

CAO UITVAARTBRANCHE 2022-2024

Eindbod werkgevers d.d. 20 januari 2022

INLEIDING

Branchevereniging Gecertificeerde Nederlandse Uitvaartondernemingen, NARDUS en Werkgeversvereniging Nederlandse Crematoria hebben op 20 januari 2022 een eindbod gedaan voor een nieuwe cao voor de Uitvaartbranche.

AFSPRAKEN OP TE NEMEN IN DE CAO

1. Een looptijd van twee jaar: de cao zal gelden van 1 maart 2022 tot 1 maart 2024.
2. De salarisschalen en de feitelijk betaalde salarissen worden gedurende de looptijd van de CAO met 5,50% structureel verhoogd, en wel als volgt:
 - 2,75% per 1 maart 2022 (mits de achterbannen van de vakbonden uiterlijk 25 februari 2022 hun goedkeuring hebben gegeven - anders schuift de datum 1 maand op);
 - 2,75% per 1 maart 2023;
 - De onderste van de schalen 1 t/m 3B worden geschrappt (1 trede per schaal).
3. Partijen hebben het overzicht met zware beroepen vastgesteld conform het overzicht van de sectoranalyse d.d. mei 2021 (overzicht is bijgevoegd).
4. Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)
Met ingang van 1 juni 2022 bestaat voor werknemers die een zwaar beroep minstens 5 jaar hebben uitgeoefend de mogelijkheid om 6 maanden eerder dan de AOW-datum vervroegd uit te treden. Met ingang van 1 januari 2023 kunnen werknemers uit deze doelgroep 12 maanden eerder dan de AOW-datum vervroegd uittreden.

De hoogte van de RVU-uitkering is afgeleid van de AOW-uitkering. Het is niet exact gelijk aan het AOW-bedrag, maar afgeleid van de netto AOW-uitkering.

Het bedrag voor 2022 is € 1.874,- bruto per maand. Er wordt geen vakantiebijslag over betaald. Voor parttimers zal de uitkering een fulltime uitkering zijn, maar de duur van de uitkering wordt ingekort naar rato van het deeltijdpercentage. Voorbeeld: de parttimer met een deeltijdpercentage van 50% kan niet 6 maar 3 maanden voor de AOW-leeftijd gebruik maken van de regeling en krijgt dan de volledige (fulltime) uitkering.

Kleine werkgevers (tot 10 werknemers) die hierdoor in financiële zin onevenredig hard worden getroffen kunnen hiervoor een financiële tegemoetkoming aanvragen bij het cao-Fonds.

In het redactieberaad zal een compact reglement worden vastgesteld.

5. Duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling

Werkgevers faciliteren hun werknemers met een opleidingsaanbod, zowel

- met het oog op vakbekwaamheid in de huidige functie als
- uit oogpunt van verdere persoonlijke en zakelijk relevante ontwikkeling binnen de gewenste cultuur en organisatie-ontwikkelingen als
- in het licht van duurzame inzetbaarheid.

Dat opleidingsaanbod wordt

- actief aangeboden vanuit de werkgever en/of
- gefaciliteerd op verzoek van de werknemer.

De werkgever besteedt minimaal 1% van de loonsom (SV loon) aan scholing voor werknemers en bespreekt het opleidingsbeleid en de in dit kader ondernomen concrete activiteiten jaarlijks met de OR / PVT / personeelsvertegenwoordiging.

De tekst van het volledig vernieuwde hoofdstuk 5 is bijgevoegd.

6. MDIEU: partijen hebben kaders afgesproken over het activiteitenplan MDIEU en het aanvragen van extra financiering, waarbinnen het bestuur van de Stichting CAO Fonds Uitvaartbranche kan handelen. Aan het bestuur van Fonds is bovendien verzocht om bij de MDIEU-subsidieaanvraag de RVU te betrekken.

De afgesproken tekst is bijgevoegd.

7. Minuren: ter verduidelijking van wat rechtens juist is wordt in de cao de volgende definitie (met toelichting) van minuren opgenomen: *Minuren ontstaan als een werknemer minder heeft gewerkt dan het aantal overeengekomen uren. De in enige maand ontstane minuren worden in de daaropvolgende maand(en) gesaldeerd met de meeruren. Als er na 26 weken minder uren zijn gewerkt dan het aantal overeengekomen uren (1040 uur bij fulltime werken en bij parttimer naar rato), dan komen deze uren voor rekening van de werkgever (ze worden dus kwijtgescholden) tenzij met schriftelijke bewijzen kan worden aangetoond dat het ontstaan van de minuren aan de werknemer is te wijten. In het laatste geval worden ze in mindering gebracht op het verlofsaldo.*

8. Aanvullend geboorte- en adoptieverlof: partners krijgen de mogelijkheid om 5 weken extra geboorte-/adoptieverlof (WIEG) op te nemen, waarbij de werkgever in die periode de uitkering van het UWV aanvult tot 100 procent van het salaris.

9. Thuiswerkregeling: in de cao wordt een thuiswerkregeling waarin de nodige regels m.b.t. doelgroep, faciliteiten en vergoedingen zijn opgenomen.

De volledige tekst is bijgevoegd.

10. Fiscale uitruil salaris <> reiskosten: gegeven de fiscale mogelijkheden bieden werkgevers een zogeheten uitruilmogelijkheid tussen salaris en reiskostenvergoeding waarmee een fiscaal voordeel voor de werknemer kan worden gerealiseerd. Hieraan kunnen slechts rechten worden ontleend zolang de fiscale faciliteit door de overheid geboden wordt en de administratieve last daarvan voor de werkgever niet zwaarder wordt dan die nu is.

Dit is uitsluitend mogelijk voor werknemers die nog fiscale ruimte in de reiskostenregeling woon-werkverkeer hebben en een hiertoe strekkend verzoek indienen.

Die ruimte is er als een werknemer:

- geen reiskostenvergoeding krijgt als gevolg van de drempel (tot 10 km enkele reis);
- de maximale reiskostenvergoeding krijgt maar een reisafstand heeft die langer is dan het maximum (23 km enkele reis).

Het is fiscaal toegestaan om een deel van het bruto maandsalaris uit te ruilen tegen een hogere reiskostenvergoeding, mits binnen de fiscale grens voor reiskosten.

Als aan alle voorwaarden wordt voldaan krijgt de werknemer vervolgens een lager maandsalaris (belast), een hogere reiskostenvergoeding (onbelast) en per saldo een hoger netto inkomen.

11. Arbeidstijdenkader: het arbeidstijdenkader crematoria en uitvaartcentra wordt gelijkgesteld. Het dagvenster voor crematoria-werkzaamheden komt daarmee te vervallen. Hiermee komen voor deze werknemers derhalve de toeslagen binnendienst te vervallen. Bestaande werknemers wordt hiervoor een (volledige) tegemoetkoming verstrekt op basis van hetgeen de afgelopen drie jaren aan toeslagen buiten dagvenster is betaald (de inmiddels niet meer bestaande zaterdagtoeslag blijft daarbij uiteraard buiten beschouwing). De ingangsdatum is 1 juni 2022.

Ter toelichting:

- We zien in toenemende mate dat crematoria ook in de avonden en op zondagen operationeel zijn.
- Het is de klantvraag die bepaalt op welke momenten een crematorium operationeel is.
- Bovendien ontstaat steeds vaker er een samenloop van crematoria en uitvaartcentra, waarbij werknemers werkzaamheden verrichten binnen beide locaties.
- Medewerkers crematoria kunnen op dit moment ook al buiten het dagvenster worden ingezet; dat is altijd zo geweest en dat gebeurt dus uiteraard ook al.
- De inzet buiten dagvenster wordt niet meer of minder door het laten vervallen van het dagvenster en de bijbehorende toeslagen (want de inzet wordt feitelijk bepaald door de klantvraag).
- Voor werken op zondag worden uiteraard de wettelijke regels gehanteerd, dat blijft zo: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werktijden/vraag-en-antwoord/ben-ik-verplicht-om-op-zondag-te-werken>
- Feitelijk gaat het hier dus alleen om het laten vervallen van de betreffende toeslagen, die dan voor bestaande werknemers volledig worden gecompenseerd (net als eerder is gebeurd met de zaterdagtoeslag); met het vervallen van de vergoeding vervalt logischerwijs ook de term dagvenster.

12. Buitengewoon verlof

Als alternatief voor de huidige Buitengewoon verlofregeling wordt in de cao de volgende regeling opgenomen, waarbij invoering alleen toegestaan is met instemming van de OR of PVT, indien aanwezig.

- Alle huidige bepalingen m.b.t. buitengewoon verlof, met uitzondering van de bepalingen m.b.t. vakbondsactiviteiten en rouwverlof, komen te vervallen, waarbij het rouwverlof voor eerstegraads familieleden verruimd wordt.
- Verlof zal voortaan slechts verleend worden conform de wettelijke regelingen.
- Bovenwettelijke afspraken zijn mogelijk (bijvoorbeeld voor mantelzorg, vrijwilligerswerk e.d.) mits het onbetaald verlof betreft en er geen zwaarwichtige bedrijfsbelangen zijn die zich hiertegen verzetten.
- Er zal in de cao expliciet aandacht worden besteed aan prioritering bij toekenning verlof (vrij voor een huwelijk is belangrijker dan vrij voor een popfestival).

Bij toepassing van de nieuwe regeling ten aanzien van bijzonder verlof wordt ter compensatie het verlofsaldo met 2,5 dagen per jaar verhoogd.

13. Individueel Keuze Budget (IKB): in de cao wordt de mogelijkheid opgenomen om medewerkers een Individueel Keuze Budget (IKB) toe te kennen, waarbij de werknemer een aantal arbeidsvoorwaarden als bron geheel of gedeeltelijk kan inruilen voor andere arbeidsvoorwaarden als doel. Invoering is niet verplicht en geschiedt altijd in overleg met OR/PVT indien aanwezig.
14. Pensioengevend salaris: de definitie van pensioengevend salaris wordt aangescherpt, zodat duidelijk is dat het maximum het maximum van cao-schaal 9 is inclusief de mogelijke extra trede.
15. Overgangsmaatregel salarisschalen crematoria: ter verduidelijking van de afspraak uit 2014 wordt het betreffende artikel zodanig redactioneel aangepast dat het volledig duidelijk wordt dat het salaris 'hard mag worden bevroren' indien het salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe (2014) van toepassing zijnde schaal van de cao uitvaartbranche:
De werknemer die in dienst was op 30 september 2014 en op wie eerder de CAO Crematoria van toepassing was en die sindsdien zonder onderbreking een functie uitoefent die voorheen onder de cao Uitvaartverzorging viel, behoudt zijn perspectief op het maximaal te behalen salaris zoals opgenomen in de functie- en salarisschaal bij de CAO Crematoria, waarbij deze salarissen (maar niet de schalen) met de structurele loonstijging van de CAO Uitvaartbranche worden verhoogd (tot dat hiervoor bedoelde maximaal te behalen salaris), inclusief de mogelijkheid tot de eenmalige uitkering vijf jaar na het bereiken van het maximum van de schaal (conform artikel 7A.3.d van de voormalige CAO Crematoria).

PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN BIJ DE CAO

1. Reparatie 3e WW/WGA-jaar: iedere werknemer die onder de cao Uitvaartbranche valt, betaalt sinds 1 juni 2019 een premie aan de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW). Die premie wordt ingehouden op het brutoloon. Komt de werknemer in de WW en vindt hij in de tijd dat hij de wettelijke WW krijgt geen nieuwe baan, dan vult SPAWW de uitkering aan tot de tijd die daar voorheen (tot de WWZ) voor stond. Voor de goede orde wordt de bestaande afspraak hierover (geldend voor een periode van vijf jaar) hier wederom opgenomen in de protocolaire afspraken.
2. WGA-premie: werkgevers zullen gedurende de looptijd van de cao het beleid van de afgelopen cao-periode op dit punt continueren: werkgevers die gebruik maakten van de verhaalsmogelijkheid mogen dat dus blijven doen en werkgevers die geen gebruik maken van de verhaalsmogelijkheid zullen dat gedurende de looptijd van deze cao wederom niet doen.
3. Banen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt: de bestaande afspraak voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt gecontinueerd. Dit houdt in extra banen voor mensen met een beperking: uitgangspunt blijft dat de uitvaartbranche actief bijdraagt aan het realiseren van de doelstellingen die hiervoor op landelijk niveau gelden hetgeen betekent dat er circa 10 garantiebannen per jaar (cumulatief) in de branche worden gerealiseerd. De voortgang wordt jaarlijks gevolgd en besproken.
4. De totale werkgeversbijdrage aan de vakbonden per kalenderjaar wordt verhoogd met 5,5% in 2022 en met 5,5% in 2023. De vakbonden factureren (één gezamenlijke factuur, gecoördineerd door één vakbond) aan BGNU, die het aan werkgeverskant coördineert.

5. Bijdrage aan cao Fonds Uitvaartbranche: de bijdragen worden aangepast. Werkgevers zullen zowel in 2022 als in 2023 een bijdrage van 0,2% van de bruto loonsom (SV loon) aan het cao Fonds Uitvaartbranche afdragen. Het zo verkregen budget (na aftrek van noodzakelijke beheerskosten) wordt besteed aan:
- het verzorgen van voorlichting over duurzame inzetbaarheid, en aan
 - het concreet subsidiëren van programma's en instrumenten ter bevordering van duurzame inzetbaarheid binnen de uitvaartbranche;
 - tegemoetkomingen aan kleine werkgevers (tot 10 werknemers) die onevenredig hard worden getroffen door de RVU regeling;
 - de kosten van het externe bureau dat werkgevers helpt bij het maken van adequate planningen / roosters binnen de grenzen van de ATC en cao.
6. Internationale solidariteit: werkgevers zijn ook gedurende de looptijd van deze cao-periode 2022-2024 bereid financieel bij te dragen aan een project in het kader van internationale solidariteit tot € 3.000,-. Gekozen is voor bestrijding van kinderarbeid (FNV).
7. Beschikbaarheidsdienst: de sinds de cao van 2018 geldende beperking van de beschikbaarheidsdienst tot maximaal 12 uur wordt met name bij avond- en nachtdiensten als een te grote beperking van beschikbaarheid ervaren. Dit geldt vooral voor de vervoersbedrijven. Partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao een studiegroep benoemen die de mogelijkheid gaat onderzoeken om bij avond- en nachtdiensten een beschikbaarheidsdienst (artikel 3.5.a. onder I.) maximaal 15 uur te laten bedragen in plaats van 12 uur. Het advies van de studiegroep zal kunnen leiden tot tussentijdse aanpassing van de cao 2022 e.v.
8. Werkdruk en werkstress: in de cao wordt onderstaande tekst opgenomen:
Werkdruk en werkstress verdienen in de uitvaarbranche de nodige aandacht.

Aandachtspunten voor werkgevers zijn met name:

- *Werkgevers zijn wettelijk verplicht om een beleid te voeren dat psychosociale arbeidsbelasting voorkomt of beperkt; hou daar dus expliciet rekening mee in de RI&E en het actieplan.*
- *Respecteer de cao normen ten aanzien van werktijden en beschikbaarheid.*
- *Bespreek regelmatig met de werknemers in welke mate zij werkdruk / werkstress ervaren en wat mogelijkheden ter verbetering / verlichting zijn; biedt in dat kader waar nodig ook coaching en/of trainingen om de weerbaarheid van werknemers te vergroten.*

Aandachtspunten voor werknemers zijn met name:

- *Bespreek het met je werkgever als je last hebt van werkdruk / werkstress en draag daarbij ook zelf mogelijkheden ter verbetering / verlichting aan; vraag in dat kader indien nodig ook naar coaching en/of trainingen om je weerbaarheid op dit punt te vergroten.*
- *Worden de cao normen ten aanzien van werktijden en beschikbaarheid niet in acht genomen en kom je daar niet uit met je leidinggevende: je kunt dat melden bij <https://www.inspectieszw.nl/melden>*

9. Naleving cao-afspraken.

In de cao wordt opgenomen dat werknemers in vrijheid (dus zonder sancties van de werkgever in welke zin dan ook) klachten over arbeidsomstandigheden, arbeidstijden e.d. kunnen melden bij:

<https://www.inspectieszw.nl/melden>.

Werkgevers die ondersteuning willen bij het maken van adequate plannings / roosters binnen de grenzen van de ATC en cao kunnen daarvoor via het cao Fonds en op kosten van het cao Fonds (tot een redelijke maximum) een beroep doen op een daarin gespecialiseerd bureau.

10. Veranderende wetgeving kan raken aan cao bepalingen. Mocht dat tijdens de looptijd van de cao het geval zijn dan zullen partijen met elkaar overleggen over de gevolgen daarvan en waar nodig tussentijdse nieuwe afspraken maken.
11. De thans geldende Arbo catalogi worden in het voorjaar van 2022 geïntegreerd tot één Arbo catalogus en daarbij tevens geactualiseerd in goed overleg tussen werkgevers en vakbonden.

Dit eindbod is door de werkgevers gedaan op 20 januari 2022 na online overleg via Teams.

BGNU NARDUS WVNC