

Q&A CORONAVIRUS VOOR DE PODIUMKUNSTEN

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 landelijke richtlijnen, adviezen van (externe) experts of zijn gebaseerd op een gezamenlijke visie van partijen in de sector. Dit document wordt voortdurende 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 het noodfonds?

Op 17 maart heeft het kabinet aangekondigd dat de werktijdverkorting per direct wordt vervangen door het Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW). Deze nieuwe regeling voorziet in een looncompensatie van 90%, in plaats van de 75% volgens de werktijdverkorting. Het NOW geldt met terugwerkende kracht vanaf 1 maart 2020.

Het NOW is niet alleen bedoeld voor reguliere werknemers in loondienst, maar in beginsel ook voor medewerkers met nulurencontracten, oproepcontracten en uitzendkrachten. Ook zal waarschijnlijk iets gedaan worden aan compensatie van de hoge WW-premie voor flexcontracten. De overheid heeft aangekondigd dat de nieuwe regeling over twee weken is uitgewerkt. Wie al een aanvraag voor werktijdverkorting heeft ingediend: deze blijft gelden en wordt meegenomen in het nieuwe systeem. Je hoeft geen haast te maken met een NOW-aanvraag, want voor gebruikmaking hiervan geldt een terugwerkende kracht tot 1 maart 2020.

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

Op 17 maart heeft het kabinet aangekondigd dat er een tijdelijke regeling komt voor de ondersteuning van zzp'ers. Deze voorziet gedurende 3 maanden in een inkomensgarantie op het sociaal minimum niveau. Daarna zal bezien worden wat verder nodig is. Voor gebruikmaking van de regeling zullen soepele criteria gelden en snelle procedures. Voorschotten zijn mogelijk.

Zzp'ers worden in normaliter alleen betaald voor werkzaamheden die zij daadwerkelijk hebben verricht. Zij hebben niet, zoals werknemers, recht op loondoorbetaling als werkzaamheden uitvallen. Veel zzp'ers verkeren op dit moment daarom in grote onzekerheid over hun inkomsten.

Omdat er zoveel zzp'ers in onze sector werken die hetzelfde werk doen als medewerkers in loondienst, bepleiten wij ernaar te streven om ook hen zoveel mogelijk door te betalen. Maar alleen als de organisatie daartoe in staat is en als dit in de gegeven situatie een wijze keus is. Als je hierdoor bijvoorbeeld in liquiditeitsproblemen zou komen, kun je de zzp'ers beter een beroep op de bijzondere bijstand laten doen. Zorg in elk geval voor heldere communicatie richting de zelfstandigen en informeer hen over de situatie en de verwachtingen.

3) 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 gedeelde inkomsten of dat het gaat om een vergoeding voor het beschikbaar houden van data en het treffen van voorbereidingen (thuis repeteren).

4) Hoe ga ik om met overuren en opnemen van verlof?

In een situatie waarin door overmacht – in dit geval het coronavirus – werkzaamheden tijdelijk wegvallen, kan een werkgever zijn werknemers toch niet verplichten om vakantie of verlof op te nemen. Dit zelfde geldt voor het opnemen van overuren.

Maar je kunt als werkgever hierover wel in overleg gaan met je OR/PVT of met (individuele) werknemers en uitleggen hoe zij door het opnemen van verlof en/of overuren een bijdrage kunnen leveren aan het beperken van de – door een calamiteit veroorzaakte - schade die het gezelschap bedreigt. Uitgebreide en heldere communicatie over de noodsituatie die voor het gezelschap is ontstaan, is dan heel belangrijk. Door goede uitleg kan worden gestimuleerd dat werknemers het verzoek opvatten als een redelijk beroep dat op hen wordt gedaan.

5) 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 – hetzij als bijscholing in hun bestaande functie, hetzij in het kader van hun persoonlijke duurzame inzetbaarheid - die mogelijk al op de wensenlijst stond maar waar de tijd voor ontbrak.

6) 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 – in dit geval het coronavirus – 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.

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

Voor werknemers geldt dat je geen ontbindende voorwaarden in de arbeidsovereenkomst mag opnemen. Volgens het arbeidsrecht komt de beschikbaarheid van werk volledig voor de verantwoordelijkheid en rekening van de werkgever.

Voor zzp'ers ligt dit anders: in een opdrachtovereenkomst ben je vrij om op te nemen wat je wilt. Uitgangspunt is bovendien dat er alleen betaald wordt voor uitgevoerde werkzaamheden. Maar als je nu al contractuele afspraken wil maken voor projecten in de nabije toekomst, bijvoorbeeld in de zomer, valt het gezien de onzekerheid van dit moment aan te raden om in opdrachtovereenkomsten een ontbindende voorwaarde op te nemen, 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 brengen.

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](https://www.vno-ncw.nl).

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. Hoe dit concreet zijn beslag krijgt is op dit moment nog niet bekend. Ook is nu nog niet bekend hoe het Fonds Podiumkunsten en de lokale overheden / private fondsen hiermee omgaan.

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

We krijgen vragen over het indienen van de jaarrekening/jaarverslag, of daar uitstel voor komt. Zodra hier duidelijkheid over is zal het FPK dit zelf direct rechtstreeks met jullie communiceren. Echter, ook al mocht er een mogelijkheid tot uitstel komen dan vraagt het fonds om waar mogelijk wél tijdig in te dienen, omdat de jaarverslagen nodig zijn voor de beoordeling van de aanvragen '21-'24. Men wil zoveel mogelijk voorkomen dat ook dat proces vertraging oploopt.

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

Doordat de overheid tot annulering van alle evenementen met meer dan 100 personen heeft besloten, is er sprake van overmacht. Als regel geldt dan dat gecontracteerde medewerkers moeten worden doorbetaald. Wat deze afgelasting 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. De kans dat de uitbraak van een besmettelijk virus hierin genoemd wordt is klein.

Podia en producenten hebben de intentie uitgesproken om met een landelijke richtlijn te komen. Daartoe wordt een commissie ingesteld van vertegenwoordigers van VSCD, VVTP, NAPK, VvNO, festivals en Vlakke Vloeren. Zij beraden zich op donderdag 19 maart over de kwestie onder leiding van een onafhankelijke voorzitter.

5) Wat te doen met lopende of komende repetities?

Ons advies is om de repetities stil te leggen. Dit in het licht van de nu 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 een meter afstand) onvoldoende kunnen worden nagekomen.

6) Internationale tournees

Het cancelen van buitenlandse tournees is intussen onontkoombaar. Veel 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.

Bestuur/Raad van Toezicht

1) Welke informatie deel ik met mijn bestuur / RvT?

Zorg ervoor dat het bestuur / de RvT voortdurend geïnformeerd wordt over de stappen die je 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?