

# Toelichting cao Uitvaartbranche 2022-2024

## 1. Arbeidsomstandigheden

### Welke regels bestaan er ten aanzien van arbeidsomstandigheden?

Dat zijn er echt heel veel!

Werkgevers zijn verplicht ervoor te zorgen dat hun werknemers veilig en gezond kunnen werken. Wat dit precies betekent, staat in de Arbowet, het Arbobesluit en de Arboregeling. Om deze wetten nauwkeurig na te leven moet iedere werkgever een arbobeleid voeren.

Voor meer informatie zie deze website: [Arbobeleid](#) | [Arbeidsomstandigheden](#) | [Rijksoverheid.nl](#)

In de cao staan diverse teksten over ARBO:

#### Arbeidsomstandigheden

*Werkgevers zijn gehouden de volgende onderwerpen nader uit te werken en te laten toetsen, dan wel gebruik te maken van de protocollen zoals op de website vermeld.*

- *verzuimprotocol*
- *protocol rouwverwerking*
- *protocol traumatische gebeurtenissen*

#### ARBO-catalogi

*Partijen hebben de ARBO-catalogi die binnen de branche van toepassing zijn gezamenlijk vastgesteld. Daarmee is het belang van goede arbeidsomstandigheden, mede met het oog op duurzame inzetbaarheid, benadrukt en vorm gegeven. De thans geldende ARBO catalogi worden in de zomer van 2022 geïntegreerd tot één ARBO catalogus en daarbij tevens geactualiseerd in goed overleg tussen werkgevers en vakbonden.*

#### 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>*

#### In de bijlage met arbeidsrechtelijke informatie

*Voor zowel werkgevers als voor werknemer is het goed om te weten welke verplichtingen de werkgever heeft op ARBO gebied. Kort samengevat zijn dit de belangrijkste:*

- *Zorgen voor goede arbeidsomstandigheden, waarbij o.a. de risico's zoveel mogelijk aan de bron moeten worden bestreden.*
- *Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E): een RI&E inventariseert de risico's in het bedrijf en geeft o.a. aan welke risico's ernstig zijn en direct aangepakt dienen te worden en welke risico's minder ernstig zijn.*
- *De maatregelen om de risico's aan te pakken staan in een plan van aanpak.*
- *Werknemers instructies geven hoe zij veilig en gezond kunnen werken, maar ook over bijvoorbeeld de bedrijfshulpverlening.*
- *Bedrijfsongevallen registreren en ernstige bedrijfsongevallen melden bij de Arbeidsinspectie.*
- *Gasten te beschermen tegen gevaren.*

- *Bij meer dan 25 werknemers in dienst: één of meerdere preventiemedewerkers aanwijzen.*
- *Contract met een arbodienst of een bedrijfsarts, onder andere voor de begeleiding van zieke werknemers.*
- *Bedrijfshulpverleners aanwijzen, voor onder andere het verlenen van EHBO en het alarmeren en evacueren van mensen bij een calamiteit.*
- *Preventief medisch onderzoek (PMO) organiseren.*

#### Bij thuiswerkregeling

*De werkgever moet zorgen voor een gezonde en veilige werkplek voor de werknemer en voor een inrichting van de werkplek die aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer is aangepast. Zie hiervoor: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/fit-en-vitaal-thuiswerken/wat-staat-er-in-de-wet-over-thuiswerken>*

*De werknemer geeft het tijdig aan wanneer hij/zij de werkdruk als te hoog ervaart of wanneer hij/zij fysieke klachten ontwikkelt als gevolg van het beeldschermwerk.*

Zie ook de in de cao beschreven tips voor de thuiswerkende werknemer.

#### In verband met duurzame inzetbaarheid

*Werkgevers worden gestimuleerd (maar niet verplicht) om de volgende faciliteiten aan te bieden aan hun werknemers:*

- *vitaliteitsprogramma;*
- *loopbaanscans;*
- *trainingen en/of workshops die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid;*
- *trainingen en/of workshops die bijdragen aan het beter leren omgaan met en bespreekbaar maken van werkdruk/werkstress;*
- *het met regelmaat betrekken van de werknemers bij het verbeteren van de werkprocessen ter vermindering van werkdruk/werkstress.*

#### Specifiek werkdruk en werkstress

*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 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>*

*De werkgevers en vakbonden erkennen dat werkdruk een belangrijk thema is dat aandacht behoeft in de branche. Het CAO Fonds UVB krijgt de opdracht om een werkgroep op te richten die in het voorjaar van 2023 van start zal gaan. In deze werkgroep worden (kader)leden van de vakbonden, uit meerdere disciplines, betrokken.*

*De werkgroep heeft als doel om te komen tot integrale oplossingen die enerzijds de werkdruk en werkbelasting van medewerkers kan verlagen en aan de andere kant rekening houdt met de gewenste flexibiliteit vanuit de werkgevers in de branche.*

*Vanuit het CAO Fonds wordt budget vrijgemaakt om dit verder te faciliteren. Er komt een representatief onderzoek naar werkdruk waarbij o.a. wordt meegenomen: het uitbreiden van de beschikbaarheidsdienst naar 15 uur (wens werkgever), de dagvensters en naleving cao.*

*Aanbevelingen vanuit de werkgroep zullen worden voorgelegd aan cao-partijen met als doel structurele afspraken te maken in de nieuwe cao met als beoogde ingangsdatum: 1 maart 2024.*

Tenslotte is ook in de opdracht aan het bestuur van het CAO Fonds m.b.t. het activiteitenplan MDIEU, RVU de nodige aandacht gevraagd voor arbeidsomstandigheden.

## 2. Arbeidsomvang

### **Wat is de normale arbeidsomvang?**

De normale arbeidsomvang bedraagt *gemiddeld* over een periode van 26 weken 40 uur per week, oftewel 1040 uur. Voor parttimers geldt dit naar rato.

Per dag bedraagt de normale arbeidstijd ten hoogste 10 uur per dag.

### **Wat wordt verstaan onder compensatieverlof?**

Als lopende de periode van 26 weken gemiddeld meer is gewerkt dan de normale arbeidsomvang, kan de werkgever, na overleg met de werknemer, tot 24 uur van tevoren het dienstrooster aanpassen zodat compensatieverlof wordt genoten. Het compensatieverlof van opgebouwde meer-uren (plus-uren) moet worden ingeroosterd in blokken van minimaal 2 uur, die aan het begin dan wel het einde van de betreffende werkdag vallen.

### **Wat zijn roostervrije dagen?**

Om de gemiddelde arbeidsomvang te bereiken kunnen in het rooster dagen worden opgenomen waarop door de werknemer niet roostermatig wordt gewerkt. Dit is een zogenaamde roostervrije dag. In geval van verhindering vanwege buitengewoon verlof of arbeidsongeschiktheid op een vastgestelde vrije (halve) dag bestaat geen recht op vervangende vrije tijd.

## 3. Arbeidsovereenkomst

### **Wat voor arbeidsovereenkomsten zijn er?**

De arbeidsovereenkomst wordt of voor bepaalde tijd, of voor onbepaalde tijd aangegaan.

### **Hoeveel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn achtereenvolgens mogelijk?**

Sinds 1 januari 2020 geldt de volgende zogenaamde ketenregeling (3 x 3 x 6). De ketenregeling regelt dat elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bij dezelfde werkgever op een zeker moment overgaan in een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Dit is het geval bij meer dan drie elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of als een periode van drie jaar wordt overschreden. Pas als er een tussenpoos van meer dan zes maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten zit, mag opnieuw worden geteld. Het is wel mogelijk om één contract voor bepaalde tijd, voor een periode langer dan drie jaar af te sluiten.

#### **Proeftijd, wanneer kan dat en voor hoe lang?**

- In arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of korter mag geen proeftijd worden opgenomen. Als er toch een proeftijd is overeengekomen, dan is deze ongeldig.
- Voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal 2 maanden.
- Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden geldt op grond van de cao eveneens een proeftijd van maximaal 2 maanden.

#### **Mag er een proeftijdbeding worden opgenomen in een opvolgend contract?**

Nee, in principe niet. Een uitzondering geldt voor een overeenkomst waarin heel duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer worden geëist dan in de vorige arbeidsovereenkomst.

#### **Wat zijn de opzegtermijnen voor werkgever en werknemer?**

Zowel de werkgever als de werknemer hebben op grond van de cao een opzegtermijn van 2 maanden. Opzegging vindt plaats tegen het einde van de maand, dat betekent dat als bijvoorbeeld op 8 april wordt opgezegd, de opzegtermijn maanden pas gaat lopen aan het einde van de maand. In het voorbeeld loopt de opzegtermijn van 2 maanden dus van 1 mei tot 1 juli.

#### **Wat houdt de aanzegtermijn in?**

Een werkgever moet bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer uiterlijk 1 maand vóór het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan de werknemer laten weten of de arbeidsovereenkomst wel of niet zal worden verlengd én bij verlenging, onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet.

Door deze aanzegverplichting is het voor werknemers met een tijdelijk contract tijdig duidelijk of zij op zoek moeten naar een andere baan.

Houdt de werkgever zich niet aan de aanzegverplichting, dan moet hij de werknemer op verzoek van de werknemer een vergoeding betalen. Deze vergoeding is gelijk aan een bruto salaris (zonder toeslagen) of pro rata als wel is aangezegd, maar niet tijdig.

Er hoeft geen reden te worden vermeld als de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Een aanzegging moet schriftelijk gebeuren.

Niet of te laat aanzeggen betekent niet dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege stilzwijgend wordt verlengd. Als er niet is aangezegd dan eindigt de arbeidsovereenkomst weliswaar van rechtswege, maar dan is de werkgever de aanzegvergoeding verschuldigd aan de werknemer. Wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tegenspraak voortgezet, dan wordt deze geacht voor eenzelfde periode (maar maximaal een jaar) te zijn verlengd.

### Wanneer eindigt een arbeidsovereenkomst?

Een arbeidsovereenkomst eindigt:

- van rechtswege als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt;
- met wederzijds goedvinden (veelal met een vaststellingsovereenkomst);
- door opzegging tijdens proeftijd door werknemer of werkgever;
- door als ontslag op staande voet met onmiddellijke ingang door werkgever;
- door opzegging door de werknemer;
- door opzegging door de werkgever met toestemming van UWV (bij bedrijfseconomische redenen en langdurige arbeidsongeschiktheid) of ontbinding via de kantonrechter, of via een vaststellingsovereenkomst;
- bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

## 4. Arbeidsovereenkomst en AOW-gerechtigd zijn

### Hoeveel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn mogelijk voor een AOW-gerechtigde?

Een AOW-gerechtigde kan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd blijven doorwerken op basis van een contract voor bepaalde tijd. 6 contracten voor bepaalde tijd binnen maximaal 48 maanden zijn dan mogelijk.

### Krijgt een AOW-gerechtigde oproepkracht die ziek wordt doorbetaald?

De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt heeft recht op maximaal 13 weken ziektegeld. Binnen dat tijdvak van maximaal 13 weken geldt ook voor de oproepkracht die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt het antwoord onder het kopje Oproepkracht.

### Gelden voor een AOW-gerechtigde uitzonderingen op de cao?

Voor een AOW-gerechtigde gelden diverse uitzonderingen t.o.v. de cao. Loondoorbetaling bij ziekte, re-integratieverplichtingen van de werkgever en de periode waarvoor het opzegverbod bij ziekte geldt, zijn gemaximeerd op grond van de wettelijke bepalingen. De opzegtermijn van een arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde werknemer is standaard 1 maand voor zowel de werkgever als de werknemer.

## 5. Arbeidstijden

Hierbij is van belang dat de definities van Binnendienst en Buitendienst veranderen met ingang van 1 januari 2023:

Huidige situatie	Situatie per 1 januari 2023
Binnendienst: Crematoria <ul style="list-style-type: none"><li>• Dagvenster: ja (ma/za)</li></ul>	Buitendienst <ul style="list-style-type: none"><li>• Dagvenster: n.v.t.</li></ul>
Binnendienst speciaal: Uitvaartcentrum gebonden, call center-gebonden (meldingen) activiteiten, plannings-c.q. bedrijfsbureau en/of drukkerij (DTP) activiteiten <ul style="list-style-type: none"><li>• Dagvenster: n.v.t.</li></ul>	Buitendienst <ul style="list-style-type: none"><li>• Dagvenster: n.v.t.</li></ul>

<p>Binnendienst overig: Kantoorpersoneel ingedeeld in functieniveau I tot en met III overeenkomstig de functieniveaumatrix</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dagvenster: <ul style="list-style-type: none"> <li>• op maandag t/m vrijdag tussen 7.00 en 21.00 uur</li> <li>• op zaterdag tussen 8.30 en 18.00 uur</li> </ul> </li> </ul>	<p>Binnendienst</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dagvenster: <ul style="list-style-type: none"> <li>• op maandag t/m vrijdag tussen 7.00 en 21.00 uur</li> <li>• op zaterdag tussen 8.30 en 18.00 uur</li> </ul> </li> </ul>
<p>Buitendienst (iedereen die niet valt onder Binnendienst)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dagvenster: n.v.t.</li> </ul>	<p>Dat blijft zo (maar de groep wordt groter)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dagvenster: n.v.t.</li> </ul>

Zie verder de uitgebreide notitie *Arbeidstijden Uitvaartbranche* op de website <https://uitvaartwerk.nl> Als het document niet kan worden gevonden is het op te vragen bij secretariaat via [secretariaat@uitvaartwerk.nl](mailto:secretariaat@uitvaartwerk.nl)

## 6. Beoordelen (zie kopje Salaris)

## 7. Beschikbaarheid(sdienst)

### **Wat wordt verstaan onder een beschikbaarheidsdienst?**

Onder een beschikbaarheidsdienst wordt verstaan de tijd tussen ingeroosterde diensten, waarin de werknemer verplicht is om beschikbaar te zijn om in geval van oproep de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk te verrichten.

### **Wat wordt verstaan onder een beschikbaarheidsrooster?**

In een beschikbaarheidsrooster wordt aangegeven op welke momenten een werknemer zich beschikbaar moet houden voor werkzaamheden, die door de aard van de activiteit, niet vooruit kunnen worden ingepland. Beschikbaarheidsroosters worden zoveel mogelijk per maand vastgesteld. De werkgever geeft de begin- en eindtijd van de beschikbaarheidsdienst aan.

### **Hoe zit het met het aantal beschikbaarheidsdiensten en parttime werken?**

Moet een parttimer evenveel beschikbaarheidsdiensten draaien als een fulltimer, of is dit naar rato van de arbeidsomvang?

In de cao is voor werknemers met een arbeidsomvang van minder dan 0,5 FTE opgenomen dat deze werknemers in een aaneengesloten periode van 28 dagen ten minste 18 keer een periode van 24 aaneengesloten uren geen beschikbaarheidsdienst wordt opgelegd. Werkgevers mogen bij een arbeidsomvang van 0,5 FTE of meer de werknemers in een periode van 28 dagen ten minste 14 maal een periode van 24 aaneengesloten uren geen beschikbaarheidsdienst opleggen.

### **Hoe lang mag een oproepkracht met een nul-uren contract beschikbaar zijn?**

De beschikbaarheidsdienst van een oproepkracht met een nul-uren contract is beperkt tot maximaal 14 dagen in een periode van 28 dagen.

Een oproepkracht met een nul-uren contract mag op maximaal 4 dagen per week ingeroosterd worden. Vaste dienst en beschikbaarheidsdienst opgeteld, omdat in principe recht bestaat op 3 roostervrije dagen per week. Op onderdelen van het bovenstaande zijn echter afwijkingen mogelijk, onder de in de cao opgenomen voorwaarden.

#### **Hoeveel dagen moet een parttime werknemer binnendienst beschikbaar zijn?**

In principe heeft een parttimer met een arbeidsomvang van minder dan 0,5 FTE, recht op een extra roostervrije dag per week, waardoor hij in principe drie dagen per week vrij zou moeten zijn. In overleg met de Ondernemingsraad, dan wel personeelsvertegenwoordiging of individuele werknemer kan hier onder voorwaarden van worden afgeweken.

#### **Hoe lang mag een beschikbaarheidsdienst duren?**

De cao bepaalt dat een werknemer maximaal 12 uur beschikbaar dient te zijn per beschikbaarheidsdienst.

#### **Ontvangt een werknemer buitendienst een vergoeding voor het beschikbaar zijn?**

Als een werknemer een salaris ontvangt op grond van een van de A-schalen, ontvangt hij voor ieder uur dat hij zich volgens een beschikbaarheidsrooster beschikbaar moet houden een vergoeding. Dit bedrag wordt ook uitgekeerd als er tijdens de beschikbaarheidsdienst feitelijk arbeid wordt verricht. Als een werknemer een salaris ontvangt op grond van een van de B-schalen, ontvangt hij geen afzonderlijke vergoeding voor beschikbaarheid. Deze vergoeding wordt namelijk geacht te zijn opgenomen in de B-schalen.

#### **Is reistijd bij een oproep bij werknemers die een beschikbaarheidsdienst hebben werktijd?**

Als een werknemer thuis een oproep ontvangt, wanneer gaan dan de gewerkte uren in? Is dat op het moment dat hij thuis vertrekt, of is dat op het moment dat hij op de vestiging aankomt en vanaf dat moment de werkzaamheden aanvangt?

Reistijden voor het woon-werkverkeer beschouwt de wet niet als arbeidstijd. Dat betekent dat een werknemer de tijd die hij of zij nodig heeft om op het werk te komen of van het werk naar huis te komen niet mag beschouwen als werktijd. Hierover is de werkgever dan ook geen vergoeding van reistijd verschuldigd. Ook in de cao is geen aanknopingspunt te vinden voor het vergoeden van reistijd. Zonder een grondslag voor vergoeding van reistijd hoeft een werkgever de reistijd dus niet te vergoeden.

De betaalde uren gaan dus in op het moment dat de werknemer, na te zijn aangekomen op de werkplek, met werken begint.

## **8. Binnendienst**

#### **Wie zijn er werkzaam in de Binnendienst?**

Tot 1 januari 2023:

Tot de categorie Binnendienst behoren de werknemers die uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam zijn op een uitvaartcentrum, of een crematorium, dan wel kantoorpersoneel ingedeeld in functieniveau I tot en met III overeenkomstig de functieniveaumatrix.

Vanaf 1 januari 2023:

Tot de categorie Binnendienst behoren de werknemers in een functie die geldt als kantoorpersoneel ingedeeld in functieniveau I tot en met III overeenkomstig de functieniveaumatrix.

## 9. Buitendienst

### Wie zijn er werkzaam in de Buitendienst?

Alle werknemers die niet onder de definitie van Binnendienst vallen (vanaf 1 januari 2023 valt dus vrijwel iedere werknemer onder de Buitendienst).

## 10. Binnendienst en Buitendienst - veranderingen

### Bij de cao 2022 2024 is het nodige veranderd ten aanzien van Binnendienst en Buitendienst; hoe zit dat precies?

In onderstaand schema staan de veranderingen Binnendienst en Buitendienst op een rijtje:

Toeslagen golden en gelden alleen in functiegroepen I t/m III FNM):

Tot 1 januari 2023	Vanaf 1 januari 2023
<p>Binnendienst: Crematoria</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dagvenster: ja (ma/za)</li><li>• Toeslagen buiten dagvenster ma/za: 50%</li><li>• Zondagtoeslag: 100%</li><li>• Feestdagtoeslag: 100%</li></ul>	<p>Buitendienst</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dagvenster: n.v.t.</li><li>• Toeslagen buiten dagvenster ma/za: n.v.t.</li><li>• Zondagtoeslag: 50%</li><li>• Feestdagtoeslag: 50%</li></ul> <p>Verlies aan toeslagen wordt gecompenseerd</p>
<p>Binnendienst speciaal: Uitvaartcentrum gebonden, call center-gebonden (meldingen) activiteiten, plannings-c.q. bedrijfsbureau en/of drukkerij (DTP) activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dagvenster: n.v.t.</li><li>• Toeslagen buiten dagvenster ma/za: n.v.t.</li><li>• Zondagtoeslag: n.v.t.</li><li>• Feestdagtoeslag: 50%</li></ul>	<p>Buitendienst</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dagvenster: n.v.t.</li><li>• Toeslagen buiten dagvenster ma/za: n.v.t.</li><li>• Zondagtoeslag: 50%</li><li>• Feestdagtoeslag: 50%</li></ul>
<p>Binnendienst overig: Kantoorpersoneel ingedeeld in functieniveau I tot en met III overeenkomstig de functieniveaumatrix</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dagvenster: ja, met bijzonderheden *)</li><li>• Toeslagen buiten dagvenster ma/za: 50%</li><li>• Zondagtoeslag: 100%</li><li>• Feestdagtoeslag: 100%</li></ul>	<p>Binnendienst</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dagvenster: ja, met bijzonderheden *)</li><li>• Toeslagen buiten dagvenster ma/za: 50%</li><li>• Zondagtoeslag: 100%</li><li>• Feestdagtoeslag: 100%</li></ul>



*) maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 08.00 uur telt niet als buiten dagvenster	*) maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 08.00 uur telt niet als buiten dagvenster
Buitendienst (iedereen die niet valt onder Binnendienst) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dagvenster: n.v.t.</li> <li>• Toeslagen buiten dagvenster ma/za: n.v.t.</li> <li>• Zondagtoeslag: n.v.t.</li> <li>• Feestdagtoeslag: 50%</li> </ul>	Dat blijft zo (maar de groep wordt groter) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dagvenster: n.v.t.</li> <li>• Toeslagen buiten dagvenster ma/za: n.v.t.</li> <li>• Zondagtoeslag: 50%</li> <li>• Feestdagtoeslag: 50%</li> </ul>

## 11. Buitengewoon verlof

### Voor welke gebeurtenissen wordt bijzonder verlof verstrekt?

Vanaf 1 januari 2023 geldt een nieuwe regeling waarbij bijzonder verlof in principe voor eigen rekening komt (bijvoorbeeld bijwonen huwelijk van kinderen).

Alleen in de in de cao beschreven situaties en voor zover de betreffende gebeurtenis of plechtigheid tijdens werktijd wordt bijgewoond, heeft de werknemer recht op verlof, al dan niet met doorbetaling van loon (geheel of gedeeltelijk), gedurende hoogstens de daarbij aan de orde zijnde tijdsspanne. Voorbeeld: 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.

Bij de toekenning van verlof zal de werkgever de nodige aandacht besteden aan de prioritering daarvan (vrij voor een huwelijk is belangrijker dan vrij voor een popfestival).

De nieuwe regeling geeft dus in minder situaties betaald verlof dan de huidige (straks oude) regeling. Dat wordt gecompenseerd met 2,5 extra vakantiedagen per jaar.

## 12. Collectieve arbeidsovereenkomst Uitvaartbranche

### Voor wie geldt de cao Uitvaartbranche?

Voor alle werknemers die werkzaam zijn in een private uitvaartonderneming op Nederlands grondgebied (niet de overzeese gebiedsdelen). Denk daarbij aan uitvaartverzorging, uitvaartcentrum, crematorium, uitvaartverzekeringen, overledenenvervoer e.d., maar bijvoorbeeld niet: honden- en paardencrematoria.

### Wat voor soort cao is de cao Uitvaartbranche?

De cao Uitvaartbranche bevat zogenaamde minimum bepalingen. Dit betekent dat werkgevers minimaal aan de in de cao genoemde voorwaarden moeten voldoen richting hun werknemers. Er mag van de cao worden afgeweken, mits in het voordeel van de werknemer.

In sommige bepalingen is opgenomen dat het een standaardbepaling betreft. Dit betekent dat hiervan niet mag worden afgeweken.

## 13. Demotie

### Hoe wordt het salaris vastgesteld bij demotie?

Bij demotie, als gevolg van het door een werknemer vrijwillig aanvaarden van een lager gewaardeerde functie, wordt in de bij de lagere functie behorende salarisschaal, het gelijke salaris gezocht. Mocht dit niet gaan, omdat de werknemer een hoger salaris geniet dan het maximum van de schaal die bij de nieuwe functie hoort, dan zal een passend persoonlijk maximum worden vastgesteld.

## 14. Dienstkleding

### Kan een werkgever een werknemer verplichten om dienstkleding te dragen?

Ja, en daarbij kan de werkgever dienstkleding beschikbaar stellen. De werkgever betaalt dan de aanschafkosten en de algemeen gebruikelijke kosten voor wasserij/stomerij en herstelkosten van het uniform.

## 15. Dienstrooster

### Wat wordt verstaan onder een dienstrooster?

In een dienstrooster wordt aangegeven op welke tijdstippen de werknemer daadwerkelijk werkzaamheden dient te verrichten. Het dienstrooster kan, afhankelijk van het werkaanbod, minimaal 24 uur van tevoren in overleg met de werknemer worden gewijzigd. Het dienstrooster wordt vastgesteld met inachtneming van de normen van de Arbeidstijdenwet en de bepalingen in de cao met betrekking tot arbeidstijden.

## 16. Duurzame inzetbaarheid

### Wat zijn de afspraken over duurzame inzetbaarheid in de Uitvaartbranche?

Werkgevers zullen zowel in 2022 als in 2023 een bijdrage van 0,2% van de bruto (SV-) loonsom aan het cao Fonds Uitvaartbranche afdragen. Het zo verkregen budget (na aftrek van noodzakelijke beheerskosten) wordt besteed aan:

- 1) het verzorgen van voorlichting over duurzame inzetbaarheid, en aan
- 2) het concreet subsidiëren van programma's en instrumenten ter bevordering van duurzame inzetbaarheid binnen de uitvaartbranche.

Duurzame inzetbaarheid dient een belangrijk onderwerp te zijn in de jaarlijkse functionerings- of voortgangsgesprekken.

Werkgevers investeren in ontwikkeling van hun werknemers, ongeacht leeftijd, door middel van scholing en coaching.

Werkgevers worden gestimuleerd (maar niet verplicht) om de volgende faciliteiten aan te bieden aan hun werknemers:

- vitaliteitsprogramma;
- loopbaanscans;
- trainingen en/of workshops die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid;

- trainingen en/of workshops die bijdragen aan het beter leren omgaan met en bespreekbaar maken van werkdruk/werkstress;
- het met regelmaat betrekken van de werknemers bij het verbeteren van de werkprocessen ter vermindering van werkdruk/werkstress.

Werkgevers worden oproepen om het certificaat mantelzorgvriendelijk bedrijf te gaan behalen.

Partijen hebben het overzicht met zware beroepen vastgesteld conform het overzicht van de sectoranalyse d.d. mei 2021 (zie verder bij Regeling Vervroegde Uittreding).

Subsidies: opnieuw is afgesproken dat het fonds in dit verband trainingen, opleidingen, programma's en instrumenten (verder te noemen TOPI) ter bevordering van duurzame inzetbaarheid zal subsidiëren. De uitgangspunten, inschrijftermijnen en het aanvraagformulier zijn hier te downloaden: [TOPI - Uitvaartwerk.nl](https://www.uitvaartwerk.nl)

## 17. Feestdagen(toeslag)

### **Wat zijn feestdagen in de zin van de cao en zijn dat vrije dagen?**

In beginsel wordt op:

- Nieuwjaarsdag (1 januari),
- Koningsdag
- 5 mei (eens in de 5 jaar)

en op de Christelijke feestdagen:

- Eerste en Tweede Paasdag,
- Hemelvaartsdag
- Eerste en Tweede Pinksterdag,
- Eerste en Tweede Kerstdag,

geen arbeid verricht, tenzij de werknemer is ingedeeld in het reguliere dienst- en of beschikbaarheidsrooster.

### **Hebben werknemers die tot een niet-Christelijke geloofsgemeenschap behoren recht op andere feestdagen?**

Werknemers die tot een niet-Christelijke geloofsgemeenschap behoren, hebben het recht maximaal drie Christelijke feestdagen (die op een doordeweekse dag vallen) uit te ruilen tegen drie andere religieuze feestdagen.

### **Hoe zit het met een vast dienstrooster en feestdagen?**

In een dienstrooster wordt aangegeven op welke tijdstippen de werknemer daadwerkelijk werkzaamheden dient te verrichten. Een rooster van maandag t/m vrijdag werken op kantoor (binnendienst) van 8.30-17.00 uur is een vast dienstrooster. Hiervoor ontvangt de werknemer het vaste salaris. Als een werkdag valt op een feestdag, dan kan deze werknemer niet worden uitgeroosterd om deze dag op een ander moment weer in te roosteren. In beginsel wordt op een feestdag niet gewerkt.

### **Is er nog een feestdagenregeling voor werknemers die op onregelmatige tijdstippen werken en parttimers?**

Werknemers die volgens een dienstrooster werken op onregelmatige tijdstippen en parttimers, hebben jaarlijks recht op het, naar rato, zelfde aantal vrije dagen als werknemers met een fulltime dienstverband met een vaste arbeidsduur en vaste werktijden van maandag tot en met vrijdag.

### Toekenning feestdagensaldo

De werkgever kan na overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging aan werknemers, niet zijnde oproepkrachten met voorovereenkomst, in plaats van salaris over niet gewerkte feestdagen, daarmee overeenkomend feestdagenverlof toekennen.

Met uitzondering van oproepkrachten met voorovereenkomst, krijgen alle werknemers, werkzaam op maandag tot en met vrijdag, per 1 januari van elk kalenderjaar dan een feestdagenverlofsaldo toegekend. Toekenning gebeurt op basis van de voor dat jaar geldende feestdagen zoals opgenomen in de cao, die vallen op een doordeweekse dag.

Om op juiste wijze invulling te geven aan het gelijkheidsbeginsel, geldt voor parttimers dat het feestdagenverlofsaldo wordt berekend naar rato van het dienstverband. Voor werknemers met een min-max contract geldt hiervoor de vast overeengekomen contracturen (de 'min' dus).

#### Voorbeeld 1:

Werknemer A heeft een fulltime dienstverband van 40 uur per week, terwijl werknemer B een parttime dienstverband heeft van 32 uur per week (80% van 40 uur per week, oftewel 0,8 FTE). In kalenderjaar X vallen voor een fulltime werknemer, zoals werknemer A die van maandag tot en met vrijdag werkt 6 feestdagen op maandag tot en met vrijdag. Werknemer B heeft, omdat hij een dienstverband heeft voor 32 uur per week, recht op een feestdagenverlofsaldo van 80% van deze 6 feestdagen. Daarmee bedraagt het feestdagenverlofsaldo van werknemer B voor kalenderjaar X, 80% van 6 dagen is 4,8 dagen.

### Registreren

Werknemers die op een feestdag werken, registreren alleen de gewerkte uren. Indien een werknemer op basis van de cao of zijn arbeidsovereenkomst in aanmerking komt voor een feestdagtoeslag voor het werken op een feestdag, wordt deze afzonderlijk verwerkt (al dan niet automatisch door het urenregistratiesysteem, afhankelijk van hoe de werkgever de administratie voert).

Werknemers die op een feestdag werken kunnen het 'feestdagenverlofsaldo' op een ander moment inzetten.

Werknemers die niet op een feestdag werken, kunnen het (mogelijke) tekort registreren door een afwezigheid te boeken vanuit het 'feestdagenverlofsaldo'. Hierbij is het van belang dat de duur van de feestdagopname goed wordt ingevuld. Het aantal uur dat hierbij moet worden ingevoerd is afhankelijk van het arbeidspatroon van de werknemer en het aantal reeds verantwoorde uren in de betreffende week. Een standaard werkdag omvat 8 uur.

#### Voorbeeld 2:

Werknemer C heeft een vast rooster en werkt op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag. Op maandag 2e Paasdag heeft werknemer C niet gewerkt. Omdat de maandag voor werknemer C normaliter een werkdag is volgens het vaste rooster van de werknemer, wordt er 8 uur afgeschreven van het 'feestdagenverlofsaldo' van werknemer C.

Werknemer D heeft een variabel rooster voor gemiddeld 15 uur per week. Werknemer D heeft op maandag 2e Paasdag niet gewerkt, maar werkt op de woensdag na Pasen 8 uur, op de donderdag na Pasen 6 uur en op de vrijdag na Pasen 4 uur. Daarmee heeft werknemer D 18 uur in de betreffende week gewerkt. Deze werknemer kan er zelf voor kiezen om wel of geen opname te doen uit het 'feestdagenverlofsaldo' op 2e Paasdag. Wanneer de werknemer geen uren boekt op 2e Paasdag uit het 'feestdagenverlofsaldo', kan hij deze uren op een ander moment alsnog inzetten als vrije tijd.

### Attentiepunt

Werknemers die parttime werken kunnen aan het einde van het kalenderjaar geconfronteerd worden met een negatief feestdagenverlofsaldo. Dit is bijvoorbeeld aan de orde wanneer de werknemer op geen enkele feestdag werkt en op elke feestdag 8 uur als feestdagenverlof registreert. De parttime werknemer bouwt immers alleen uren op naar rato van het dienstverband.

In Voorbeeld 1 geldt voor werknemer B dat hij per feestdag eigenlijk maar 80% van 8 uur = 6,4 uur kan verantwoorden, zonder aan het einde van het kalenderjaar op een negatief saldo uit te komen. Wanneer werknemer B op alle feestdagen 8 uur feestdagenverlof boekt, komt hij in kalenderjaar X uit op een negatief saldo van 9,6 uur. Hij heeft immers 6 maal 8 uur is 48 uur in plaats van 6 maal 6,4 uur is 38,4 uur geboekt, oftewel in dagen 6 in plaats van 4,8 dagen. Dit saldo wordt verrekend met het saldo vakantieverlof. In dit geval van werknemer B worden er dus 9,6 uren in mindering gebracht op het saldo vakantieverlof van de werknemer.

Een werknemer kan een negatief feestdagenverlofsaldo voorkomen door goed te kijken naar de opname van het feestdagenverlof. In een week waar de werknemer meer uren heeft gewerkt dan zijn contracturen kan het bijvoorbeeld volstaan om geen 8 uur te boeken als feestdagenverlof op een feestdag, maar een minder aantal uren of zelfs geen uren.

Het is aan de leidinggevende om te beoordelen of de werknemer de 'ontbrekende uren' inderdaad op een ander moment heeft teruggewerkt en/of dat de werknemer wellicht compensatie uren kan aanwenden op de feestdag.

### **Is er een feestdagtoeslag voor het werken op feestdagen?**

Ja, voor functies die zijn ingeschaald in functieniveau I t/m III: Binnendienst 100% en voor Buitendienst 50%.

### **Wordt de feestdagtoeslag ook uitbetaald bij beschikbaarheid op een feestdag?**

Als een werknemer niet werkt, maar alleen beschikbaar is op een feestdag, geldt de feestdagtoeslag niet voor de beschikbaarheidsvergoeding.

## **18. Functie-indeling**

### **Hoe worden functies ingedeeld?**

Het betreffende cao artikel (4.1) spreekt voor zich.

#### Attentiepunt:

Voor de werkgever op wiens bedrijf voorheen de cao Crematoria van toepassing was, geldt op grond van de betreffende overgangsbepaling uit de cao Uitvaartbranche het volgende: Functies worden met behulp van de functiewaarderingsmethode ORBA of een ander vergelijkbaar en door vakverenigingen erkend systeem van functiewaardering ingedeeld. De functieniveaumatrix (FNM) uit de cao Uitvaartbranche is dan dus niet van toepassing. De FNM is derhalve slechts van toepassing op werkgevers op wiens bedrijf voorheen de cao Crematoria niet van toepassing was.

Op de website <https://uitvaartwerk.nl> zijn de normfuncties en hun indelingen te vinden. Werkgevers mogen echter ook zelf functiebeschrijvingen opstellen (al dan niet afgeleid van de normfuncties). Die zelf beschreven functies moeten dan vervolgens met behulp van ORBA (of een ander vergelijkbaar en door vakverenigingen erkend systeem van functiewaardering) worden ingedeeld.

Zie ook: <https://uitvaartwerk.nl/protocollen/>

*Als een document niet kan worden gevonden is het op te vragen bij secretariaat via [secretariaat@uitvaartwerk.nl](mailto:secretariaat@uitvaartwerk.nl)*

## 19. Functioneren (zie kopje Salaris)

## 20. Geschillencommissie

### **Welke geschillen worden door de Geschillencommissie in behandeling genomen?**

De Geschillencommissie behandelt o.a. geschillen m.b.t. de uitleg en/of de toepassing van de cao. Het advies van de Geschillencommissie is bindend.

De Geschillencommissie kan desgewenst ook adviseren in een geschil tussen een werkgever en een werknemer over de inschaling van een functie. Tegen de inhoud van een functiebeschrijving kan geen beroep worden aangetekend. Dit is ter bepaling aan de werkgever.

Op de website <https://uitvaartwerk.nl> is het reglement van de Geschillencommissie opgenomen. *Als een document niet kan worden gevonden is het op te vragen bij secretariaat via [secretariaat@uitvaartwerk.nl](mailto:secretariaat@uitvaartwerk.nl)*

## 21. Individueel keuzebudget

### **Kent de cao een systeem waarbij je als werknemer zelf je pakket arbeidsvoorwaarden kunt samenstellen?**

In een zekere mate is dat inderdaad het geval. Bij de totstandkoming van de cao 2022 2024 is een systeem van individueel keuzebudget (IKB) ingevoerd. Invoering is voor werkgevers echter niet verplicht (al was het maar omdat het administratief het nodige vergt) en geschiedt altijd in overleg met de OR/PVT indien aanwezig.

Maar als het is / wordt ingevoerd kan de werknemer een aantal arbeidsvoorwaarden als bron geheel of gedeeltelijk inruilen voor andere arbeidsvoorwaarden als doel.

Uitgangspunten daarbij:

- Er wordt een aantal arbeidsvoorwaarden als bron benoemd en een aantal als doel; van deze arbeidsvoorwaarden wordt de uurwaarde en de omrekenfactor bepaald van geld naar tijd en andersom;
- De omvang van de aangewezen bronnen en doelen worden gemaximeerd;
- Er kunnen indien nodig randvoorwaarden aan het systeem gesteld worden op grond van bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische redenen;
- Er worden keuzemomenten en te hanteren termijnen vastgesteld;
- Er wordt uitgegaan van een jaarlijks keuzemenu;
- Er wordt geregeld wie wanneer aan het systeem kan deelnemen, bronnen kan aanwijzen en doelen kan aanwenden;

- Er kunnen nadere objectieve criteria en randvoorwaarden waarbinnen de ruil kan plaatsvinden worden bepaald;
- Het systeem moet voldoen aan de wettelijke regels;
- De werknemer kan binnen het vastgestelde systeem zelf bepalen welke keuzes hij maakt; hij dient vooraf geïnformeerd te worden over zijn keuzemogelijkheden en de consequenties daarvan voor de overige arbeidsvoorwaarden en de sociale voorzieningen;
- De werkgever informeert de werknemers zo volledig mogelijk over het keuzesysteem; nieuwe werknemers krijgen deze informatie bij indiensttreding; ten minste één keer per jaar informeert de werkgever de werknemers over de mogelijkheid dat keuzes gemaakt kunnen worden.

## 22. Jaarsalaris

### Hoe wordt het jaarsalaris berekend?

Het jaarsalaris is de som van 12 bruto salarissen, inclusief toeslagen voor zover over die toeslagen vakantiegeld en eventueel een structurele eindejaarsuitkering wordt opgebouwd. Het jaarsalaris met vakantietoeslag is als volgt te berekenen: het bruto salaris x 12,96.

## 23. Meer-uren (plus-uren) en minder-uren

### Wanneer is er sprake van meer-uren (plus-uren)?

Als een werknemer meer heeft gewerkt dan het aantal overeengekomen uren, maar minder dan 1040 uur per 26 weken, worden deze uren beschouwd als reguliere werkuren. Na het einde van de periode van 26 weken worden deze meer-uren (plus-uren) uitbetaald met een toeslag van (tot 1 januari 2023) 17,6%, bestaande uit 8% vakantietoeslag en 9,6% in plaats van vakantiedagen. Vanaf 1 januari 2023: 18,58%, bestaande uit 8% vakantietoeslag en 10,58% in plaats van vakantiedagen (waarin begrepen de vakantietoeslag over uitbetaalde vakantiedagen).

### Wanneer is er sprake van min-uren?

Min-uren ontstaan als een werknemer minder heeft gewerkt dan het aantal overeengekomen uren. De in enige maand ontstane min-uren worden in de daaropvolgende maand(en) gesaldeerd met de meer-uren. Als een saldo min-uren niet binnen 26 weken volledig is verdisconteerd met meer-uren 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 min-uren aan de werknemer is te wijten. In het laatste geval worden ze in mindering gebracht op het verlofsaldo.

## 24. Nachtdienst

### Wat wordt onder een nachtdienst verstaan?

Een nachtdienst is de aaneengesloten (beschikbaarheids-)dienst waar de uren tussen 00.00 tot 6.00 uur geheel of gedeeltelijk in vallen.

## 25. Nevenfuncties

### Mag een werknemer nevenfuncties verrichten?

Een werknemer moet het voornemen om een betaalde nevenfunctie of publieke functie (b.v. raadslid of wethouder) te gaan verrichten schriftelijk melden aan zijn werkgever. Als deze nevenfunctie of publieke functie leidt tot:

- vermindering van het aantal contracturen en/of,
  - verminderde inzetbaarheid en/of,
  - strijdig is met of schadelijk voor de vervulling van de functie,
- moet de werknemer schriftelijk toestemming vragen aan de werkgever.

De werkgever kan de toestemming vanaf 1 augustus 2022 (nieuwe wetgeving) slechts weigeren als hij daar een goede reden (objectieve rechtvaardigingsgrond) voor heeft. Daar bestaat geen uitputtende en gesloten lijst van.

## 26. Oproepkracht

### Wettelijk kader

De wetgever heeft sinds 1 januari 2020 duidelijke regels gepubliceerd met betrekking tot oproepkrachten. Het is goed om daar kennis van te nemen via deze link:

[Welke contracten zijn er voor oproepkrachten? | Rijksoverheid.nl](#)

Diverse bepalingen van de cao gelden niet voor oproepkrachten met een voorovereenkomst (en vakantiekrachten) en dus wel voor de overige oproepkrachten.

Andere informatie die in dit verband van belang is:

[Wanneer krijg ik recht op een vast aantal arbeidsuren per week? | Rijksoverheid.nl](#)

Attentie: in de regels van de wetgever staat onder meer:

*In een cao kan worden vastgelegd dat de oproeptermijn van 4 dagen wordt verkort tot (minimaal) 1 dag.*

In de cao Uitvaartbranche is dat gebeurd.

### Krijgt een oproepkracht bij ziekte doorbetaald?

De cao ('uitkering bij ziekte en ongeval') is niet van toepassing als de werknemer een oproepkracht met voorovereenkomst is. Daarom moet voor het antwoord op de vraag of de zieke oproepkracht recht heeft op loon worden gekeken naar de wettelijke regels over loon bij ziekte.

Als een oproepkracht met voorovereenkomst ziek wordt, heeft hij recht op doorbetaling van het loon over de uren waarvoor de oproepkracht reeds was opgeroepen. Ook zonder opkomstplicht heeft de zieke oproepkracht recht op loon gedurende de duur van de oproep. De duur van het loon bij ziekte is in beginsel gelijk aan de duur van de arbeid waarvoor de oproepkracht was opgeroepen.

## 27. Opzegtermijn (zie kopje Arbeidsovereenkomst)



## 28. Ouderenbeleid

### **Wat zijn de speciale regelingen voor ouderen?**

Oudere werknemers kunnen op verzoek worden vrijgesteld van het werken in nachtdienst. Bepalend is de leeftijd van de werknemer, waarbij wordt aangesloten bij de periodieke wettelijke verhogingen van de AOW-leeftijd (met ingang van 1 januari 2020 kunnen werknemers ouder dan 55 jaar en 6 maanden om een vrijstelling verzoeken en met ingang van 1 januari 2021 werknemers ouder dan 56 jaar). De werkgever beoordeelt aan de hand van een aantal criteria of aan het verzoek tegemoet kan worden gekomen.

Werknemers kunnen in het jaar voorafgaand aan het jaar waarin zij worden gepensioneerd, vijf dagen extra verlof opnemen met behoud van salaris voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de aanstaande pensionering.

Attentiepunt: in de cao staan diverse overgangsbepalingen voor werknemers die reeds op 30 september 2014 in dienst waren en op wie eerder de cao Crematoria van toepassing was. Ook in dit kader is dat relevant. Tip: open het pdf bestand met de cao van de website en zoek op <cao Crematoria>.

## 29. Overwerk

### **Wanneer is er sprake van overwerk?**

Van overwerk is alleen sprake als de werknemer *in opdracht van de werkgever*, buiten het dienstrooster arbeid verricht, waardoor de werknemer in een periode van 26 weken meer werkt dan 1040 uur en/of de werknemer meer dan 10 uur per dag werkt.

### **Wie heeft recht op vergoeding van overwerk?**

Werknemers ingeschaald in functieniveau I t/m III. Voor werknemers ingeschaald in functieniveau IV en V wordt de overwerkvergoeding geacht te zijn opgenomen in het salaris.

### **Hoe hoog is de overwerkvergoeding?**

Als er sprake is van overwerk, worden de uren aan het einde van de periode van 26 weken boven de 1040 met het reguliere uurloon uitbetaald. De werknemer kan er ook voor kiezen om het in gelijke hoeveelheid vrije uren op te nemen.

Over de overwerkvergoeding/toeslag in geld wordt geen vakantietoeslag uitbetaald, tenzij de werknemer minder dan 108% van het minimumloon verdient.

### **Hoe zit het met overwerk bij parttime werken?**

Als een werknemer een gemiddelde arbeidsduur heeft van minder dan 40 uur in de week, ontstaat er pas overwerk als de werknemer meer heeft gewerkt dan 1040 uur per 26 weken.

Als een werknemer meer heeft gewerkt dan het aantal overeengekomen uren, maar minder dan 1040 uur per 26 weken, worden deze uren beschouwd als reguliere werkuren.

Na het einde van de 26 weken worden deze plus-uren (meer-uren) uitbetaald met een toeslag van 17,6%, bestaande uit 8% vakantietoeslag en 9,6% in plaats van vakantiedagen. Vanaf 1 januari 2023: 18,58%, bestaande uit 8% vakantietoeslag en 10,58% in plaats van vakantiedagen.

Hieronder staat een uitgewerkt voorbeeld, ook om het onderscheid tussen meer-uren / plus-uren en overwerk aan te geven:

Fulltime = gemiddeld 40 uur per week (cao)	
Parttimer met contract van gemiddeld x uur per week =	24,0
Aantal weken in een maand = (52/12) =	4,33
Toets voor meer- of min-uren op maandbasis =	104,0
Referentieperiode = 6 maanden (cao)	
Toets voor meer- of min-uren over die 6 maanden =	624,0
Toets voor overwerk na 6 maanden =	1.040,0
Overwerk op dagbasis (betalen tegen 100% uurloon) is niet relevant in dit kader; (die uren moeten alleen formeel wel als zodanig op de loonstrook worden vermeld)	

		+/+	-/-	Saldo +/+ en -/-
Inzet maand 1	104,0			0,0
Inzet maand 2	88,0		16,0	-16,0
Inzet maand 3	112,0	8,0		-8,0
Inzet maand 4	100,0		4,0	-12,0
Inzet maand 5	120,0	16,0		4,0
Inzet maand 6	110,0	6,0		10,0

Inzet 1 t/m 6	634,0
Saldo +/+ en -/-	10,0

Uitbetaling maand 1: het vaste salaris dat hoort bij die 24 uur per week.  
 Uitbetaling maand 2: het vaste salaris dat hoort bij die 24 uur per week.  
 Uitbetaling maand 3: het vaste salaris dat hoort bij die 24 uur per week.  
 Uitbetaling maand 4: het vaste salaris dat hoort bij die 24 uur per week.  
 Uitbetaling maand 5: het vaste salaris dat hoort bij die 24 uur per week.  
 Uitbetaling maand 6: het vaste salaris dat hoort bij die 24 uur per week.  
 Uitbetaling maand 7: het saldo aan meer-uren / plus-uren  
 (plus uiteraard het vaste salaris dat hoort bij die 24 uur per week van maand 7).

Eventuele min-uren (in dit voorbeeld niet aan de orde) zijn voor rekening werkgever (tenzij.....).

Vakantietoeslag (8%) wordt jaarlijks uitbetaald, uiterlijk in de maand juni  
 (gewoon over het vaste (jaar)salaris).

Over de meer-uren (uit te betalen in maand 7) wordt 17,6% (vanaf 1 januari 2023:  
 18,58%) toeslag betaald.

Over eventuele uitbetaling van overwerk na 6 maanden wordt geen vakantietoeslag  
 betaald, tenzij de werknemer minder dan 108% van het minimumloon verdient.

Over eventuele uitbetaling van overwerk na 6 maanden worden geen vakantiedagen  
 toegekend.

## 30. Partner

### **Welke personen worden aangemerkt als (relatie)partner voor de cao?**

Dat zijn de personen met wie de werknemer een relatie heeft in de vorm van:

- een burgerlijk huwelijk of
- geregistreerd partnerschap of,
- een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst.

## 31. Parttimer

### **Wat wordt onder een parttimer verstaan?**

Een parttimer is iemand waarvan de arbeidsomvang contractueel minder is dan 1040 uur per 26 weken.

## 32. Pensioen

### **Is een werkgever op grond van de cao verplicht een pensioenregeling aan te bieden?**

Een verplichte aansluiting bij een pensioenfonds wordt geregeld door een verplichtstellingsbeschikking (Wet Bpf). Voor de Uitvaartbranche is geen sprake van zo'n verplichtstellingsbeschikking. Er is dus geen verplicht pensioenfonds voor de Uitvaartbranche.

Echter: op grond van de cao moet iedere werkgever voor zijn werknemers wel een pensioenregeling hebben die voor alle werknemers van 21 jaar of ouder toegankelijk is en ten minste gelijk is aan het volgende kader:

- De bijdrage van de werknemer bedraagt nooit meer dan 50% van de door de werkgever voor de individuele werknemer te betalen basispremie;
- Als pensioengevend salaris geldt het bruto salaris per maand inclusief vakantietoeslag en inclusief toeslagen, voor zover over die toeslagen vakantiegeld en eventueel een structurele eindejaarsuitkering wordt opgebouwd, maal 12;
- Het maximaal pensioengevend salaris bedraagt het maximale salaris van salarisschaal 9 inclusief de mogelijke extra trede.

Aan de cao-bepaling over de pensioenregeling kunnen werknemers rechten ontleen als:  
(a) de werkgever en de werknemer beide lid zijn van een werkgevers- respectievelijk werknemersorganisatie die partij is bij de cao. In dat geval volgt gebondenheid aan de betreffende cao-bepaling uit de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst; of  
(b) de werkgever en de werknemer de toepassing van de cao (dus inclusief het artikel over pensioen) contractueel zijn overeengekomen. Bijvoorbeeld als in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de cao daar onderdeel van is (een zogenaamd incorporatiebeding).

Wanneer de cao niet vanwege (a) of (b) van toepassing is, dan geldt ook de verplichting van het aanbieden van een pensioenregeling niet.

### **Wat wordt verstaan wordt onder premie?**

In het kader van deze regeling wordt onder premie verstaan de premie voor de pensioenopbouw die de verzekeraar / pensioenuitvoerder in rekening brengt, aangevuld met de kostenopslagen en de risicopremies (voor het overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico) die de verzekeraar / pensioenuitvoerder in rekening brengt. Feitelijk de totale nota van de verzekeraar / pensioenuitvoerder.

### **Hoe wordt de werknemersbijdrage verdeeld over de werknemers?**

De bijdrage van de werknemer bedraagt maximaal 50% van de premie.

Voor een salaris/diensttijd-regeling geldt dat dit omgeslagen wordt over de totale pensioen-grondslagsom.

Voor een beschikbare premiereregeling zijn er twee mogelijkheden:

1. of de premie wordt omgeslagen over de totale pensioengrondslagsom,
2. of de premie wordt omgeslagen over de som van de spaarpremies (de premie voor de pensioenopbouw die volgens de beschikbare premiestaffel moet worden betaald).

### **Voorbeeld**

1. Het maximaal pensioengevend salaris is het maximale salaris van salarisschaal 9, inclusief de mogelijke extra trede. Dat wordt niet in alle gevallen per 1 januari van een jaar vastgesteld; dat varieert per cao periode. Overigens: er mag in een pensioenregeling uiteraard voor een hoger maximaal pensioengevend salaris worden gekozen.
2. Maxima schaal 9 inclusief de mogelijke extra trede (maandbedragen ex vakantiebijslag):
  - Per 1-1-2021: € 5.127,-
  - Per 1-8-2022: € 5.281,-
  - Per 1-1-2023: € 5.466,-
3. Er moet nog 8% vakantiebijslag worden meegerekend om tot een jaarsalaris te komen.

Mogelijke vraag hierbij:

*Bij een verzekerde pensioenregeling is het gebruikelijk dat het maximale pensioengevend salaris één keer per jaar (op 1 januari van ieder jaar) wordt vastgesteld. Voor een pensioenregeling die dan per 1-1-2021 is gestart zou dit betekenen dat het maximale pensioengevend salaris per die datum  $12,96 \times € 5.127,-$  is en dat dit per 1-1-2023 wordt aangepast naar  $12,96 \times € 5.466,-$ . De tussentijdse cao ronde van 1-8-2022 leidt dan niet tot een tussentijdse aanpassing van het maximum pensioengevend salaris. Is dit in overeenstemming met hetgeen er in de cao is bepaald?*

Antwoord: ja, dat klopt.

## **33. Plus-uren (zie kopje Meer-uren)**

## **34. Proeftijd (zie kopje Arbeidsovereenkomst)**

## 35. Promotie

### **Wat is de salarisverhoging bij promotie?**

Bij promotie wordt in de bij de nieuwe functie behorende hogere salarisschaal het naast hogere salaris gezocht plus een periodiek.

Voorbeeld: iemand heeft een salaris van € 2.255,- trede 5 in schaal 3A (salarisschalen per 1 augustus 2022) en maakt promotie naar een functie waarbij salarisschaal 4A hoort. Het naast hogere salaris in salarisschaal 4A is € 2.336,- (trede 3). Met een periodiek erbij kom je dan uit op trede 4 van salarisschaal 4A, oftewel € 2.427,-.

## 36. Reiskosten

### **Wat is de vergoeding voor woon-werkverkeer?**

Als een werknemer 10 kilometer of meer van het werk woont, ontvangt hij een vergoeding van € 0,19 per kilometer voor het aantal kilometers dat hij moet reizen met een maximum van 23 kilometer enkele reis op basis van ANWB kortste route.

De 10 kilometer is een drempel en geen franchise. Dat betekent dat je als je 11 kilometer of meer van het werk woont,  $11 \times 2 \times € 0,19 = € 4,18$  ontvangt en niet zoals bij een franchise  $1 \times 2 \times € 0,19 = € 0,38$

### **Wordt de reiskostenvergoeding bij afwezigheid doorbetaald?**

De tegemoetkoming voor woon-werkverkeer vervalt vanaf het moment dat de werknemer gedurende één kalendermaand of langer afwezig is per de eerste dag van de daarop volgende kalendermaand.

### **Hoe moet het woord *afwezig* worden geïnterpreteerd?**

Richtinggevend voor wat in de cao is opgenomen, is de fiscale bepaling ten aanzien van het onbelast betalen van een vaste reiskostenvergoeding. De Belastingdienst heeft bepaald dat een werkgever de onbelaste vaste reiskostenvergoeding mag doorbetalen tijdens maximaal zes aaneensluitende weken waarin de werknemer afwezig is. Afwezigheid is te lezen als iedere vorm van niet-actief zijn, zoals ziekte, vakantie/verlof en vrijstelling van werkzaamheden.

De cao bepaalt evenwel dat de vergoeding vervalt na één kalendermaand per de eerste dag van de daarop volgende kalendermaand. Dus in de voorliggende periode wordt wel doorbetaald. De werkgever heeft altijd de ruimte om in positieve zin af te wijken, binnen de fiscale regels.

Bij vaststelling van een vaste maandelijks vergoeding op basis van de richtlijn van de Belastingdienst, dus op basis van (naar rato) 214 dagen per jaar, is al rekening gehouden met vakantiedagen en wordt de vergoeding dus niet stopgezet bij vakantie.

### **Wat is de vergoeding voor een dienstreis (zakenreis)?**

Als de werkgever de werknemer verzoekt om met de eigen auto een dienstreis te maken, dan wordt een vergoeding van € 0,29 per kilometer verstrekt, voor zover fiscaal toelaatbaar onbelast.

In 2022 mag € 0,19 onbelast worden verstrekt. € 0,10 wordt dus belast.

De fiscale regels veranderen uiteraard met enige regelmaat. Die worden echter niet in de cao opgenomen.

### **Wanneer is sprake van woon-werkverkeer en wanneer van een dienstreis?**

Woon-werkverkeer is het maximaal één maal per dag heen en weer reizen van de woon- of verblijfplaats naar een vaste werkplaats of uitvalsbasis.

Van een dienstreis is sprake als de werknemer van de woon-of verblijfplaats of vaste werkplaats of uitvalsbasis, naar bijvoorbeeld de familie, de kerk of het crematorium reist.

Als een dienstreis in plaats komt van het woon-werkverkeer, kan de werkgever de vergoeding voor niet gereden kilometers woon-werk in mindering brengen op vergoeding voor de dienstreis. In geen geval heeft de werknemer voor een reis aanspraak op zowel een vergoeding voor woon-werkverkeer als dienstreis.

### **Wat betekent de uitruilmogelijkheid?**

Gegeven de fiscale mogelijkheden bieden werkgevers een zogeheten uitruilmogelijkheid tussen salaris en reiskostenvergoeding waarmee een fiscaal voordeel voor de werknemer kan worden gerealiseerd. 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.

### **Mag onbelast ontvangen:**

(aantal reisdagen in de maand) x (kilometers enkele reis woon- werk x 2 x € 0,19)

### **MINUS:**

### **Heeft feitelijk ontvangen:**

(vaste maandelijkse vergoeding woon-werkverkeer)

### **VOORBEELD 1:**

### **Mag onbelast ontvangen:**

- 21 reisdagen
- 8 km enkele reis
- 19 cent per km

### **Heeft ontvangen:**

Nihil (omdat 8 km beneden de drempel van 10 km is)

$$\begin{aligned} \text{Persoonlijke fiscale ruimte voor deze maand} &= (21 \times 8 \times 2 \times 0,19) \\ &\text{minus } 0 = \\ &\text{€ } 63,84 \end{aligned}$$

### **VOORBEELD 2:**

#### **Mag onbelast ontvangen:**

- 21 reisdagen
- 40 km enkele reis
- 19 cent per km

#### **Heeft ontvangen:**

De maximale reiskostenvergoeding van  $214 \times 23 \times 2 \times 0,19 = \text{€ } 1.870,36$  op jaarbasis.  
Op maandbasis is dit € 155,86

$$\begin{aligned} \text{Persoonlijke fiscale ruimte} &= (21 \times 40 \times 2 \times 0,19) = \text{€ } 319,20 \\ &\text{minus € } 155,86 = \\ &\text{€ } 163,34 \end{aligned}$$

Dus stel dat het bruto maandsalaris € 2.500,- bedraagt:

- In voorbeeld 1 wordt het bruto maandsalaris dan € 2.500,- minus € 63,84 = € 2.436,16 (belast) en wordt er een extra reiskostenvergoeding uitbetaald van € 63,84 (onbelast); het netto voordeel zit in het feit dat er over dat bedrag van € 63,84 geen inhoudingen worden gedaan.
- In voorbeeld 2 wordt het bruto maandsalaris dan € 2.500,- minus € 163,34 = € 2.336,66 (belast) en wordt er een extra reiskostenvergoeding uitbetaald van € 163,34 (onbelast); het netto voordeel zit in het feit dat er over dat bedrag van € 163,34 geen inhoudingen worden gedaan.

## **37. Rouwverlof en -protocol**

### **Klopt het dat het rouwverlof in de cao 2022 2024 is uitgebreid?**

Ja. Rouwverlof voor eerstegraads familieleden: bij het overlijden van de echtgenote/echtgenoot of eigen kinderen: van de sterfdag tot en met 3 weken daarna.

### **Hoe wordt met overlijden omgegaan?**

Op de website <https://uitvaartwerk.nl> is een rouwprotocol opgenomen. Uitgangspunt is dat het verlies van een direct familielid (partner, kind, ouder) een zodanig ingrijpende gebeurtenis is in het leven van een mens, dat hij/zij er recht op heeft dat een dergelijk verlies in de werksituatie met zorgvuldigheid tegemoet wordt getreden.

*Als een document niet kan worden gevonden is het op te vragen bij secretariaat via [secretariaat@uitvaartwerk.nl](mailto:secretariaat@uitvaartwerk.nl)*

## 38. Salaris(schalen)

### **Wat is het salaris?**

Het salaris is het tussen werkgever en werknemer contractueel overeengekomen vaste bruto maandbedrag, met uitzondering van toeslagen, vergoedingen en vakantietoeslag.

### **Hoe wordt de van toepassing zijnde salarisschaal vastgesteld?**

Dit gebeurt aan de hand van de functiematrix die als bijlage bij de cao is gevoegd.

Als een werknemer niet voldoende en/of passende ervaring heeft voor een functie, dan kan hij één schaal lager worden ingeschaald. Werknemers kunnen echter niet langer dan twee jaar in deze zogenaamde aanloopschaal worden ingedeeld. Na twee jaar vindt, bij normaal functioneren inschaling in de bij de functie horende schaal plaats.

### **En hoe wordt vervolgens het salaris vastgesteld?**

Het salaris is afhankelijk van leeftijd, opleiding, het aantal jaren ervaring in de functie, eerder salaris van de werknemer en het persoonlijk functioneren.

### **Worden werknemers beoordeeld en wat is het gevolg voor het salaris?**

De werkgever wordt geacht in overleg met de Ondernemingsraad, en als die er niet is met een Personeelsvertegenwoordiging, een beoordelingssysteem ingevoerd te hebben, dat in elk geval bestaat uit een gesprekscyclus van ten minste twee gesprekken per jaar: een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek.

Afhankelijk van de beoordeling ontvangt de werknemer een salarisverhoging:

- bij 'matig' functioneren een halve periodiek;
- bij 'goed' functioneren één periodiek;
- bij uitstekend functioneren twee periodieken;
- bij slecht of onvoldoende functioneren geen periodiek.

Als er bij een werkgever nog geen beoordelingssysteem wordt toegepast dat expliciet gekoppeld is aan salarisaanpassingen dan ontvangt de werknemer automatisch een periodiek.

De periodiek wordt toegekend op 1 januari, of op een ander moment dat met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging is overeengekomen.

### **Wat is het verschil tussen de A- en B-salarisschalen?**

In de B-schalen is de vergoeding voor beschikbaarheid in de schaal en in het salaris opgenomen. Als de A-schalen worden toegepast, ontvangt de werknemer voor ieder uur beschikbaarheid een vergoeding per uur.

### **Hoe zit het met een eigen loongebouw en A- en B-salarisschalen?**

Indien werkgever over een zogeheten eigen loongebouw beschikt, waarin de brutosalarissen hoger liggen dan de in de cao genoemde A-schalen, betekent dit dan dat werknemers die salaris ontvangen op grond van de A-schalen automatisch geen recht hebben op de beschikbaarheidsvergoeding voor ieder uur beschikbaarheid?

Het enkel hanteren van een eigen loongebouw is onvoldoende om de A-schalen met een beschikbaarheidsvergoeding niet toe te passen.



De cao bepalingen over de A als de B-schalen hebben immers een minimumkarakter; men mag van de cao afwijken mits in het voordeel van de werknemer.

Een werknemer ontvangt op grond van de cao geen beschikbaarheidsvergoeding als zijn functie minstens wordt beloond met een salaris dat past in schaal B. Ontvangt de werknemer volgens het eigen loongebouw van de werkgever dus een salaris dat minstens gelijk is aan schaal B, dan bestaat geen recht op een vergoeding voor beschikbaarheid.

Bij een salaris volgens het eigen loongebouw dat weliswaar hoger ligt dan schaal A maar lager ligt dan schaal B wordt niet aan het vereiste in de cao voldaan en heeft de werknemer recht op vergoeding voor beschikbaarheid.

### **Taken hoger gewaardeerde functie vervullen**

Een werknemer die 1) structureel en 2) voor tenminste 20% van de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur 3) de essentiële taken van een 4) hoger gewaardeerde functie 5) daadwerkelijk en zelfstandig vervult, dient in een hogere salarisschaal ingedeeld te worden. In principe betreft dat de salarisschaal van de functie van die hoger gewaardeerde functie minus 1 (in feite dus de aanloopschaal die bij die hoger ingedeelde functie hoort).

Voorbeeld 1: Een werknemer die een functie vervult die in schaal 3A is ingedeeld en die voor tenminste 20% van de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur, de essentiële taken van een functie die in schaal 5A is ingedeeld vervult, moet worden ingedeeld in de salarisschaal van die hoger gewaardeerde functie (5A) minus 1, dus in 4A.

Voorbeeld 2: Een werknemer die een functie vervult die in schaal 3B is ingedeeld en die voor tenminste 20% van de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur, de essentiële taken van een functie die in schaal 4B is ingedeeld vervult, moet worden ingedeeld in de salarisschaal van die hoger gewaardeerde functie (4B) minus 1, dus hij blijft in 3B.

Voor de goede orde: er staat *In principe betreft dat de salarisschaal van de functie van die hoger gewaardeerde functie minus 1*. Dat 'minus 1' is uiteraard geen verplichting maar mag wel als zodanig worden toegepast door de werkgever (hoger betalen mag altijd).

### **Hoe zit het nou precies met de oude schalen uit de voormalige cao Crematoria?**

Het is inmiddels vrij lang geleden maar het kan inderdaad nog relevant zijn. Eerst een stukje geschiedenis: bij de invoering van de cao Uitvaartbranche (in 2014) werden twee cao's samengevoegd en hebben partijen afgesproken dat medewerkers hun perspectief van dat moment zouden behouden. Niet is afgesproken dat zij het verschil in perspectief ten opzichte van de nieuwe cao zouden behouden. Het stond en staat daarmee werkgevers vrij om, indien ze gebruik zijn blijven maken van de oude schalen, de oude schalen al dan niet te indexeren. Er waren / zijn dus vier opties:

1. Schalen niet indexeren, maar wel de individuele salarissen: daardoor zal de medewerker op termijn het 'oude' perspectief bereiken en vanaf dat moment mee kunnen lopen in de schalen van de cao Uitvaartbranche.
2. Het verschil in maximum tussen de oude crematoria-schaal in 2014 en de bij het functieniveau behorende vergelijkbare schaal in de cao Uitvaartbranche 2014 uit het salaris halen en als persoonlijke toeslag toekennen: de medewerker zal dan bij het bereiken van het maximum in de nieuwe schaal een salaris bereiken dat net zoveel hoger uitkomt als op 30 juni 2014.
3. De oude crematoriaschalen jaar-op-jaar indexeren: de medewerker in dat geval een salaris dat in verschil met de cao Uitvaartbranche ieder jaar (nominaal) groter wordt.
4. Het hanteren van een eigen loongebouw dat hoger is: dat staat elke werkgever uiteraard vrij.

De formele tekst in de cao luidt daarom als volgt:

*De werknemer die in dienst was op 30 september 2014 en op wie eerder de cao Crematoria van toepassing was behoudt zijn perspectief op het maximaal te behalen salaris zoals opgenomen in de functie- en salarisschaal bij de cao Crematoria 2013-2014, 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).*

## 39. Scholing

### **Klopt het dat de regelingen met betrekking tot scholing in de cao 2022 2024 zijn aangepast?**

Jazeker, er is een totaal nieuw Hoofdstuk 5 gekomen (Ontwikkeling werknemers), met een concrete uitwerking in een van de bijlagen. Daar waar gesproken wordt over opleiding, kan ook training of workshop worden bedoeld.

Werkgevers investeren in hun werknemers, waarbij van werknemers wordt verwacht dat zij de aangeboden faciliteiten aanvaarden en zich ook actief open stellen voor ontwikkeling. Onze branche ontwikkelt zich immers met name dankzij de ontwikkeling van de werknemers.

Werkgevers faciliteren hun werknemers met een opleidingsaanbod, zowel 1) met het oog op vakbekwaamheid in de huidige functie als 2) uit oogpunt van verdere persoonlijke en zakelijk relevante ontwikkeling binnen de gewenste cultuur en organisatie-ontwikkelingen als 3) in het licht van duurzame inzetbaarheid.

Dat opleidingsaanbod wordt 1) actief aangeboden vanuit de werkgever en/of 2) gefaciliteerd op verzoek van de werknemer.

Voor alle mogelijkheden ten aanzien van vergoedingen in geld en studieverlof: zie de schema's in bijlage VIII van de cao.

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.

## 40. Sociaal Beleid

### **Wat is er bepaald m.b.t. sociaal beleid in de Uitvaartbranche?**

De cao kent een Hoofdstuk 6 waarin een aantal uitgangspunten m.b.t. sociaal beleid in de Uitvaartbranche is opgenomen.

## 41. Telefoonkosten

### **Kan een werknemer in aanmerking komen voor vergoeding van telefoonkosten?**

Als een werknemer uit hoofde van zijn functie op verzoek van de werkgever buiten de vastgestelde werktijden telefonisch bereikbaar moet zijn, stelt de werkgever daar een passende

telefoonkostenvergoeding tegenover of draagt de werkgever op declaratiebasis de kosten van de zakelijke gesprekken.

Bij ziekte wordt de telefoonkostenvergoeding doorbetaald gedurende de kalendermaand waarin de werknemer arbeidsongeschikt is geraakt. Daarna wordt de vergoeding stopgezet tot het moment van herstel van de werknemer. De werkgever kan er ook voor kiezen om een werknemer een mobiele telefoon ter beschikking te stellen en de kosten daarvan voor zijn rekening te nemen.

## 42. Thuis werken

### Bestaat er een recht op thuis werken?

Nee. Maar voor werknemers die met toestemming van de werkgever thuis werkt omdat het nodig is vanwege corona of omdat het handig en mogelijk is, geldt sinds 1 augustus 2022 een thuiswerkregeling:

- Thuiswerken gebeurt altijd in overleg tussen werkgever en werknemer; er bestaat geen algemeen recht op of verplichting tot thuiswerken. Werkgever en werknemer maken dus samen afspraken over de frequentie van het thuiswerken en over de dagen waarop thuis wordt gewerkt. Daarbij worden ook afspraken gemaakt over wanneer dan wel bij welke activiteiten de werknemer in ieder geval op de standplaats aanwezig is.
- Die afspraken gelden niet per definitie voor onbepaalde tijd: wijziging van de gemaakte afspraken is uiteraard mogelijk als daar goede redenen voor zijn.
- De werkgever faciliteert via een al dan niet digitaal systeem dat reisdagen (woon-werkverkeer) en thuiswerkdagen kunnen worden geregistreerd; de werknemer is verantwoordelijk voor de juiste en tijdige invoer van deze gegevens in dat systeem.

Zie bijlage IX voor de volledige thuiswerkregeling en diverse tips voor de thuiswerkende werknemer.

## 43. Traumatische gebeurtenissen

### Hoe wordt met traumatische gebeurtenissen omgegaan?

Op de website <https://uitvaartwerk.nl> is een protocol opgenomen, hoe te handelen in geval van traumatische gebeurtenissen. Intercollegiale ondersteuning is daarbij het sleutelwoord.

*Als een document niet kan worden gevonden is het op te vragen bij secretariaat via [secretariaat@uitvaartwerk.nl](mailto:secretariaat@uitvaartwerk.nl)*

## 44. Uitkering bij overlijden

### Heeft een nabestaande recht op een uitkering bij overlijden van een werknemer?

Ja, de (relatie)partner en bij ontbreken daarvan de minderjarige, pleeg- of natuurlijke kinderen gezamenlijk.

### Hoe hoog is die uitkering bij overlijden van een werknemer?

De overlijdensuitkering bedraagt, zolang fiscaal onbelast toegestaan, het resterende maandinkomen over de maand dat het overlijden plaatsvindt plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Onder maandinkomen wordt verstaan, het laatste bruto salaris inclusief vakantiegeld, aangevuld met het gemiddeld aantal plus-uren (mee-uren) over de drie voorliggende kalendermaanden.

Op de overlijdensuitkering worden door de werkgever ingevolge een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (ZW, WIA of anderszins) in mindering gebracht.

## 45. Uitzendkracht

### **Waar kan een uitzendkracht die als oproepkracht werkt zijn arbeidsvoorwaarden vinden?**

In de cao Uitvaartbranche zijn geen bepalingen opgenomen over de beloning van uitzendkrachten.

De werknemer in de cao Uitvaartbranche is de persoon die (samengevat) een arbeids-overeenkomst heeft met een private onderneming in de uitvaartbranche. Dit geldt niet voor een uitzendkracht. Voor een uitzendkracht is relevant wat in de cao voor Uitzendkrachten is opgenomen, in het bijzonder de regels over de beloning van uitzendkrachten.

Zowel de cao voor Uitzendkrachten (ook wel aangehaald als de ABUcao) als de cao NBBU kent het begrip 'inlenersbeloning'. De uitzendkracht heeft recht op deze inlenersbeloning. Deze inlenersbeloning vindt zijn grondslag in de Waadi: de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

De inlenersbeloning bestaat uit de volgende zes limitatieve onderdelen:

- uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
- de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode; deze kan (dit ter keuze van de uitzendonderneming) gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
- toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslag;
- initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
- kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
- periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.

Een beloning die niet onder een van bovenstaande zes onderdelen kan worden geschaard valt niet onder het begrip 'inlenersbeloning', hetgeen betekent dat de uitzendkracht geen recht heeft op de betreffende beloning.

### **Tellen periodes als uitzendkracht voorafgaand aan een dienstverband met een werkgever mee voor het aantal arbeidsovereenkomsten van de ketenbepaling?**

Opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten als uitzendkracht bij een werkgever voorafgaand aan indiensttreding bij die werkgever, worden gezien als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een maximale duur van één jaar.

## 46. Uurloon

### **Hoe wordt het uurloon berekend?**

Het uurloon is bij een 40-urige werkweek het salaris gedeeld door 173,33 uitgaande van een fulltime dienstverband.

## 47. Vakantie

### Op hoeveel vakantiedagen heeft een werknemer recht?

Tot 1 januari 2023:

De fulltimer heeft bij een 40-urige werkweek recht op 25 dagen vakantie per kalenderjaar met behoud van salaris. 25 dagen van 8 uur = 200 uur per jaar.

Voor oproepkrachten (zonder voorovereenkomst) en voor de uitbetaling van meer-uren / plus-uren is het betreffende percentage: 9,6%.

Vanaf 1 januari 2023:

De fulltimer heeft bij een 40-urige werkweek recht op 27,5 dagen vakantie per kalenderjaar met behoud van salaris. 27,5 dagen van 8 uur = 220 uur per jaar.

Voor oproepkrachten (zonder voorovereenkomst) en voor de uitbetaling van meer-uren / plus-uren is het betreffende percentage: 10,58%.

Voor parttimers gelden de uren naar rato. Een parttimer die bij een 40-urige werkweek gemiddeld 20 uur per week werkt heeft dus recht op:

- tot 1 januari 2023: 25 dagen = 100 uur per jaar;
- vanaf 1 januari 2023: 27,5 dagen = 110 uren per jaar.

Al naar gelang de leeftijd van de werknemer op 1 januari is er recht op extra vakantie.

Op fulltime basis bij een leeftijd vanaf:

- 35 jaar 1 dag;
- 45 jaar 2 dagen;
- 50 jaar 3 dagen;
- 55 jaar 4 dagen;
- 60 jaar 5 dagen.

### Hoe wordt vakantie vastgesteld?

De werkgever stelt het vakantierooster vast en houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met de wens van de werknemer. De werknemer heeft in een vakantiejaar recht op een aaneengesloten vakantie van minstens drie weken, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit niet toestaan, dan minimaal twee weken aaneengesloten. De werkgever mag ten hoogste twee collectieve verlofdagen vaststellen.

### Wanneer vervallen vakantiedagen?

De wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen verjaren vijf jaar na het jaar waarin het recht op deze dagen is ontstaan. Het is de bedoeling dat werknemers de jaarlijks toegekende dagen opnemen en dat de werkgever hen in de gelegenheid stelt om de dagen op te nemen.

### Mogen vakantiedagen verkocht worden?

Ja, maar:

- de werkgever hoeft een dergelijk verzoek niet te honoreren;
- het mag alleen de bovenwettelijke vakantiedagen betreffen (over uitbetaalde vakantiedagen dient ook vakantietoeslag betaald te worden).

### **Hoe zit het met vakantie en arbeidsongeschiktheid?**

Tijdens doorbetaalde arbeidsongeschiktheid worden wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd, daar staat tegenover dat wanneer de zieke werknemer vakantie opneemt, er vakantiedagen worden afgeschreven.

Voor het opnemen van vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid is altijd een verzoek aan de werkgever nodig en op aangeven van de werkgever voorafgaand overleg met de bedrijfs- of Arboarts. Deze beoordeelt of de voorgenomen vakantie niet nadelig is voor het herstel van de werknemer.

In het geval van arbeidsongeschiktheid die tijdens de vakantie ontstaat, houdt de werknemer aanspraak op de gemiste vakantie, als hij zich aan een aantal voorschriften houdt, zoals onmiddellijke melding aan de werkgever en het raadplegen van een arts.

## **48. Vakantiekraacht**

### **Wat wordt verstaan onder een vakantiekraacht?**

Een vakantiekraacht, student of scholier, is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werkzaam gedurende de gebruikelijke schoolvakantieperiode (met een afwijking van maximaal een week voor en een week na de schoolvakantieperiode) ter vervanging van andere werknemers die tijdelijk afwezig zijn.

## **49. Vakantietoeslag**

### **Waarover ontvangt de werknemer vakantietoeslag?**

De werknemer ontvangt jaarlijks (uiterlijk in juni) een vakantietoeslag van 8% over het door hem in de afgelopen 12 maanden genoten jaarsalaris. Het jaarsalaris is de som van 12 bruto salarissen. Over toeslagen, bonussen en een eventuele 13<sup>e</sup> maand wordt geen vakantietoeslag betaald.

## **50. Vakbondscontributie**

### **Kan de vakbondscontributie van een werknemer fiscaal vriendelijk worden verrekend?**

Ja, de contributie van een werknemersorganisatie die partij is bij de cao uitvaartbranche kan, zolang dat wettelijk en fiscaal gezien mogelijk is, fiscaal vriendelijk worden verrekend.

Een vakbondslid kan tegen overlegging van de benodigde gegevens de contributie jaarlijks eenmalig laten inhouden op het bruto salaris.

## **51. Vervroegde uittreding**

### **Hebben we nu een Regeling Vervroegde Uittreding (RVU) in de cao?**

Ja. Met ingang van 1 september 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.

Het betreffende reglement is opgenomen in de bijlage VII van de cao.

### Welke functies tellen als een zwaar beroep?

De volgende functies kwalificeren formeel als zwaar beroep indien de betreffende functie minimaal 5 jaar achtereen is uitgeoefend:

#### FUNCTIES CAO UITVAARTBRANCHE

Medewerker uitvaartcentrum (incl. verzorgingstaken)	Uitvaartzorg	Mits alle taken van de functiebeschrijving aan de orde zijn
Chauffeur overledenenvervoer (incl. laatste verzorging)	Uitvaartzorg	
Medewerker meldingsbureau/centralist	Uitvaartzorg	
Uitvaartleider A	Uitvaartzorg	
Uitvaartleider B	Uitvaartzorg	
Medewerker huishoudelijke dienst	Crematoria	Mits alle taken van de functiebeschrijving aan de orde zijn
Medewerker asbestemming/ nagedachtenisvormen	Crematoria	
Algemeen medewerker (allround inzetbaar)	Crematoria	Mits ook structureel overdiensten worden gedraaid
Senior medewerker techniek en onderhoud	Crematoria	

#### UITVAARTFUNCTIES DIE NIET IN HET RAAMWERK CAO UITVAARTBRANCHE STAAN

Allround medewerker uitvaartzorg	Uitvaartzorg	Mits de zware onderdelen uit de beschrijving in overwegende mate ook echt worden uitgevoerd
Medewerker buitendienst begraafplaats	Facilitair	Taken: grafdelver, begeleiding uitvaarten, maar ook groenvoorziening op begraafplaats

### **Hoe is bepaald welke functies als zwaar beroep moeten worden gezien?**

In de branche zijn meerdere sessies georganiseerd met vertegenwoordigers van werkgevers en van werknemers om het onderwerp 'duurzame inzetbaarheid' te bespreken. In dat kader is uiteraard ook aandacht besteed voor zware beroepen. Cao partijen hebben de voorstellen vanuit de branche ontvangen, bekeken en besproken. De lijst is formeel vastgesteld door cao partijen.

Dat is gebeurd op grond van de volgende criteria: 1) belastende werktijden, 2) psychische belasting en/of zwaar volgens de ORBA methodiek voor functiewaardering (10 punten of meer).

Als een functie als zwaar wordt gezien volgens de ORBA methodiek, dan telt de functie sowieso als zwaar beroep. Als een functie op beide andere aspecten (werktijden / psychisch) onderhevig is aan een serieuze belasting dan telt de functie ook als zwaar beroep, ook die als niet als zwaar wordt gezien volgens de ORBA methodiek.

We zullen in de branche gaan ontdekken hoe dit verder uitpakt en wordt ervaren. Daarom wordt de lijst met zware beroepen in de zomer van 2023 door cao partijen geëvalueerd en eventueel aangepast.

## **52. Waarneming en vervanging**

### **Wat voor toeslag ontvangt een werknemer die iemand waarneemt of vervangt?**

De werknemer die als waarnemer/vervanger tijdelijk een functie vervult die is ingedeeld in een hogere salarisgroep, krijgt een tijdelijke toeslag.

De toeslag bestaat uit het verschil tussen het salaris van de werknemer en het salaris dat hij zou gaan verdienen als er sprake zou zijn van promotie naar de waargenomen functie.

De tijdelijke toeslag gaat pas in na één maand waarneming, maar wordt dan toegekend over de gehele periode van vervanging van de hogere functie.

## **53. Werkingssfeer cao**

### **Voor wie geldt de cao?**

De cao Uitvaartbranche is van toepassing op alle werknemers die werkzaam zijn in een private uitvaartonderneming, met uitzondering van statutaire directieleden en stagiaires.

### **Mag van de cao-bepalingen worden afgeweken?**

De bepalingen uit de cao Uitvaartbranche hebben een minimumkarakter. Dat betekent dat daar minimaal aan moet worden voldaan. Er mag van de cao worden afgeweken, mits in het voordeel van de werknemer. Als er bepalingen in de cao staan met een standaardkarakter, dan mag daar niet van worden afgeweken.

## **54. Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)**

### **Is het zogenaamde WGA-gat gedekt?**

De WIA bestaat uit de WGA voor deels arbeidsongeschikten en de IVA voor volledig duurzaam arbeidsongeschikten.



Na afloop van de WGA loongerelateerde uitkering ontvangen mensen die hun resterende verdien capaciteit onvoldoende benutten een vervolguitkering op basis van het minimumloon en niet op basis van het laatstverdiende loon, waardoor het inkomen lager wordt dan 70% van het laatstverdiende loon. Dit is het zogenaamde WGA-gat.

Werkgevers bieden werknemers een (collectieve) verzekering aan die dit risico dekt. De premie van deze verzekering komt voor rekening van de werknemer zelf.

## 55. WW: derde WW jaar

### Is de zogeheten WW versoering van destijds gerepareerd?

Ja iedere werknemer die onder de cao Uitvaartbranche valt betaalt via de werkgever sinds juni 2019 een bijdrage 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. Dit is zo afgesproken door cao partijen. Bij elke cao-onderhandeling zal bekeken worden hoe lang deze afspraak nog moet gelden.

Zie verder: [SPAWW | De PAWW zorgt voor een langere uitkering.](#)

De bijdrage voor de wettelijke WW wordt betaald door de werkgevers.

## 56. Ziekte en ongeval

### Wat voor uitkering ontvangt een werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid?

Gedurende het eerste ziektejaar wordt 100% van het loon doorbetaald en gedurende het tweede ziektejaar 70%.

Een werknemer die in het tweede jaar actief re-integreert en geheel of gedeeltelijk het werk hervat, ontvangt een aanvulling op zijn loon van 70% van maximaal 30%:

- bij 10% werken, extra aanvulling 4 %
- bij 20% werken, extra aanvulling 8 %
- bij 30% werken, extra aanvulling 12 %
- bij 40% werken, extra aanvulling 16 %
- bij 50% werken, extra aanvulling 19 %
- bij 60% werken, extra aanvulling 22 %
- bij 70% werken, extra aanvulling 24 %
- bij 80% werken, extra aanvulling 26 %
- bij 90% werken, extra aanvulling 28 %
- bij 100% werken, extra aanvulling 30 %

### Welke verplichtingen heeft een werknemer ingeval van arbeidsongeschiktheid?

Een werknemer moet arbeidsongeschiktheid zo spoedig mogelijk melden aan de werkgever en moet zich vervolgens houden aan de voorschriften die de werkgever heeft opgesteld met de Arbodienst. Nadat een werknemer is hersteld moet hij dit onverwijld aan de werkgever melden, waarna hij zo snel mogelijk zijn werkzaamheden hervat.

***Disclaimer:***

Deze toelichting is gebaseerd op de cao 2022-2024 en het in september 2022 geldende arbeidsrecht. Hoewel de toelichting met grote zorg tot stand is gekomen kan er in rechte geen beroep op worden gedaan (deze toelichting is niet vastgesteld door cao-partijen).