

Toelichting cao Uitvaartbranche 2026-2027

Daar waar hij of zijn staat kan ook zij of haar worden gelezen. Idem t.a.v. hem / haar.

OPMERKING VOORAF: ER IS EEN APP!

Informatie over de cao voor de uitvaartbranche (en de verschillende regelingen die daaraan gekoppeld zijn) is voor iedereen nu ook beschikbaar via een app.

Het CAO Fonds Uitvaartbranche ontwikkelde de cao-app. Deze app, voor Android en iPhone, is te downloaden in de **Google Playstore** of de **Apple Store**. Hiermee kunnen medewerkers die in de branche werkzaam zijn op een laagdrempelige manier de cao en de verschillende regelingen makkelijk op hun mobiele telefoon of tablet bekijken en doorzoeken.

Door de informatie naast de website ook via de app aan te bieden, wil het CAO Fonds bijdragen aan een heldere informatievoorziening over de arbeidsvoorwaarden aan alle medewerkers in de uitvaartbranche. De informatie uit de cao is eenvoudig doorzoekbaar. Verder bevat de cao-app o.a. informatie over veelgestelde vragen en de ARBO-catalogus.

De app is gratis beschikbaar voor Android en iPhone. Bezoek met mobiele telefoon of tablet de **Google Playstore** of de **Apple Store** om de app te downloaden.

Of scan onderstaande QR-code:



1. Arbeidsomstandigheden

Welke regels bestaan er ten aanzien van arbeidsomstandigheden?

Dat zijn er echt behoorlijk 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:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsomstandigheden/arbobeleid>

In de cao staan diverse teksten over ARBO:

Verplichtingen van de werknemer

Met in achtneming van het bepaalde in de Arbowet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding. De werknemer wordt geadviseerd deel te nemen aan periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO/PMO).

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-catalogus

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 vormgegeven. De thans geldende ARBO-catalogi worden zo spoedig mogelijk geïntegreerd tot één ARBO-catalogus en daarbij tevens geactualiseerd in goed overleg tussen werkgevers en vakbonden. Cao-partijen verwachten dat de nieuwe geïntegreerde arbocatalogus voor zowel de uitvaartzorg als de crematoria tijdens de looptijd van deze cao een positieve toetsing van de Arbeidsinspectie krijgt. Als deze positieve toetsing is ontvangen, bespreken cao-partijen in het periodieke cao-overleg hoe het werken volgens de aanwijzingen in de arbocatalogus gestimuleerd kan worden, bijvoorbeeld via het CAO-Fonds.

Naleving cao-afspraken

In de cao is 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.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/melden>

In de bijlage met arbeidsrechtelijke informatie

Voor zowel werkgevers als voor werknemers 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.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/melden>

De werkgevers en vakbonden erkennen dat werkdruk een belangrijk thema is dat aandacht behoeft in de branche. Er is daarom onderzoek naar werkdruk gehouden dat besproken is tussen partijen. Dat heeft geleid tot andere afspraken m.b.t. beschikbaarheidsdiensten. Over dit onderzoek zal uiteraard verder worden gesproken hetgeen zal kunnen leiden tot aanvullende afspraken in de cao.

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. Arbeidstijden

De regelgeving met betrekking tot Arbeidstijden is niet bepaald eenvoudig. Die worden in deze toelichting niet uitgebreid behandeld. We hebben daar een afzonderlijke Notitie Arbeidstijden Uitvaartbranche voor gemaakt.

Inhoudsopgave – Notitie Arbeidstijden Uitvaartbranche (cao 2026–2027)

- I. Waar is de regelgeving over arbeidstijden te vinden?
- II. Maximum arbeidstijd
 - De 13-weken norm, meer-uren en toeslag 21,4%
 - Maximale arbeidsduur conform cao-tekst
 - Specifiek Binnendienst
 - Je rooster en vrije dagen
 - Overwerk
- III. Arbeid op zondag
- IV. Beschikbaarheid
- V. Bereikbaarheid
- VI. Nachtdienst
- VII. Weekenddiensten
- VIII. Feestdagen
- IX. Bewaartermijn roosters
- X. Naleving van de regels en meldingen (Nederlandse Arbeidsinspectie)

Deze notitie is hier te vinden:

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/informatie/arbeidstijden/>

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?

De ketenregeling (3 x 3 x 6) 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. Dat geldt voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mits daarin een opzegbeding is opgenomen (zo niet, dan mag er niet worden opgezegd).

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?

Heb je een contract voor 6 maanden of langer? Dan moet je werkgever uiterlijk 1 maand voordat je contract stopt laten weten of je mag blijven of niet.

Schriftelijk: De werkgever moet dit altijd op papier of per e-mail doen.

Nieuwe voorwaarden: Als je mag blijven, moet de werkgever ook direct vertellen onder welke voorwaarden dat is (zoals je salaris of uren).

Geen reden nodig: De werkgever hoeft niet uit te leggen *waarom* je contract niet wordt verlengd.

Vergoeding bij te laat melden: Laat de werkgever niets horen of zijn ze te laat? Dan kun je om een vergoeding vragen. Deze is maximaal één bruto maandsalaris. Als ze bijvoorbeeld maar een week te laat zijn, krijg je een vergoeding voor die ene week.

Stilzwijgende verlenging: Als je na de einddatum gewoon doorwerkt en de werkgever zegt daar niets van, dan is je contract automatisch verlengd. Dit is meestal voor dezelfde periode als je vorige contract, maar voor maximaal 1 jaar.

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 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.

De Wet Werken na AOW-gerechtigde leeftijd is aangepast met een nieuw besluit waardoor loondoorbetaling daalt van 13 weken uit de oorspronkelijke wet naar 6 weken. Vanaf 1 juli 2023 geldt de nieuwe maatregel.

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. Beoordelen (zie ook kopje Salaris)

Hieronder staan de handleiding en het formulier:

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/app/uploads/2024/03/200608-CAO-UVB-2020-2022-Handleiding-functioneringsgesprek-en-beoordelingsgesprek.pdf>
(ondanks genoemde jaartallen nog steeds geldig)

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/app/uploads/2024/10/Formulier-Beoordelingsgesprek.docx>

6. Beschikbaarheid

De beschikbaarheidsdienst is een periode waarin de werknemer niet aan het werk is, maar bereikbaar en beschikbaar is om na oproep, in verband met noodzakelijk werkzaamheden die niet vooraf planbaar zijn, zo spoedig mogelijk met het werk te beginnen. Beschikbaarheidsdiensten worden niet structureel ingezet als vervanging voor reguliere dienstroostering. Voor het bereikbaar, beschikbaar en inzetbaar zijn geldt voor bepaalde groepen medewerkers een beschikbaarheidsvergoeding.

Er gelden veel spelregels in dit verband. Zie daarvoor de Notitie Arbeidstijden Uitvaartbranche:

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/informatie/arbeidstijden/>

7. Binnendienst

Wie zijn er werkzaam in de Binnendienst?

Sinds 1 januari 2023 behoren tot de categorie Binnendienst de werknemers in een functie die geldt als kantoorpersoneel ingedeeld in functieniveau I tot en met III overeenkomstig de functieniveaumatrix.

8. Buitendienst

Wie zijn er werkzaam in de Buitendienst?

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

9. Buitengewoon verlof

Algemeen

Voor bepaalde evenementen, zoals een huwelijk, moet je eigen vakantiedagen gebruiken. Daarom zijn de vakantiedagen in de cao sinds 2023 verhoogd (met 2,5 dagen).

Bijzondere situaties

In de situaties hieronder heb je wél recht op extra vrij (buitengewoon verlof). Je krijgt dan (meestal) gewoon je loon doorbetaald.

Wettelijk verlof: Je hebt altijd recht op wettelijke regelingen zoals hulp bij noodsituaties (calamiteitenverlof) of zorg voor een zieke (zorgverlof). Zie hiervoor:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/welke-soorten-verlof-zijn-er>

Geboorte & Adoptie: Partners krijgen 5 weken extra verlof. Je krijgt via het UWV een uitkering, en de baas vult dit aan zodat je 100% van je salaris krijgt.

Vrij bij overlijden (rouwverlof)

- Partner of kind: Je hebt vrij vanaf de dag van overlijden tot en met 3 weken daarna. Je mag een deel van deze uren in overleg later opnemen (binnen 3 maanden).
- Ouders: Je hebt vrij vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart. Daarnaast krijg je 40 uur extra (bij een volle werkweek) om later op te nemen.
- Schoonouders, stiefouders of pleegouders: Je hebt vrij vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart.
- Andere familie (broer, zus, opa, oma, kleinkind): Je krijgt 1 dag vrij voor de uitvaart.

Andere afspraken

Wil je vrij voor mantelzorg of vrijwilligerswerk? Dat kan in overleg met je werkgever. Dit is in principe wel onbetaald verlof.

10. 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.

11. Dienstkleding

Kan een werkgever een werknemer verplichten om dienstkleding te dragen?

Ja, de werkgever kan dienstkleding beschikbaar stellen.

Indien de werkgever het dragen van dienstkleding verplicht stelt (maar geen kleding beschikbaar stelt), is de werkgever verplicht tot betaling van de aanschafkosten, de algemeen gebruikelijke kosten voor wasserij/stomerij alsmede de herstellkosten van het uniform.

12. Duurzame inzetbaarheid

Algemeen

De afspraken zijn bedoeld om werknemers tijdens hun hele loopbaan gezond, gemotiveerd en bekwaam te houden. Zowel de werkgever als de werknemer zijn hier verantwoordelijk voor.

Rol CAO Fonds

Het fonds ondersteunt de branche door:

- Subsidies te geven voor scholing en cursussen *)
- Programma's te maken die werknemers helpen fit te blijven.
- Informatie te geven over gezond werken.

*) Subsidies: het fonds kan in dit verband trainingen, opleidingen, programma's en instrumenten (verder te noemen TOPI) ter bevordering van duurzame inzetbaarheid subsidiëren. De uitgangspunten, inschrijftermijnen en het aanvraagformulier zijn op te vragen via email bij het secretariaat van het fonds: secretariaat@caofonds-uitvaartbranche.nl

Het CAO Fonds biedt ook zelf het nodige aan op het gebied van opleidingen, zie daarvoor:

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/opleidingen>

Ontwikkeling en scholing

- Ontwikkeling: Werkgevers moeten investeren in de groei van medewerkers, ongeacht hun leeftijd.
- Jaarlijks gesprek: Duurzame inzetbaarheid is een vast onderdeel van het functionerings- of voortgangsgesprek.
- Eigen inzet: Van de werknemer wordt verwacht dat hij actief nadenkt over de eigen loopbaan en scholing accepteert.

Gezondheid en vitaliteit

- Preventie: Er is aandacht voor het verminderen van werkdruk en werkstress.
- Vitaliteitscan: Medewerkers kunnen gebruikmaken van instrumenten zoals een loopbaanscan of gezondheidscheck als de werkgever dat aanbiedt (wordt aanbevolen aan werkgevers maar is niet verplicht).
- Arbo: Het volgen van de regels (Arbo) is verplicht.

Ouderen en zware beroepen

- Nachtdiensten: Oudere werknemers kunnen vragen om vrijstelling van nachtwerk.
- RVU-regeling: Voor mensen met een zwaar beroep is er een regeling om eerder te stoppen met werken (tot 24 maanden voor de AOW-leeftijd).

Agenda van de toekomst

- Gedurende deze cao-periode wordt er verder gepraat over:
- Het invoeren van een 'Generatiepact' (minder werken voor ouderen om ruimte te maken voor jongeren).
- Extra vitaliteitsdagen.
- Het evalueren van de lijst met 'zware beroepen'.

13. 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) bijvoorbeeld 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.

Kan het ook simpeler? Ja, via toekenning van een 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.

Zie daarvoor:

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/app/uploads/2024/03/CAO-UVB-2020-2022-Uitwerking-feestdagenverlof.pdf>

(ondanks genoemde jaartallen nog steeds geldig)

Is er een feestdagtoeslag voor het werken op feestdagen?

Ja, voor functies die zijn ingeschaald in functieniveau I t/m III (feitelijk t/m schaal 5):

- Binnendienst, binnen dagvenster: 50%
- Binnendienst, buiten dagvenster: 100%
- 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.

14. 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 van het fonds zijn de normfuncties te vinden:

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/app/uploads/2024/06/verwijzing-CAO-UVB-pag-38-Functiekaracteristieken-functieomschrijvingen-uitvaartzorg.pdf>

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/app/uploads/2024/06/verwijzing-CAO-UVB-pag-38-Functiekaracteristieken-functieomschrijvingen-crematoria.pdf>

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.

Er is overigens een protocol-afspraken gemaakt om het functiehuis te evalueren en aan te passen.

15. Functioneren (zie ook kopje Salaris en ook kopje Gesprekscyclus)

Hieronder staan de handleiding en de formulieren:

Handleiding

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/app/uploads/2024/03/200608-CAO-UVB-2020-2022-Handleiding-functioneringsgesprek-en-beoordelingsgesprek.pdf>
(ondanks genoemde jaartallen nog steeds geldig)

Functioneringsgesprek

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/app/uploads/2024/10/Formulier-Functioneringsgesprek.docx>

Het is zaak om in het functioneringsgesprek in elk geval aandacht te besteden aan werkzekerheid, employability, vitaliteit, opnemen van voldoende vakantie en scholing/opleiding.

Beoordelingsgesprek

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/app/uploads/2024/10/Formulier-Beoordelingsgesprek.docx>

16. 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.

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 overigens geen beroep worden aangetekend. Dit is ter bepaling aan de werkgever.

Voor meer informatie: <https://caofonds-uitvaartbranche.nl/informatie/geschillencommissie/>

17. Gesprekscyclus

1. De gesprekscyclus omvat tenminste twee gesprekken per jaar, te weten:
 - een functioneringsgesprek, bij voorkeur halverwege het kalenderjaar jaar. Dit gesprek vindt plaats overeenkomstig de procedure zoals omschreven in de <Handleiding functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek> en heeft geen financiële en/of arbeidsvoorwaardelijke consequenties; het is zaak om in het functioneringsgesprek in elk geval aandacht te besteden aan werkzekerheid, employability, vitaliteit, opnemen van voldoende vakantie en scholing/opleiding;
 - een beoordelingsgesprek, tegen het einde van het kalenderjaar. Dit gesprek vindt plaats overeenkomstig de procedure zoals omschreven in de <Handleiding functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek>. De uitkomst van de beoordeling bepaalt de groei van de werknemer door de salarisschaal. Kern van de gesprekscyclus is het bespreken van de wederzijdse toegevoegde waarde voor organisatie en werknemer.
2. De werkgever kan kiezen voor toepassing van de <Handleiding functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek> zoals opgenomen op de website. Als hij daarvoor kiest, gelden alle voorwaarden zoals gesteld in deze regeling voor alle werknemers.

3. Indien binnen een onderneming reeds een beoordelingssysteem is overeengekomen met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging dat expliciet is gekoppeld aan het systeem van salarisaanpassingen, kan dit systeem toegepast worden. Bij een overeenkomst met een Personeelsvertegenwoordiging is het van belang dat de leidinggevende adequate training ter zake heeft genoten of betreffende expertise aantoonbaar beschikbaar is.
4. Per onderneming wordt in overleg tussen werkgever en Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging of bij gebreke hiervan met de werknemers, afstemming bereikt over het invoeren van dit systeem.
5. Indien de werkgever wenst over te gaan tot invoering van de gesprekscyclus, neemt hij daarbij de in het systeem opgenomen handleiding en procedures in acht.
6. Het beoordelingssysteem is eenvoudig en transparant. Het verkrijgen van een halve periodiek, één periodiek, twee periodieken of geen periodiek, is afhankelijk gesteld van de prestaties van de werknemer.

Hieronder staan de handleiding en de formulieren:

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/app/uploads/2024/03/200608-CAO-UVB-2020-2022-Handleiding-functioneringsgesprek-en-beoordelingsgesprek.pdf>
(ondanks genoemde jaartallen nog steeds geldig)

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/app/uploads/2024/10/Formulier-Functioneringsgesprek.docx>

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/app/uploads/2024/10/Formulier-Beoordelingsgesprek.docx>

18. 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.

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 maandsalaris x 12,96.

20. Meer-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 520 uur per 13 weken, worden deze uren beschouwd als reguliere werkuren. Na het einde van de periode van 13 weken worden deze meer-uren uitbetaald met een toeslag van 21,4%.

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 13 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.

Voortschrijdend model

Werkgevers kunnen ook kiezen voor een voortschrijdend model, waarbij meer-uren worden uitbetaald (met de toeslag van 21,4%) in de maand volgend op de maand waarin ze gewerkt zijn. Min-uren worden dan verrekend met de eerstvolgende maand waarin extra uren worden gewerkt. Als min-uren na 3 maanden niet zijn verrekend, komen deze voor rekening van de werkgever.

Zie verder de Notitie Arbeidstijden Uitvaartbranche:

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/informatie/arbeidstijden/>

21. Nachtdienst

In de cao 2026-2027 is een nieuwe definitie van nachtdienst opgenomen; bovendien zijn sommige regels aangescherpt; ook is een nachttoeslag ingevoerd. Definitie: *De aaneengesloten dienst of beschikbaarheidsdienst waarin de uren tussen 23.00 tot 06.00 uur de volgende dag geheel of gedeeltelijk zijn begrepen.*

Zie verder de Notitie Arbeidstijden Uitvaartbranche:

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/informatie/arbeidstijden/>

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 voor de vervulling van de functie,

moet de werknemer schriftelijk toestemming vragen aan de werkgever.

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

23. Oproepkracht

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:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/welke-contracten-zijn-er-voor-oproepkrachten>

Andere informatie die in dit verband van belang is:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/wanneer-verandert-mijn-oproepcontract-in-een-vast-dienstverband>

Diverse bepalingen van de cao Uitvaartbranche gelden niet voor oproepkrachten met een voorovereenkomst (en vakantiekrachten) en dus wel voor de overige oproepkrachten. Zie daarvoor artikel 2.2. van de cao.

Voor AOW-gerechtigde oproepkrachten geldt een aantal bijzonderheden die hier niet worden behandeld.

Diverse regelingen

- De oproepkracht met een voorovereenkomst en de vakantiekracht ontvangen ten minste het wettelijk minimum (jeugd)loon.
- De oproepkracht (niet zijnde de oproepkracht met een voorovereenkomst) ontvangt salaris en overige arbeidsvoorwaarden conform deze cao.
- Voor alle oproepkrachten (met of zonder voorovereenkomst) en vakantiekrachten geldt nog dat vakantiedagen, feestdagenverlof en de vakantietoeslag vorm krijgen door uitbetaling van een toeslag op het uurloon van totaal 21,4%.
- De werkgever draagt ervoor zorg dat er geen belemmeringen bestaan om daadwerkelijk vakantie te genieten.

Oproeptermijn

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.

Minimaal 3 uur loon

De oproepkracht heeft elke keer dat hij wordt opgeroepen (en ook daadwerkelijk werkt) recht op tenminste 3 uur loon, ook als hij voor minder uren wordt opgeroepen en minder heeft gewerkt.

Krijgt een oproepkracht met voorovereenkomst 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.

Hoe zit dat met de arbeidstijden en beschikbaarheid?

Zie daarvoor de cao en de Notitie Arbeidstijden Uitvaartbranche op de website:

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/informatie/arbeidstijden/>

Deze is ook op te vragen via email bij secretariaat@caofonds-uitvaartbranche.nl

Vaste arbeidsomvang (wet arbeidsmarkt in balans)

De werkgever moet aan een oproepkracht na 12 maanden een schriftelijk aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang. Dat aanbod moet ten minste gelijk zijn aan het gemiddeld aantal uren van de laatste 12 maanden. Wilt de oproepkracht geen vast aantal uren? Dan mag hij het aanbod weigeren en oproepkracht blijven zonder de garantie van een vast aantal uren werk. De werkgever moet dan wel elke 12 maanden opnieuw een aanbod doen.

24. Opzegtermijn (zie kopje Arbeidsovereenkomst)

25. Ouderenbeleid

Vrijstelling nachtdiensten

Werknemers van 56 jaar en ouder kunnen verzoeken om niet meer in de nacht te werken. De werkgever moet dit verzoek in principe goedkeuren, tenzij er een heel belangrijke reden is om dit niet te doen. Eventuele toeslagen kunnen worden aangepast als je stopt met nachtwerk.

Attentie: De werknemer die reeds op 30 september 2014 in dienst was en op wie eerder de cao Uitvaartverzorging van toepassing was en op 30 september 2014 de leeftijd van 55 jaar had bereikt, behoudt het recht voor mogelijke vrijstelling van het werken op zondag.

Leeftijdsdagen (extra vakantie) – hier opgesomd vanaf 50 jaar

Naast je normale vakantiedagen krijg je extra verlof op basis van je leeftijd (peildatum 1 januari):

- 50 jaar: 3 extra dagen
- 55 jaar: 4 extra dagen
- 60 jaar: 5 extra dagen

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Voor werknemers met een 'zwaar beroep': je kunt tot maximaal 24 maanden voor je AOW-leeftijd stoppen met werken. Je ontvangt dan een maandelijkse uitkering van de werkgever.

In de cao staat een lijst met functies die als zwaar worden aangemerkt.

Duurzame inzetbaarheid

Ontwikkeling: Werkgevers moeten blijven investeren in scholing, ongeacht hoe oud je bent.

Gezondheid: Er is extra aandacht voor de Arbo-regels om fysieke klachten op latere leeftijd te voorkomen.

Gesprekken: Vitaliteit en 'gezond je pensioen halen' zijn vaste onderwerpen in het jaarlijkse functioneringsgesprek.

Pensioen in zicht

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.

26. Overgangsmaatregelen cao Crematoria (oud)

Er zal geen instroom in de zogenaamde overgangsbepalingen vanuit de Cao Crematoria meer plaatsvinden. Dat betekent dat er geen aanspraak meer is op eventuele rechten voor medewerkers die deze rechten nog niet hadden voor 1 januari 2026. Medewerkers die bepaalde rechten hebben op basis van de overgangsbepalingen behouden hun vóór 1 januari 2026 opgebouwde rechten tot het einde van hun dienstverband, maar bouwen geen nieuwe rechten meer op (de rechten worden bevroren).

27. Overwerk

- De werknemer werkt in een periode van 13 weken meer dan 520 uur; of
- De werknemer werkt op een dag meer dan 10 uur;
- En de werkgever heeft hiervoor opdracht gegeven.

Is er dan sprake van overwerk?

Antwoord: ja. En overwerkuren worden binnen 3 maanden na de maand waarin ze zijn ontstaan door de werkgever na overleg met de werknemer en in blokken van minimaal 4 uur aan het einde of begin van de werkdag als tijd-voor-tijd in het rooster gepland. Als dit, ondanks aantoonbare inspanningen, niet lukt binnen deze termijn, dan worden de resterende uren uitbetaald tegen het reguliere loon (= het bruto uurloon).

Werknemers in schaal 6 of hoger en werknemers met een salaris dat hoger of gelijk is aan de laatste trede van schaal 5B krijgen geen overwerkvergoeding. Bij hen is overwerk inbegrepen in het salaris.

28. 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.

29. Parttimer

Wat wordt onder een parttimer verstaan?

Een parttimer is een werknemer van wie de arbeidsomvang contractueel minder is dan 520 uur per 13 weken.

30. Pensioen

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

Algemeen: een verplichte aansluiting bij een pensioenfonds wordt geregeld door een verplichtstellingsbeschikking (Wet Bpf).

Specifiek: voor de Uitvaartbranche is geen sprake van zo'n verplichtstellingsbeschikking. Er is dus geen gezamenlijk (bedrijfstaking)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 18 jaar of ouder toegankelijk is en ten minste gelijk is aan het volgende kader:

- Als de werknemers een bijdrage betalen die wordt uitgedrukt in een percentage van de voor de individuele werknemer te betalen beschikbare premie, bedraagt de bijdrage van de werknemer nooit meer dan 50% van de door de werkgever voor de individuele werknemer te betalen beschikbare premie.
Als de werknemers een bijdrage betalen die wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag, bedraagt de gezamenlijke bijdrage van de werknemers nooit meer dan 50% van de door de werkgever voor de werknemers gezamenlijk te betalen beschikbare premie.
- Als pensioengevend salaris geldt het bruto salaris per maand inclusief vakantietoelage 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.

Wat wordt verstaan 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 pensioengrondslagsom.

Voor een beschikbare premieregeling 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 1-1-2026: € 6.296,-
3. Er moet nog 8% vakantiebijslag worden meegerekend om tot een jaarsalaris te komen.

Mogelijke vraag hierbij (met bedragen en jaartallen uit het verleden maar dat maakt voor het voorbeeld niet uit):

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.

Noot: deze cao-bepaling m.b.t. de pensioenregeling kan niet algemeen verbindend worden verklaard en geldt dus niet voor zogeheten ongebonden werkgevers (die dus geen lid zijn van een werkgeversvereniging die partij is bij de cao). Deze cao-bepaling geldt overigens wel voor de ongebonden werkgever die de cao onderdeel heeft gemaakt van de arbeidsovereenkomst (incorporatiebeding).

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 € 2.805,- trede 6 in schaal 3A (salarisschaal per 1 januari 2026) en maakt promotie naar een functie waarbij salarisschaal 4A hoort. Het naast hogere salaris in salarisschaal 4A is € 2.895,- (trede 4). Met een periodiek erbij kom je dan uit op trede 5 van salarisschaal 4A, oftewel € 2.999,-

33. Reiskosten

Wat is de vergoeding voor woon-werkverkeer?

Als een werknemer 10 kilometer of meer van het werk woont, ontvangt hij een vergoeding ter hoogte van hetgeen onbelast mag worden vergoed. Dat is op dit moment € 0,23 per kilometer. Hij krijgt dat voor het aantal kilometers dat hij moet reizen met een maximum van 25 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, $11 \times 2 \times € 0,23 = € 5,06$ ontvangt en niet zoals bij een franchise het geval zou zijn $1 \times 2 \times € 0,23 = € 0,46$.

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 echter 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)?

Indien de werknemer naar het oordeel van werkgever gebruik moet maken van een eigen auto ten behoeve van dienstreizen zal een vergoeding per kilometer worden verstrekt die € 0,10 hoger is dan de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. Op dit moment is dat dus € 0,33. Een en ander bruto maar onbelast indien en voor zover fiscaal toelaatbaar.

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 (25 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 € 0,23)

MINUS:**Heeft feitelijk ontvangen:**

(vaste maandelijkse vergoeding woon-werkverkeer)

VOORBEELD 1:**Mag onbelast ontvangen:**

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

Heeft ontvangen:

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

$$\begin{aligned} \text{Persoonlijke fiscale ruimte voor deze maand} &= (21 \times 8 \times 2 \times 0,23) \\ &\text{minus } 0 = \\ &\mathbf{€ 77,28} \end{aligned}$$

VOORBEELD 2:**Mag onbelast ontvangen:**

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

Heeft ontvangen:

De maximale reiskostenvergoeding van $214 \times 25 \times 2 \times 0,23 = € 2.461,-$ op jaarbasis.

Op maandbasis is dit € 205,08

$$\begin{aligned} \text{Persoonlijke fiscale ruimte} &= (21 \times 40 \times 2 \times 0,23) = \mathbf{€ 386,40} \\ &\text{minus } \mathbf{€ 205,08} = \\ &\mathbf{€ 181,32} \end{aligned}$$

Dus stel dat het bruto maandsalaris € 3.000,- bedraagt:

- In voorbeeld 1 wordt het bruto maandsalaris dan € 3.000,- minus € 77,28 = € 2.922,72 (belast) en wordt er een extra reiskostenvergoeding uitbetaald van € 77,28 (onbelast); het netto voordeel zit in het feit dat er over dat bedrag van € 77,28 geen inhoudingen worden gedaan.
- In voorbeeld 2 wordt het bruto maandsalaris dan € 3.000,- minus € 181,32 = € 2.818,68 (belast) en wordt er een extra reiskostenvergoeding uitbetaald van € 181,32 (onbelast); het netto voordeel zit in het feit dat er over dat bedrag van € 181,32 geen inhoudingen worden gedaan.

34. Rouwverlof en -protocol

Klopt het dat het rouwverlof is uitgebreid?

Ja, ook in de cao 2026-2027 is dat gebeurd.

Rouwverlof bij het verlies van ouders is uitgebreid en flexibel gemaakt. Ook het verlof bij een huwelijkspartner en eigen kind is flexibel gemaakt. Verder zijn stiefkinderen toegevoegd

Zie het kopje Buitengewoon verlof.

Hoe wordt met overlijden omgegaan?

Op de website van het fonds 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 een hoge mate van zorgvuldigheid betracht moet worden.

Zie hiervoor: <https://caofonds-uitvaartbranche.nl/app/uploads/2024/03/200608-CAO-UVB-2020-2022-Rouwprotocol.pdf>

(ondanks genoemde jaartallen nog steeds geldig)

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 1 jaar in deze zogenaamde aanloopschaal worden ingedeeld. Daarna vindt inschaling in de bij de functie horende schaal plaats.

En hoe wordt vervolgens het salaris vastgesteld?

Het salaris van een werknemer binnen een salarisschaal wordt vastgesteld op basis van opleiding, relevante werkervaring, het persoonlijk functioneren en overige objectieve factoren die verband houden met de functie en de arbeidsmarktpositie.

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 (ook als iemand nog maar kort in dienst is), of op een ander moment dat met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging is overeengekomen (in dat geval kan een minimumtermijn afgesproken zijn wat betreft de tijd dat iemand in dienst / in functie moet zijn voordat een periodiek wordt toegekend).

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?

Allereerst: werkgevers mogen een eigen loongebouw hebben (met of zonder tredes in de schalen bijvoorbeeld) en aanpassen naar eigen inzicht, mits het eigen loongebouw minimaal gelijk is / blijft aan het cao loongebouw.

Indien een werkgever over een 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?

Nee, 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:

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).

36. Scholing (zie ook onder het kopje 'Duurzame inzetbaarheid')

Klopt het dat de regelingen met betrekking tot scholing zijn aangepast?

Het is alweer even geleden maar bij de cao 2022-2024 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.

Het cao Fonds biedt ook het nodige aan op het gebied van opleidingen, zie daarvoor:

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/opleidingen>

37. 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 en medezeggenschap 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.

39. 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 de betreffende bijlage voor de volledige thuiswerkregeling en diverse tips voor de thuiswerkende werknemer.

40. Toeslagen

Beschikbaarheidsvergoeding	Werknemers in een A-schaal
Tijdens beschikbaarheidsdienst	€ 2,73 per uur (2026) / € 2,81 per uur (2027)
Binnendienst – buiten dagvenster	Binnendienst functieniveau I-III
Maandag t/m zaterdag	50% toeslag
Binnendienst – buiten dagvenster	Binnendienst functieniveau I-III
Zon- en feestdagen	100% toeslag
Binnendienst – binnen dagvenster	Binnendienst functieniveau I-III
Werk op feestdagen	50% toeslag
Buitendienst – feestdagen	Buitendienst functieniveau I-III
Werk op feestdagen	50% toeslag
Buitendienst – zondagen	Buitendienst functieniveau I-III
Werk op zondag	50% toeslag
Buitendienst – nachtwerk	Buitendienst functieniveau I-III
Werk tussen 23:00 en 06:00	50% toeslag
Buitendienst – laatste oproep nacht	Buitendienst functieniveau I-III
Werk aansluitend op laatste nachtoproep	50% toeslag
Meer-uren toeslag	Parttimers
Uren boven contract maar geen overwerk	21,4% toeslag
Overwerk	Werknemers onder schaal 6 / onder max schaal 5B
Meer dan 520 uur per 13 weken of >10 uur per dag	Tijd-voor-tijd, anders uitbetaling tegen normaal loon
Waarneming hogere functie	Alle werknemers
Tijdelijke vervanging hogere functie (>1 maand)	Verschil met salaris hogere schaal (tijdelijke toeslag)
Vakantietoeslag	Alle werknemers
Jaarlijks, danwel verwerkt in de 21,4% toeslag	8% van jaarsalaris
Oproep- en vakantiekrachten toeslag	Oproepkrachten en vakantiekrachten
Ter vervanging van verlof en vakantietoeslag	21,4% toeslag

Nachttoeslag geldt ook voor Binnendienst, maar valt daar onder 'buiten dagvenster.'

Toeslagen, met uitzondering van de toeslag op meer-uren, worden niet gestapeld. Als in een bepaalde situatie meerdere toeslagen van toepassing zijn, wordt uitsluitend de hoogste toeslag toegekend.

De toeslag op de meer-uren wordt wel naast de andere toeslagen toegekend.

41. 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@caofonds-uitvaartbranche.nl

42. 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 vakantietoeslag, 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.

43. Uitzendkrachten

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 ABU-cao) 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 arbeidsduurverkortingen 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, 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.

44. 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.

Minimum

Uiteraard dient te allen tijde minimaal het wettelijk minimumloon betaald te worden.

Aangezien de wettelijke systematiek in dat verband per 1 januari 2024 gewijzigd is (waarbij van uurlonen wordt uitgegaan en van daaruit een maandsalaris moet worden berekend, dat per jaar verschillend kan zijn in verband met het aantal werkbare dagen) is het goed om kennis te nemen van dit document:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/documenten/publicaties/2023/07/07/kennisdocument-wettelijk-minimumuurloon-2024>

Advies is om altijd uit te gaan van 262 werkbare dagen per jaar; dat voorkomt jaarlijkse controles van de berekeningen en mogelijke daaruit voortvloeiende herberekeningen.

Het wettelijk minimumloon per 1 januari 2026 bedraagt € 14,71 bruto per uur.

Echter: het minimumloon in de cao bedraagt per 1 januari 2026 € 15,50 bruto per uur. In het loongebouw zijn alle treden onder dit nieuwe cao-minimumloon vervallen. Het gaat dan om een minimum cao-loon van € 2.707,33 bruto per maand per 1 januari 2026 = afgerond € 2.708,-

In de schalen 3A, 3B en 4A per 1 januari 2026 is dit het nieuwe minimum geworden.

45. Vakantie

Op hoeveel vakantiedagen heeft een werknemer recht?

De fulltimer heeft sinds 1 januari 2023 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 parttimers gelden de uren naar rato. Een parttimer die bij een 40-urige werkweek gemiddeld 20 uur per week werkt heeft dus recht op 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 2 weken aaneengesloten. De werkgever mag ten hoogste 2 collectieve verlofdagen vaststellen.

Wanneer vervallen vakantiedagen?

Sinds 1 januari 2025 geldt voor de vanaf dat moment op te bouwen wettelijke vakantiedagen de wettelijke verjaringstermijn. Dit betekent dat wettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen komen te vervallen, namelijk een half jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. Dit is bedoeld om werknemers en werkgevers meer te stimuleren om daadwerkelijk vakantie op te nemen dan wel mogelijk te maken (inspanningsverplichting).

Voorheen was het zo geregeld dat wettelijke vakantiedagen verjaren 5 jaar na het jaar waarin het recht op deze dagen is ontstaan. Daarom geldt een overgangstermijn waarbij het saldo op 31 december 2024 aan wettelijke vakantiedagen in 3 jaar wordt ingezet. Slechts in bijzondere omstandigheden kan van deze regels worden afgeweken en dat wordt dan (door de werkgever) schriftelijk vastgelegd.

Voor de bovenwettelijke vakantiedagen geldt nog steeds een verjaringstermijn van 5 jaar na het jaar waarin het recht op deze dagen is ontstaan.

Met het oog op het belang van het opnemen van vakantiedagen voor herstel van de werknemer, bespreken werkgever en werknemer dit onderwerp jaarlijks tijdens het functioneringsgesprek.

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.

46. 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.

Zie ook artikel 2.2 van de cao.

47. Vakantietoelage

Waarover ontvangt de werknemer vakantietoelage?

De wettelijke term is overigens vakantiebijslag.

De werknemer ontvangt jaarlijks (uiterlijk in juni) een vakantietoelage 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 vakantietoelage betaald.

48. Vakbondsfaciliteiten

Kennismaking

Nieuwe medewerkers krijgen informatie en een kennismakingsbrief van de vakbonden (FNV, CNV en De Unie), mits die informatie door de bonden is aangeleverd.

Verlof

Actieve leden (kaderleden) hebben recht op doorbetaald verlof voor:

- Cao-onderhandelingen (inclusief voorbereiding en achterbanoverleg).
- Vakbondsvergaderingen.
- Scholing en cursussen van de vakbond.
- Maximum: 7 doorbetaalde dagen per jaar voor vergaderingen en cursussen samen.

Nachtrust

Kaderleden die in de nacht werken, hebben recht op 8 uur rust voordat zij aan een vakbondsactiviteit beginnen.

Faciliteiten op het werk

De werkgever stelt (in overleg) het volgende beschikbaar:

- Gebruik van prikborden en digitale communicatiemiddelen.
- Vergaderruimte voor ledenraadplegingen.
- Toegang voor vakbondsbestuurders tot de werklocatie (2 weken vooraf aanvragen).

Fiscaal voordeel vakbondscontributie

De vakbondscontributie kan fiscaal gunstig worden verrekend met het brutoloon. Hierdoor betaal je netto minder voor je lidmaatschap.

49. Vervroegde uittreding (RVU)

Voor wie

- Voor werknemers met een 'zwaar beroep'.
- Je moet in de laatste 10 jaar voor je pensioen minstens 5 jaar een zwaar beroep hebben uitgeoefend.

Hoe lang voor de AOW?

Je kunt tot maximaal 24 maanden (2 jaar) voor je AOW-datum stoppen met werken.

RVU-uitkering

Je krijgt een maandelijks bedrag ter overbrugging naar je pensioen. In 2026 is dit € 2.657,- bruto per maand (bij een fulltime contract). Dit is het bedrag inclusief bruto per maand € 300,- voor knellende situaties (zo hebben cao partijen afgesproken).

Let op: Je krijgt over dit bedrag geen vakantiegeld.

Parttimers

Werk je parttime? Dan mag je kiezen uit twee opties:

- Optie 1: Je stopt 24 maanden eerder, maar krijgt een lagere uitkering (naar rato van je uren).
- Optie 2: Je krijgt de volledige (100%) uitkering, maar je stopt minder lang van tevoren (bijvoorbeeld 12 maanden in plaats van 24).

De werkgever mag hiervan afwijken in het voordeel van de werknemer. Zie voor details:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/vraag-en-antwoord/wat-betekent-de-versoepeling-van-de-rvu-regeling-voor-oudere-werknemers>

Welke functies tellen als een zwaar beroep?

De volgende functies kwalificeren formeel als zwaar beroep indien de betreffende functie minimaal 5 van de 10 jaar direct voorafgaand aan de AOW-datum is uitgeoefend:

FUNCTIES CAO UITVAARTBRANCHE

Criterium: minimaal 2 x oranje = zwaar / rood op ORBA = zwaar	Onderdeel	Belastende werktijden	Psychische belasting	Zwaar volgens ORBA (>= 10)	Conclusie	Opmerkingen
Chauffeur (zonder extra (belastende) taken)	Uitvaartzorg			6		
Administratief medewerker	Uitvaartzorg			1		
Telefonist / receptionist	Uitvaartzorg			3		
Medewerker uitvaartcentrum (incl. verzorgingstaken)	Uitvaartzorg			10		Mits alle taken van de functiebeschrijving aan de orde zijn
Gastvrouw/gastheer Uitvaartcentrum	Uitvaartzorg			3		
Chauffeur overledenenvervoer (incl. laatste verzorging)	Uitvaartzorg			13		
Drukker/tekstverwerker	Uitvaartzorg			4		
Aangever	Uitvaartzorg			4		
Medewerker meldingsbureau/centralist	Uitvaartzorg			4		
Uitvaartleider A	Uitvaartzorg			3		
Boekhoudkundig medewerker	Uitvaartzorg			1		
Nazorgadviseur	Uitvaartzorg			3		
Uitvaartleider B	Uitvaartzorg			3		
Medewerker bedrijfsbureau	Uitvaartzorg			3		
Leidinggevende middenkader	Uitvaartzorg			0		
Leidinggevende hoger kader	Uitvaartzorg			0		
Medewerker huishoudelijke dienst	Crematoria			17		Mits alle taken van de functiebeschrijving aan de orde zijn
Medewerker restauratieve dienst	Crematoria			6		
Aulamedewerker	Crematoria			3		
Medewerker asbestemming/nagedachtenisvormen	Crematoria			6		
Algemeen medewerker (allround inzetbaar)	Crematoria			13		Mits ook structureel overdiensten worden gedraaid
Senior medewerker techniek en onderhoud	Crematoria			14		
Medewerker crematoriumadministratie	Crematoria			1		
Teamleider catering / huishoudelijke dienst	Crematoria			4		
Medewerker financiële administratie	Crematoria			1		
Management assistent	Crematoria			1		
Bedrijfsleider/manager (A/B)	Crematoria			0		

UITVAARTFUNCTIES DIE NIET IN HET RAAMWERK CAO UITVAARTBRANCHE STAAN

Criterium: minimaal 2 x oranje = zwaar / rood op ORBA = zwaar	Onderdeel	Belastende werktijden	Psychische belasting	Zwaar volgens ORBA (>= 10)	Conclusie	Opmerkingen
Allround medewerker uitvaartzorg	Uitvaartzorg			19		Mits de zware onderdelen uit de beschrijving in overwegende mate ook echt worden uitgevoerd
Medewerker buitendienst begraafplaats	Facilitair			12		Taken: grafdelver, begeleiding uitvaarten, maar ook groenvoorziening op begraafplaats

Legenda:

Rood: ja, zwaar

Oranje: twijfelgeval

Groen: nee, niet zwaar

Er moet wel feitelijk sprake zijn geweest van de benoemde zware omstandigheden; de bewijslast hiervoor ligt bij de werkgever en bij verschil van mening kan het oordeel van de Geschillencommissie worden gevraagd.

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

Wat moet je doen als werknemer?

Je hebt recht op een RVU-uitkering als je aan de voorwaarden voldoet. Het volledige reglement is te vinden in de betreffende bijlage van de cao.

Je werkgever betaalt die RVU uitkering.

Dus als je gebruik wilt maken van de RVU, ga dan in gesprek met je werkgever en leg de afspraken vast.

Wat moet je doen als werkgever?

Als de werknemer een RVU-uitkering aanvraagt en aan de voorwaarden voldoet worden de afspraken daarover vastgelegd, gaat de werknemer op de afgesproken datum uit dienst en start je als werkgever de RVU-betalingen aan de (voormalig) werknemer.

Zie verder:

<https://caofonds-uitvaartbranche.nl/informatie/4-11-regeling-vervroegde-uittrekking-rvu/>

Het betreffende reglement is opgenomen in [de bijlage](#).

Uitleg RVU

Aanvraagproces RVU

Voorbeeldovereenkomst RVU

Download het aanvraagformulier

Toestemming persoonsgegevens

Is iets toch nog onduidelijk? Mail dan naar het secretariaat van het CAO Fonds via secretariaat@caofonds-uitvaartbranche.nl

50. Vrijwilligerswerk

Wat valt er onder vrijwilligerswerk?

Ook in de uitvaartbranche wordt vrijwilligerswerk gedaan. Voor de goede orde wordt hieronder aangegeven wat dat is:

Vrijwilligerswerk is werk dat iemand onbetaald en onverplicht doet, voor anderen of voor de samenleving.

In de cao is daarover niets bepaald (want het gaat niet om werknemers).

De grens tussen arbeidsovereenkomst en vrijwilligerswerk is niet altijd eenvoudig te bepalen.

Raadpleeg bij twijfel een gespecialiseerde jurist.

Zie verder:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrijwilligerswerk/vraag-en-antwoord/wat-is-vrijwilligerswerk>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrijwilligerswerk/regels-voor-vrijwilligers-en-vrijwilligersorganisaties>

51. 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.

52. Werkingsfeer 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.

53. 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.

54. WW: derde WW jaar

Is de zogeheten WW versobering 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: <https://spaww.nl/>

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

Werkgevers moeten dit zelf regelen met de SPAWW. Zie: <https://spaww.nl/werkgevers/>

Belanghebbenden die een uitkering willen aanvragen moeten dat zelf doen bij de SPAWW.

Zie: <https://spaww.nl/werknemers/>

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

Bij 50% werkhervatting in het tweede ziektejaar ontvangt iemand derhalve 89% loon, namelijk 70% basis + 19% aanvulling uit de staffel.

Voor de goede orde: elk werk in het kader van re-integratie geeft recht op deze aanvulling.

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 2026-2027 en het in januari 2026 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).