

CAO UITVAARTBRANCHE 2026-2027

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

INLEIDING

Branchevereniging Gecertificeerde Nederlandse Uitvaartondernemingen, NARDUS samenwerkende uitvaartorganisaties, Werkgeversvereniging Nederlandse Crematoria, Stille Zorg - brancheorganisatie voor postmortale zorg, FNV, CNV en De Unie hebben op 16 december 2025 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

Stille Zorg - brancheorganisatie voor postmortale zorg: Stille Zorg

AFSPRAKEN OP TE NEMEN IN DE CAO

1. Een looptijd van 24 maanden: de cao zal gelden van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.
2. De feitelijk betaalde salarissen worden gedurende de looptijd van de cao met 6,5% structureel verhoogd en wel als volgt:
 - 3,5% per 1 januari 2026. Hiervoor geldt als voorwaarde dat uiterlijk 8 januari 2026 een definitief cao-akkoord na ledenraadpleging is bereikt (anders schuift de datum navenant op);
 - 3% per 1 januari 2027.
3. Het loongebouw, zoals dat in de huidige cao staat, wordt als volgt verhoogd:
 - 3,5% per 1 januari 2026. Hiervoor geldt als voorwaarde dat uiterlijk 8 januari 2026 een definitief cao-akkoord na ledenraadpleging is bereikt (anders schuift de datum navenant op);
 - 3% per 1 januari 2027.
4. Het minimumuurloon wordt met ingang van 1 januari 2026 verhoogd naar € 15,50 bruto per uur. In het loongebouw komen alle treden onder het nieuwe minimumloon te vervallen.
5. 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.
6. Aanloopschaal: de maximale duur van toepassing van de aanloopschaal wordt verkort tot 1 jaar.

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 blijft per 1 januari a.s. op 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. Bovendien zal de maximum afstand enkele reis worden verhoogd van 23 km naar 25 km. De betreffende overgangsmaatregel cao Crematoria (maximaal 24 dan wel 25 km) komt daarmee te vervallen.
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 januari a.s. aangepast aan het fiscale maximum van € 2,45 per dag; een eventueel nieuw fiscaal maximum gedurende de looptijd van de cao zal alsdan direct worden gevolgd.
9. Bewaartermijn roosters: in de cao wordt opgenomen dat roosters minimaal 5 jaar worden bewaard. Zij zijn op verzoek inzichtelijk voor daartoe bevoegde derden.
10. De definitie van een beschikbaarheidsdienst wordt herzien, en komt als volgt te luiden:
Een 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 een beschikbaarheidsvergoeding.
11. Het maximaal aantal beschikbaarheidsdiensten is verder beperkt. Deze maxima zijn afhankelijk van het aantal contractueel overeengekomen arbeidsuren en zijn als volgt vastgesteld:
 - contract < 0,3 fte: maximaal 40 beschikbaarheidsdiensten per jaar
 - contract ≥ 0,3 en < 0,6 fte: maximaal 80 beschikbaarheidsdiensten per jaar.
 - contract ≥ 0,6 fte: 120 maximaal beschikbaarheidsdiensten per jaar.
12. Om te voorkomen dat beschikbaarheidsdiensten worden ingezet voor regulier planbaar en roosterbaar werk, wordt op bedrijfsniveau een grens gesteld. Wanneer binnen een bedrijf gedurende zes maanden bij meer dan 70% van de nachtbeschikbaarheidsdiensten daadwerkelijk wordt gewerkt (ongeacht het aantal uren), mag het bedrijf de daaropvolgende zes maanden geen nachtbeschikbaarheidsdiensten inzetten.
13. De beschikbaarheidsvergoeding wordt geïndexeerd met het percentage van de loonstijging en bedraagt
 - vanaf 1 januari 2026: € 2,73 per uur
 - vanaf 1 januari 2027: € 2,81 per uur
14. De proef met beschikbaarheidsdiensten wordt uit de cao gehaald.
15. De tekst van artikel 3.5 wordt verduidelijkt conform de bijlage.
16. Bij de vrijstelling van nachtdiensten zal worden opgenomen dat een verzoek slechts kan worden afgewezen indien sprake is van zwaarwegende bedrijfseconomische omstandigheden die aantoonbaar leiden tot een wezenlijke verstoring van de bedrijfsvoering. Een afwijzing wordt gemotiveerd en schriftelijk aan de werknemer kenbaar gemaakt.

17. Meeruren en overwerk

De referentieperiode van 26 weken wordt teruggebracht tot 13 weken. Opname van tijd-voor-tijd wordt in blokken van minimaal 4 uur aan het einde of het begin van de werkgever ingeroosterd na consultatie van de werknemer.

Bij meeruren kan de werkgever ook kan kiezen voor een voortschrijdend model, waarbij meeruren worden uitbetaald (met de toeslag van 21,4%) in de maand volgend op de maand waarin ze gewerkt zijn. Minuren worden verrekend met de eerstvolgende meeruren. Als een saldo minuren niet binnen 13 weken volledig is verrekend, dan komen deze uren voor rekening van de werkgever.

Referentieperiode algemeen: overal waar in de cao wordt verwezen naar 1040 uur per 26 weken zal dat worden aangepast naar 520 uur per 13 weken.

Artikel 4.8 overwerk wordt aangepast conform de bijlage.

18. De toeslag voor meeruren wordt verhoogd. Waar in de cao nu een toeslag staat van 18,58% ter dekking van (in plaats van) vakantiedagen (10,58% waarin begrepen de vakantietoeslag over uitbetaalde vakantiedagen) en vakantietoeslag (8%), wordt die toeslag 21,4% ter dekking van (in plaats van) vakantiedagen inclusief leeftijdsdagen (13,4% waarin begrepen de vakantietoeslag over uitbetaalde vakantiedagen inclusief leeftijdsdagen) en vakantietoeslag (8%).
19. Oproepkrachten zonder voorovereenkomst hebben naar rato recht op extra vakantiedagen op grond van leeftijd en op feestdagenverlof. Omdat deze rechten in de praktijk niet kunnen worden opgenomen, worden zij aanvullend financieel vergoed. Deze verplichting volgt uit de toepassing van artikelen 3.7 lid d en 3.10 lid 4 van de cao. Dit zal in artikel 2.2 lid 2 worden verduidelijkt.
20. Er wordt een nachttoeslag ingevoerd. Medewerkers in de binnen- en buitendienst die recht hebben op toeslagen ontvangen een toeslag van 50% voor de uren die worden gewerkt tussen 23.00 en 06.00 uur. Deze toeslag is tevens van toepassing op de aansluitend gewerkte uren die voortkomen uit de laatste oproep van de nacht.
21. Medewerkers in de binnendienst zullen bij werken op feestdagen binnen het dagvenster ook een toeslag van 50% ontvangen.
22. In de cao zal worden opgenomen dat toeslagen, met uitzondering van de toeslag op meeruren, niet bij elkaar opgeteld worden. Bij meer toeslagen wordt de hoogste toeslag toegekend. (een feestdag op een zondag levert dus niet de toeslag voor feestdagen EN zondag op als er op zo'n dag gewerkt wordt). De toeslag op de meeruren wordt wel naast de andere toeslagen toegekend.
De aangepaste tekst van artikel 4.6 en artikel 4.7 is opgenomen in de bijlage.
23. In de cao wordt het artikel over buitengewoon verlof verduidelijkt. Rouwverlof bij het verlies van ouders wordt uitgebreid en flexibel gemaakt. Ook het verlof bij een huwelijkspartner en eigen kind is flexibel gemaakt. Verder zijn stiefkinderen toegevoegd. De prioritering van verlof wordt verhuisd naar artikel 3.7. Het aangepaste artikel 3.9 is opgenomen in de bijlage.
24. Regeling Vervroegd Uittreden (RVU): Vanaf 2026 wordt gebruik gemaakt van de extra fiscale ruimte van €300 bovenop de reguliere RVU-vrijstelling. Het bedrag voor de RVU-uitkering 2026 is daarmee €2.573,- bruto per maand. De hoogte van de uitkering zal gedurende de looptijd van de cao automatisch worden aangepast aan het maximale van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. Parttime medewerkers krijgen de keuze of zij de duur of de uitkering willen aanpassen aan het deeltijdpercentage. De betreffende lijst met zware beroepen zal door partijen tijdens de reguliere overleggen worden besproken, waarbij objectieve criteria en de validatie daarvan centraal staan. Cao-partijen onderzoeken samen met SPDI of de bestaande

onderbouwing in de afbakening zware beroepen (SPDI-model) voldoende is of aanpassing behoeft. Vervolgens zal dit worden aangeboden aan TNO voor validatie.

25. 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 zoals gesteld in artikel 1.6 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). Artikel 1.6 wordt hierop aangepast. Het aangepaste kader bij artikel 3.8 is opgenomen in de bijlage.
26. Tenslotte onderschrijven cao-partijen het belang van een breedgedragen cao. Daarom nemen werkgevers in hun communicatie in de aanloop naar een nieuwe cao een korte tekst op waarin staat dat de belangen van werknemers in de uitvaartbranche aan de cao-tafel worden behartigd door FNV, CNV en De Unie. Alle werknemers kunnen, ook als zij geen lid zijn, via de cao-enquêtes van de vakbonden laten weten wat zij belangrijk vinden voor de nieuwe cao. In deze communicatie zullen links naar de cao-enquêtes worden opgenomen.

PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN BIJ DE CAO

1. Cao-partijen spreken gezamenlijk uit dat zij de naleving van deze cao willen versterken. Goede naleving is belangrijk voor een eerlijke en duidelijke toepassing van de arbeidsvoorwaarden binnen de uitvaartbranche. Tijdens de looptijd van deze cao maken cao-partijen nadere afspraken over het verbeteren van toezicht, informatievoorziening en handhaving bijvoorbeeld via het Cao-Fonds. Deze aanvullende afspraken worden, zodra zij zijn vastgesteld, door cao-partijen gezamenlijk bekendgemaakt en toegepast.
2. 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 protocolaire afspraken.
3. 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.
4. 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.
5. Functiewaardering:
In elke organisatie worden werkzaamheden uitgevoerd die verschillend van aard en inhoud zijn. Uitgangspunten zijn: gelijk loon voor gelijk werk, en loon naar het werk dat je doet. En daaruit volgt

dat een andere bijdrage aan de organisatie afwijkend mag worden gewaardeerd. Bij het beschrijven spelen het meest kenmerkende werk, en het in acht nemen van belastende werkomstandigheden een belangrijke rol.

Om een en ander te kunnen objectiveren is functiewaardering het geëigende middel. Cao-partijen vinden het wenselijk dat werkgevers nauw betrokken zijn bij de indelingen. Zoals door indelingen door werkgevers zelf (indelingscommissie), of uitgevoerd door een adviseur van de systeemhouder. Een stuurgroep wordt ingericht. Van belang is dat voor werknemers en werkgevers inzichtelijk is, op grond waarvan en hoe functies worden ingedeeld. En hoe daarmee samenhangende beloningsverschillen tot stand komen. Met uitlegbare resultaten.

ORBA is een erkende methode om functies op een objectieve manier te waarderen. Cao-partijen komen overeen een functiehuis te realiseren voor de gehele uitvaartbranche, met toepassing van een (nieuw) eveneens te realiseren cao-functiehandboek.

Doelstellingen:

- Werkgevers en bonden treden gelijkwaardig op bij het geven van uitvoering aan deze protocolafpraak
- Beoogd wordt een financiering vanuit het cao-fonds. Dit vraagt echter een statutenwijzing van dit fonds.
- Een stuurgroep wordt geformeerd, waarin cao-partijen zitting hebben en bijgestaan kunnen worden door functiewaarderingsspecialisten.
- Op korte termijn wordt een gezamenlijk vertrekpunt gecreëerd, waarbij bestaand materiaal wordt meegenomen en de scope wordt bepaald. Hiermee wordt de basis gelegd voor de route. In processtappen waar dat gewenst is, is de betrokkenheid van medewerkers gewaarborgd.
- De aanpak wordt bepaald, waarbij rekening wordt gehouden met effectiviteit en efficiency, met oog voor pragmatiek in relatie tot beoogd resultaat.
- Het resultaat omvat in ieder geval de toepasbaarheid voor en toepassing door alle organisaties in de branche, groot en klein. Met daarbij aandacht voor de inzetbaarheid van en erkenning voor medewerkers in hun functie.
- De stappen voor het proces worden in de tijd geplaatst, waarbij ten minste in Q1 de offerte van AWWN is getekend, het verdere tijdspad duidelijk is en door cao-partijen onderschreven.

Doelstellingen vervolg:

- Het huidige loongebouw wordt beoordeeld op toepasbaarheid gezien de nieuwe situatie, en bekeken wordt welke aanpassingen nodig zijn om tot een goede match met het nieuwe functiehuis te komen. Waar nodig worden aanpassingen gerealiseerd, met goedvinden van cao-partijen.

Het streven is om het traject te starten in het begin van 2026.

Zodra 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 werknemer hierbij niet omlaag zal gaan.

6. 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 inconvenientie uren). Deze input kunnen cao-partijen vervolgens gebruiken om tot afspraken te komen in de nieuwe cao.

7. 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.
8. De afspraak dat de totale werkgeversbijdrage aan de vakbonden per kalenderjaar wordt verhoogd met de loonontwikkeling wordt voor de kalenderjaren 2026 en 2027 gecontinueerd. De totale werkgeversbijdrage aan de vakbonden bedraagt daarmee voor 2026 € 25.538,- en voor 2027 € 26.304,-. Alleen in 2026 en 2027 wordt een toelage op deze bijdrage gegeven waardoor in elk van deze jaren de werkgeversbijdrage aan de vakbonden € 30.000,- zal zijn. De vakbonden sturen jaarlijks één gezamenlijke factuur voor deze bijdrage aan BGNU. BGNU verzorgt namens de werkgeversorganisaties de betaling en verrekenend deze kosten vervolgens met de andere werkgeversorganisaties.
9. Bijdrage aan cao Fonds Uitvaartbranche: als het CAO Fonds Uitvaartbranche tijdens de looptijd van de cao € 300.000 of minder in kas heeft, dan betalen werkgevers een bijdrage van 0,1% van de loonsom (SV-loon) aan het fonds. Het kan gebeuren dat het fonds later in de cao-periode opnieuw onder de € 300.000 komt. In dat geval kan de bijdrage van 0,1% opnieuw worden geïnd. Werkgevers betalen tijdens de gehele looptijd van de cao nooit meer dan 0,2% van de loonsom (SV-loon) aan het fonds.
10. Werkings sfeer CAO Fonds Uitvaartbranche: de deelname aan het CAO Fonds, inclusief de daarbij behorende premieheffing, wordt meegenomen in de AVV-aanvraag. Als het niet lukt om de premieheffing algemeen verbindend te laten verklaren, onderzoeken cao-partijen gedurende de looptijd van deze cao gezamenlijk de haalbaarheid en wenselijkheid van een afzonderlijke cao voor het CAO Fonds Uitvaartbranche. Wanneer zowel de haalbaarheid als de wenselijkheid positief worden beoordeeld, zetten cao-partijen zich ervoor in om deze cao voor het CAO Fonds Uitvaartbranche binnen de looptijd van de huidige cao tot stand te brengen.
11. Bekendheid vakbonden
Werkgevers zullen bijdragen aan de bekendheid van de 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.
12. 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,-. Projectvoorstellen zullen door de bonden worden voorgelegd aan de werkgeversorganisaties.
13. Arbo: 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.
14. 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.inspectieszw.nl/melden>.

De werkgevers en vakbonden erkennen dat werkdruk een belangrijk thema is dat aandacht behoeft in de branche. werknemer

Conform afspraak uit de vorige cao heeft het cao Fonds een representatief onderzoek laten verrichten naar de werkdruk in de branche. De resultaten van dit werkdrukonderzoek Uitvaartbranche SPDI 2024 zullen gedurende de looptijd van de cao tussen partijen worden besproken met als ambitie om op dat vlak passende maatregelen te treffen. Uiteraard worden hier ook (kader)leden van de vakbonden uit verschillende disciplines bij betrokken.

15. Periodiek cao-overleg: Cao-partijen overleggen minimaal twee keer per jaar over de uitvoering van de cao, waaronder de voortgang van de protocolafspraken en de handhaving van de cao.

16. Duurzame inzetbaarheid

Ten aanzien van duurzame inzetbaarheid gelden, naast de gemaakte afspraak over de financiering van het cao Fonds Uitvaartbranche, nog steeds 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 4 pijlers:

1. voorlichting;
2. subsidiëren van trainingen/opleidingen;
3. subsidiëren van programma's en instrumenten ter bevordering van duurzame inzetbaarheid;
4. 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 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.

❖ 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 opgeroepen om het certificaat mantelzorgvriendelijk bedrijf te gaan behalen.

Tenslotte: 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, generatiepact, vitaliteitsdagen, evaluatie lijst met zware beroepen, opleidingen, loopbaanfaciliteiten, IKB e.d.).

17. 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.
18. Cao-partijen erkennen het belang van een gelijk speelveld in de uitvaartbranche, waarin gezonde concurrentie samengaat met kwaliteit en professionaliteit. Daarom spreken cao-partijen af gedurende de looptijd van deze cao minimaal één overleg te organiseren met vertegenwoordigers van zelfstandigen. Doel: ontwikkelingen in de markt bespreken, standpunten uitwisselen over onderwerpen zoals tarief, verzekeringen, pensioen, certificering en diploma-eisen, en samen werken aan een sterke, toekomstbestendige sector. Gedurende de looptijd van deze cao formuleren cao-partijen mede op basis van dit overleg voorstellen voor collectieve afspraken om het gelijke speelveld en de kwaliteit en professionaliteit te verbeteren.
19. Daarnaast maken cao-partijen een procesafpraak om te komen tot een groeipad voor de pensioenregeling. Te denken valt aan een verkenning rondom de premiehoogte, premieverdeling en pensioensoorten.

Onderhandelingsresultaat aldus overeengekomen op 16 december 2025 te Amsterdam

FNV

BGNU

CNV

NARDUS

De Unie

WVNC

STILLE ZORG

Artikel 3.5 – Beschikbaarheidsdienst (Buitendienst)

a. Regels voor het inroosteren van beschikbaarheidsdiensten

De werkgever plant het werk zo, dat de werknemer:

1. per beschikbaarheidsdienst maximaal 12 uur beschikbaar hoeft te zijn.
2. in elke periode van 28 dagen:
 - 14 keer een periode van 24 aaneengesloten uren heeft waarin hij geen bereikbaarheidsdienst hoeft te draaien. Bij een arbeidsomvang van minder dan 0,5 fte heeft hij 18 keer een periode van 24 aaneengesloten uren zonder bereikbaarheidsdienst.
 - 2 keer een periode van 48 aaneengesloten uren waarin hij niet hoeft te werken en geen bereikbaarheidsdienst heeft.
3. geen beschikbaarheidsdienst heeft:
 - in de 11 uur vóór een nachtdienst.
 - in de 14 uur na een nachtdienst.
4. maximaal 13 uur per 24 uur werkt, als hij een beschikbaarheidsdienst heeft.
5. in een periode van 16 weken gemiddeld niet langer werkt dan de toegestane gemiddelde maximale arbeidsduur, zie artikel 3.2 maximale arbeidsduur.
6. per kalenderjaar niet meer beschikbaarheidsdiensten heeft dan maximaal toegestaan. Het maximaal aantal beschikbaarheidsdiensten is afhankelijk van het aantal contractueel overeengekomen arbeidsuren, te weten:
 - contract < 0,3 fte: maximaal 40 beschikbaarheidsdiensten per jaar
 - contract ≥ 0,3 en < 0,6 fte: maximaal 80 beschikbaarheidsdiensten per jaar.
 - contract ≥ 0,6 fte: 120 maximaal beschikbaarheidsdiensten per jaar.

Wanneer binnen een bedrijf gedurende zes maanden bij meer dan 70% van de nachtbeschikbaarheidsdiensten daadwerkelijk wordt gewerkt (ongeacht het aantal uren), mag het bedrijf de daaropvolgende zes maanden geen nachtbeschikbaarheidsdiensten inzetten.

b. Wanneer de arbeidstijd begint en eindigt

1. De arbeidstijd begint bij de oproep zoals in artikel 1.3 lid 3.
2. Als er binnen 30 minuten na het einde van een oproep opnieuw een oproep komt, telt de tijd ertussen ook als arbeidstijd.
3. Als een werknemer binnen 30 minuten één of meer keer arbeid verricht naar aanleiding van een oproep als bedoeld in artikel 1.3 lid 3, dan wordt de arbeidstijd altijd vastgesteld op minimaal een half uur.

c. Vergoeding voor beschikbaarheid

Voor medewerkers met een salaris in de A-schalen

Werknemers die een beschikbaarheidsdienst draaien én vallen onder de **A-schalen** in bijlage II, krijgen per uur beschikbaarheid een **bruto vergoeding**:

- Vanaf **1 januari 2026**: € 2,73 per uur
- Vanaf **1 januari 2027**: € 2,81 per uur

Deze beschikbaarheidstoelage staat duidelijk op de loonstrook. Deze beschikbaarheidstoelage wordt ook betaald voor de uren die de werknemer tijdens de beschikbaarheidsdienst daadwerkelijk werkt.

Deze beschikbaarheidstoelage telt **niet mee** voor:

- vakantiegeld
- pensioen
- andere grondslagen

Voor medewerkers met een salaris in de B-schalen

Werknemers die een beschikbaarheidsdienst draaien én vallen onder de B-schalen in bijlage II, krijgen geen aparte beschikbaarheidsvergoeding. De vergoeding voor beschikbaarheid is voor deze werknemers verdisconteerd in het salaris.

Nieuw artikel 3.? Maximale arbeidsduur

1. De gemiddelde arbeidsduur wordt berekend over een periode van 16 aaneengesloten weken.
2. De maximale gemiddelde arbeidsduur is afhankelijk van het aantal beschikbaarheidsdiensten met uren tussen 00.00–06.00 uur dat de werknemer in deze periode heeft, te weten:
 - < 16: 48 uur per week
 - ≥ 16: 40 uur per week of
45 uur per week waarbij de werknemer na de laatste oproep tussen 00.00 en 06.00 uur minstens 8 uur rust krijgt. Als een dienst direct aansluit op een oproep die tussen 00.00 en 06.00 uur begon, dan moet de werknemer in de 18 uur die om 06.00 uur beginnen minstens 8 uur aaneengesloten rust krijgen.

Artikel 4.8 – overwerk

Als een werknemer buiten zijn normale rooster werkt, dan spreken we van overwerk in de volgende gevallen:

- De werknemer werkt in een periode van 13 weken meer dan 520 uur; of
- De werknemer werkt op een dag meer dan 10 uur.

Overwerk wordt alleen uitgevoerd wanneer de werkgever hiervoor opdracht heeft gegeven.

Overwerkuren worden binnen drie maanden na de maand waarin ze zijn ontstaan door de werkgever na consultatie van 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 met een functie ingeschaald in schaal 6 of hoger en werknemers met een salaris dat hoger of gelijk is aan de laatste trede van schaal 5B krijgen geen aparte overwerkvergoeding. Bij hen is overwerk inbegrepen in het salaris.

Alle overwerkuren moeten duidelijk op de loonstrook vermeld worden.

Voor werknemers die minder dan 40 uur per week werken, geldt het volgende: als zij méér uren maken dan contractueel afgesproken (maar niet meer dan 520 uur per 13 weken), dan tellen die extra uren als gewone werkuren. Deze extra uren worden aan het eind van de 13-weekse periode uitbetaald met een toeslag van 21,4%. Die toeslag is bedoeld als compensatie voor 27,5 vakantiedagen, 8% vakantietoeslag en 5 dagen leeftijdsverlof.

Werkgevers kunnen ervoor kiezen deze extra uren uit te betalen in de maand na de maand waarin ze zijn ontstaan. Minder uren worden dan verrekend met de eerstvolgende maand waarin extra uren worden gewerkt. Als minder uren na drie maanden niet zijn verrekend, komen deze voor rekening van de werkgever.

Artikel 4.6 Toeslagen Binnendienst

De werknemer die behoort tot de categorie Binnendienst en is ingeschaald in functieniveau I t/m III komt in aanmerking voor de volgende toeslagen:

- bij werkzaamheden verricht buiten het arbeidstijdenkader (dagvenster) zoals vermeld in artikel 3.3 lid a van deze cao:
 - op maandag tot en met zaterdag: 50%
 - op zon- en feestdagen: 100%
- bij werkzaamheden verricht binnen het arbeidstijdenkader (dagvenster) zoals vermeld in artikel 3.3 lid a van deze cao:
 - op feestdagen: 50%

Toeslagen, met uitzondering van de toeslag op meeruren, worden niet gestapeld. Als in een bepaalde situatie meerdere toeslagen van toepassing zijn, wordt uitsluitend de hoogste toeslag toegekend. De toeslag op de meeruren wordt wel naast de andere toeslagen toegekend.

Artikel 4.7 Toeslagen Buitendienst

De werknemer die behoort tot de categorie Buitendienst en is ingeschaald in functieniveau I t/m III komt in aanmerking voor de volgende toeslagen:

- bij werkzaamheden verricht op feestdagen: 50%
- bij werkzaamheden verricht op zondagen: 50%
- bij werkzaamheden tussen 23.00 en 06.00 uur: 50%
- bij werkzaamheden die voortkomen uit de laatste oproep van de nacht en die aansluitend aan de nachtwerkzaamheden worden uitgevoerd: 50%

Toeslagen, met uitzondering van de toeslag op meeruren, worden niet gestapeld. Als in een bepaalde situatie meerdere toeslagen van toepassing zijn, wordt uitsluitend de hoogste toeslag toegekend. De toeslag op de meeruren wordt wel naast de andere toeslagen toegekend.

De compensatieregeling voor het werken op feestdagen geldt ook voor gewerkte uren die vallen binnen het reguliere dienst- en of beschikbaarheidsrooster.

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

Ter toelichting: indien in een regulier rooster op een feestdag wordt gewerkt kan:

- deze gewerkte feestdag voor 150% worden gecompenseerd in het reguliere rooster;
- deze gewerkte feestdag voor 100% worden gecompenseerd in het reguliere rooster en voor 50% omgezet in verlof;
- deze gewerkte feestdag niet zijn gecompenseerd in het reguliere rooster, en wordt dan voor 150% omgezet in verlof.

Artikel 3.9 Buitengewoon verlof

1. Algemeen

Verlof voor bijzondere gebeurtenissen zoals een huwelijk, is voor rekening van de werknemer. Om vrij te kunnen zijn voor bijzondere gebeurtenissen is per 2023 het aantal jaarlijkse gewone verlofdagen verhoogd.

In de onderstaande situaties heeft de werknemer wel recht op buitengewoon verlof, geheel of gedeeltelijk met doorbetaling van loon, voor zover de gebeurtenis of plichtigheid tijdens werktijd plaatsvindt.

2. Situaties met recht op buitengewoon verlof

- *Verlof volgens wettelijke regelingen*, zoals calamiteitenverlof, kraamverlof of kortdurend zorgverlof.
- *Aanvullend geboorte- en adoptieverlof (WIEG)*:
partners kunnen 5 weken aanvullend verlof opnemen. De werkgever vult de UWV-uitkering aan tot 100% van het salaris.
- *Rouwverlof – huwelijkspartner en eigen kinderen (eerstegraads familie)*:
Verlof vanaf de sterfdag tot en met drie weken daarna. In overleg met de werkgever, kan een deel van dit verlof flexibel worden opgenomen binnen drie maanden na het overlijden. Niet-gebruikte uren vervallen daarna.
- *Rouwverlof – ouders*:
Verlof vanaf de sterfdag tot en met de dag van de uitvaart plus aanvullend rouwverlof van 40 uur bij een fulltime dienstverband (naar rato bij parttime). Deze uren aanvullend rouwverlof kunnen, in overleg met de werkgever, flexibel worden opgenomen binnen drie maanden na het overlijden. Niet-gebruikte uren vervallen daarna.
- *Rouwverlof – schoonouders en aangehuwde kinderen*:
Verlof vanaf de sterfdag tot en met de dag van de uitvaart.
- *Uitvaart van andere naasten (grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters)*:
Eén dag verlof voor het bijwonen van de uitvaart.
- *Gelijkstelling duurzame samenlevingsvormen*:
Partners met een notariële samenlevingsakte of partnerregistratie worden gelijkgesteld aan gehuwden.
- *Uitbreiding familiebegrippen*:
Onder kinderen, broers en zusters worden ook stiefkinderen, stiefbroers, stiefzusters, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters verstaan. Bij het overlijden van stiefouders en pleegouders wordt het buitengewoon verlof voor schoonouders en aangehuwde kinderen toegekend.
- *Vakbondswerk*:
Voor het op uitnodiging bijwonen van vergaderingen of activiteiten als kaderlid of afgevaardigde van werknemersorganisaties: maximaal 5 dagen per jaar.

3. *Bovenwettelijke afspraken*

Werkgever en werknemer kunnen afspraken maken over extra verlof (bijvoorbeeld voor mantelzorg of vrijwilligerswerk), tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dit verhinderen. Dit verlof is in principe onbetaald.

4. *Rouwprotocol*

Het Cao-Fonds heeft een rouwprotocol opgesteld. Dit protocol gaat uit van een zorgvuldige en respectvolle benadering bij verlies van een partner, kind of ouder.

Het protocol is te vinden op: <https://caofonds-uitvaartbranche.nl/app/uploads/2024/03/200608-CAO-UVB-2020-2022-Rouwprotocol.pdf>

(Ondanks het jaartal in de bestandsnaam en kop is het protocol nog steeds geldig.)

Kader bij artikel 3.8

Overgangsregeling Cao Crematoria

Deze regeling geldt voor werknemers die op 30 september 2014 al in dienst waren en onder de CAO Crematoria vielen. Zij hebben, op basis van hun leeftijd op 1 januari 2026, recht op extra vrije dagen.

De extra vrije dagen bedragen voor een werknemer met contractueel de normale arbeidsomvang, die op 1 januari 2026 de leeftijd van:

- 55 jaar heeft bereikt: 0,5 dag per kwartaal
- 58 jaar heeft bereikt: 1 dag per kwartaal
- 60 jaar heeft bereikt: 2 dagen per kwartaal
- 61 jaar (of ouder) heeft bereikt: 3 dagen per kwartaal

De leeftijd die de werknemer op 1 januari 2026 heeft, bepaalt het recht. Dit recht blijft hetzelfde tot het einde van het dienstverband. Het aantal extra vrije dagen wordt niet verhoogd als de werknemer later een hogere leeftijd bereikt.

Vanaf 1 januari 2026 komen er geen nieuwe werknemers meer in deze overgangsregeling.

De extra vrije dagen vervallen aan het einde van elk kwartaal als de werknemer ze niet heeft opgenomen.

Werknemers die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale arbeidsduur werken, krijgen een evenredig deel van de extra vrije dagen.