

Toelichting cao Uitvaartbranche 2020-2022

1. Arbeidsomvang

Wat is de normale arbeidsomvang?

De normale arbeidsomvang bedraagt *gemiddeld* over een periode van 26 weken 40 uur per week, oftewel 1040 uur. Bij een 38-urige werkweek bedraagt de normale arbeidsomvang *gemiddeld* over een periode van 26 weken 38 uur per week, oftewel 988 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.

2. 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?

Vanaf 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 2 maanden.
- Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden geldt op grond van de cao eveneens een proeftijd van 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 twee maanden. Opzegging vindt plaats tegen het einde van de maand, dat betekent dat als bijvoorbeeld op 8 april wordt opgezegd, de opzegtermijn van twee 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 zes maanden of langer uiterlijk één 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 eerder 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 vier weken voor de eerder overeengekomen einddatum.

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.

3. 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. Zes 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 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 één maand voor zowel de werkgever als de werknemer.

4. Arbeidstijden

Wat is de normale arbeidstijd bij de Binnendienst?

De arbeidstijden (het dagvenster) liggen:

- op maandag t/m vrijdag tussen 8.00 en 21.00 uur,
- op zaterdag tussen 8.30 en 18.00 uur.

In principe wordt op vijf dagen per week gewerkt en bij een dienstverband van minder dan 50% heeft de werknemer recht op een extra roostervrije dag per week.

De werknemer heeft recht op 2 aaneengesloten vrije dagen per week (zaterdag/zondag of zondag/maandag), op jaarbasis in ieder geval minimaal 26 keer 2 aaneengesloten vrije dagen.

Wat is de normale arbeidstijd bij de Buitendienst?

Een werknemer heeft twee aaneengesloten vrije dagen per week en bij een dienstverband van minder dan 50% heeft de werknemer recht op een extra roostervrije dag per week.

5. Beoordelen (zie kopje Salaris)

6. 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 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 de B-schalen, ontvangt hij geen vergoeding voor beschikbaarheid. Deze vergoeding wordt 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.

7. Binnendienst

Wie zijn er werkzaam in de binnendienst?

Werknemers die uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam zijn op:

- een uitvaartcentrum, of
- een crematorium, of
- kantoorpersoneel ingedeeld in functieniveau I t/m III van de Functiematrix (bijlage I van de cao)

8. Buitendienst

Wie zijn er werkzaam in de buitendienst?

Alle werknemers die niet onder de definitie van binnendienst vallen.

9. Buitengewoon verlof

Voor welke gebeurtenissen wordt bijzonder verlof verstrekt?

In de cao is bepaald dat voor een aantal gebeurtenissen en plechtigheden, zoals huwelijk, bevalling, overlijden, vakbondsactiviteiten, bezoek aan specialist/huisarts, verhuizing en dienstjubileum, de werknemer recht heeft op verlof met doorbetaling van loon gedurende hoogstens de daarbij vermelde tijd. Een voorwaarde is wel dat genoemde gebeurtenissen of plechtigheden tijdens werktijd worden bijgewoond.

Er geldt in de basis geen recht op dokters- of tandartsbezoek tijdens werktijd. In principe moet een werknemer zich inspannen om afspraken te maken buiten werktijd. Tenzij er sprake is van een calamiteit, dienen werknemers dus zo veel mogelijk in hun vrije tijd naar de dokter of tandarts te gaan. En als er wel verlof wordt toegekend betreft dat (wettelijk gezien) onbetaald verlof.

10. Collectieve arbeidsovereenkomst Uitvaartbranche

Voor wie geldt de cao Uitvaartbranche?

Voor alle werknemers die werkzaam zijn in een private uitvaartonderneming. 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.

11. 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.

12. Dienstkleding

Kan een werkgever een werknemer verplichten om dienstkleding te dragen?

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

13. 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.

14. Duurzame inzetbaarheid

Wat zijn de afspraken over duurzame inzetbaarheid in de Uitvaartbranche?

In de cao is een bijlage opgenomen waarin een aantal afspraken m.b.t. duurzame inzetbaarheid is opgenomen.

Het cao Fonds Uitvaartbranche heeft mede tot taak het bevorderen van duurzame inzetbaarheid voor de werknemers vallend onder de werkings sfeer van de cao Uitvaartbranche. Het fonds zal in dit verband een aanbod hebben dat in principe voor de hele uitvaartbranche relevant is, met vier pijlers:

- voorlichting;
- subsidiëren van trainingen/opleidingen;
- subsidiëren van programma's en instrumenten ter bevordering van duurzame inzetbaarheid;
- aanvragen van subsidies (in het perspectief van het werkgeverschap binnen de branche uiteraard) waarbij cofinanciering vereist is.

In de jaarlijkse functionerings- of voortgangsgesprekken moeten gespreksthema's die van belang zijn voor de duurzame inzetbaarheid aan de orde komen, zoals:

- persoonlijke omstandigheden in relatie tot o.a. inzetbaarheid en ontwikkelingen en wensen
- wat de werknemer heeft gedaan om zijn arbeidsmarktwaarde op peil te houden of te vergroten en wat de werkgever daaraan kan bijdragen
- aandacht voor arbeidsomstandigheden en vitaliteit
- of er aanleiding is om afspraken te maken over taakverlichting, demotie, aanpassing werktijden en of daar mogelijkheden voor zijn
- welke ondersteuning relevant is m.b.t. coaching en scholing

In de cao-onderhandelingen is afgesproken dat 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.

Met name van werkgevers met minimaal 25 werknemers wordt in dit verband een actieve opstelling verwacht. Ook is afgesproken dat werkgevers worden oproepen om het certificaat mantelzorgvriendelijk bedrijf te gaan behalen.

Subsidies

In de CAO 2020-2022 is onder meer 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)

15. 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.

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.

Op de website <https://uitvaartwerk.nl> is een toelichting opgenomen voor de wijze waarop dit feestdagenverlof verwerkt dient te worden.

Is er een feestdagtoeslag voor het werken op feestdagen?

Wordt op de feestdag wel gewerkt, dan is de toeslag voor het werken op een feestdag voor werknemers in de binnendienst ingeschaald in functieniveau I t/m III, 100%, voor zover de werkzaamheden worden verricht buiten het arbeidstijdenkader (dagvenster), anders 50%. De werknemer die behoort tot de categorie buitendienst en is ingeschaald in functieniveau I t/m III, komt bij werken op feestdagen in aanmerking voor een toeslag van 50%.

In beginsel wordt de gewerkte tijd omgezet in betaald verlof van 150% per gewerkt uur. Als compensatie door bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, vindt uitbetaling plaats.

Wordt de feestdagtoeslag ook uitbetaald bij beschikbaarheid op een feestdag?

Als een werknemer niet werkt, maar alleen beschikbaar is op een feestdag, geldt de toeslag van 50% niet voor de beschikbaarheidsvergoeding.

16. 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/>

17. Functioneren (zie kopje Salaris)

18. 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.

19. 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.

20. 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 17,6%, bestaande uit 8% vakantietoeslag en 9,6% in plaats van vakantiedagen.

Wanneer is er sprake van minder-uren?

Als een werknemer minder heeft gewerkt dan het aantal overeengekomen uren. De in enige maand ontstane minder-uren worden in de daaropvolgende maand(en) gesaldeerd met de meer-uren. Als er na 26 weken minder uren zijn gewerkt dan de overeengekomen uren (1040 uur bij fulltime werken en bij parttimer naar rato), dan komen deze uren voor rekening van de werkgever. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om een werknemer het afgesproken aantal contracturen in te zetten. Met andere woorden de niet gewerkte uren worden niet in mindering gebracht op het salaris van de werknemer. Dit is slechts anders als de werknemer aantoonbaar onvoldoende beschikbaar was om de overeengekomen arbeid te verrichten. Met aantoonbaar wordt bedoeld dat met schriftelijke bewijzen kan worden aangetoond dat het ontstaan van de minder-uren aan de werknemer is te wijten.

21. Nachtdienst

Wat wordt onder een nachtdienst verstaan?

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

22. 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 is voor de vervulling van de functie,
- moet de werknemer schriftelijk toestemming vragen aan de werkgever.

23. 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.

24. Opzegtermijn (zie kopje Arbeidsovereenkomst)

25. 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>.

26. 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.

27. 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,
- geregistreerd partnerschap of,
- een notarieel verleden samenlevingsovereenkomst.

28. Parttimer

Wat wordt onder een parttimer verstaan?

Een parttimer is iemand waarvan de arbeidsomvang contractueel minder is dan 1040 uur per 26 weken. Bij een 38-urige werkweek is een parttimer iemand met een contract waarbij de arbeidsomvang minder dan 988 uur per 26 weken is.

29. 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.

Op grond van de cao moet iedere werkgever echter voor zijn werknemers wel een pensioenregeling hebben die voldoet aan de in de cao genoemde voorwaarden. Iedere werkgever moet een pensioenregeling hebben die voor alle werknemers van 21 jaar of ouder toegankelijk is.

Het pensioengevend salaris is 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 is het maximale salaris van salarisschaal 9.

Aan de cao-bepaling over de pensioenregeling kunnen werknemers rechten ontlenen 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 de totale premie?

Onder totale premie wordt 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 totale premie.

Voor een salaris/diensttijd-regeling geldt dat dit deel van de totale premie omgeslagen wordt over de totale pensioengrondslagsom.

Voor een beschikbare premieregeling zijn er twee mogelijkheden:

- of de totale premie wordt omgeslagen over de totale pensioengrondslagsom,
- of de totale 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. 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 (maandbedragen ex vakantiebijslag):
 - Per 1-1-2020: € 4.833,-
 - Per 1-2-2020: € 4.978,-
 - Per 1-1-2021: € 5.127,-
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 1-1-2020 is gestart zou dit betekenen dat het maximale pensioengevend salaris per die datum € 62.636,- is en dat dit per 1-1-2021 wordt aangepast naar € 66.446,-. De tussentijds cao ronde van 1-2-2020 leidt dan niet tot een aanpassing van het maximum pensioengevend salaris lopende het jaar 2020. Is dit in overeenstemming met hetgeen er in de CAO is bepaald?

Antwoord: dat klopt.

30. Plus-uren (zie kopje Meer-uren)

31. Proeftijd (zie kopje Arbeidsovereenkomst)

32. 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 € 2.125, trede 5 in schaal 3 A (Salarisschalen per 1 februari 2020) en maakt promotie naar een functie waarbij salarisschaal 4 A hoort. Het naast hogere salaris in salarisschaal 4 A is € 2.202 (trede 3). Plus een periodiek is trede 4 van salarisschaal 4 A, oftewel € 2.286.

33. 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 maandelijkse 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 2020 mag € 0,19 onbelast worden verstrekt.

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.

34. Rouwprotocol

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.

35. 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 2 gesprekken per jaar, een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek.

Afhankelijk van de beoordeling ontvangt een 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 zgn. 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 structureel en voor tenminste 20% van de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur, de essentiële taken van een hoger gewaardeerde functie 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).

36. Scholing

Kan een werknemer in aanmerking komen voor vrije tijd voor scholing?

Werknemers die een jaar of langer in dienst zijn hebben op jaarbasis recht op één dag scholing. Daarnaast stelt werkgever de werknemer in staat scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie.

Welke studiefaciliteiten zijn er?

Als de studie wordt gevolgd op initiatief van de werkgever is er tegemoetkoming in tijd en worden de kosten in principe volledig door de werkgever vergoed. Bij langlopende cursussen kan de terugbetalingsregeling van toepassing worden verklaard.

Als de studie wordt gevolgd op initiatief van de werknemer, dan wordt gekeken of de studie relevant is voor de uit te voeren werkzaamheden of voor mogelijke doorgroei op termijn. Als dit zo is zullen voorwaarden worden afgesproken. Voor het afleggen van examens wordt verlof toegekend en per studiejaar worden maximaal 2 dagen studieverlof toegekend.

Afhankelijk van de hoogte van de kosten en het behalen van het diploma/certificaat worden de kosten (ook eventuele reis- en verblijfkosten) voor de helft door de werkgever vergoed.

In overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan op dit punt worden afgeweken van de cao.

37. Sociaal Beleid

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

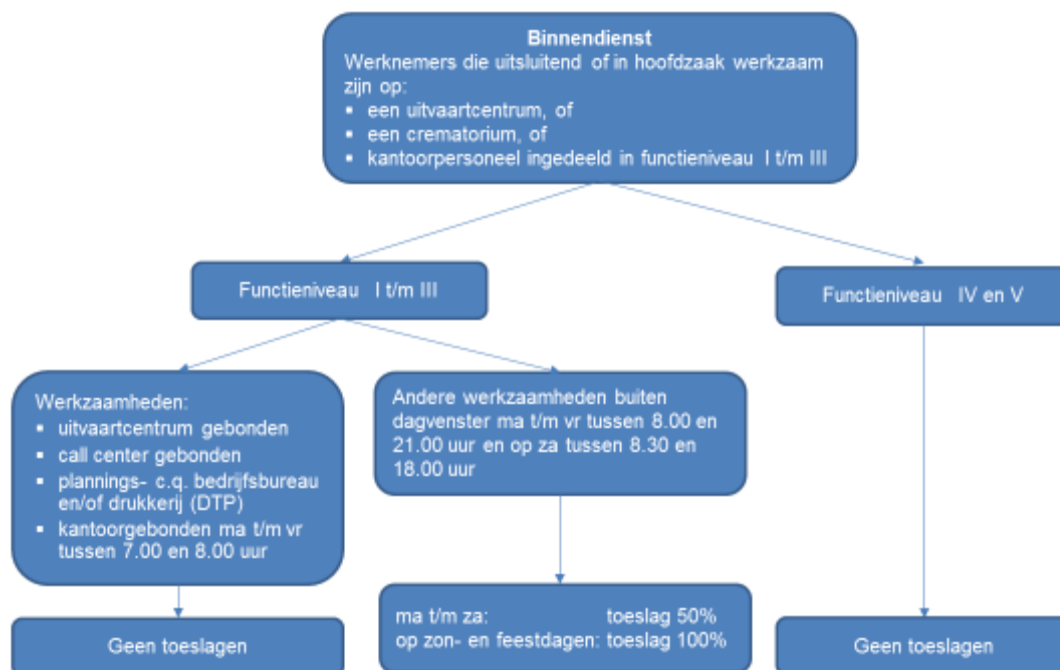
In de cao is een bijlage opgenomen waarin een aantal uitgangspunten m.b.t. sociaal beleid in de Uitvaartbranche is opgenomen.

38. Telefoonkosten

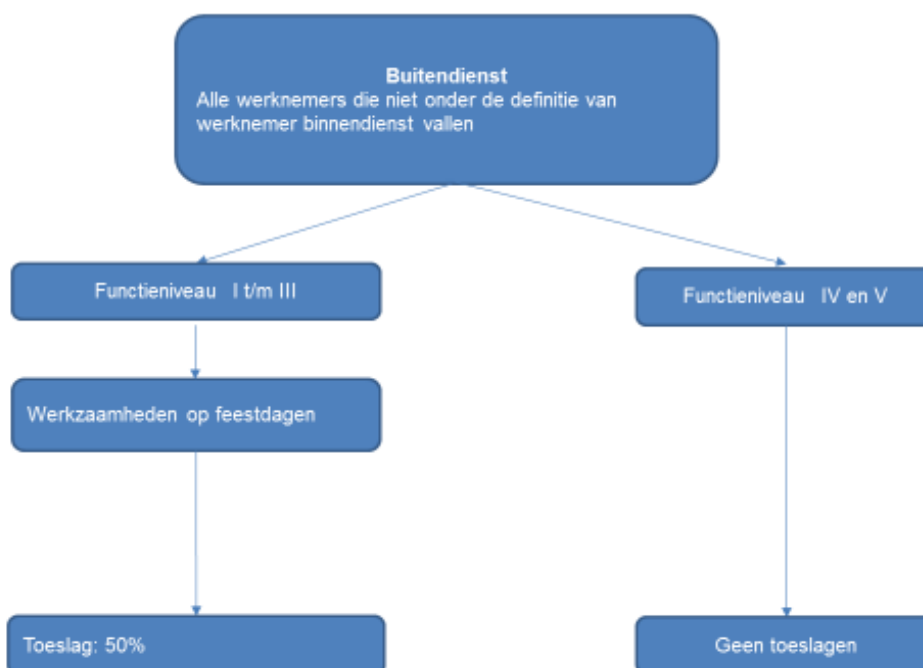
Kan een werknemer in aanmerking komen voor vergoeding van telefoonkosten?

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.

Toeslagen Binnendienst



Toeslagen Buitendienst



39. 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.

40. 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.

41. 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 arbeidsovereenkomst 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 ploegentoeslag;
- initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
- kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensioenkosten 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.

42. Uurloon

Hoe wordt het uurloon berekend?

Het uurloon is bij een 40-urige werkweek het salaris gedeeld door 173,33 en bij een 38-urige werkweek het maandloon gedeeld door 164,67. In beide gevallen uitgaande van een fulltime dienstverband.

43. Vakantie

Op hoeveel vakantiedagen heeft een werknemer recht?

De werknemer heeft bij een normale arbeidstijd (dit kan 40 uur zijn, maar ook bijvoorbeeld 38 uur per week) recht op 25 dagen/ 200 uren (bij 38 uur 190 uren) vakantie per kalenderjaar met behoud van salaris. Parttimers naar rato.

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 3 weken, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit niet toestaan, dan minimaal 2 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.

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.

44. 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.

45. 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^e maand wordt geen vakantietoeslag betaald.

46. 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.

47. 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.

48. 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.

49. 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.

50. WW reparatie

Wordt de zogenaamde WW versoering gerepareerd?

Ja iedere werknemer die onder de cao Uitvaartbranche valt betaalt een bijdrage (van 0,3% vanaf 1 juni 2019) 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 daarvoorheen (tot de WWZ) voor stond. Dit is zo voor de komende vijf jaar afgesproken door de werkgevers- en werknemersorganisaties.

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

51. 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 2020-2022 en het in januari 2020 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).