

# CAO UITVAARTBRANCHE 2020-2022

## Onderhandelingsresultaat afspraken d.d. 19 december 2019

### INLEIDING

Branchevereniging Gecertificeerde Nederlandse Uitvaartondernemingen, NARDUS, Werkgeversvereniging Nederlandse Crematoria, FNV, CNV Vakmensen en De Unie hebben op 19 december 2019 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao voor de Uitvaartbranche.

In het hiernavolgende worden de namen van de organisaties als volgt afgekort:

FNV: FNV

CNV Vakmensen: CNV

De Unie: De Unie

Branchevereniging Gecertificeerde Nederlandse Uitvaartondernemingen: BGNU

NARDUS samenwerkende uitvaartorganisaties: NARDUS

Werkgeversvereniging Nederlandse Crematoria: WVNC

### AFSPRAKEN OP TE NEMEN IN DE CAO

1. Een looptijd van twee jaar en twee maanden: de CAO zal gelden van 1 januari 2020 tot 1 maart 2022.
2. De salarisschalen en de feitelijk betaalde salarissen worden gedurende de looptijd van de CAO met 6% structureel verhoogd, en wel als volgt:
  - 3% per 1 februari 2020 (mits de wederzijdse achterbannen begin januari 2020 hun goedkeuring hebben gegeven);
  - 3% per 1 januari 2021.
3. Werkgevers zullen zowel in 2020 als in 2021 een bijdrage van 0,2% van de bruto loonsom aan het cao Fonds Uitvaartbranche afdragen. Het zo verkregen budget (na aftrek van noodzakelijke beheerskosten) wordt besteed aan:
  - 1) het verzorgen van voorlichting over duurzame inzetbaarheid, en aan
  - 2) het concreet subsidiëren van programma's en instrumenten ter bevordering van duurzame inzetbaarheid binnen de uitvaartbranche.De bestaande financiën van het cao Fonds worden aangewend conform de daarover gemaakte afspraken. Daarna wordt gestart met het financieren van het fonds vanuit uitvaartzorg en crematoria.
4. De definitie van Oproepkracht wordt aangepast waardoor wordt aangesloten bij de wettelijke definitie (Wet arbeidsmarkt in balans - WAB). In artikel 1.5 wordt opgenomen 'voor oproepkrachten met een voorovereenkomst .....

5. WAB: in afwijking van artikel 7:628a leden 2 en 3 BW blijft gelden dat de termijn waarop een oproep kan worden ingetrokken ten minste 24 uur voor aanvang van het werk blijft, in plaats van 4 dagen.
6. In de cao wordt, ter voorkoming van onduidelijkheid, opgenomen dat de oproepkracht elke keer dat hij wordt opgeroepen en ook daadwerkelijk werkt, recht heeft op ten minste 3 uur loon, ook als de oproepkracht voor minder uren wordt opgeroepen.
7. De passage in de cao over een pauze bij 5 en een half uur of meer werken vereist aanpassing conform de ATW: en wel als volgt: *als door de medewerker meer dan 5 en een half uur wordt gewerkt, wordt het werk ergens binnen dat tijdsblok onderbroken door een pauze van ten minste 30 minuten (dus niet aan begin van de dienst en wel uiterlijk 5 en een half uur na aanvang van de dienst).*
8. Het artikel over het recht op feestdagen wordt voor werknemers die volgens een dienstrooster werken op onregelmatige tijdstippen en parttimers, duidelijker geformuleerd. Daarnaast wordt de mogelijkheid voor de werkgever toegevoegd om 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 toe te kennen.
9. In de tekst van uitkering bij ziekte en ongeval wordt omwille van de duidelijkheid 'salaris' vervangen door 'loon'.
10. Met betrekking tot de bepaling over pensioen is in lijn met de Pensioenwet afgesproken dat iedere werkgever voor alle werknemers van 21 jaar of ouder een pensioenregeling moet hebben (de leeftijdsbepaling is nieuw). Bovendien zal de bepaling over de maximale deelnemersbijdrage van 50% (met behoud van de bestaande intentie) in technische zin worden aangepast / opnieuw worden vastgesteld, vanwege het feit dat de huidige formulering in de praktijk tot onduidelijkheid kan leiden.
11. De overgangsmaatregel met betrekking de zaterdagtoeslag in de crematoria wordt vervangen, waarbij de zaterdagtoeslag (30%) binnen dagvenster wordt afgeschaft. De nieuwe bepaling luidt als volgt: De werknemer, die reeds op 30 september 2014 in dienst was en op wie eerder de cao Crematoria van toepassing was en die sindsdien een functie uitoefent waarvoor de zaterdagtoeslag van toepassing is, ontvangt ter compensatie van de 30% zaterdagtoeslag die per 1 april 2020 wordt afgeschaft per gelijke datum een bruto persoonlijke toeslag (PT) ter hoogte van de gemiddelde maandelijks ontvangen zaterdagtoeslag (van 30%) gedurende de kalenderjaren 2017 tot en met 2019. De PT telt niet mee in de grondslag voor overige emolumenten en wordt eenmalig en derhalve nominaal vastgesteld.
12. Voor de leeftijd dat oudere werknemers op verzoek kunnen worden vrijgesteld van het werken in nachtdienst, wordt voortaan aangesloten bij de periodieke wettelijke verhogingen van de AOW-leeftijd. Met ingang van 1 januari 2020 geldt derhalve dat werknemers ouder dan 55 jaar en 6 maanden een vrijstelling kunnen verzoeken en met ingang van 1 januari 2021 geldt derhalve dat werknemers ouder dan 56 jaar een vrijstelling kunnen verzoeken.

13. Werknemers die structureel en voor tenminste 20% van de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur, de essentiële taken van een hoger gewaardeerde functie daadwerkelijk en zelfstandig vervullen, dienen 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).
14. Een aantal cao-teksten komt uit overwegingen van leesbaarheid, helderheid en/of uitvoerbaarheid in aanmerking voor herredactie; dat kan gevolgen hebben voor de inhoud van de bepalingen. Werkgevers zullen concrete redactionele voorstellen uitwerken.

### **PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN BIJ DE CAO**

1. Reparatie 3<sup>e</sup> WW/WGA-jaar: iedere werknemer die onder de cao Uitvaartbranche valt, betaalt sinds 1 juni 2019 een premie aan de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW). Die premie wordt ingehouden op het brutoloon. Komt de werknemer in de WW en vindt hij in de tijd dat hij de wettelijke WW krijgt geen nieuwe baan, dan vult SPAWW de uitkering aan tot de tijd die daar voorheen (tot de WWZ) voor stond. Voor de goede orde wordt de bestaande afspraak hierover (geldend voor een periode van vijf jaar) hier opgenomen in de protocollaire afspraken.
2. WGA-premie: Werkgevers zullen gedurende de looptijd van de cao het beleid van de afgelopen cao-periode op dit punt continueren: werkgevers die gebruik maakten van de verhaalsmogelijkheid mogen dat dus blijven doen en werkgevers die geen gebruik maken van de verhaalsmogelijkheid zullen dat gedurende de looptijd van deze cao wederom niet doen.
3. Extra banen voor mensen met een beperking: uitgangspunt blijft dat de uitvaartbranche actief bijdraagt aan het realiseren van de doelstellingen die hiervoor op landelijk niveau gelden hetgeen betekent dat er circa 10 garantiebannen per jaar (cumulatief) in de branche worden gerealiseerd. De voortgang wordt jaarlijks gevolgd en besproken.
4. Vertrouwenspersoon: overeenkomstig de rechtsbescherming van leden van medezeggenschapsorganen, worden ook ten aanzien van een (gewezen) vertrouwenspersoon als gevolg van zijn activiteiten als vertrouwenspersoon geen besluiten genomen met nadelige gevolgen voor diens rechtspositie. De ICT-middelen en informatie die de vertrouwenspersoon in de uitoefening van zijn functie gebruikt, is uitgesloten van controle, behoudens reguliere controle op de veiligheid van het elektronisch verkeer.
5. Ten aanzien van duurzame inzetbaarheid gelden, naast de gemaakte afspraak over de financiering van het cao Fonds Uitvaartbranche, de volgende afspraken:

- ❖ Het cao Fonds Uitvaartbranche heeft mede tot taak het bevorderen van duurzame inzetbaarheid voor de werknemers vallend onder de werkingssfeer 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.
  
- ❖ Duurzame inzetbaarheid dient een belangrijk onderwerp te zijn in de jaarlijkse functionerings- of voortgangsgesprekken.
  
- ❖ Werkgevers investeren in ontwikkeling van hun werknemers, ongeacht leeftijd, door middel van scholing en coaching.
  
- ❖ Arbeidsomstandigheden: partijen hebben de ARBO-catalogi die binnen de branche van toepassing zijn gezamenlijk vastgesteld. Daarmee is het belang van goede arbeidsomstandigheden, mede met het oog op duurzame inzetbaarheid, benadrukt en vorm gegeven. Het hoofdstuk psychosociale werkdruk uit de ARBO-catalogus van de crematoria, zal worden overgenomen in de ARBO-catalogus van de uitvaartzorg.
  
- ❖ 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.
  
- ❖ Werkgevers worden oproepen om het certificaat mantelzorgvriendelijk bedrijf te gaan behalen.
  
- ❖ Werkgevers en vakbonden komen overeen het bestuur van het cao Fonds Uitvaartbranche te vragen de mogelijkheid voor vitaliteitsdagen (in plaats van de huidige 'ouderendagen') te onderzoeken alsmede een voorstel uit te werken voor een generatiepact dat als middel in individuele gevallen ingezet kan worden en als dusdanig aan werkgevers in overweging kan worden gegeven.
  
- ❖ Partijen zullen in het verlengde van het (nationale) Pensioenakkoord gaan vaststellen wat in dat verband als 'zware beroepen' moet worden gedefinieerd.

6. De jaarlijkse bijdrage aan de vakbonden door BGNU/NARDUS wordt vanaf 2020 op het niveau van WVNC gebracht. De totale werkgeversbijdrage per kalenderjaar wordt daarmee verhoogd met € 4.860,- (afgerond 34%). In 2021 zal die bijdrage worden verhoogd met 3% (de verhoging van de cao-lonen per 1 januari 2021).
7. Werkgevers zijn ook gedurende de looptijd van deze cao-periode 2020-2022 bereid financieel bij te dragen aan een nog nader te bepalen project in het kader van internationale solidariteit tot € 3.000,-.
8. In het kader van naleving van cao-afspraken is afgesproken dat:
  - de website [uitvaartwerk.nl](http://uitvaartwerk.nl) (en de uitleg van de cao daarop) zowel door werkgeversorganisaties als door vakbonden meer onder de aandacht wordt gebracht;
  - werkgevers zullen zich ervoor inspannen dat de naleving van de cao, met een focus op de afspraken ten aanzien van roosters en arbeidstijden, onderdeel wordt van de audit voor het Keurmerk Uitvaartzorg.
9. Als bijlage van de cao zal een aantal belangrijke arbeidsrechtelijk relevante teksten met toelichting worden opgenomen, zo nodig met een verwijzing naar meer uitgebreide informatie die dan te vinden zal zijn op de website van het cao fonds en/of andere websites met betrouwbare informatie (zoals die van de rijksoverheid).
10. 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 [uitvaartwerk.nl](http://uitvaartwerk.nl) vermeld:
  - Verzuimprotocol;
  - protocol rouwverwerking;
  - protocol traumatische gebeurtenissen.
11. De volgende teksten en protocollen zijn of worden op de website [uitvaartwerk.nl](http://uitvaartwerk.nl) geplaatst:
  - De gehele cao;
  - ARBO catalogi;
  - Notitie Arbeidstijden Uitvaartbranche;
  - Rouwprotocol;
  - Toelichting op de wijze waarop feestdagenverlof verwerkt dient te worden;
  - Nadere informatie, formulieren en uitwerking gesprekscyclus, beoordelen en functioneren;
  - Volledige functiekarakteristieken & functieomschrijvingen;
  - Handleiding functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek;
  - Reglement Geschillencommissie;
  - Traumatische gebeurtenissen - intercollegiale ondersteuning (ICO).

12. De volgende protocolafspraken uit de cao 2018-2020 komen te vervallen:

- Demotie;
- Onderwerp werkdruk, roosters en beschikbaarheidsdienst;
- Wet Flexibel Werken;
- CAO documentatie.

Onderhandelingsresultaat aldus overeengekomen op 19 december 2019 te Bunnik

FNV

BGNU

CNV

NARDUS

De Unie

WVNC