

CAO voor het Bioscoopbedrijf

Akkoord 1 januari 2014 tot 1 juli 2016

Partijen komen als volgt overeen

1. Duur

Met ingang van 1 januari 2014 wordt een nieuwe CAO voor het bioscoopbedrijf vastgesteld. Deze heeft een looptijd van 1 januari 2014 tot 1 juli 2016.

2. Werkingsfeer

Uitsluitingen worden, in lijn met de CAO-2011, toegepast voor werknemers met een zg. "basisloon boven loongrens". De uitsluitingen worden in de doorlopende CAO (tekst) voor het Bioscoopbedrijf (: CAO-tekst) opgenomen.

3. Loonschalen en (loons)verhogingen

De loonschalen (: salaristabel bioscooppersoneel) worden per 1 oktober 2014 verhoogd met 4%; per 1 januari 2015 met 1½ % en per 1 januari 2016 met 1½ %.

De loonschalen – en daarin verwerkte tussentijdse loonsverhogingen – zijn van toepassing op tijdelijke contractanten en werknemers met een vast contract.

Uitgezonderd zijn alle werknemers van 22 jaar en jonger in de schalen 1 en 2 (zij ontvangen het minimum jeugdloon).

De CAO-bepalingen 2011 ten aanzien van de schalen 7 en 8 blijven in stand.

4. Toeslagen en buffet

Verduidelijking:

Ter verduidelijking van de CAO bepaling 2011: buffet-en overwerktoeslag worden berekend per loon/betaalperiode.

Buffet:

Zolang bioscopen bestaan is er sprake geweest van het traditionele buffet. Vanuit dat perspectief kan onder buffet mede worden verstaan de plaats/gelegenheid waar bioscoopbezoekers een kleine versnapering of (alcoholisch) drankje kunnen nuttigen cq. de plaats/gelegenheid van waaruit de versnapering of drankje, door de bioscoop of filmtheater, aan de bioscoopbezoeker wordt aangeboden. De huidige buffetregeling blijft in tact met de aanvulling dat, bij de definitie van 'buffet' in de CAO-tekst, wordt opgenomen dat een buffet nadrukkelijk niet de plaats of de gelegenheid is, in of bij de bioscoop, als ware het een (volledige) horeca-activiteit.

5. De aard van de werkzaamheden; functies; functie-en loonebouw

De aard van werkzaamheden en ketenbepaling:

De ketenregeling voor opeenvolging van tijdelijke contracten, zoals geformuleerd in de CAO voor het Bioscoopbedrijf 2011, blijft in stand. Flexibele arbeid, zo erkennen partijen, is passend bij de aard en het soort van de werkzaamheden van het Bioscoopbedrijf.

Aantal uren in een contract:

Het aantal uren in een contract komen in beginsel overeen met het aantal te werken uren (gemiddeld per week). Ook daarbij geldt het uitgangspunt van de flexibiliteit: werkzaamheden moeten voorhanden zijn en de werknemer is bereid om, in goed overleg, de werkzaamheden op verschillende dagen/tijdstippen te vervullen.

Volledige dienst:

De normale arbeidstijd voor werknemers in volledige dienst bedraagt 36 uren, of meer per week zoals ook blijkt uit de arbeidsovereenkomst.

Filmopérateur:

De functie van filmopérateur bestaat niet meer. Daarom zal deze functie uit de CAO-tekst worden gehaald. Slechts in die gevallen dat theaters nog draaien op 35mm is er sprake van werkzaamheden die uitgevoerd kunnen worden door een 'filmopérateur'.

6. Arbeidstijdenwetgeving

Uitgangspunt, met deze CAO, is dat voor werknemers in het bioscoopbedrijf de wettelijke bepalingen van arbeid-en rusttijden gelden.

Gelet op de aard van het bioscoopbedrijf zal werknemer zich ook op zaterdag en zondag beschikbaar stellen voor arbeid. En als werkzaamheden niet uitgesteld kunnen worden mag er langer worden doorgewerkt indien langer werken niet is te voorkomen waarbij het uitgangspunt is dat werknemer in dat geval 1 keer per 2 weken maximaal 14 uur per dag mag werken.

De CAO-bepaling 2011 voor de werknemer van 55 jaar en ouder blijft in tact: slechts met zijn/haar instemming kan hij/zij nachtarbeid en overwerk verrichten, waaronder nachtvoorstellingen.

7. Verlof; all-in verloning

All-in verloning kan wenselijk zijn. Daarover zal het volgende in de CAO-tekst worden opgenomen:

-Het is mogelijk om bovenwettelijke vakantiedagen, die worden opgebouwd tijdens het dienstverband, af te kopen. De voorwaarde is dat dit in de arbeidsvoorwaarden wordt overeengekomen;

-In afwijking van bovenstaande en/of (*nieuwe artikelnummers / CAO-tekst / redactioneel*) kunnen werkgever en werknemer overeen komen dat vakantiedagen (de wettelijke en bovenwettelijke vakantieaanspraken bij elkaar opgeteld) en de vakantietoeslag tegelijkertijd met het uurloon worden uitbetaald, mits de vakantiedagen en -toeslag correct en als afzonderlijke posten op de loonstrook worden vermeld. Het voorgaande laat de mogelijkheid open, dat de werknemer vakantiedagen- / of uren (vrije tijd) als zijnde onbetaald verlof kan opnemen, voor zover deze ook zijn opgebouwd. De uitbetaling daarvan heeft dan al plaatsgevonden.

Voor all-in verloning gelden de volgende randvoorwaarden:

-op bioscoopbedrijf/niveau wordt bepaald of all-in verloning wel of niet plaatsvindt;
-voor een werknemer met een contract van vijftien uren of minder per week kan all-in verloning worden toegepast.

8. Loondoorbetaling bij ziekte; kort ziekteverzuim; arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling bij ziekte:

De CAO bepaling 2011 (100%; 70%; inzet) komt te vervallen. De nieuwe CAO-tekst komt te luiden;

bij ziekte ontvangt werknemer in de eerste 26-weeken van het eerste jaar: 100%; in de weken 27-52: 90% en in het tweede jaar 80% van het laatst verdienende contract/salaris.

Frequent ziekteverzuim:

Partijen willen frequent kortdurend ziekteverzuim verminderen en bij voorkeur voorkomen. Dit in het belang van de werknemer, de collega's en een 'gezonde' bedrijfsvoering.

Een maatregel hiertoe is de huidige ziekteverzuimbepaling te versoberen: vanaf de derde melding van verzuim (in een periode van 12 maanden) wordt de ingeroosterde dienst op de dag van ziekmelding ingehouden op het loon.

Uitgesloten van deze maatregel van ziekteverzuim zijn werknemers met een chronische aandoening die middels een doktersverklaring wordt onderbouwd.

De nieuwe verzuimmaatregel wordt geëvalueerd.

Arbeidsongeschiktheid:

De CAO-2011 bepaling, artikel 23 lid 3;4, zal worden vervangen door een nieuw lid:

Verhaal

Wanneer een werkgever een derde partij aansprakelijk kan stellen voor verzuimkosten van een werknemer (art. 6:107a lid 2 Burgerlijk Wetboek), zal – indien de werknemer dit wenst – de werkgever eventuele verhaalsrechten die de werknemer heeft tegelijk met zijn eigen vordering geldend maken.

De CAO-2011 bepaling, artikel 23 lid 5 wordt aangepast met het volgende:

Verwijtbaarheid werknemer

Er bestaat geen aanspraak op doorbetaling van het inkomen, indien de ziekte, het ongeval of het gebrek, ten gevolge waarvan de werknemer verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is te wijten aan opzet, dan wel het gevolg is van een lichaamsgebrek, waarover hij de werkgever bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven.

Er bestaat evenmin aanspraak op inkomen, voor elke dag waarvoor de in lid 2 van dit artikel bedoelde uitkeringen worden ingehouden wegens overtreding van de controle voorschriften.

9. Leeftijdsdiscriminatie; langer doorwerken

Aan de CAO-bepaling 2011, artikel 14 lid 1, zal 'leeftijd' worden toegevoegd.

Uitgangspunt is dat een dienstverband, bij het bereiken van de aow-gerechtigde leeftijd, wordt beëindigd. Mochten werkgever en werknemer na beëindiging er gezamenlijk toe besluiten een nieuw dienstverband aan te gaan dan blijft de CAO van toepassing.

10. Vakantierechten

In lijn met nieuwe wetgeving, mede rekenschap gevende van de CAO-bepalingen 2011, zal de huidige CAO-tekst (artikel 21 lid 4,5) worden aangepast. De nieuwe tekst wordt:

- a. Iedere werknemer heeft, naar rato van zijn dienstverband, vakantie-uren/dagen.
- b. Bij ziekte vervalt het recht op opbouw van vakantie-uren/dagen niet.
- c. Niet opgenomen vakantie-uren/dagen verjaren vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraken zijn ontstaan.
- d. In afwijking van c. staat het werkgever en werknemer vrij om de wettelijke bepalingen in deze te volgen, onder voorwaarde dat dit, in de arbeidsvoorwaarden, wordt overeengekomen.

Artikel 21 lid 7; de eerste twee vol zinnen van de CAO-bepalingen 2011 komen te vervallen.

11. Ter raadpleging en informatie

Aangesloten leden zullen, door de eigen organisatie, tijdig en volledig geïnformeerd over de ins en outs van de nieuwe CAO (: tekst).

NVB-leden worden via de eigen Nieuwsbrief geïnformeerd over de (aanpassing van) wetgeving bij ziekte; vakantie(uren); arbeidstijdenwetgeving; wet werk en zekerheid etc.

12. Besprekingen

Partijen spreken met elkaar af het overleg te starten in april 2016 over gewenste wijzigingen van de CAO voor het Bioscoopbedrijf. Daarnaast zullen partijen geregeld, en minstens 1 maal per kwartaal, bijeenkomen ter bespreking van o.a. de aanpassing op het functie-en loongebouw; de toeslagen (buffet; overwerk; nacht) en oudere-werknemersregelingen.

13. Toekomstvisie

Buffet en toeslagen:

In de periode na vaststelling van deze CAO zal er gestudeerd worden op de huidige buffetregeling en toeslagenbeleid. Via een eigen branchestudie zal inzichtelijk gemaakt worden wat de financiële gevolgen zijn van de diverse toeslagen in het bioscoopbedrijf voor zowel de medewerkers als werkgevers. Vandaaruit zal er een discussie gestart moeten worden over aanpassingen op de toeslagen (nacht; overwerk; buffet), aanpassingen die hun beslag moeten kennen voor de CAO na 1 juli 2016.

Functie-en loongebouw:

Meer dan 80% van alle functies in het bioscoopbedrijf zijn 'bioscoopgebonden functies' (van de jongste servicemedewerker tot de theatermanager). Voor deze groep van medewerkers wordt het wenselijk gevonden een nieuw functie-en loongebouw uit te werken die ingevoerd zou moeten worden ná 1 juli 2016. Tussen 2014-1 juli 2016 zullen partijen een nieuw functie-en loongebouw uitwerken. Een nieuw functie-en loongebouw dient te voldoen aan de volgende voorwaarden:

- een kostenneutraal loongebouw, o.a. met handhaving dat jongeren tot 23 jaar onder het wettelijk minimumloon vallen;
- heldere en korte functiebeschrijvingen;
- bioscoop/loontabellen gebonden.

D.w.z.: kantoorfuncties (marketing, sales etc.) zijn uitgesloten van het functie-en loongebouw.

Oudere werknemers:

Er doet zich een maatschappelijke beweging voor waarbij werknemers langer zullen moeten doorwerken. Tegen die achtergrond zullen partijen de huidige '55+-en 60+' regelingen tegen het licht houden en bezien. Doelstelling is dat op termijn, en passend in de tijdsgeest, de regelingen worden aangepast.

14. Tenslotte

De ondertekenaars van deze CAO zullen zich onthouden van persuitingen en/of lobby activiteiten over onderwerpen die schadelijk zijn voor specifiek de bioscopen en filmtheaters die onder deze CAO vallen en daarmee voor hun werknemers. Dit geldt voor de volgende onderwerpen: downloadverbod of handhaving daarvan, de financiering van Nederlandse films en de bijdrage daarin door de bioscopen/filmtheaters alsmede de discussie rond 'windows'.

Partijen zijn er zich van bewust dat een schending van deze afspraak eventuele CAO – onderhandelingen (: overeenkomsten), in de toekomst, in gevaar kunnen brengen.

Amsterdam, d.d. 6 oktober 2014

De betrokken CAO-partijen:

NVB

Ph.A. Wolff _____

AVV

M. Pikaart _____