

CAO UITVAARTBRANCHE 2024-2026

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

INLEIDING

Branchevereniging Gecertificeerde Nederlandse Uitvaartondernemingen, NARDUS samenwerkende uitvaartorganisaties, Werkgeversvereniging Nederlandse Crematoria, FNV, CNV en De Unie hebben op 15 april 2024 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: 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 22 maanden: de cao zal gelden van 1 maart 2024 tot 1 januari 2026.
2. De feitelijk betaalde salarissen worden gedurende de looptijd van de cao met 11% structureel verhoogd en voor buitenschalligen met 9%, en wel als volgt:
 - 7% per 1 mei 2024. Voor buitenschalligen is de verhoging van het feitelijk betaalde salaris niet 7% maar 6%. Voor beide verhogingen geldt als voorwaarde dat uiterlijk 6 mei 2024 een definitief cao-akkoord na ledenraadpleging is bereikt (anders schuift de datum navenant op);
 - 3% per 1 januari 2025. Voor buitenschalligen is de verhoging van het feitelijk betaalde salaris niet 3% maar 2%;
 - 1% per 1 juli 2025 (ook voor buitenschalligen)

Buitenschallig: de werknemer die (inclusief eventuele markttoeslag, vakantiebijslag en/of 13e maand) op de peildatum een hoger jaarinkomen ontvangt dan het maximum van schaal 9 van de cao: € 5.466,- x 12 x 1,08 = 70.839,36 (bruto, op fulltime basis). Peildatum: de laatste dag van de maand voorafgaand aan de betreffende loonsverhoging.

3. Er wordt in september 2024 aan werknemers met een functie in functieniveau I t/m III (functiematrix cao) een eenmalige uitkering verstrekt van 1,17% van het bruto jaarsalaris, te berekenen op de in de uitvaartbranche gangbare en eerder toegepaste wijze (zie bijlage bij dit onderhandelingsresultaat)

4. Verrekening met 'cao-toeslag':
Bij het toekennen van de loonsverhoging per 1 mei 2024, dan wel met de eenmalige uitkering van september 2024, zal verrekening mogen plaatsvinden met de door diverse bedrijven, vooruitlopend op de totstandkoming van een cao, reeds vrijwillig toegekende 'cao-toeslagen' in die zin en in die mate dat werknemers geen voordeel, maar ook geen nadeel, genieten van die vrijwillig toegekende 'cao-toeslag' (onder welke benaming ook) ten opzichte van de werknemers in de branche die een dergelijke toeslag niet hebben gekregen.
5. Het loongebouw, zoals dat in de huidige cao staat, wordt verhoogd als volgt:
 - met 7% per 1 mei 2024 mits tijdig (uiterlijk 6 mei a.s.) een definitief cao-akkoord na ledenraadpleging is bereikt (anders schuift de datum navenant op);
 - met 3% per 1 januari 2025;
 - met 1% per 1 juli 2025.
6. De beschikbaarheidsvergoeding wordt met voornoemde indexaties (7%/3%/1%/) op voornoemde data verhoogd.
7. Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer: gedurende de looptijd van de cao zal het op enig moment geldende fiscale maximum alsdan per direct worden toegepast (geen automatisme voor de periode daarna). Kortom: deze vergoeding wordt per 1 mei a.s. aangepast aan het thans geldende fiscale maximum van 23 cent per kilometer; een eventueel nieuw fiscaal maximum gedurende de looptijd van de cao zal alsdan direct worden gevolgd.
8. Thuiswerkvergoeding: gedurende de looptijd van de cao zal het op enig moment geldende fiscale maximum alsdan per direct worden toegepast (geen automatisme voor de periode daarna). Kortom: deze vergoeding wordt per 1 mei a.s. aangepast aan het fiscale maximum van € 2,35 per dag; een eventueel nieuw fiscaal maximum gedurende de looptijd van de cao zal alsdan direct worden gevolgd.
9. Vergoeding bij dienstreizen wordt in de cao voortaan geformuleerd als '*€ 0,10 bruto p/km hoger dan de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer*'.
10. Met ingang van 1 januari 2025 geldt voor de vanaf dat moment op te bouwen wettelijke vakantiedagen de wettelijke verjaringstermijn. Dit wordt gedaan om werknemers meer te stimuleren om daadwerkelijk vakantie op te nemen waarbij werkgevers worden gestimuleerd om dat ook mogelijk te maken. Zowel voor werkgever als werknemer geldt in dit verband een inspanningsverplichting. Overigens geldt een overgangstermijn: het saldo op 31 december 2024 aan wettelijke vakantiedagen wordt in 3 jaar ingezet. Slechts in bijzondere omstandigheden kan van deze regels worden afgeweken en dan wordt dat schriftelijk vastgelegd (door de werkgever).
11. Beschikbaarheidsdiensten:
 - a) Een werkgever heeft de mogelijkheid de regelgeving met betrekking tot beschikbaarheidsdiensten te verruimen op een zodanige wijze en onder zulke voorwaarden dat verwacht mag worden dat de werkdruk daardoor niet toeneemt. Dit kan alleen op proefbasis (tot uiterlijk 31 december 2025) en uitsluitend met expliciete toestemming van de bij deze cao betrokken vakbonden.
 - b) mede gegeven de uitkomsten van het werkdrukonderzoek Uitvaartbranche SPDI 2024 wordt het maximum aantal beschikbaarheidsdiensten per jaar teruggebracht tot:
 - i. 25% bij contracten kleiner dan 0,25 FTE en tot
 - ii. 50% bij contracten van 0,25 tot 0,5 FTE

12. De formulering van artikel 4.10 (pensioen) wordt aangepast in verband met wetgeving (toetredingsleeftijd 18 jaar) en om redactioneel-technische redenen. Een en ander is uitgewerkt in de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat.

13. Regeling Vervroegd Uittreden (RVU):

Het betreffende cao artikel wordt als volgt aangepast:

- i. Sinds 1 september 2022 bestaat voor werknemers die een zwaar beroep hebben uitgeoefend de mogelijkheid eerder dan de AOW-datum vervroegd uit te treden.
- ii. Dit kan onder de voorwaarde dat de werknemer minstens 5 jaar van de 10 jaar direct voorafgaand aan het moment van vervroegd uittreden een zwaar beroep heeft uitgeoefend.
- iii. De werknemer kan tot maximaal 24 maanden eerder dan de AOW-datum vervroegd uittreden.
- iv. 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 2024 is € 2.182,- bruto per maand. Er wordt geen vakantiebijslag over betaald. Voor parttimers zal de uitkering een fulltime uitkering zijn, maar de duur van de uitkering wordt ingekort naar rato van het deeltijdpercentage. Voorbeeld: de parttimer met een deeltijdpercentage van 50% kan niet 24 maar 12 maanden voor de AOW-leeftijd gebruik maken van de regeling en krijgt dan de volledige (fulltime) uitkering.
- v. Werkgevers krijgen het meerdere t.o.v. 12 maanden op declaratiebasis 100% vergoed (dus met werkgeverslasten) van het cao Fonds.
- vi. De definitie van 'kleine werkgevers' wordt veranderd van 10 werknemers naar 10 FTE. Kleine werkgevers kunnen van het cao Fonds UVB een tegemoetkoming krijgen in de kosten van de RVU indien de kosten in een jaar vanwege RVU-deelname hoger worden dan 10% van de SV-loonsom bij die werkgever. De tegemoetkoming (op declaratiebasis) bedraagt 50% van de kosten (dus met werkgeverslasten).
- vii. Bij de zware beroepen zal ter voorkoming van misverstanden in de betreffende tabel in de cao worden geformuleerd dat er dan wel sprake moet zijn geweest van die benoemde zware omstandigheden (de tabel zal overigens op dit punt verduidelijkt worden); de bewijslast hiervoor ligt bij de werkgever en bij verschil van mening kan het oordeel van de Geschillencommissie worden gevraagd.

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

14. De formulering van artikel 1.2 (Algemeen Verbindend Verklaring / Dispensatie) wordt in de cao aangepast zodat duidelijk wordt aangegeven dat er onderscheid bestaat tussen 1) dispensatie van de gehele cao en 2) dispensatie van onderdelen van de cao; bovendien wordt de beslissingstermijn van drie maanden aangepast tot 'in beginsel' drie maanden (zie de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat).

15. De afspraken over de vakbondsfaciliteiten zijn gemoderniseerd (zie de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat).

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. Funcitiewaardering:
Binnen de looptijd van deze cao zal het gehele functiegebouw geactualiseerd worden.
Doelstellingen zijn:
 - Actualiseren functies crematoria: wijzigingen in het werk kunnen mogelijk effect hebben gehad op de ordening en weging sinds 2020.
 - Beschrijven en waarderen overige functies
 - Koppelen functies aan nieuwe beloningsstructuur (zie protocolafpraak aanpassen beloningssystematiek)(Zie de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat).
5. Beloningssystematiek: cao-partijen onderzoeken gedurende de looptijd van de cao op welke wijze de beloningssystematiek in de cao verbeterd kan worden (zie de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat).
6. Gelijke beloning M/V: gedurende de looptijd van de cao zal er een onderzoek worden gedaan naar de huidige beloning van mannen en vrouwen in de branche, met als doel om maatregelen te treffen die een eventuele ongerechtvaardigde loonkloof corrigeren (zie de bijlage bij dit onderhandelingsresultaat).
7. De totale werkgeversbijdrage aan de vakbonden per kalenderjaar wordt verhoogd met 11% voor de kalenderjaren 2024 en 2025. De vakbonden factureren (één gezamenlijke factuur, gecoördineerd door één vakbond) aan BGNU, die het aan werkgeverskant coördineert.
8. Bijdrage aan cao Fonds Uitvaartbranche: als het fonds gedurende de looptijd van de cao een kaspositie krijgt van € 300.000,- of minder dan zullen de werkgevers 0,1% van de loonsom (SV loon) bijdragen aan het fonds. Dat zou zich gedurende de looptijd van de cao kunnen herhalen. Werkgevers betalen gedurende de looptijd van de cao echter maximaal 0,2% van de loonsom (SV loon) aan het fonds.
9. Internationale solidariteit: werkgevers zijn ook gedurende de looptijd van deze cao bereid financieel bij te dragen aan een project in het kader van internationale solidariteit tot € 3.000,- Gekozen is voor bestrijding van kinderarbeid (CNV).
10. Werkgevers zullen bijdragen aan de bekendheid van vakbonden door het toevoegen van informatie (m.b.t. FNV, CNV en De Unie) aan het welkomstpakket voor nieuwe werknemers. Elke vakbond stelt hiervoor een kennismakingsbrief beschikbaar aan de werkgeversorganisaties.
11. Gedurende de looptijd van de cao zullen cao partijen de recente uitkomsten van het werkdrukonderzoek bespreken met als ambitie op dat vlak passende maatregelen te treffen.

12. Duurzame inzetbaarheid vraagt voortdurend aandacht en gedurende de looptijd van de cao zullen besprekingen worden gevoerd over het betreffende beleid (denk aan ‘gezond met pensioen’, evaluatie lijst met zware beroepen, opleidingen, loopbaanfaciliteiten, IKB e.d.).
13. Groene arbeidsvoorwaarden: ten aanzien van dit onderwerp zal gedurende de looptijd van de cao besproken worden op welke wijze hieraan invulling kan worden gegeven.
14. 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.

Onderhandelingsresultaat aldus overeengekomen op 15 april 2024 te Voorburg

FNV

BGNU

CNV

NARDUS

De Unie

WVNC

BIJLAGEN (1 bestand)

CAO UITVAARTBRANCHE 2024 - 2026

BIJLAGEN BIJ ONDERHANDELINGSRESULTAAT
15 APRIL 2024

I BEREKENING EENMALIGE UITKERING

Er wordt in september 2024 aan werknemers met een functie in functieniveau I t/m III (functiematrix cao) een eenmalige uitkering verstrekt van 1,17% van het bruto jaarsalaris.

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 september 2024. 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 september 2024.

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 maart t/m augustus 2024 (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 september 2024, uiteraard tot een maximum van factor 1. Met andere woorden: voor de betaling in september 2024 geldt: voor iedereen die op 1 september 2024 minimaal een jaar in dienst is geldt de factor $12/12 = 1$. Iemand die bijvoorbeeld op 1 juni 2024 in dienst getreden is, is op 1 september 2024 3 maanden in dienst; de factor wordt dan $3/12 = 0,25$.

E. Het percentage van de uitkering: 1,17%.

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

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: $1976 \times B \times C \times D \times E$

II BESCHIKBAARHEID

PROEF

Een werkgever heeft de mogelijkheid de regelgeving met betrekking tot beschikbaarheidsdiensten te verruimen op een zodanige wijze en onder zulke voorwaarden dat verwacht mag worden dat de werkdruk daardoor niet toeneemt. Dit kan alleen op proefbasis (tot uiterlijk 31 december 2025) en uitsluitend met expliciete toestemming van de bij deze cao betrokken vakbonden. Dat geldt voor weekenden en doordeweekse avonden.

Weekenden

De maximale beschikbaarheid voor weekenden wordt verlengd naar 24 uur en de maximale werktijd wordt op zo'n dag verkort naar 9 uur.

Toelichting: hiermee zijn in weekenden beduidend minder werknemers nodig en is er meer ruimte voor het gezin en werk/privé-balans. Alle medewerkers zijn immers 2x zoveel weekenden echt vrij.

Doordeweekse avonden

De beschikbaarheidsdienst voor doordeweekse avonden wordt verruimd zodat 1 medewerker dienst kan doen van 17.00 tot 08.00 uur. Het mag niet zo zijn dat medewerkers dan op voorhand al de maximale werktijd overschreden hebben voordat de dienst begint. Indien gebruik wordt gemaakt van deze langere beschikbaarheidsdienst in de avonden wordt de maximale werktijd op de dag waarop iemand de dienst aanvangt, gesteld op maximaal 9 uur (zodat er ruimte blijft om bij een eventuele oproep nog wel te kunnen werken).

Opmerking: benadrukt moet worden dat een beschikbaarheidsdienst een dienst is waarbij het werk onzeker is en werknemers thuis kunnen zijn tot het moment dat er eventueel werk is. Het is niet een dienst waarbij voor de hele dienst al werk gepland is en de medewerker op kantoor verwacht wordt.

Voorwaarden

1. Uitvaartbedrijven die dit op proefbasis willen organiseren dienen een hiertoe strekkend onderbouwd 'free format' schriftelijk verzoek in via hun werkgeversorganisatie (dat zal in principe de BGNU zijn).
2. Het zijn de vakbonden FNV, CNV en De Unie die hier expliciet instemming voor moeten verlenen.
3. De werkgeversorganisatie draagt er zorg voor dat de betreffende verzoeken worden verzonden naar de vakbondsbestuurders van FNV, CNV en De Unie. Duidelijk moet zijn om welke bedrijf het gaat, wie aldaar contactpersoon is en hoe deze contactpersoon te bereiken is (bedrijfsadres, email, telefoon).
4. Gegeven de onzekerheid over het aantal te verwachten verzoeken wordt gewerkt met indieningsperiodes: de verzoeken kunnen naar de vakbondsbestuurders worden gestuurd voor het eerst in juni 2024, daarna in oktober 2024, januari 2025 en juli 2025.
5. De duur van de proefperiode, de evaluaties en mogelijke andere onderwerpen in dit verband worden besproken tussen de vakbondsbestuurders, de contactpersoon en desgewenst de medewerkers van het aanvragende bedrijf.
6. De beslistermijn bedraagt maximaal 3 maanden na ontvangst van het verzoek door de vakbonden.
7. Alle proefperiodes zullen eindigen op 31 december 2025.
8. Bij de cao onderhandelingen voor 2026 en verder zal dit onderwerp geagendeerd worden.

WERKDruk EN BESCHIKBAARHEID

Mede gegeven de uitkomsten van het werkdrukonderzoek Uitvaartbranche SPDI 2024 wordt het maximum aantal beschikbaarheidsdiensten per jaar teruggebracht tot:

1. 25% bij contracten kleiner dan 0,25 FTE en tot
2. 50% bij contracten van 0,25 tot 0,5 FTE

Voorbeelden worden opgenomen in de Notitie Arbeidstijden Uitvaartbranche (uitvaarwerk.nl)

III PENSIOEN

HUIDIGE TEKST

Artikel 4.10 Pensioen

1. Iedere werkgever heeft voor zijn werknemers een pensioenregeling, die voor alle werknemers van 21 jaar of ouder toegankelijk moet zijn.
2. De werkgever draagt zorg voor een pensioenregeling die voldoet aan de geldende landelijke richtlijnen, fiscale kaders/wetgeving.
3. De regeling zoals bedoeld in het voorgaande lid a en b is ten minste gelijk aan het volgende kader:
 - a. De bijdrage van de werknemer bedraagt nooit meer dan 50% van de door de werkgever voor de individuele werknemer te betalen basispremie;
 - b. Als pensioengevend salaris geldt het bruto salaris per maand inclusief vakantietoeslag en inclusief toeslagen, voor zover over die toeslagen vakantiegeld en eventueel een structurele eindejaarsuitkering wordt opgebouwd, maal 12;
 - c. Het maximaal pensioengevend salaris bedraagt het maximale salaris van salarisschaal 9 inclusief de mogelijke extra trede.

NIEUWE TEKST

1. Iedere werkgever heeft voor zijn werknemers een pensioenregeling, die voor alle werknemers van 18 jaar of ouder toegankelijk moet zijn.
2. De werkgever draagt zorg voor een pensioenregeling die voldoet aan de geldende landelijke richtlijnen, fiscale kaders/wetgeving.
3. De regeling zoals bedoeld in het voorgaande lid a en b is ten minste gelijk aan het volgende kader:
 - a. 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.
 - b. Als pensioengevend salaris geldt het bruto salaris per maand inclusief vakantietoeslag en inclusief toeslagen, voor zover over die toeslagen vakantiegeld en eventueel een structurele eindejaarsuitkering wordt opgebouwd, maal 12;
 - c. Het maximaal pensioengevend salaris bedraagt het maximale salaris van salarisschaal 9 inclusief de mogelijke extra trede.

IV AVV / DISPENSATIE

Inleiding / toelichting

Waar het om gaat is dat nu duidelijk is aangegeven dat er onderscheid is tussen 1) dispensatie van de gehele cao en 2) delen van de cao; bovendien is de beslissingstermijn van drie maanden aangepast tot 'in beginsel' drie maanden (etc.)

Artikel 1.2. Huidig artikel vervangen door onderstaande tekst

De bepalingen uit deze cao worden voor algemeen verbindend verklaring voorgelegd aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De werkgever is verplicht op schriftelijk verzoek van of namens de werkgeversvereniging die partij is bij deze cao, binnen vier weken na ontvangst van dat verzoek schriftelijk mededeling te doen van het aantal werknemers in de zin van de cao in zijn onderneming.

Ondernemingen kunnen voor toepassing van deze cao, dan wel delen van deze cao, bij cao-partijen dispensatie aanvragen.

Verlening van dispensatie is ter beoordeling van de door cao-partijen ingestelde Geschillencommissie zoals opgenomen in artikel 1.5.

Een gemotiveerd dispensatieverzoek dient te worden gericht aan het secretariaat van de Geschillencommissie:

Postbus 20

7300 AA Apeldoorn

E-mail: secretariaat@uitvaartwerk.nl

Dispensatie voor de toepassing van de cao kan worden verleend:

- indien een eigen cao met onafhankelijke bonden (artikel 2 ILO 98) is afgesloten waarvoor een kennisgeving van ontvangst is afgegeven door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
- waarvan het arbeidsvoorwaardenpakket minimaal gelijkwaardig is aan het arbeidsvoorwaardenpakket van de cao voor de Uitvaartbranche,
- waarbij sprake is van zwaarwegende argumenten waardoor de toepassing van de cao voor de Uitvaartbranche redelijkerwijs niet kan worden geveerd.

Dispensatie voor specifieke artikelen/bijlagen van de cao kan worden verleend

(bijlagen zoals hier bedoeld zijn bijlagen die een uitwerking zijn van een bepaald cao artikel):

- indien door de verzoeker om dispensatie wordt aangetoond dat -ook na verleende dispensatie- sprake is van minimaal gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden in vergelijking met de betreffende arbeidsvoorwaarden in het betreffende cao domein *) van de cao voor de Uitvaartbranche,
- waarbij sprake is van zwaarwegende argumenten waardoor de toepassing van de artikelen/bijlagen van de cao voor de Uitvaartbranche redelijkerwijs niet kan worden geveerd,
- waarbij geldt: om de dispensatie te behouden mag de arbeidsvoorwaarde op het betreffende cao domein van de werkgever die dispensatie aanvraagt niet onder het niveau komen van wat het was op het moment dat de dispensatie is toegekend.

**) een cao-domein is een cluster van cao-artikelen over een specifiek onderwerp, bijvoorbeeld 'loon', 'arbeidstijden', 'verlof'.*

De verleende dispensatie geldt alleen gedurende de in artikel 1.1 overeengekomen looptijd van de cao Uitvaartbranche.

De verzoeker om dispensatie dient met zijn verzoek stukken mee te sturen waaruit blijkt dat aan de hierboven genoemde voorwaarden is voldaan. De Geschillencommissie is bevoegd om aanvullende informatie te vragen.

De Geschillencommissie deelt zijn beslissing in beginsel binnen 3 maanden na ontvangst van het dispensatieverzoek schriftelijk en met redenen omkleed mee aan de verzoeker om dispensatie, één en ander zoals bepaald in het Reglement Geschillencommissie.

In onvoorziene / uitzonderlijke situaties kan de beslissingstermijn de drie maanden overschrijden. Verzoeker wordt daarvan in voorkomende gevallen (met onderbouwing) in kennis gesteld.

Artikel 1.5 (Geschillencommissie) en het Reglement Geschillencommissie worden in het redactieberaad dienovereenkomstig aangepast

V VAKBONDSFACILITEITEN

Hoofdstuk 6 artikel 7 van de huidige cao wordt in zijn geheel vervangen door onderstaande tekst; de reeds bestaande afspraak t.a.v. het fiscaal verrekenen van vakbondscontributie (artikel 4.18) zal daarin een plaats krijgen.

1. Lidmaatschap

Werkgevers vinden dat een goede vertegenwoordiging van de vakorganisaties in het belang is van goede arbeidsverhoudingen in de uitvaartbranche en faciliteren die vertegenwoordiging als volgt:

2. Informatie aan nieuwe medewerkers

Werkgevers zullen nieuwe medewerkers (in dienst of ingehuurd) informatie geven over de vakorganisaties FNV, CNV en De Unie. Elke vakbond stelt hiervoor een kennismakingsbrief beschikbaar.

3. Faciliteiten voor vakorganisaties en leden met bijzondere taken of verantwoordelijkheden

Werkgevers wordt gevraagd om het vakbondswerk op navolgende wijze te faciliteren tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Indien dit het geval is zal de werkgever dit goed beargumenteerd onderbouwen en de vakorganisatie hiervan op de hoogte stellen.

3.1 Verlof voor vakbondsactiviteiten

Kaderleden komen in aanmerking voor buitengewoon verlof met behoud van salaris om op schriftelijk verzoek van de vakbond:

- a) Deel te nemen aan collectieve onderhandelingen. Hierover worden afspraken gemaakt met de leidinggevende over de benodigde tijd. Het gaat hierbij ook om activiteiten om het (cao-) traject vorm te geven: inhoudelijke voorbereiding, raadplegen achterban, nazorg en naleving.
- b) Deel te nemen aan de voor hen bestemde bijeenkomsten en vergaderingen van de vakorganisaties (denk aan groeps- en bestuursvergaderingen)
- c) Deel te nemen aan scholing en cursussen die door of namens één van de vakbonden is georganiseerd.
- d) Voor de activiteiten onder b) en c) samen wordt een (doorbetaald) verlof van maximaal 7 dagen per jaar beschikbaar gesteld door de werkgever.
- e) Als er extra beroep wordt gedaan op kaderleden (zoals bij het uitwerken van de ‘agenda van de toekomst’) en blijkt dat het bovengenoemde verlof onvoldoende ruimte biedt voor vakbondswerk, zullen cao-partijen hierover voorafgaand aan de inzet overleg voeren en zo nodig een maatwerk-oplossing treffen.

3.2 Nachtrust voor activiteiten

Als er in de nachten wordt gewerkt dan heeft het kaderlid recht op 8 uur nachtrust voorafgaand aan de deel te nemen activiteiten als hierboven beschreven.

3.3 Faciliteiten werkgever

De vakorganisaties overleggen met de werkgever hoe gebruik gemaakt kan worden van de volgende faciliteiten van de werkgever:

- a) Fysieke publicatiemogelijkheden en gebruikelijke digitale communicatiemiddelen om informatie of activiteiten van de vakbond bekend te maken.
- b) Gesprekken of overleg met de vakbond en/of kaderledengroep binnen het bedrijf, maar buiten werktijd.
- c) Het beschikbaar stellen van een vergaderruimte voor bijvoorbeeld het raadplegen van de leden.

3.4 Toegang werkvloer

- a) De vakbondsbestuurder kan, al dan niet begeleid door een vakbondslid, de werklocatie bezoeken waarbij de vakbondsbestuurder dit minimaal 2 weken van tevoren aanvraagt en datum en tijdstip in overleg met de werkgever worden bepaald.
- b) Vakbondsleden worden door de werkgever in staat gesteld om zonder hinder of negatieve gevolgen voor hen het vakbondswerk uit te voeren en zich als vertegenwoordiger van werknemers op te stellen op de werkvloer. De uitoefening van deze activiteiten mag de goede gang van zaken in de onderneming niet in hinderlijke mate verstoren.

4. Vakbondscontributie

Werkgevers zijn bereid (zolang dat wettelijk en fiscaal gezien mogelijk is) om op verzoek van een vakbondslid, en tegen overlegging van de desbetreffende gegevens, de contributie van een werknemersorganisatie die partij is bij deze cao zo fiscaal gunstig mogelijk te behandelen en jaarlijks eenmalig te laten inhouden op het bruto salaris. Werkgevers reserveren ruimte in de WKR voor een fiscaal vriendelijke verrekening van vakbondscontributie.

5. Bescherming kaderleden

Werkgevers onderschrijven het belang van het kaderlidmaatschap. Dat iemand kaderlid is en daarmee een functie voor de vakbond uitvoert mag geen nadelige gevolgen hebben voor zijn positie. Ook mag het kaderlidmaatschap op zichzelf geen reden zijn voor ontslag.

6. Tenslotte

Werkgever kan de in dit artikel genoemde faciliteiten opschorten indien betreffende vakbondsactiviteiten duidelijk niet stroken met de doelstellingen van het overleg tussen werkgevers en de vakorganisaties en/of bestaande communicatiepatronen en overlegstructuren belemmeren. In een dergelijke situatie zullen werkgevers er zorg voor dragen dat zo spoedig mogelijk overleg met de vakorganisaties plaatsvindt.

Voor de goede orde: ook deze tekst uit de huidige cao vervalt daarmee:

De werkgever op wiens bedrijf voorheen de CAO Crematoria van toepassing was is gehouden vakbondswerkzaamheden te faciliteren overeenkomstig de aanbeveling daartoe zoals opgenomen in artikel 1.5 van die cao.

VI PROTOCOLAFSPRAAK FUNCTIEWAARDERING

In elke organisatie worden werkzaamheden uitgevoerd die verschillend van aard en inhoud zijn. Het uitgangspunt is: gelijk loon voor gelijk werk. En daaruit volgt dat een andere bijdrage aan de organisatie ook afwijkend mag worden gewaardeerd. Om een en ander te kunnen objectiveren is functiewaardering het geëigende middel. Cao-partijen vinden het wenselijk dat voor werknemers en werkgevers inzichtelijk is hoe functies worden ingedeeld en hoe daarmee samenhangende beloningsverschillen tot stand komen. ORBA is een erkende methode om functies op een objectieve manier te waarderen. Cao-partijen komen overeen een (nieuw) cao-functiehandboek op te stellen voor de gehele cao-werkingssfeer.

Binnen de looptijd van deze cao gaan partijen hiermee aan de slag. Partijen kiezen hiertoe voor functiewaardering via de ORBA-methode. Vakorganisaties maken samen met werkgevers in de branche en de AWWN afspraken om dit traject verder vorm te geven. Vakorganisaties betrekken hierbij één of meer van hun experts functiewaardering en beloning.

Doelstellingen:

- Actualiseren functies crematoria: wijzigingen in het werk kunnen mogelijk effect hebben gehad op de ordening en weging sinds 2020.
- Beschrijven en waarderen overige functies
- Koppelen functies aan nieuwe beloningsstructuur (zie protocolafpraak aanpassen beloningssystematiek)

Het streven is om het traject te starten in het najaar van 2024 en in oktober 2025 af te ronden zodat de uitkomsten en conclusies kunnen worden ingebracht bij de eerstvolgende cao-onderhandelingen.

Omdat functies opnieuw gekoppeld worden aan de nog af te spreken beloningsstructuur (zie protocolafpraak aanpassen beloningssystematiek) zal het salaris hierdoor opnieuw moeten worden vastgesteld. Belangrijk uitgangspunt hierbij is dat het salaris van de medewerker hierbij niet omlaag zal gaan.

VII PROTOCOLAFSPRAAK BELONINGSSYSTEMATIEK

Cao-partijen onderzoeken gedurende de looptijd van de cao op welke wijze de beloningssystematiek in de cao verbeterd kan worden. Denk bijvoorbeeld aan het voorkomen van onverklaarbare sprongen of onregelmatigheden in het loongebouw die zorgen voor een disbalans (progressie, spreiding, grootte periodiek/percentage) maar ook andere beloningselementen (bijv. de diverse toeslagen voor werken op inconvenient uren). Deze input kunnen cao-partijen vervolgens gebruiken om tot afspraken te komen in de nieuwe cao.

VIII PROTOCOLAFSPRAAK GELIJKE BELONING M/V

Gedurende de looptijd van de cao zal er een onderzoek worden gedaan naar de huidige beloning van mannen en vrouwen in de branche, met als doel om maatregelen te treffen die een eventuele ongerechtvaardigde loonkloof corrigeren. Cao-partijen kiezen gezamenlijk een onderzoeksbureau uit die dit traject kan begeleiden en maken hier nadere afspraken over met elkaar.