

# CAO UITVAARTBRANCHE 2022-2024

## ONDERHANDELINGSRESULTAAT

### INLEIDING

Branchevereniging Gecertificeerde Nederlandse Uitvaartondernemingen, NARDUS, Werkgeversvereniging Nederlandse Crematoria, FNV, CNV Vakmensen en De Unie hebben op 20 juni 2022 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: de CAO zal gelden van 1 maart 2022 tot 1 maart 2024.
2. De salarisschalen en de feitelijk betaalde salarissen worden gedurende de looptijd van de CAO met 6,5% structureel verhoogd, en wel als volgt:
  - 3% per 1 augustus 2022 (mits de achterbannen van de vakbonden uiterlijk 20 juli 2022 hun goedkeuring hebben gegeven - anders schuift de datum navenant op);
  - 3,5% per 1 januari 2023.
3. De onderste treden van de salarisschalen worden zodanig geschrapt, dat (te rekenen vóór het moment van de cao indexaties) er een minimum te betalen salaris ontstaat van bruto € 12,- per uur, hetgeen gelijk staat aan een bruto maandsalaris op fulltime basis van € 2080,-.
4. Er wordt in november 2022 aan werknemers met een functie in functieniveau I t/m III (functiematrix CAO) een eenmalige uitkering verstrekt van 1% van het bruto jaarsalaris (te berekenen op de in de uitvaartbranche gangbare en eerder toegepaste wijze \*); uitwerking volgt bij het redactie-overleg) aan die werknemers die in de periode van 1 april 2022 tot in elk geval tot 1 juni 2022 geen cao-toeslag betaald hebben gekregen dan wel een toeslag van minder dan 2,25%.

\*) Berekening (conform cao 2018 e.v.)

Het uit te keren percentage wordt berekend over 12 maal het bruto maandsalaris (exclusief vakantietoeslag, toeslagen voor werken buiten dag venster, beschikbaarheidsvergoeding, overuren etc.) met als uitgangspunt het bruto maandsalaris van november 2022. Er wordt uitgekeerd aan werknemers die in dienst zijn in de betreffende maand van uitbetaling en wordt berekend naar rato van de deeltijdfactor en de duur van het dienstverband in november 2022.

### Uitwerking ten behoeve van de feitelijke verloning

We gebruiken in onderstaande uitwerking een aantal variabelen:

- A. Bruto maandsalaris = het meest actuele salaris (exclusief vakantietoeslag en eventuele andere toeslagen).
- B. Uurloon bij een 40 urige werkweek = 0,58% van het fulltime maandsalaris  
Uurloon bij een 38 urige werkweek = 0,61% van het fulltime maandsalaris
- C. Deeltijdfactor = factor t.o.v. een 40-urige werkweek en dat wordt berekend op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren over de voorafgaande maanden mei t/m oktober 2022 (een referentieperiode van 6 maanden dus): als iemand in die maanden gemiddeld 20 uur per week heeft gewerkt is de deeltijdfactor derhalve  $20/40 = 0,5$ . De deeltijdfactor kan nooit hoger zijn dan 1 (ook niet door eventueel overwerk). Voor medewerkers die later in dienst zijn gekomen geldt uiteraard een navenant kortere referentieperiode.
- D. Voor de afspraak 'naar rato van de duur van het dienstverband' geldt het aantal maanden dienstverband tot 1 november 2022, uiteraard tot een maximum van factor 1. Met andere woorden: voor de betaling in november 2022 geldt: voor iedereen die op 1 november 2022 minimaal een jaar in dienst is geldt de factor  $12/12 = 1$ . Iemand die bijvoorbeeld op 1 augustus 2022 in dienst getreden is, is op 1 november 2022 3 maanden in dienst; de factor wordt dan  $3/12 = 0,25$ .
- E. Het percentage van de uitkering: 1%.

### Full-timers

$12 \times A \times D \times E$

### Parttimers met een vast patroon van werktijden en vast maandsalaris

$12 \times A \times D \times E$

Attentie: A is dus het vaste parttime (!) maandsalaris.

### Overige parttimers en oproepkrachten

Bij 40 urige werkweek:  $2080 \times B \times C \times D \times E$

Bij 38 urige werkweek:  $1976 \times B \times C \times D \times E$

- 5. De beschikbaarheidsvergoeding wordt met voornoemde indexaties op voornoemde data verhoogd.
- 6. Partijen hebben het overzicht met zware beroepen vastgesteld conform het overzicht van de sectoranalyse d.d. mei 2021 (overzicht is bijgevoegd). In de zomer van 2023 wordt dit overzicht door partijen weer besproken waarbij de mogelijkheid bestaat het overzicht aan te vullen en/of in te korten.
- 7. Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)  
Met ingang van 1 september 2022 bestaat voor werknemers die een zwaar beroep minstens 5 jaar hebben uitgeoefend de mogelijkheid om 6 maanden eerder dan de AOW-datum vervroegd uit te treden. Met ingang van 1 januari 2023 kunnen werknemers uit deze doelgroep 12 maanden eerder dan de AOW-datum vervroegd uittreden.

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

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

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

In het redactieberaad zal een compact reglement worden vastgesteld.

8. Duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling

Werkgevers faciliteren hun werknemers met een opleidingsaanbod, zowel

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

Dat opleidingsaanbod wordt

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

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

De tekst van het volledig vernieuwde hoofdstuk 5 is bijgevoegd.

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

De afgesproken tekst is bijgevoegd.

10. Minuren: ter verduidelijking van wat rechtens juist is wordt in de cao de volgende definitie (met toelichting) van minuren opgenomen: *Minuren ontstaan als een werknemer minder heeft gewerkt dan het aantal overeengekomen uren. De in enige maand ontstane minuren worden in de daaropvolgende maand(en) gesaldeerd met de meeruren. Als een saldo minuren niet binnen 26 weken volledig is verdisconteerd met meeruren dan komen deze uren voor rekening van de werkgever (ze worden dus kwijtgescholden) tenzij met schriftelijke bewijzen kan worden aangetoond dat het ontstaan van de minuren aan de werknemer is te wijten. In het laatste geval worden ze in mindering gebracht op het verlofsaldo.*

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

12. Thuiswerkregeling: in de cao wordt een thuiswerkregeling waarin de nodige regels m.b.t. doelgroep, faciliteiten en vergoedingen zijn opgenomen. De volledige tekst is bijgevoegd.

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

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

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

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

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

14. Arbeidstijdenkader: het arbeidstijdenkader crematoria en uitvaartcentra wordt met ingang van 1 januari 2023 gelijkgesteld. Het dagvenster voor crematoria-werkzaamheden komt per die datum te vervallen, omdat in de cao artikel 3.3 vanaf 1 januari 2023 het crematorium en het uitvaartcentrum niet langer onder de definitie van Binnendienst worden genoemd. Hiermee komen voor deze werknemers vanaf die datum derhalve de toeslagen Binnendienst te vervallen en zijn de toeslagen Buitendienst (zon- en feestdagen) van toepassing waarover andere afspraken zijn gemaakt.

Aan bestaande werknemers wordt hiervoor een (volledige) tegemoetkoming verstrekt op basis van hetgeen de afgelopen drie jaren (2020, 2021 en 2022) aan toeslagen buiten dagvenster is betaald. De inmiddels niet meer bestaande zaterdagtoeslag (zie cao artikel 4.6 onderste tekstblok) blijft daarbij uiteraard buiten beschouwing. Berekend wordt wat de werknemer in genoemde kalenderjaren gemiddeld per maand aan die toeslagen heeft ontvangen en wat het verschil is per maand als over die jaren de nieuwe toeslagen zouden zijn berekend. Het verschil wordt toegekend als een maandelijks persoonlijke toeslag.

Werkgevers zullen op 1 januari 2024 en 1 januari 2025 de compensatie voor het afschaffen van de toeslagen evalueren. Er wordt daarbij 12 maanden teruggekeken. Voor zover het gemiddelde per maand over het kalenderjaar 2023, respectievelijk 2024 hoger is geworden zal de persoonlijke toeslag verhoogd worden.

15. Toeslagen voor werken op zondag worden veranderd als volgt (functieniveau I t/m III)

Huidige situatie	Situatie per 1 januari 2023
Binnendienst crematoria: 100%	50% - verlaging dus, met compensatie
Binnendienst 'speciaal' (gelijk aan Buitendienst): (uitvaartcentrum gebonden, call center gebonden, plannings- c.q. bedrijfsbureau en/of drukkerij (DTP): nihil	50% - nieuw
Binnendienst overig: 100%	100% - blijft gelijk
Buitendienst: nihil	50% - nieuw

16. Toeslagen voor werken op een feestdag worden veranderd als volgt (functieniveau I t/m III)

Huidige situatie	Situatie per 1 januari 2023
Binnendienst crematoria: 100%	50% - verlaging dus, met compensatie
Binnendienst 'speciaal' (gelijk aan Buitendienst): (uitvaartcentrum gebonden, call center gebonden, plannings- c.q. bedrijfsbureau en/of drukkerij (DTP): 50%	50% - blijft gelijk
Binnendienst overig: 100%	100% - blijft gelijk
Buitendienst: 50%	50% - blijft gelijk

## 17. Buitengewoon verlof

In plaats van de huidige Buitengewoon verlofregeling wordt in de cao de volgende regeling opgenomen, die per 1 januari 2023 in werking treedt:

- Alle huidige bepalingen m.b.t. buitengewoon verlof, met uitzondering van de bepalingen m.b.t. vakbondsactiviteiten en rouwverlof, komen te vervallen, waarbij het rouwverlof voor eerstegraads familieleden verruimd wordt als volgt: bij het overlijden van de echtgenote/echtgenoot of eigen kinderen: van de sterfdag tot en met 3 weken daarna.
- Verlof zal voortaan slechts verleend worden conform de wettelijke regelingen.
- Bovenwettelijke afspraken zijn mogelijk (bijvoorbeeld voor mantelzorg, vrijwilligerswerk e.d.) mits het onbetaald verlof betreft en er geen zwaarwichtige bedrijfsbelangen zijn die zich hiertegen verzetten.
- Er zal in de cao expliciet aandacht worden besteed aan prioritering bij toekenning verlof (vrij voor een huwelijk is belangrijker dan vrij voor een popfestival).

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

18. Individueel Keuze Budget (IKB): in de cao wordt de mogelijkheid opgenomen om medewerkers een Individueel Keuze Budget (IKB) toe te kennen, waarbij de werknemer een aantal arbeidsvoorwaarden als bron geheel of gedeeltelijk kan inruilen voor andere arbeidsvoorwaarden als doel. Invoering is niet verplicht en geschiedt altijd in overleg met OR/PVT indien aanwezig.

19. Pensioengevend salaris: de definitie van pensioengevend salaris wordt aangescherpt, zodat duidelijk is dat het maximum het maximum van cao-schaal 9 is, inclusief de mogelijke extra trede.

20. Overgangsmaatregel salarisschalen crematoria: ter verduidelijking van de afspraak uit 2014 wordt het betreffende artikel zodanig redactioneel aangepast dat het volledig duidelijk wordt dat het salaris 'hard mag worden bevroren' indien het salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe (2014) van toepassing zijnde schaal van de cao uitvaartbranche:

*De werknemer die in dienst was op 30 september 2014 en op wie eerder de CAO Crematoria van toepassing was en die sindsdien zonder onderbreking een functie uitoefent die voorheen onder de cao Uitvaartverzorging viel, behoudt zijn perspectief op het maximaal te behalen salaris zoals opgenomen in de functie- en salarisschaal bij de CAO Crematoria, waarbij deze salarissen (maar niet de schalen) met de structurele loonstijging van de CAO Uitvaartbranche worden verhoogd (tot dat hiervoor bedoelde maximaal te behalen salaris), inclusief de mogelijkheid tot de eenmalige uitkering vijf jaar na het bereiken van het maximum van de schaal (conform artikel 7A.3.d van de voormalige CAO Crematoria).*

## PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN BIJ DE CAO

1. Reparatie 3e WW/WGA-jaar: iedere werknemer die onder de cao Uitvaartbranche valt, betaalt sinds 1 juni 2019 een premie aan de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW). Die premie wordt ingehouden op het brutoloon.

Komt de werknemer in de WW en vindt hij in de tijd dat hij de wettelijke WW krijgt geen nieuwe baan, dan vult SPAWW de uitkering aan tot de tijd die daar voorheen (tot de WWZ) voor stond. Voor de goede orde wordt de bestaande afspraak hierover (geldend voor een periode van vijf jaar) hier wederom opgenomen in de 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. Banen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt: de bestaande afspraak voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt gecontinueerd. Dit houdt in extra banen voor mensen met een beperking: uitgangspunt blijft dat de uitvaartbranche actief bijdraagt aan het realiseren van de doelstellingen die hiervoor op landelijk niveau gelden hetgeen betekent dat er circa 10 garantiebanen per jaar (cumulatief) in de branche worden gerealiseerd. De voortgang wordt jaarlijks gevolgd en besproken.
4. De totale werkgeversbijdrage aan de vakbonden per kalenderjaar wordt verhoogd met 6% in 2022 en met 7% in 2023. De vakbonden factureren (één gezamenlijke factuur, gecoördineerd door één vakbond) aan BGNU, die het aan werkgeverskant coördineert.
5. Bijdrage aan cao Fonds Uitvaartbranche: de bijdragen worden aangepast. Werkgevers zullen zowel in 2022 als in 2023 een bijdrage van 0,2% van de bruto loonsom (SV loon) aan het cao Fonds Uitvaartbranche afdragen. Het zo verkregen budget (na aftrek van noodzakelijke beheerskosten) wordt besteed aan:
  - het verzorgen van voorlichting over duurzame inzetbaarheid, en aan
  - het concreet subsidiëren van programma's en instrumenten ter bevordering van duurzame inzetbaarheid binnen de uitvaartbranche;
  - tegemoetkomingen aan kleine werkgevers (tot 10 werknemers) die onevenredig hard worden getroffen door de RVU regeling;
  - de kosten van het externe bureau dat werkgevers helpt bij het maken van adequate plannings / roosters binnen de grenzen van de ATC en cao.
6. Internationale solidariteit: werkgevers zijn ook gedurende de looptijd van deze cao-periode 2022-2024 bereid financieel bij te dragen aan een project in het kader van internationale solidariteit tot € 3.000,-. Gekozen is voor bestrijding van kinderarbeid (FNV).
7. Werkdruk en werkstress: in de cao wordt onderstaande tekst opgenomen:  
*Werkdruk en werkstress verdienen in de uitvaarbranche de nodige aandacht.*

*Aandachtspunten voor werkgevers zijn met name:*

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

*Aandachtspunten voor werknemers zijn met name:*

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

De werkgevers en vakbonden erkennen dat werkdruk een belangrijk thema is dat aandacht behoeft in de branche. Het cao Fonds UVB krijgt de opdracht om een werkgroep op te richten die in het voorjaar van 2023 van start zal gaan. In deze werkgroep worden (kader)leden van de vakbonden, uit meerdere disciplines, betrokken. De werkgroep heeft als doel om te komen tot integrale oplossingen die enerzijds de werkdruk en werkbelasting van medewerkers kan verlagen en aan de andere kant rekening houdt met de gewenste flexibiliteit vanuit de werkgevers in de branche.

Vanuit het cao Fonds wordt budget vrijgemaakt om dit verder te faciliteren. Er komt een representatief onderzoek naar werkdruk waarbij o.a. wordt meegenomen: het uitbreiden van de beschikbaarheidsdienst naar 15 uur (wens werkgever), de dagvensters en naleving cao. Aanbevelingen vanuit de werkgroep zullen worden voorgelegd aan cao-partijen met als doel structurele afspraken te maken in de nieuwe cao met als beoogde ingangsdatum: 1 maart 2024.

8. Naleving cao-afspraken.

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

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

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

9. Veranderende wetgeving kan raken aan cao bepalingen. Mocht dat tijdens de looptijd van de cao het geval zijn dan zullen partijen met elkaar overleggen over de gevolgen daarvan en waar nodig tussentijdse nieuwe afspraken maken.

10. De thans geldende Arbo catalogi worden in de zomer van 2022 geïntegreerd tot één Arbo catalogus en daarbij tevens geactualiseerd in goed overleg tussen werkgevers en vakbonden.

Onderhandelingsresultaat aldus overeengekomen via email op 20 juni 2022 na voorafgaand constructief overleg op 16 juni 2022 in s-Hertogenbosch en redactioneel in kleine kring afgerond op 28 juni 2022 via Teams.

FNV

BGNU

CNV

NARDUS

De Unie

WVNC

# ONDERHANDELINGSRESULTAAT 20 JUNI 2022

## CAO UITVAARTBRANCHE 2022 - 2024

### Bijlage: Zware beroepen

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

#### FUNCTIES CAO UITVAARTBRANCHE

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

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

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



# ONDERHANDELINGSRESULTAAT 20 JUNI 2022

## CAO UITVAARTBRANCHE 2022 - 2024

### Bijlage: Thuiswerkregeling

#### **DEFINITIES**

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. Thuiswerken: het met toestemming van de werkgever verrichten van werkzaamheden op het huisadres van de werknemer.
2. Standplaats: de door de werkgever als zodanig aangegeven plaats waar de werknemer in de regel zijn/haar werkzaamheden verricht.
3. Woonplaats: de plaats waarin de werknemer daadwerkelijk woonachtig is.

#### **DOELGROEP**

De doelgroep voor deze regeling betreft iedere werknemer die met toestemming van zijn/haar werkgever thuis werkt omdat het nodig is vanwege de coronapandemie of omdat het handig en mogelijk is.

#### **ALGEMENE BEPALINGEN**

1. 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.
2. Die afspraken gelden niet 'voor de eeuwigheid': wijziging van de gemaakte afspraken is uiteraard mogelijk als daar goede redenen voor zijn.
3. 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.

#### **THUISWERKPLEK**

1. De werkgever stelt de voor de functie relevante middelen aan de werknemer ter beschikking ten behoeve van het thuiswerken.
2. Onder middelen wordt verstaan: wat nodig is om thuis op een arbotechnisch verantwoorde manier te kunnen werken en waarbij rekening gehouden wordt met hetgeen voor de functie nodig is. Het gaat dus om meubilair, ict middelen en wellicht apparatuur zoals een papierkluis of -versnipperaar.
3. Het overzicht met verstreckte middelen wordt schriftelijk vastgelegd. De middelen blijven eigendom van de werkgever. De werknemer gaat zorgvuldig om met deze middelen, een en ander conform de richtlijnen die daarvoor bij de werkgever gelden en tenminste op het niveau van 'goed huisvaderschap'.

4. In plaats van het verstrekken van middelen mag de werkgever ook besluiten om deze niet ter beschikking te stellen maar om de werknemer (in overleg) de noodzakelijke middelen te laten aanschaffen (die dan zijn/haar eigendom worden) en die kosten te vergoeden.
5. 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>
6. De werkgever kan de behoefte hebben de thuiswerkplek en overige omstandigheden te aanschouwen in het kader van zijn zorgplicht. Een werknemer is echter niet verplicht om akkoord te gaan met een thuisbezoek. In plaats van een thuisbezoek kan de werkgever de werknemer vragen om een foto of video van de thuiswerkplek. Ook dit mag overigens door de werknemer geweigerd worden. Aan weigeringen in dit kader mogen geen arbeidsrechtelijke gevolgen worden verbonden.

## TIPS VOOR DE WERKNEMER

### Werkplek en werkhouding

- Zorg dat het werkplek is waar je geconcentreerd kunt werken, dus bij voorkeur zonder anderen om je heen.
- Bovenkant beeldscherm net boven ooghoogte (gebruik zo nodig een laptopstandaard met los toetsenbord en muis).
- Rug is recht en onderarmen steunen op het werkblad of op armleuningen.
- Knieën en ellebogen zijn in een hoek van 90 graden.
- Wissel het zitten regelmatig even af met bewegen (telefoneer lopend, doe rek- en strek-oefeningen).

### Behandel je werkdagen ook als werkdagen

- Hou je normale werkdagstructuur aan (opstaan, douchen, ontbijten etc.).
- Geef je eventuele gezinsleden grenzen aan zodat jij ongestoord kunt werken; deel eventuele irritaties tijdig en op een volwassen manier.
- Voorkom 'blurring' dus hou je werk- en privédoemien zoveel mogelijk gescheiden.

### Vitaliteit

- Van tijd tot tijd even bellen met je collega's (ook voor de gezelligheid).
- Extra aandacht voor gezonde leefstijl (voeding, beweging, ontspanning en nachtrust).

## BEREIKBAARHEID

1. De werknemer zorgt ervoor op de thuiswerkplek via email alsmede telefonisch bereikbaar te zijn tijdens zijn/haar normale werktijden.
2. Indien het werk dit verlangt, zorgt de werknemer ervoor dat hij/zij zo spoedig mogelijk op de standplaats aanwezig is. Mochten de werkzaamheden dit vergen dan zal de werknemer op verzoek van de werkgever naar de standplaats komen.

## VERGOEDINGEN

1. De reiskostenvergoeding van de werknemer die regelmatig thuis werkt wordt vastgesteld op basis van het werkelijke reispatroon, een en ander conform de betreffende fiscale richtlijnen en binnen de grenzen van de geldende reiskostenregeling.
2. De thuiswerkvergoeding bedraagt € 2,- per thuiswerkdag (netto).
3. Deze vergoedingen worden om administratieve redenen uitbetaald in de maand x + 1.

## **OVERIGE BEPALINGEN**

1. Indien de werkgever een ongevallenverzekering voor haar werknemers heeft afgesloten draagt de werkgever er zorg voor dat die verzekering geen beperkingen kent t.a.v. thuiswerken.
2. Indien de werkgever een aansprakelijkheidsverzekering voor haar werknemers heeft afgesloten draagt de werkgever er zorg voor dat die verzekering geen beperkingen kent t.a.v. thuiswerken.
3. Ook bij thuiswerken gelden de bij de werkgever geldende regels ten aanzien van verzuim (ziek en herstel melden bijvoorbeeld).
4. De werknemer neemt de bij de werkgever geldende privacyregels in acht.
5. De werknemer bouwt thuis geen archief op.
6. De werknemer draagt er zorg voor dat vertrouwelijke informatie van de werkgever en haar klanten niet inzichtelijk is voor eventuele huisgenoten en bezoekers op het huisadres van werknemer.
7. 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.

# ONDERHANDELINGSRESULTAAT 20 JUNI 2022

## CAO UITVAARTBRANCHE 2022 - 2024

### Bijlage: Opdracht aan Bestuur CAO Fonds UVB Activiteitenplan MDIEU en RVU

Voor zover relevant hebben cao partijen om formele redenen de sectoranalyse uitvaartbranche (28 mei 2021) vastgesteld en dan met name het overzicht met zware beroepen.

Aan het bestuur van het CAO Fonds Uitvaartbranche wordt de opdracht gegeven om in de context van de sectoranalyse uitvaartbranche d.d. 28 mei 2021 (met het oog op de te verkrijgen subsidie tijdig) in samenwerking met SPDI een activiteitenplan op te stellen op basis van de volgende bouwstenen (citaat uit sectoranalyse):

**A: Het gezond, veilig en vitaal werken bevorderen**

De cursussen zijn gericht op meer weerbaarheid/persoonlijke effectiviteit om ook “nee” te kunnen zeggen om zo de balans werk-privé beter te kunnen bewaken. De cursus mindfulness kan zorgen voor mentale ontspanning, waar een van de werkgevers goed resultaten heeft geboekt. Beide zijn gericht op vermindering van ervaren werkdruk. Deelname aan het project exoskeletten is gericht op vermindering van de fysieke werkbelasting van de chauffeur overledenen vervoer, met zware fysieke belasting. Er zijn hulpmiddelen, zoals “glijbanen” beschikbaar om overledenen naar beneden te vervoeren uit etages. Deze worden uit eerbetoon aan de overledene en nabestaanden vaak niet gebruikt. Een exoskelet kan de fysieke belasting aanzienlijk verminderen.

**B: Het Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap bevorderen**

De tools/instrumenten en workshops zijn gericht op goed werkgeverschap om werkdruk te verminderen.

**C. Een leven lang ontwikkelen en de arbeidsmobiliteit van werkenden stimuleren**

De cursussen digitalisering en sociale vaardigheden vloeien voort uit de ontwikkelingen in de branche. De voortschrijdende inzet van digitale technieken vraagt om bijscholing en om het uitvaartproces onverstoord plaats te laten vinden. Dit heeft effect op vermindering van de mentale belasting. De nachtmerrie van veel werkenden in de sector is verstoringen tijdens het uitvaart-/rouwproces te veroorzaken.

De sociale vaardigheden zijn gericht op meer mentale weerbaarheid bij toename van resomeren, waarbij er nauwer contact met de overledene optreedt en met de nabestaanden.

D. De bewustwording bij werkenden bevorderen, zowel DI als van de eigen regie op de loopbaan

Het individueel financieel advies is voor RVU-kandidaten om goed inzicht te hebben wat eerder uittreden hen kost en of het draagbaar is. Dit kan ook gezien worden als een onderdeel van goed werkgeverschap.

Dit laatste geldt ook voor budgetcoaching. Er zijn relatief veel praktisch opgeleiden werkzaam in de sector, een groep waar schuldproblematiek het meest voorkomt. Een goede financiële basis vormt een voorwaarde voor mentale rust, persoonlijke ontwikkeling en goed functioneren in het huidige werk.

Caopartijen verbinden zich om het door het fonds opgestelde activiteitenplan alsdan uiterlijk binnen vier weken, na marginale toetsing, formeel vast te stellen.

Aan het bestuur van het CAO Fonds Uitvaartbranche wordt bovendien verzocht om bij de MDIEU subsidieaanvraag de RVU te betrekken.

# ONDERHANDELINGSRESULTAAT 20 JUNI 2022 CAO UITVAARTBRANCHE 2022 - 2024

## Bijlage: Ontwikkeling werknemers

Hoofdstuk 5 van de cao wordt vervangen door onderstaande tekst.

### Algemene visie

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.

*Daar waar in dit hoofdstuk gesproken wordt over opleiding, kan ook training of workshop worden bedoeld.*

### Opleidingsfaciliteiten - algemeen

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.

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.

### Opleidingsfaciliteiten - specifiek

Een onderscheid wordt gemaakt tussen:

Categorie	Soort	Specificatie
A	Vakgericht	Noodzakelijk voor een goede uitoefening van de huidige functie
B	Ontwikkelingsgericht	Binnen de huidige functie
C	Ontwikkelingsgericht	Gericht op een andere functie (binnen eigen bedrijf) waarover reeds principe-afspraken zijn gemaakt
D	Ontwikkelingsgericht	Ter vergroting van de loopbaanmogelijkheden op de arbeidsmarkt / duurzame inzetbaarheid (DI)

De studie kan gevolgd worden op initiatief van de werkgever of op verzoek van de werknemer:

- 1) georganiseerd vanuit de werkgever; de genodigden worden geacht de betreffende studie te volgen;
- 2) initiatief werkgever; de werknemer wordt geacht de betreffende studie te volgen;
- 3) verzoek werknemer, indien en voor zover toestemming is gegeven door de werkgever.

Vergoedingen in geld:

	A (vakgericht)	B (ontwikkeling binnen functie)	C (ontwikkeling andere functie)	D (ontwikkeling loopbaan / DI)
1)	Wordt betaald door de werkgever	Wordt betaald door de werkgever		
2)	Vergoeding 100%	Vergoeding 100%	Vergoeding 90%	
3)	Vergoeding 100%	Vergoeding 100%	Vergoeding 90%	Vergoeding 80%

Welke kosten komen voor vergoeding in aanmerking

- inschrijf-, cursus-/les- en examengeld;
- boeken die door het opleidingsinstituut verplicht worden voorgeschreven; de boeken zijn direct eigendom van de cursist;
- een door het opleidingsinstituut inbegrepen ‘verblijfsarrangement’ (voor o.a. koffie/thee/lunch);
- reiskosten volgens de reiskostenregeling (zakelijke kilometers / dienstreizen) conform cao.

Aantal keer dat kosten worden vergoed

- indien de werknemer voor de tweede keer examen moet doen wordt 100% van de hiermee gemoede kosten voor opleiding en examen vergoed;
- indien de werknemer voor de derde keer examen moet doen wordt 75% van de hiermee gemoede kosten voor het examen vergoed maar worden de hiermee gemoede opleidingskosten niet vergoed;
- indien de werknemer voor de vierde keer (of vaker) examen moet doen worden de hiermee gemoede kosten voor opleiding en examen niet vergoed.

Tegemoetkoming in tijd

In de regel zullen studies in eigen tijd gevolgd moeten worden. Indien aangetoond kan worden dat het niet mogelijk is de studie in eigen tijd te volgen kan studieverlof met behoud van salaris worden toegestaan, dit ter beoordeling aan de werkgever.

Richtlijnen voor dit bijzonder verlof, voor zover aan de orde:

	A (vakgericht)	B (ontwikkeling binnen functie)	C (ontwikkeling andere functie)	D (ontwikkeling loopbaan / DI)
1)	Studieverlof met behoud van salaris	Studieverlof met behoud van salaris		
2)	Studieverlof met behoud van salaris	Studieverlof met behoud van salaris	Studieverlof met behoud van salaris	

<b>3)</b>	Studieverlof met behoud van salaris, gedurende maximaal 10 werkdagen per studiejaar	Studieverlof met behoud van salaris, gedurende maximaal 10 werkdagen per studiejaar	Studieverlof voor 50% rekening werkgever, tot maximaal 10 werkdagen per studiejaar voor rekening werkgever	Studieverlof voor 50% rekening werkgever, tot maximaal 5 werkdagen per studiejaar voor rekening werkgever
-----------	---	---	--	---

Opdrachten die in het kader van de studie moeten worden vervuld worden in eigen tijd gedaan.

Terugbetalingsregeling

De terugbetalingsregeling is (uitsluitend) van toepassing als er sprake is van een ontwikkelingsgerichte studie op verzoek van de werknemer (B3, C3 en D3), waarbij het dan bovendien een vergoeding van € 500,- of meer betreft.

<b>SITUATIE</b>	<b>100% terugbetaling</b>	<b>50% terugbetaling</b>	<b>De nog niet afgeschreven kosten</b>
Vroegtijdige beëindiging studie	Onvoldoende inspanningen geleverd	Wel voldoende inspanningen / geen sprake van overmacht	
Beëindiging dienstverband voordat de studie beëindigd is	Opzegging dienstverband door werknemer of ontslag op staande voet door werkgever		
Beëindiging dienstverband na afronding van de studie			Opzegging dienstverband door werknemer of ontslag op staande voet door werkgever



Aantal verstreken maanden na afronding studie	€ 2.000,- of meer: afschrijvingstermijn 36 maanden	€ 1.000,- tot € 2.000,-: afschrijvingstermijn 24 maanden	€ 500,- tot € 1.000,-: afschrijvingstermijn 12 maanden
1	97,2%	95,8%	91,7%
2	94,4%	91,7%	83,3%
3	91,7%	87,5%	75,0%
4	88,9%	83,3%	66,7%
5	86,1%	79,2%	58,3%
6	83,3%	75,0%	50,0%
7	80,6%	70,8%	41,7%
8	77,8%	66,7%	33,3%
9	75,0%	62,5%	25,0%
10	72,2%	58,3%	16,7%
11	69,4%	54,2%	8,3%
12	66,7%	50,0%	0,0%
13	63,9%	45,8%	
14	61,1%	41,7%	
15	58,3%	37,5%	
16	55,6%	33,3%	
17	52,8%	29,2%	
18	50,0%	25,0%	
19	47,2%	20,8%	
20	44,4%	16,7%	
21	41,7%	12,5%	
22	38,9%	8,3%	
23	36,1%	4,2%	
24	33,3%	0,0%	
25	30,6%		
26	27,8%		
27	25,0%		
28	22,2%		
29	19,4%		
30	16,7%		
31	13,9%		
32	11,1%		
33	8,3%		
34	5,6%		
35	2,8%		
36	0,0%		