verlagen. Zeker repetities met dansers en acteurs zijn zeer fysieke werkzaamheden, waarbij de adviezen de RIVM (geen fysiek contact en tenminste anderhalve meter afstand) onvoldoende kunnen worden nagekomen.

7) Internationale tournees

Het annuleren van buitenlandse tournees die voor de komende periode stonden gepland is onontkoombaar geworden. De meeste landen hebben het luchtruim gesloten voor landen waar het virus actief is, en daar valt Nederland ook onder. Het ministerie van Buitenlandse Zaken geeft op de eigen site actuele informatie: <https://www.nederlandwereldwijd.nl/reizen/reisadviezen>. Daarnaast annuleren veel vliegmaatschappijen hun vluchten.

8) Kom ik in aanmerking voor de Tegemoetkoming Ondernemers Getroffen Sectoren (TOGS)

De **TOGS** is een eenmalige tegemoetkoming van €4.000 voor ondernemingen (tot maximaal 250 medewerkers) om hun vaste lasten te kunnen betalen. Het lijkt erop dat de culturele sector ook van deze regeling gebruik kan maken, maar dat niet met 100% zekerheid te zeggen.

Bestuur/Raad van Toezicht

Welke informatie deel ik met mijn bestuur/RvT?

Zorg ervoor dat het bestuur/de RvT voortdurend geïnformeerd wordt over de stappen die je als zakelijk leider of als directie neemt. Zorg voor goede afstemming én rugdekking. Denk hierbij aan:

- Risicomanagement, hoe ga je om met verliesposten en hoe hou je de (kern van de) organisatie draaiende?
- Veiligheid van medewerkers, welke stappen neem je om dit zoveel mogelijk te borgen?
- Contractuele afspraken met (tijdelijke) medewerkers en zzp'ers, welke lijn volg je als organisatie?
- Is het bedrijfscontinuïteitsplan akkoord?