

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8695

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 30-12-1996, nr. 250

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
ZWEMINRICHTINGEN**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van Cadans namens de Werkgeversvereniging Baden Zweminrichtingen als partij te ener zijde mede namens CFO, de Abva/Kabo en Nederlandse Vakgroep van Zwembadmedewerkers (NVZ) als partijen te anderer zijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Zweminrichtingen, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende;

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Trekt in zijn besluit van 27 december 1994 (Stcrt. 1994, nr. 251), voor zover daarin werd overgegaan tot het algemeen verbindendverklaren van

artikel 32 alsmede de bij dit artikel behorende statuten en reglementen van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Bad- en zweminrichtingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Zweminrichtingen, zulks met inachtneming van hetgeen onder V en VI is bepaald;

II. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 mei 1997 (en voorzover het betreft artikel 32 alsmede de bij dit artikel behorende statuten en reglementen van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Bad- en Zweminrichtingen tot en met 31 mei 2000) de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Zweminrichtingen, zulks met inachtneming van hetgeen onder III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1

Algemene bepalingen en werkingssfeer

- A. In deze overeenkomst wordt, tenzij in een artikel van deze overeenkomst van het tegendeel blijkt, verstaan onder:
1. zweminrichting: iedere privaatrechtelijke onderneming of afdeling van een dergelijke onderneming, waarin gelegenheid tot zwemmen en/of baden wordt gegeven voor zover het zwembad in de onderneming of afdeling groter is dan 125 m²;
 2. werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon, die in enige vorm een zweminrichting als bedoeld in het voorgaande lid, exploiteert;
 3. werknemer: de persoon, niet hebbende de status van ambtenaar in de zin van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet, die een arbeidsovereenkomst met de onder 2 bedoelde werkgever heeft aangegaan en één van die functies vervult als bedoeld in artikel 4 van deze overeenkomst;
 4. basisloon: het loon volgens de loonklasse, waarin de werknemer is ingedeeld;
 5. loon: het basisloon, vermeerderd met de toeslagen genoemd in de artikelen 7, 8 en 11, voor zover daar recht op bestaat. Het begrip „loon” in artikel 13, 14, 15, 16 en 28 omvat uitsluitend de toeslagen, genoemd in artikel 7 en 8 voor zover daar recht op bestaat.
 6. uurloon: het basisloon per maand gedeeld door 165.
- B. De werknemers worden voor de toepassing van deze overeenkomst onderscheiden in:
1. werknemers, die een functie vervullen, die in één der loonklassen is ingedeeld, en die tot de vaste staf van de zweminrichting kunnen worden gerekend;
 2. werknemers, die een functie vervullen, die in één der loonklassen is ingedeeld en die voor ten hoogste zes maanden in verband met seizoenwerkzaamheden in dienst worden genomen;
 3. werknemers, die in afwijking van het bepaalde in A, sub 3 voor

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ten hoogste zes weken in verband met seizoenwerkzaamheden in dienst worden genomen en niet ingedeeld zijn in één der loonklassen (vakantiewerkers).

- C. 1. Op de werknemers genoemd onder B, sub 2 van dit artikel zijn niet van toepassing de artikelen 10 en 13, lid 4, 5 en 7, tenzij anders is bepaald.
2. Op de werknemers genoemd in B, sub 3 van dit artikel zijn niet van toepassing de artikelen 4, 5, 6, 7, 8, 10 en 13, lid 4, 5 en 7, tenzij anders is bepaald. Deze werknemers worden beloond op basis van de Wet minimumloon en minimumvakantietoelage.
3. Uitzonderd van de werkingssfeer van deze collectieve arbeidsovereenkomst is de werknemer die voor meer dan 50% van de met hem overeengekomen arbeidsduur op basis van zijn functieomschrijving werkzaamheden verricht in een onderneming als bedoeld in artikel 1 respectievelijk artikel 2 van de Horeca-cao's (de CAO-horeca, respectievelijk de horeca-vut-CAO, respectievelijk de SAVA-CAO), en op wie uit dien hoofde de Horeca-cao's van toepassing zijn.

Artikel 2

Wederzijdse verplichtingen

De werkgever en de werknemer zijn verplicht tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst de in de navolgende artikelen omschreven arbeidsvoorwaarden in acht te nemen.

Artikel 3

Indienstneming¹⁾

2. De schriftelijke arbeidsovereenkomst moet inhouden:
- de datum van indiensttreding;
 - de functie en de klasse, waarin aanstelling plaatsvindt;
 - het basisloon, waarop de aanstelling plaatsvindt;
 - vermelding of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel voor bepaalde tijd wordt aangegaan.
3. Indien bij de aanstelling van de werknemer een proeftijd wordt bedongen, dient zulks schriftelijk te worden vastgelegd.

¹⁾ Noot van partijen:

Een model van een arbeidsovereenkomst is in bijlage E opgenomen.

4. Indien een werknemer in een andere functie blijvend te werk wordt gesteld, geeft de werkgever hem, onder opgave van het daarop betrekking hebbende basisloon, daarvan schriftelijk kennis.
5. De werknemer, waarmede een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een gedeelte van de normale werktijd, volgens artikel 9 van deze overeenkomst, heeft recht op een evenredig gedeelte van de aanspraken, die hij zou kunnen doen gelden, indien hij voor de normale werktijd een overeenkomst was aangegaan, tenzij in de CAO anders is bepaald.
6. Een oproepcontract, volgens welke een werknemer bij oproep arbeid dient te verrichten danwel zich beschikbaar dient te houden voor een oproep om arbeid te verrichten, bedraagt minimaal 20 uur per maand, waarbij in ieder geval over dit minimum aantal uur van 20 per maand, loon dient te worden betaald.
Dit minimum van 20 uur per maand geldt niet als de werknemer niet verplicht is bij oproep arbeid te verrichten danwel niet verplicht is zich beschikbaar te houden voor een oproep om arbeid te verrichten.

Artikel 4

Functie-indeling

1. De functie, die de werknemer vervult, staat vermeld in bijlage A. Bij de functie is een loonklasse vermeld.
De werkgever bepaalt welke van de in bijlage A vermelde functies door de werknemer wordt vervuld, aan de hand van de in bijlage B opgenomen functiebeschrijvingen.
2. Voor de functie van zwemonderwijzer C, zwemonderwijzer B en zwemonderwijzer A, alsmede die van hoofd zwemzaken B en hoofd zwemzaken A komen slechts in aanmerking werknemers, die minimaal in het bezit zijn van het diploma zwemonderwijzer of een ander daarmee gelijk te stellen diploma.

Artikel 5

Lonen voor volwassen werknemers

1. De functies genoemd in artikel 4 worden, voor de vaststelling van het basisloon ingedeeld in de loonklassen, vermeld in bijlage A.
2. De werknemer van 21 jaar en ouder wordt bij indiensttreden het minimumbasisloon van zijn loonklasse toegekend.
3. De werkgever is bevoegd de werknemer boven het minimumbasisloon in dienst te nemen.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Het basisloon van de werknemer wordt telkens met een periodiek verhoogd per de eerste dag van de maand, waarin zijn aantal dienstjaren met een vol jaar is vermeerderd, totdat hij het maximum van zijn loonklasse heeft bereikt.
5. In afwijking van het bepaalde in lid 4 van dit artikel is de werkgever bevoegd bij toepassing van een beoordelingsregeling als bedoeld in het Statuut Sociaal Beleid, opgenomen in deze CAO, op basis van een beoordeling te besluiten om in enig jaar geen, één danwel meerdere periodieken toe te kennen.
6. Bij indiensttreding van werknemers in loonklasse A wordt met betrekking tot de salarisinpassing rekening gehouden met de in relatie tot de functie elders in een soortgelijke functie opgedane ervaring. Indien relevante ervaring ontbreekt, geschiedt inpassing in de loonklasse in beginsel op het niveau van de eerste periodiek, hetgeen naar opleiding en praktijk wordt benut om te groeien naar de vaardigheden, respectievelijk opleidings- en/of functie-eisen, zoals deze in Bijlage B zijn beschreven.
7. Zodra aan de functie-eisen wordt voldaan, doch in ieder geval niet later dan 2 jaar na indiensttreding, volgt inpassing in minimaal de derde functieperiodiek per de eerstvolgende periodiekdatum.

Artikel 6

Lonen voor jeugdige werknemers

1. Het basisloon voor een jeugdige werknemer bedraagt:
 - op 16-jarige leeftijd 50%
 - op 17-jarige leeftijd 55%
 - op 18-jarige leeftijd 65%
 - op 19-jarige leeftijd 75%
 - op 20-jarige leeftijd 90%van het minimum-basisloon van de loonklasse, waarin zijn functie is ingedeeld.
2. Verhoging van het basisloon, op grond van het bereiken van een hogere leeftijd, gaat in per de eerste dag van de maand, waarin de verjaardag van de werknemer valt.

Artikel 7

Toeslag voor werk op zaterdag en zondag

1. De werknemer, die op zaterdag en/of zondag arbeid – geen overwerk zijnde – verricht, ontvangt voor elk uur een toeslag van 40%, respectievelijk 100% van het uurloon, met dien verstande dat het totaalbedrag van deze toeslagen over een maand nimmer meer kan bedragen dan 24% van het voor die maand geldende totaalbedrag aan uurloon.
2. De in lid 1 genoemde toeslagen dienen ook betaald te worden, indien volgens rooster op een zaterdag of zondag arbeid zou moeten worden verricht, doch het bad sluit wegens bijzondere omstandigheden, welke ten tijde van de bekendmaking van het rooster nog niet waren voorzien.
3. In plaats van de voorgaande bepalingen van dit artikel, gelden voor seizoenpersoneel, bedoeld in artikel 1 onder B, sub 2, de volgende bepalingen:
 - a. seizoenpersoneel ontvangt een vaste toeslag van 12% op het basisloon;
 - b. seizoenpersoneel dat niet op zondag werkt ontvangt in afwijking van het sub a. gestelde een vaste toeslag van 5% op het basisloon;
 - c. seizoenpersoneel dat niet in het weekend werkt ontvangt in het geheel geen toeslag.
4. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op de werknemers die zijn ingeschaald in de loonklassen G en H van de CAO-Zweminrichtingen.

Artikel 8

Diensttijdtoeslag

1. De werknemer wordt een diensttijdtoeslag toegekend.
2. Deze toeslag bedraagt een percentage van het basisloon en wel:
 - voor een werknemer die bij dezelfde werkgever 6 jaar het maximum van zijn loongroep heeft genoten: 3%;
 - twee jaar na toekenning van de eerste diensttijdtoeslag een verhoging naar 4%;
 - twee jaar na toekenning van de tweede diensttijdtoeslag een verhoging naar 5%.
3. De toeslag gaat in per de eerste dag van de maand, waarin de in lid 2 genoemde diensttijd zal worden bereikt.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 9

Arbeidsduur en werktijden¹⁾

1. De normale arbeidsduur bedraagt in een periode van vier weken ten hoogste 152 uur danwel 165 uur per maand.
2. Voor werknemers van 55 jaar tot en met 59 jaar geldt een arbeidsduur van ten hoogste 143 uur in een periode van vier weken danwel 155 uur per maand. Voor werknemers van 60 jaar en ouder geldt een arbeidsduur van ten hoogste 133 uur in een periode van vier weken danwel 144 uur per maand.
3. De vermindering van arbeidsduur welke vóór 1 september 1993 volgens de toen geldende regeling is ingegaan, vervalt niet of vermindert niet door wijziging van dit artikel.
4. Voor werknemers met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een gedeelte van de normale werktijd als bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt de vermindering van de arbeidsduur naar evenredigheid berekend. De aldus berekende vermindering wordt toegekend mits de vermindering 4 uur of meer per vier weken bedraagt voor werknemers van 55 tot en met 59 jaar respectievelijk 10 uur of meer per vier weken voor werknemers van 60 jaar en ouder.
5. De werknemer heeft per periode van 4 weken recht op 8 dagen waarin geen arbeid behoeft te worden verricht, waaronder begrepen tweemaal een aaneengesloten zaterdag en zondag.
6. Voor de werknemer werkzaam in een overdekte zweminrichting bedraagt de normale werktijd maximaal 8½ uur per dag en maximaal 48 uur per week.
Voor de werknemer werkzaam in een openlucht zweminrichting bedraagt de normale werktijd maximaal 10 uur per dag en maximaal 55 uur per week.

¹⁾ Noot van partijen

Op grond van het derde lid behouden werknemers die vóór 1 september 1993 vallen in de leeftijdsklasse 50 tot en met 54 jaar hun recht op verkorte arbeidsduur volgens de oude regeling voor die leeftijdsklasse (143 uur per vier weken c.q. 155 uur per maand). Het recht op verdere verkorting van de arbeidsduur gaat in bij het bereiken van het 60ste levensjaar, conform het nieuwe artikel. Werknemers die vóór 1 september 1993 vallen in de leeftijdsklasse 55 jaar en ouder, behouden hun recht op de verkorting tot 133 uur per vier weken c.q. 144 uur per maand.

7. De arbeidstijd moet op elke dag waarop langer dan 5½ uur arbeid wordt verricht, worden onderbroken door een onafgebroken rusttijd van tenminste een half uur.
Voor zover deze rustpauze op verzoek van de werkgever op de werkplek wordt doorgebracht, wordt het loon doorbetaald.
8. Voor de werknemers, die in ploegendienst werken, wordt een dienstrooster vastgesteld.
Over een wijziging van dat rooster pleegt de werkgever overleg met de belanghebbende werknemers. Partijen ter anderzijde zijn bevoegd met de werkgever overleg over het rooster te plegen.
9. Een dienstrooster dient zodanig vastgesteld te zijn, dat:
 - a. de werknemer in het algemeen per week een ononderbroken rustperiode van 36 uur wordt verzekerd;
 - b. in ondernemingen, waarin zondagsarbeid wordt verricht, niet meer dan 26 zondagen per kalenderjaar binnen de werktijd vallen;
 - c. aan de werknemer in de week volgende op de zondag, welke binnen zijn werkrooster viel, een dienstvrije dag zal worden verzekerd;
 - d. wanneer op een zondag door een werknemer 5 uur of minder arbeid wordt verricht vóór 13.00 uur, dan wordt geacht, dat 12 uren van de ononderbroken vrijetijdsruimte van 36 uur, als vermeld onder a. van dit lid, te zijn genoten op deze zondag.
10. In plaats van de voorafgaande bepalingen van dit artikel, geldt voor seizoenpersoneel, bedoeld in artikel 1 onder B, sub 2 en 3 de volgende bepaling:
 - de normale arbeidsduur voor seizoenwerknemers bedraagt in een periode van vier weken ten hoogste 152 uur.

Artikel 10

Erkende feestdagen¹⁾

1. Onder feestdagen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. 1 januari
 - b. Eerste en Tweede Paasdag
 - c. Hemelvaartsdag
 - d. Eerste en Tweede Pinksterdag
 - e. Eerste en Tweede Kerstdag
 - f. Koninginnedag
 - g. 5 mei

¹⁾ Zie ook Aanhangsel.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Indien het dienstbelang het toelaat, wordt de accommodatie op feestdagen gesloten.
3. Aan werknemers, die volgens het rooster hadden moeten werken op een feestdag, waarop het bad gesloten is, wordt verlof verleend met behoud van loon.
4. De werknemer, die op een feestdag, geen zaterdag of zondag zijnde, uit hoofde van vakantie of het rooster was vrijgesteld van werkzaamheden, heeft alsnog recht op vrijaf met behoud van loon en wel 8 uren indien de werknemer een overeenkomst is aangegaan voor de normale werktijd volgens artikel 9 van deze overeenkomst. Indien een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een gedeelte van de normale werktijd bedraagt het aantal uren vrijaf een met dat gedeelte evenredig deel van 8 uur, op hele uren.
5. De werknemer, die op een feestdag, geen zaterdag of zondag zijnde, werkzaamheden – geen overwerk zijnde – heeft verricht, heeft binnen een periode van twee weken recht op evenzoveel uren vrijaf met behoud van loon, als er uren op feestdagen zijn gewerkt.
6. De werknemer, die op één van de in lid 1 onder a. tot en met f. genoemde feestdagen werkzaamheden, geen overwerk zijnde, verricht, ontvangt voor ieder gewerkt uur, boven het loon een feestdagtoeslag van 100% van het uurloon. Daarnaast kunnen toeslagen uit hoofde van andere bepalingen in deze CAO van toepassing zijn.
7. Voor werkzaamheden verricht op 5 mei bestaat alleen recht op een feestdagtoeslag van 100% van het uurloon in lustrumjaren.

Artikel 11

Overwerk

1. Werknemers hebben in geval van overwerk recht op een toeslag.
2. Als overwerk wordt beschouwd, iedere arbeid boven de normale arbeidsduur volgens artikel 9, lid 1, respectievelijk lid 2.
3. In geval van overwerk zal het uurloon worden vermeerderd met een overwerktoeslag. Deze toeslag bedraagt een percentage van het uurloon, en wel:
 - a. voor uren op maandag tot en met vrijdag: 50%;

- b. voor uren op zaterdag en zondag, niet zijnde een vrije dag, feestdag of roostervrije dag: 100%;
 - c. voor uren op vrije dagen, feestdagen en roostervrije dagen: 200%.
4. De overwerktoeslag wordt in beginsel in geld uitbetaald.
De werkgever kan echter – met instemming of op verzoek van de werknemer – bepalen, dat de overwerktoeslag wordt vervangen door een daarmee corresponderend aantal uren vrijaf met behoud van loon.
 5. Ter compensatie van de gemaakte overuren wordt aan de werknemer binnen een periode van zes maanden evenzoveel uren vrijaf met behoud van loon gegeven als er overuren zijn gewerkt.
Indien het bedrijfsbelang zich tegen toekenning van deze vrije uren verzet, kan de werkgever – met instemming van de werknemer – bepalen dat de overwerkuren in geld worden uitbetaald.
 6. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de bij rooster vastgestelde werktijd, komt deze periode niet voor vergoeding in aanmerking.
 7. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode, langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
 8. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode, langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve, respectievelijk hele uren.
 9. Overwerk wordt – met inachtnaam van de wettelijke voorschriften – verricht, indien dit naar het oordeel van de werkgever in het belang van de onderneming dringend noodzakelijk is.
 10. In plaats van de voorgaande bepalingen van dit artikel, gelden voor seizoenpersoneel, bedoeld in artikel 1 onder B, sub 2. en 3. (vakantiewerkers) de volgende bepalingen:
 - a. onder overwerk wordt verstaan het aantal uren dat door de seizoenwerkers in een periode van vier weken langer is gewerkt dan 152 uur;
 - b. de vergoeding voor overwerk bedraagt per uur het uurloon, vermeerderd met 50%.
 11. Het bepaalde in de leden 3 en 4 van dit artikel is niet van toepassing op de werknemers die zijn ingeschaald in de loonklassen G en H van de CAO-Zweminrichtingen.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 11A

Overschrijding overeengekomen arbeidsduur door part-timers

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 11 kunnen werknemers voor wie de overeengekomen arbeidsduur minder is dan de normale arbeidsduur volgens artikel 9 lid 1 respectievelijk lid 2, niet verplicht worden om langer te werken dan is overeengekomen, tenzij de werknemer met de overschrijding van de arbeidsduur instemt.
2. In geval van structurele overschrijding van de overeengekomen arbeidsduur door de werknemer als bedoeld in het eerste lid, kan de werknemer aan de werkgever verzoeken het arbeidscontract aan te passen aan de gemiddelde werkelijk gewerkte arbeidstijd.
3. Onder structurele overschrijding van de overeengekomen arbeidsduur wordt verstaan een overschrijding van het aantal overeengekomen arbeidsuren meer dan 5%, gerekend over een periode van 26 weken (de referteperiode). Overschrijdingen ten gevolge van vervanging wegens ziekte of vakantie voor zover deze korter duren dan 4 weken, worden niet als structurele overschrijding aangemerkt.
4. Het verzoek van de werknemer, als bedoeld in lid 2, dient binnen één week na afloop van de referteperiode van 26 weken aan de werkgever te worden gedaan. De werkgever dient het verzoek van de werknemer in te willigen indien aan de voorwaarden, als genoemd in lid 3, is voldaan. De verhoging van het aantal arbeidsuren wordt gegeven voor de duur van het oorspronkelijke contract.
5. Een verzoek tot aanpassing van de overeengekomen arbeidsduur kan door de werknemer herhaaldelijk worden gedaan indien er wederom minimaal 26 weken verstreken zijn en ook aan de overige voorwaarden als genoemd in lid 3, wordt voldaan.

Artikel 12

Vervanging

In geval van vervanging van een werknemer die in een hogere functie-groep is ingedeeld, ontvangt de vervangende werknemer een toeslag op zijn basisloon van 8%, indien de vervanging minimaal een periode van vijf aaneengesloten werkdagen beslaat. Met inachtneming van het bepaalde in de vorige zin wordt de toeslag verstrekt met terugwerkende kracht vanaf de eerste vervangingsdag en voor de duur van de

vervangingsperiode. De vervangingstoelage geldt niet in geval van vakantie van de te vervangen werknemer.

Artikel 13

Vakantie¹⁾

- 1 Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
- 2 De werknemer heeft in elk jaar aanspraak op 192 vakantie-uren.
- 3 De werknemer heeft in enig jaar aanspraak op extra vakantie-uren op grond van leeftijd of diensttijd volgens onderstaande tabel.

Leeftijd	of Diensttijd bij dezelfde werkgever	Extra vakantie-uren
18 jaar	-	24
19 jaar	-	16
20 jaar	-	8
40-45 jaar	10-15 jaar	16
45-50 jaar	15-20 jaar	24
50-55 jaar	20-25 jaar	32
55-60 jaar	25-30 jaar	40
60 jaar of ouder	30 jaar en langer	48

- ¹⁾ Toelichting van partijen:
BEREKENING AANTAL VAKANTIE-UREN VOOR WERKNEMERS MET EEN ONBEPAALD AANTAL WERKUREN
 Voor werknemers, waarvan het aantal werkuren pas achteraf kan worden vastgesteld zoals bijvoorbeeld oproepkrachten, wordt het verworven recht op vakantie-uren achteraf vastgesteld. Voor de berekening van de verworven vakantie-rechten kan het aantal vakantie-uren worden uitgedrukt in een percentage van het aantal gewerkte uren als volgt:
 teller: 192 + eventuele extra uren op grond van artikel 13 lid 3 x 100%
 noemer: 1976 – teller
 Voor de vakantie-aanspraken genoemd in lid 3 leidt dit tot het volgende overzicht:

leeftijd of dienstjaren	vakantie-aanspraken		in percentage van het aantal gewerkte uren	
18 jaar	$(24 + 3) \times 8$	=	216 (basis)	x 100% = 12,3
	1.976 – 216		1.760	
19 jaar	$(24 + 2) \times 8$	=	208 (basis)	x 100% = 11,8
	1.976 – 208		1.768	
20 jaar	$(24 + 1) \times 8$	=	200 (basis)	x 100% = 11,3

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

leeftijd of dienstjaren	vakantie-aanspraken		in percentage van het aantal gewerkte uren	
	1.976 – 200		1.776	
21 jaar	$(24 + 0) \times 8$	=	192 (basis)	x 100% = 10,8
	1.976 – 192		1.784	
40 jaar t/m 44 jaar	$(24 + 2) \times 8$	=	208 (basis)	x 100% = 11,8
of 10-15 dienstjaren	1.976 – 208		1.768	
45 jaar t/m 49 jaar	$(24 + 3) \times 8$	=	216 (basis)	x 100% = 12,3
of 15-20 dienstjaren	1.976 – 216		1.760	
50 jaar t/m 54 jaar	$(24 + 4) \times 8$	=	224 (basis)	x 100% = 12,8
of 20-25 dienstjaren	1.976 – 224		1.752	
55 jaar t/m 59 jaar	$(24 + 5) \times 8$	=	232 (basis)	x 100% = 13,3
of 25-30 dienstjaren	1.976 – 232		1.744	
60 jaar of ouder	$(24 + 6) \times 8$	=	240 (basis)	x 100% = 13,8
of langer dan 30 dienstjaren	1.976 – 240		1.736	

4. Werknemers van 55 jaar of ouder, die uit hoofde van vroegere regelingen thans aanspraak hebben op meer extra vakantie-uren dan hierboven genoemd, behouden deze eenmaal verworven rechten.
5. Voor de werknemer, die niet een geheel jaar een dienstverband heeft, wordt het aantal vakantie-uren evenredig verminderd.
6. De werkgever is verplicht de werknemer desgevraagd vakantie-rechten toe te kennen in een aaneengesloten periode van drie opeenvolgende weken. De werknemer kan worden verplicht om in de periode tussen 30 april en 1 oktober een aaneengesloten vakantie van twee opeenvolgende weken op te nemen.
7. De overige vakantie-uren kunnen verspreid over het jaar worden genoten, op zo'n manier dat er niet voor de werknemer ongewenste versnippering van vakantie-uren ontstaat. Als vakantie-uren mogen niet worden aangemerkt die uren, waarop ten gevolge van overmacht niet kan worden gewerkt.
8. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer. Dit overleg en deze vaststelling vinden zo tijdig plaats, dat de werknemer de gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van de vakantie.

9. De werknemer, die gedurende de vakantie-uren ongeschikt is om te werken tengevolge van ziekte of ongeval, ontvangt zijn vakantie-uren zo mogelijk in een andere periode, mits de werknemer van de ziekte c.q. het ongeval onmiddellijk kennis heeft gegeven aan de werkgever.
10. Over de vakantie-uren wordt het loon als bedoeld in artikel 1A. lid 5 doorbetaald.
11. De werkgever heeft het recht te veel genoten vakantie-uren te doen inhalen of te verrekenen met nog te verwerven vakantie-uren. In geval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer, heeft de werkgever het recht te veel genoten vakantie-uren te verrekenen met het loon.
13. Het recht op vakantie kan niet worden vervangen door uitbetaling in geld, uitgezonderd bij beëindiging van de dienstbetrekking.
14. De werknemer, die in een kalenderjaar geen vakantie, dan wel niet de volle vakantie heeft kunnen genieten, behoudt aanspraak op het niet genoten aantal vakantie-uren. Deze worden zoveel mogelijk in het volgende kalenderjaar opgenomen, met dien verstande, dat de werknemer in enig jaar geen aanspraak kan doen gelden op meer dan anderhalf maal het hem normaliter toekomend aantal vakantie-uren. Het eventueel dan nog resterende aantal vakantie-uren wordt overgeschreven naar het daarop volgende jaar. De aanspraak op vakantie vervalt als de vakantie binnen twee jaar na het einde van het kalenderjaar, waarin de aanspraak ontstond, niet wordt opgenomen.

Artikel 14

Vakantiebijslag

1. De werknemer, die gedurende het gehele jaar een dienstbetrekking heeft, ontvangt een vakantiebijslag.
2. De vakantiebijslag bedraagt 8% van het voor de werknemer geldende loon, als bedoeld in artikel 1A. lid 5, per jaar.
3. De vakantiebijslag voor de werknemer van 21 jaar en ouder die een volledige betrekking vervult, bedraagt niet minder dan f 2.100,00.
4. Voor de werknemer, die niet het gehele jaar een dienstverband heeft, bedraagt de vakantiebijslag voor elke maand één twaalfde deel van de toeslag, berekend volgens de vorige bepalingen van dit artikel.
5. De vakantiebijslag is opeisbaar op 31 mei, dan wel op de datum van beëindiging van het dienstverband.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. De vakantiebijslag, waarop de werknemer bij het beëindigen van het dienstverband aanspraak heeft, wordt zo mogelijk tegelijk met zijn laatste loonbetaling uitgekeerd.
7. De bij vertrek te veel betaalde vakantiebijslag wordt met zijn laatste loonbetalingen verrekend.

Artikel 15

Bijzonder verlof

1. De werknemer wordt, indien dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, verlof met behoud van loon, als bedoeld in artikel 1A. lid 5, toegestaan in de navolgende gevallen voor de daarmevens vermelde tijd:
 - a. voor het voldoen van een door de wet of overheid opgelegde verplichting, de benodigde tijd. De werknemer is verplicht aan de werkgever opgave te verstrekken van de eventuele vergoeding, die hij ontvangt voor het vervullen van deze verplichting. Geen loonuitbetaling vindt plaats, indien deze verplichting is ontstaan door schuld of nalatigheid van de werknemer of indien en voor zover loonderving wordt vergoed;
 - b. bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag;
 - c. bij huwelijk van de werknemer: 4 dagen;
 - d. bij huwelijk van ouders (onder wie begrepen pleeg- of stiefouders), schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, eigen kinderen, stief- of pleegkinderen en kleinkinderen van de werknemer: 1 dag;
 - e. bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag;
 - f. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders, schoonouders en grootouders: 1 dag;
 - g. bij bevalling van de echtgenote van de werknemer: 2 dagen of in bijzondere gevallen, ter beoordeling van de behandelend geneesheer, meerdere dagen;
 - h. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), ouders (onder wie begrepen pleeg- en stiefouders), eigen kinderen, stief- en pleegkinderen, respectievelijk inwonende schoonouders: van de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart;
 - i. bij overlijden van schoonouders, broers, zusters, schoonzusters, zwagers en grootouders: gedurende de dag van de uitvaart;
 - j. bij 25- of 40-jarig ambtsjubileum: respectievelijk 1 en 3 dagen;
 - k. voor het bijwonen van vergaderingen zijner vakorganisatie, indien de werknemer lid is van een adviescommissie of lid van het bestuur van een vakgroep van een vakorganisatie: de benodigde tijd tot een maximum van 6 dagen per jaar;

- m. voor het volgen van vakbondsscholing indien de werknemer lid is van een vakorganisatie: 1 dag per jaar;
 - n. voor het afleggen van examens, verband houdend met de dienstbetrekking van de werknemer: de benodigde tijd;
 - o. voor het volgen van partieel onderwijs 1 dag per week, wanneer de werknemer valt onder de bepalingen van de partiële leerplicht voor werkende jongeren;
 - p. voor bezoek ter consultering van een geneeskundige voor zover dit niet buiten werktijd kan geschieden: de benodigde tijd;
 - q. in nader door de werkgever te bepalen omstandigheden.
2. Het onder a. t/m p. genoemde bijzonder verlof moet door de werknemer in de regel 48 uur van te voren worden aangevraagd bij de directe chef. Is het de werknemer niet mogelijk geweest vooraf bijzonder verlof aan te vragen dan wordt, indien hij dit ten genoegen van bedoelde chef kan aantonen, het verlof geacht op de voorgeschreven wijze te zijn verleend. Bijzonder verlof wordt door de werkgever alleen geweigerd, indien ernstige belangen van de onderneming zich hiertegen verzetten, voorbehoudens in de gevallen hiervoor bedoeld onder a., b., c., g., h. en i.
 3. Voor de toepassing van het gestelde onder d, g, h en i in het eerste lid, worden samenlevingsverbanden van twee personen, die een samenlevingscontract hebben gesloten, danwel die langer dan 1 jaar volgens de Burgerlijke Stand op één adres zijn ingeschreven, gelijkgesteld met de huwelijkse staat.
In verband hiermee wordt onder „echtgeno(o)t(e)” verstaan „relatie-partner”.

Artikel 15A

Onbetaald verlof

1. De werkgever kan de werknemer op diens verzoek onbetaald verlof verlenen.
2. De werknemer houdt het recht op terugkeer in de eigen functie na afloop van de periode van onbetaald verlof.

Artikel 16

Loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid en WAO-gat verzekering

loonbetaling bij ziekte

1. De werknemer, die wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, is gehouden:
 - a. de werkgever terstond van de arbeidsongeschiktheid en zo mogelijk van de vermoedelijke duur daarvan in kennis te stellen;

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. zich te houden aan de meldingscontrole en andere voorschriften die door of vanwege de werkgever op grond van wettelijke voorschriften zijn afgekondigd;
- c. na zijn herstel de werkgever terstond daarvan in kennis te stellen en de werkzaamheden te hervatten.

wachtdagen

- 2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid geldt in een kalenderjaar bij de tweede en bij de derde ziekmelding telkens één wachtdag. Over een wachtdag bestaat voor de werkgever geen verplichting tot doorbetaling van het loon.
- 3. De werknemer die wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, behoudt met inachtneming van het bepaalde over wachtdagen en gedurende de hierna genoemde periode, in aanvulling op hetgeen in artikel 7A: 1638c BW is bepaald, recht op 100% van het netto loon. Onder het netto loon wordt hier verstaan het netto loon, afgeleid van het (bruto) loon als bedoeld in artikel 1 sub A lid 5 van de CAO.
De werknemer behoudt het recht op 100% van het netto loon over de hierna vermelde periode, die afhankelijk is van de lengte van het dienstverband op het tijdstip waarop het ziektegeval ontstaat en wordt gemeld bij de werkgever.
De duur van de periode waarover recht bestaat op 100% van het netto loon is:
 - a. bij een dienstverband van korter dan één jaar: 24 weken;
 - b. bij een dienstverband vanaf één jaar en korter dan twee jaar: 36 weken;
 - c. bij een dienstverband vanaf twee jaar en korter dan drie jaar: 52 weken;
 - d. bij een dienstverband vanaf drie jaar: 78 weken.
- 4. De werknemer heeft het in lid 3 bedoeld recht op volledige loon-doorbetaling niet of niet langer:
 - a. indien hij op grond van artikel 7A: 1638 BW geen recht heeft op doorbetaling van 70% van zijn loon;
 - b. indien, na 52 weken arbeidsongeschiktheid, geen uitkering op grond van de AAW/WAO wordt toegekend;
 - c. zodra een uitkering op grond van de AAW/WAO, die na 52 weken arbeidsongeschiktheid is toegekend, wordt ingetrokken;
 - d. indien voor aanvang van het ziektegeval ontslag is verleend, genomen en geëffectueerd.
- 5. Onder het netto loon wordt verstaan het gemiddelde netto loon als

bedoeld in artikel 1A, lid 5 dat de werknemer over 13 weken onmiddellijk voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid heeft verdiend. Indien het gemiddelde netto loon over de voorafgaande 13 weken in vergelijking met hetgeen de werknemer gemiddeld over de voorafgaande 52 weken heeft genoten kennelijk geen goede maatstaf is, geldt het jaargemiddelde.

6. a. Voor de toepassing van de leden 1 tot en met 3 worden ziektegevallen die elkaar met een tussenpoos van minder dan 4 weken opvolgen, als één ziektegeval gezien.
- b. Doorbetaling van loon bij ziekte vindt alleen plaats voorzover en zolang het dienstverband voortduurt.

Artikel 17

Jubileumgratificatie

1. Werknemers hebben recht op een jubileumgratificatie op de datum, waarop zij 10, 20, 30 of 40 jaar een onafgebroken dienstverband hebben bij hun werkgever.
De gratificatie bedraagt:
10 jaar $\frac{1}{4}$ van het basisloon per maand
20 jaar $\frac{3}{4}$ van het basisloon per maand
30 jaar 1 maal het basisloon per maand
40 jaar 2 maal het basisloon per maand
2. In bedrijven, waarin reeds een jubileumgratificatie wordt toegepast geldt de volgende overgangsregeling:
Met als peildatum 1 juli 1992 worden voor alle in dienst zijnde werknemers de data vastgesteld, waarop zij volgens de bestaande regeling voor een jubileumgratificatie in aanmerking zullen komen.
Met dezelfde peildatum worden voor alle werknemers de data vastgesteld, waarop zij volgens de CAO-regeling recht hebben op een jubileumgratificatie.

Artikel 18

Bereikbaarheidsdienst

1. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat de werknemer zich in opdracht van de werkgever, gedurende vastgestelde perioden boven de voor hem geldende werktijd, per semafoon beschikbaar moet houden om op oproep werkzaamheden te verrichten.
2. Voor de bereikbaarheidsdienst ontvangt de werknemer een toeslag van f 15,00 per aaneengesloten periode van maximaal 12 uur.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. De werkgever kan in plaats van de onder lid 2 genoemde toeslag aan de werknemer een vaste maandelijkse toelage toekennen. De hoogte van deze toelage komt tenminste overeen met de hoogte van de toelage die de werknemer op basis van lid 2 zou ontvangen.

Artikel 19

Dienstkleding

1. De werkgever verstrekt dienstkleding en schoeisel aan iedere werknemer, werkzaam in en aan het bad en machinekamer. Deze kleding en dit schoeisel houden verband met de door de werknemers te verrichten arbeid.
2. Dienstkleding en -schoeisel blijven eigendom van de werkgever, die zorgdraagt voor reparatie en bewassing. Dit laatste kan aan de werknemer overgelaten worden, mits daarvoor een vergoeding wordt verstrekt. Deze vergoeding bedraagt:
 - bij een werktijd van 0 tot 55 uur per maand f 6,00 per maand;
 - bij een werktijd van 55 tot 110 uur per maand f 9,00 per maand;
 - bij een werktijd boven de 111 uur per maand f 14,00 per maand.

Artikel 20

Reiskostenregeling woon/werkverkeer

De werkgever is verplicht een reiskostenregeling woon/werkverkeer in te voeren en aan de werknemers bekend te maken.
De werkgever kan hiervoor de modelregeling hanteren die in bijlage F is opgenomen.

Artikel 21

Spaarloonregeling

De werkgever is verplicht de werknemers een spaarloonregeling aan te bieden.

Artikel 22 A

Werkoverleg

1. Het bepaalde in artikel 35b van de Wet op de Ondernemingsraden

(WOR) is te allen tijde van toepassing op een onderneming die doorgaans minder dan 35 werknemers in dienst heeft.

2. Ter uitvoering van het gestelde in het voorgaande lid zal door de werkgever periodiek open werkoverleg worden bevorderd, waaronder tenminste wordt verstaan het bespreken van:
 - de inhoud van de totale te verrichten taak, alsmede van alle onderdelen daarvan;
 - de wijze waarop deze taak, respectievelijk taken worden verricht;
 - het te voeren personeelsbeleid.
3. Het werkoverleg zal zoveel mogelijk plaatsvinden binnen de voor de werknemers normale arbeidstijd.
4. Indien het werkoverleg niet kan plaatsvinden binnen de voor de werknemer(s) normale arbeidstijd, wordt het loon doorbetaald aan de werknemer(s) die het werkoverleg bijwonen.
5. Voor het bijwonen van werkoverleg buiten de normale arbeidstijd wordt geen overwerktoeslag of weekendtoeslag toegekend.

Artikel 23

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht de belangen van de onderneming van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook wanneer daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is verplicht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, die in verband staan met de onderneming, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften, ook ten aanzien van de plaats en de tijd, waarop die werkzaamheden moeten worden verricht, in acht te nemen voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd.

Artikel 24

Verplichtingen van de werkgever

1. Tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen zullen door de werkgever aan de werknemer geen werkzaamheden worden opgedragen:
 - a. welke moeten worden verricht buiten de onderneming, in de ruimste zin, van de werkgever;
 - b. welke geen verband houden of hebben met het doel van de onderneming, in de ruimste zin, van de werkgever.
2. De werkgever houdt in principe geen werknemers in dienst, die de

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

65-jarige leeftijd hebben bereikt, noch neemt hij in principe personen in dienst, die die leeftijd hebben bereikt.

3. De jeugdige werknemer wordt in de gelegenheid gesteld, indien hij avondonderwijs wil genieten, dat onderwijs te volgen.

Artikel 25

Opleidingen

1. De werkgever is verplicht om, in overleg met de Ondernemingsraad, c.q. de personeelsvergadering, als bedoeld in artikel 35b van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR), jaarlijks een opleidingsplan op te stellen. Met betrekking tot het behalen van een geldig EHBO-diploma gelden de volgende bepalingen:
 - a. de werknemer die door de werkgever wordt belast met het zelfstandig geven van zweminstructie of het zelfstandig houden van toezicht dient in het bezit te zijn van een geldig EHBO-diploma met reanimatie-aantekening;
 - b. de werkgever stelt het werkrooster zodanig samen dat de werknemer als bedoeld onder a., in de gelegenheid is om de cursussen bij te wonen die nodig zijn voor het behouden en/of behalen van het EHBO-diploma; de werkgever betaalt voor de werknemer als bedoeld onder a., de opleidingskosten;
 - c. voor de EHBO-opleiding danwel de verplichte cursussen tot behoud van het geldig EHBO-diploma, wordt geen studieverlof verstrekt door de werkgever;
 - d. de werknemer voor wie het bezit van een geldig EHBO-diploma verplicht is gesteld, ontvangt jaarlijks een toelage van (bruto) f 168,15, ongeacht de overeengekomen arbeidsduur. De werkgever bepaalt, na overleg met de werknemer, het tijdstip van betaling van de toelage.

In afwijking van het bepaalde in de vorige alinea kunnen, op verzoek van de werknemer, in plaats van de toelage, acht vrije uren worden toegekend met behoud van loon.

De vergoeding, genoemd onder punt d wordt gewijzigd indien en met hetzelfde percentage als waarmee het basisloon wordt geïndexeerd.

2. Met betrekking tot de overige opleidingen (niet EHBO) gelden de volgende studiefaciliteiten:

- a. indien de werknemer in opdracht van de werkgever een opleiding of cursus volgt worden de opleidingskosten volledig vergoed; Voor het volgen van een verplicht gestelde cursus of opleiding wordt een volledig opleidingsverlof met behoud van loon toegekend;
 - b. indien de werknemer niet verplicht, maar met toestemming van de werkgever, een opleiding of cursus volgt, worden de opleidingskosten voor 75% vergoed. De werkgever is niet verplicht om opleidingsverlof met behoud van loon toe te kennen. De werkgever stelt het werkrooster zodanig samen, dat de werknemer in de gelegenheid is de opleiding te volgen.
3. Voor het volgen van opleidingen en cursussen worden geen overwerken/of weekend toelagen toegekend.
 4. Onder opleidingskosten worden verstaan de cursuskosten, de examenkosten, de reiskosten en de kosten van het cursusmateriaal. Onder opleidingsverlof wordt verstaan de tijd benodigd voor het bijwonen van cursusbijeenkomsten alsmede het afleggen van examens.
 5. De werknemer is gebonden de in lid 2 bedoelde kosten terug te betalen wanneer hij:
 - a. gedurende de opleiding danwel binnen een periode van twee jaren, gerekend na het behalen van het diploma, de dienst van de werkgever op eigen verzoek of tengevolge van aan hemzelf te wijten omstandigheden verlaat en;
 - b. de opleiding niet binnen de normale cursusduur met het behalen van het diploma afsluit, tenzij de werkgever van oordeel is, dat bijzondere omstandigheden het behalen van het diploma hebben verhinderd.

Artikel 27

Verhuiskostenvergoeding

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever verhuist, wordt hem een vergoeding toegekend van de werkelijk gemaakte transportkosten en de werkelijk gemaakte inrichtingskosten; deze laatste echter tot een bedrag van maximaal 10% van het bruto jaarlijks basisloon.

Artikel 28¹⁾

Wettelijke overlijdensuitkering

1. In geval van overlijden van de werknemer wordt door de werkgever

¹⁾ Artikel 1639I van het BW is onverkort van toepassing.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

aan de echtgeno(o)t(e) van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde of bij ontstentenis van deze aan diens minderjarige kinderen en diens meerderjarige kinderen, voor zover deze laatsten voor kinderbijslag in aanmerking komen, een uitkering verstrekt op basis van zijn laatstgenoten loon als bedoeld in artikel 1A. lid 5, over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die, waarin het overlijden plaatsvond.

2. De in het eerste lid bedoelde uitkering wordt na de maand van overlijden belasting- en premievrij uitbetaald.
3. Indien de overledene geen betrekking nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon en personen, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
4. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid wordt vermindert met het bedrag van de uitkering ter zake van overlijden krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 30

Beëindiging van het dienstverband

1. Het dienstverband eindigt:
 - a. door ontslagneming;
 - b. door ontslagverlening;
 - c. door overlijden van de werknemer;
 - d. bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - f. van rechtswege, door het verstrijken van de termijn, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel.
2. In afwijking van het in lid 1 f. gestelde dient bij een tijdelijk dienstverband dat voor meer dan negen maanden wordt aangegaan, de werkgever uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van de periode, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan te bepalen of verlenging van het dienstverband voor onbepaalde tijd plaatsvindt. Geschiedt zulks niet, dan gaat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd stilzwijgend over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

3. Voor en tegenover werknemers, die voor onbepaalde tijd in dienst zijn genomen, geldt een opzegtermijn van:
 - a. tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking, na meerderjarigheid van de werknemer, tijdvakken van gehele jaren heeft geduurd, met een maximum van 13 weken en een minimum van één kalendermaand, indien de opzegtermijn geschiedt door de werkgever;
 - b. tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking, na de meerderjarigheid van de werknemer, tijdvakken van 2 hele jaren heeft geduurd, met een maximum van 6 weken en een minimum van één kalendermaand indien de opzegging geschiedt door de werknemer.
4. Indien de opzegging geschiedt door de werkgever, wordt voor werknemers/sters van 45 jaar en ouder de opzegtermijn voor elk vol jaar dat het dienstverband na het 45e jaar heeft geduurd met één week extra uitgebreid, zulks tot een maximum van 26 weken.
5. Met inachtneming van het bepaalde in de leden 1, 2, 3 en 4 geschiedt de opzegging zodanig dat het dienstverband afloopt op het einde van de kalendermaand.
6. Opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt door degene, die opzegt, schriftelijk bevestigd, met opgave van redenen.

Artikel 31

Getuigschrift

Op verzoek van de werknemer wordt hem, met inachtneming van het bepaalde in artikel 1638 aa van het Burgerlijk Wetboek, bij beëindiging van het dienstverband een getuigschrift uitgereikt.

Artikel 32

Vrijwillig vervroegd uittreden

1. In dit artikel wordt verstaan onder:
 - a. de Stichting:
De Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Bad- en Zwemrichtingen (VUTBZ), statutair gevestigd te Amsterdam.
 - b. Werkgever:
Iedere natuurlijke of rechtspersoon die in enige vorm een privaatrechtelijke onderneming of afdeling van een dergelijke onderneming exploiteert, waarin gelegenheid tot zwemmen en/of baden wordt gegeven voor zover het zwembad in de onderneming groter is dan 125 m². Uitzonderd zijn:
1e: de werkgever in wiens onderneming de werknemers de sta-

Zweminrichtingen 1996/1997 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- tus hebben van ambtenaar in de zin van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet (ABPW);
- 3e: de werkgever wiens onderneming, danwel een gedeelte of afdeling van die onderneming, aan een andere bedrijfstak-regeling betreffende vervroegde vrijwillige uittreding verplicht dient deel te nemen.
- c. Werknemer:
Degene die in dienst van een werkgever tegen salaris arbeid verricht, met uitzondering van:
- degene die de status van ambtenaar in de zin van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet (ABPW) heeft;
 - degene die op grond van artikel 1C onder 3 niet onder de werkingssfeer van deze CAO valt.
- d. loonsom:
Het totaal brutoloon sociale verzekeringen van de werknemers als bedoeld onder c van dit artikel, verdiend in het kalenderjaar voorafgaande aan het jaar waarin de bijdrage, als bedoeld in artikel 3 van dit artikel, aan de Stichting plaatsvindt. Dit brutoloon wordt verhoogd met een opslag in verband met de te verwachten loonontwikkeling in het jaar waarin de bijdrage plaatsvindt. Tot de loonsom behoren niet de overhevelingstoelagen.
2. De Stichting heeft onder meer ten doel om onder de voorwaarden, als in het Uitkeringsreglement van de Stichting nader is bepaald, uitkeringen te verstrekken (ter vervanging van salaris) aan de werknemer die vrijwillig vervroegd het dienstverband (gedeeltelijk) beëindigt.
3. De werkgever is aan de Stichting een bijdrage verschuldigd van 3.51% van de loonsom.
Ten behoeve van de berekening van de verschuldigde bijdrage doet de werkgever aan de Stichting opgave van de loonsom, overeenkomstig de bepalingen van het Financieringsreglement van de Stichting. Bij gebreke van deze opgave is de Stichting gerechtigd de betreffende gegevens naar beste weten te schatten. De wijze van betalen van de bijdrage is nader geregeld in het Financieringsreglement van de Stichting (bijlage C bij deze CAO).
4. Het doen van een aanvraag en de wijze van verkrijging van een uitkering als bedoeld in lid 2 is nader bepaald in het Uitkeringsreglement van de Stichting (bijlage C bij deze CAO).
Na 31 mei 1999 kunnen geen nieuwe uitkeringen voor het eerst worden aangevraagd.

5. Vrijgesteld van dit artikel is op diens verzoek de werkgever:
 - a. voor die werknemers voor wie, vóór de datum van inwerkingtreding van de eerste algemeen verbindendverklaring van dit artikel, te weten 3 december 1984, een, bij algemeen verbindend verklaarde CAO ingestelde, regeling voor vervroegde uittreding geldt;
 - b. die, voor de datum van inwerkingtreding van de eerste algemeen verbindendverklaring van dit artikel, ten behoeve van c.q. samen met zijn werknemers vrijwillig is toegetreden tot een pensioenregeling op grond waarvan aan alle personeelsleden in de onderneming de mogelijkheid wordt geopend vervroegd uit te treden; Indien dit artikel van toepassing is voor een afdeling van de onderneming, dan is vrijgesteld van dit artikel op diens verzoek de werkgever:
 - c. voor die werknemer voor wie vóór 1 januari 1990 een bij algemeen verbindendverklaarde CAO ingestelde regeling voor vervroegde uittreding geldt;
 - d. die, vóór 1 januari 1990, ten behoeve van c.q. samen met zijn werknemers vrijwillig is toegetreden tot een pensioenregeling op grond waarvan aan alle werknemers in de afdeling van de onderneming de mogelijkheid wordt geopend vervroegd uit te treden.
7. De statuten en reglementen van de Stichting maken integraal deel uit van deze CAO en zullen geen bepalingen bevatten in strijd met de CAO.

Artikel 36

Geschillen

1. Alle geschillen, welke uit deze overeenkomst mochten voortvloeien, zullen in onderling overleg worden behandeld door de partijen, welke de overeenkomst zijn aangegaan. Hiertoe wordt een geschillencommissie samengesteld, waarin de geschillen, zoals bedoeld in de eerste volzin, zullen worden beslecht.
2. a. De geschillencommissie bestaat uit drie leden:
 - één onafhankelijke voorzitter, die de hoedanigheid heeft van meester in de rechten;
 - één vertegenwoordiger van de werknemersorganisaties;
 - één vertegenwoordiger van de werkgeversorganisaties.
- b. De leden worden benoemd op voordracht van CAO-partijen.
- c. Het secretariaat wordt gevoerd door de administrateur van de Stichting OABZ.
3. De scheidslieden zullen rechtspreken naar billijkheid.
4. De procesorde wordt door de arbiters geregeld.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. De plaats van de arbitrage zal te Zeist gelegen zijn, ten kantore van de administrateur van de Stichting OABZ.
6. De scheidslieden zullen uitspraak moeten doen binnen zes maanden na de dag, waarop zij kennis hebben genomen van het geschil.
7. Het bepaalde in dit artikel sluit niet uit de bevoegdheid van partijen om zich te wenden tot de burgerlijke rechter.

Artikel 37

Salarisverhoging en eenmalige uitkering

1. De basislonen worden met ingang van 1 augustus 1996¹⁾ met 2% verhoogd.
2. De werknemer die tussen 1 april en 1 december 1996 in dienstbetrekking werkzaam is (geweest), heeft recht op een eenmalige uitkering ter hoogte van f 325,00 bruto op basis van een full-time dienstverband.
3. De eenmalige uitkering wordt naar evenredigheid toegekend op basis van de daadwerkelijk gewerkte uren, te berekenen over de periode van 1 december 1995 tot 1 december 1996 en wordt uitbetaald in december 1996¹⁾.

STATUUT SOCIAAL BELEID

- I. Algemeen
Het sociaal beleid is een geïntegreerd onderdeel van het totale beleid van de zweminrichting. De doelstelling is het nastreven van optimale arbeidsomstandigheden.
- II. Doel
Het sociaal beleid als geïntegreerd onderdeel van het totale beleid heeft tot doel, binnen de mogelijkheden van de zweminrichting, nader te noemen „instelling”:
 - a. gestalte geven aan een organisatie en een werkklimaat, waarin de werknemers een bijdrage aan het functioneren van de instelling willen en kunnen geven;
 - b. de werknemers van de instelling voldoening in hun werk te geven;

¹⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

- c. goede materiële voorzieningen voor de werknemers te scheppen;
- d. mede te werken aan de ontplooiing van de werknemers in hun functies, waarbij voor de ouder wordende werknemer een geleidelijke overgang naar de pensionering aandacht krijgt;
- e. het bevorderen van veiligheid in de ruimste zin van het woord en het invoeren van een goede arbozorg voor de werknemers in de instelling.

III. Doeluitwerking

Ter uitwerking van de doeleinden als hiervoor vermeld zal bijzondere aandacht worden geschonken aan:

- a. de belangstelling en de achting voor de mens en zijn werk op alle niveau's;
- b. de bevordering van goede arbeidsvoorwaarden voor de werknemers;
- c. het zoveel mogelijk opdragen van zinvolle arbeid met een zo groot mogelijke eigen bevoegdheid en verantwoordelijkheid, aangepast aan aanleg, capaciteiten en ambities;
- d. de bevordering van goed werkoverleg;
- e. de bevordering van goed overleg met en in de ondernemingsraad, voor zover aanwezig;
- f. een kwalitatief en kwantitatief juiste personeelsbezetting en kostenbesteding op basis van de totale activiteitenplanning op langere termijn. Bij wijziging in de personeelsbezetting ten gevolge van technische of organisatorische ontwikkeling zal ernstig rekening worden gehouden met de belangen van de werknemers;
- g. de opleidingsactiviteiten, welke zijn gericht op vermeerdering van kennis in het eigen vak- of functiegebied en op het ontwikkelen en verkrijgen van vaardigheden om goed te kunnen functioneren in de organisatie;
- h. de regelmatige beoordeling van de werknemers;
- i. de bevordering van goede interne communicatie, zowel horizontaal als verticaal;
- j. het publiceren van gezamenlijke aanbevelingen van werkgevers en werknemerspartijen over de aanpak van de arbo-problematiek. Per instelling dienen twee werknemers in de gelegenheid te worden gesteld een ARBO-cursus te volgen, tijdens werktijd en betaald door de instelling.

WERKGELEGENHEIDSPARAGRAAF

Ten aanzien van de werkgelegenheid

In het algemeen zullen wijzigingen of omstandigheden, die belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid of voor de bestaande organisatie in kwantitatieve zin of een aantasting van de bestaande rechtspositie van een belangrijk aantal medewerkers met zich meebrengen, tijdig worden voorgelegd aan de werknemersorganisaties en de Ondernemingsraad, – voor zover aanwezig – en ter kennis worden gebracht van het

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

personeel. Onder tijdig wordt verstaan een zodanig tijdstip, dat de betreffende beleidsvoornemens nog door de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad kunnen worden beïnvloed.

Uitgangspunt dient hierbij te zijn, ernaar te streven dat, als gevolg van natuurlijk verloop, VUT en arbeidsduurverkorting, ontstane ruimte wordt aangevuld.

Ten aanzien van het wervingsbeleid

- a. Bij het ontstaan van nieuwe functies dan wel ter vervulling van vacatures zullen eerst de eigen werknemers in de gelegenheid worden gesteld te solliciteren. Pas daarna zal worden overgegaan tot een externe wervingsprocedure.
- b. De werknemer, die vanwege de feitelijke verzorging van één of meer tot zijn gezin behorende kinderen in de leeftijd tot 4 jaar zijn dienstverband heeft beëindigd, behoudt – indien hij daarom bij ontslag schriftelijk verzoekt – de positie van interne sollicitant tot het tijdstip waarop dit kind, of de laatste van deze kinderen, 4 jaar wordt. De werkgever kan deelname door de werknemer aan her- of bijscholing als voorwaarde tot herintreding stellen.
- c. Indien vacatures niet binnen het eigen bedrijf kunnen worden vervuld, zal mede het Gewestelijk Arbeidsbureau worden ingeschakeld, onder vermelding van de inhoud van de functie (aard, niveau, werk-omstandigheden, werktijden, enz.) en welke eisen aan de werknemer worden gesteld qua opleiding en ervaring. Bij vervulling van een vacature zal deze bij het Gewestelijk Arbeidsbureau worden afgemeld.

BIJLAGE A

Salarisschalen per maand

Loon klasse	Funciebenaming	basisloon 1 augustus 1996 ¹⁾
A	Administratief medewerker	2.289
	Medewerker civiele dienst	2.366
	Onderhoudsmedewerker	2.457
		2.518
		2.578
		2.642
B	Receptionist B	2.474
	Technisch medewerker B	2.543
	Sporthalmedewerker	2.622
		2.696
		2.780
		2.850
C	Zwembadmedewerker	2.543
		2.622
		2.696
		2.780
		2.850
		2.937
D	Zwemonderwijzer C	2.578
	Administrateur/ secretaresse	2.642
	Receptionist A	2.711
		2.780
		2.850
		2.940
		3.008
	3.076	

¹⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Loon klasse	Functiebenaming	basisloon 1 augustus 1996 ¹⁾
E	Zwemonderwijzer B	2.675
	Technisch medewerker A	2.780
	Sporthalbeheerder	2.850
		2.940
		3.029
		3.117
		3.214
	3.303	
F	Zwemonderwijzer A	2.780
	Hoofd Administratie	2.850
		2.940
		3.029
		3.117
		3.214
		3.303
		3.394
	3.482	
	3.577	
G	Hoofd Technische Dienst B	3.208
	Hoofd Zwemzaken B	3.290
		3.392
		3.495
		3.598
		3.709
		3.811
		3.916
	4.019	
	4.128	
H	Vestigingsmanager	3.825
	Hoofd Technische Dienst A	3.931
	Hoofd Zwemzaken A	4.039
		4.145
		4.259
		4.362
	4.472	

¹⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

BIJLAGE B

FUNCTIEBESCHRIJVINGEN CAO VOOR ZWEMINRICHTINGEN

Indicatieve functiebeschrijvingen ten behoeve van indeling van functies in functiegroepen.

(Voor alle mannelijke functieaanduidingen en persoonlijke voornaamwoorden dienen ook vrouwelijke te worden gelezen).

I. ALGEMENE MANAGEMENTFUNCTIES.

VESTIGINGSMANAGER

Is verantwoordelijk voor de totale bedrijfsvoering van een bedrijfsvestiging, die deel uitmaakt van een clusterorganisatie met meerdere vestigingen.

Ressorteert onder een manager.

Opleidings- en functie-eisen:

Minimaal MBO; diploma zwemonderwijzer en/of CIOS, aangevuld met meerdere applicaties voor doelgroepactiviteiten + cursus(sen) leidinggeven en organiseren. Enige jaren ervaring in de vakinhoudelijke werkzaamheden van de functie. (Bij-)scholing op het gebied van management.

II. TECHNISCHE FUNCTIES.

HOOFD TECHNISCHE DIENST A

Is verantwoordelijk voor het operationeel houden van de huisvesting en de technische voorzieningen van grotere accommodaties, geavanceerde installaties, dan wel van meerdere vestigingen van een cluster-organisatie.

Ressorteert rechtstreeks onder een manager.

De verantwoordelijkheden en taken binnen de functie omvatten:

- Leidinggeven aan eventueel personeel.
- Verantwoordelijkheid voor het voldoen aan wettelijke voorschriften op technisch, bouwkundig gebied.
- Verantwoordelijkheid voor de planning, uitvoering van het onderhoud van gebouwen, installaties en terreinen en voor advisering aan de manager inzake het uitbestedingsbeleid.
- Verantwoordelijkheid voor een optimale kwaliteit van het zwemwater en een optimale klimatologische toestand in het gebouw.
- Verzorgen, binnen de goedgekeurde budgetten, van de inkopen op zijn werkterrein.
- Verrichten van de nodige technisch-administratieve werkzaamheden.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Opleidings- en functie-eisen:

MTS of gelijkwaardig denk- en werkniveau; bijscholing op het gebied van waterbehandeling, elektrotechniek en regeltechniek.

HOOFD TECHNISCHE DIENST B

Is verantwoordelijk voor het operationeel houden van de huisvesting en de technische voorzieningen in kleinere accommodaties of organisaties.

Ressorteert rechtstreeks onder de manager.

De verantwoordelijkheden en taken binnen de functie omvatten:

- Leidinggeven aan eventueel personeel.
- Verantwoordelijkheid voor het voldoen aan wettelijke voorschriften op technisch bouwkundig gebied.
- Verantwoordelijkheid voor de planning, uitvoering van het onderhoud van gebouwen, installaties en terreinen en voor advisering aan de manager inzake het uitbestedingsbeleid.
- Verantwoordelijkheid voor een optimale kwaliteit van het zwemwater en een optimale klimatologische toestand in het gebouw.
- Verzorgen, binnen de goedgekeurde budgetten, van de inkopen op zijn werkterrein.
- Verrichten van de nodige technisch-administratieve werkzaamheden.

Opleiding- en functie-eisen:

LTS of gelijkwaardig denk- en werkniveau; bijscholing op het gebied van waterbehandeling, elektrotechniek en regeltechniek.

TECHNISCH MEDEWERKER A

Is belast met zelfstandige uitvoering van bedienings- en onderhoudswerkzaamheden.

Ressorteert onder een manager of een Hoofd Technische Dienst.

Verricht onder leiding een of meer van de volgende taken:

- werkzaamheden ten behoeve van een goede waterkwaliteit.
- eenvoudige administratieve werkzaamheden.
- het op peil houden van voorraden chemicaliën.

Opleidings- en functie-eisen:

LTS of gelijkwaardig werk- en denkniveau; aanvullende scholing op het gebied van waterbehandeling, regeltechniek.

TECHNISCH MEDEWERKER B

Is belast met uitvoering van instructies op het terrein van bedienings- en onderhoudswerkzaamheden.

Ressorteert onder een manager of een Hoofd Technische Dienst.

Verricht onder direct toezicht een of meer van de volgende taken:

- werkzaamheden ten behoeve van een goede waterkwaliteit.
- eenvoudige administratieve registratiewerkzaamheden.
- het op peil houden van voorraden chemicaliën.

Opleidings- en functie-eisen:

LTS of gelijkwaardig werk- en denkniveau.

ONDERHOUDSMEDEWERKER

Is onder leiding van een chef belast met:

- eenvoudige onderhouds- en schoonmaakwerkzaamheden.
- assistentie bij de bediening van de technische installatie en bij de dagelijkse verzorging van het zwemwater.

Geen specifieke opleidings-eisen.

Praktische vaardigheid gewenst.

III. ZWEM- EN SPORTGERICHTE FUNCTIES.

HOOFD ZWEMZAKEN A

Is verantwoordelijk voor de algemene dagelijkse leiding van alle publieksgerichte activiteiten, zoals zwemlessen, recreatief zwemmen, doelgroepactiviteiten, evenementen.

Ressorteert rechtstreeks onder de manager.

Nadere verantwoordelijkheden en taken binnen de functie omvatten:

- Geven van algemene leiding aan personeel van de zwemzaal.
- Handhaving van de orde en de huishoudelijke regels.
- Verantwoordelijkheid voor de hygiëne van de inrichting.
- Het verrichten van de bij zijn activiteiten behorende administratieve werkzaamheden.

Opleidings- en functie-eisen:

Diploma zwemonderwijzer en/of CIOS, aangevuld met meerdere applicaties voor doelgroepactiviteiten + cursus(sen) leidinggeven en organiseren. Enige jaren ervaring in de vakinhoudelijke werkzaamheden van de functie.

Voorts: management-opleiding, bewezen leidinggevende en organisatorische capaciteiten.

Zweminrichtingen 1996/1997 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

HOOFD ZWEMZAKEN B

Is verantwoordelijk voor de vakinhoudelijke dagelijkse leiding van alle publieksgerichte activiteiten, zoals zwemlessen, recreatief zwemmen, doelgroepactiviteiten, evenementen.

Ressorteert rechtstreeks onder een manager of een Hoofd Zwemzaken A.

Nadere verantwoordelijkheden en taken binnen de functie:

- de handhaving van de orde en de huishoudelijke regels.
- de hygiëne van de inrichting.
- het geven van vakinhoudelijke aanwijzingen aan het personeel van de zwemzaal.
- het verrichten van bij zijn activiteiten behorende administratieve werkzaamheden.

Opleidings- en functie-eisen:

Diploma zwemonderwijzer en/of CIOS, aangevuld met meerdere applicaties voor doelgroepactiviteiten + cursus(sen) leidinggeven en organiseren. Enige jaren ervaring in de vakinhoudelijke werkzaamheden van de functie.

Bewezen leidinggevende en organisatorische capaciteiten.

ZWEMONDERWIJZER A

Is verantwoordelijk voor ontwerp, programma, coördinatie, organisatie, uitvoering en evaluatie van meerdere publieksgerichte activiteiten (zwemlessen, doelgroepactiviteiten, evenementen).

Ressorteert onder een manager, vestigingsmanager of hoofd Zwemzaken.

Nadere taken en verantwoordelijkheden binnen de functie:

- toezichhouden op de bezoekers.
- zonodig EHBO-werkzaamheden.
- opruim- en schoonmaakwerkzaamheden.
- overige werkzaamheden, die voor een goede gang van zaken redelijkerwijs gevraagd kunnen worden.

Opleidings- en functie-eisen:

Diploma zwemonderwijzer en/of CIOS, aangevuld met meerdere applicaties voor doelgroepactiviteiten + cursus(sen) leidinggeven en organiseren. Enige jaren ervaring in de vakinhoudelijke werkzaamheden van de functie.

ZWEMONDERWIJZER B

Is belast met de uitvoering van publieksgerichte zwemactiviteiten (zwemlessen, doelgroepen en evenementen).

Vervangt zonodig hoofd zwemzaken en/of zwemonderwijzer A

Nadere taken en verantwoordelijkheden binnen de functie:

- toezichhouden op de bezoekers.
- zonodig EHBO-werkzaamheden.
- opruim- en schoonmaakwerkzaamheden.
- overige werkzaamheden, die voor een goede gang van zaken redelijkerwijs gevraagd kunnen worden.

Opleidings- en functie-eisen:

Minimaal: diploma zwemonderwijzer en/of CIOS, eventueel aangevuld met applicaties voor doelgroepactiviteiten.

ZWEMONDERWIJZER C

Is zelfstandig belast met de uitvoering van zwemlessen en het onder leiding uitvoeren van publieksgerichte activiteiten t.b.v. doelgroepen en evenementen.

Nadere taken en verantwoordelijkheden binnen de functie:

- Toezicht op bezoekers in en rond de zwembassins.
- Optreden als gastheer/vrouw.
- EHBO-werkzaamheden.
- Opruim- en schoonmaakwerkzaamheden.
- Overige werkzaamheden, die voor een goede gang van zaken redelijkerwijs gevraagd kunnen worden.

Opleidings- en functie-eisen:

Diploma zwemonderwijzer en/of CIOS. Cursus gastvrijheid/klantgericht handelen.

ZWEMBADMEDEWERKER

Is zelfstandig belast met de uitvoering van zwemlessen en het onder leiding uitvoeren van publieksgerichte activiteiten t.b.v. doelgroepen en evenementen:

- Toezicht op bezoekers in en rond de zwembassins.
- Optreden als gastheer/vrouw.
- EHBO-werkzaamheden.
- Opruim- en schoonmaakwerkzaamheden.
- Assisteren bij publieksgerichte activiteiten (zwemlessen, doelgroepen, evenementen, mits in bezit van diploma zwemleider A en B of hogere diploma's).
- Overige werkzaamheden, die voor een goede gang van zaken redelijkerwijs gevraagd kunnen worden.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Opleidings- en functie-eisen:

Zwemmend redden, EHBO-diploma. Eventueel zwemleider A, B. Cursus gastvrijheid/klantgericht handelen.

MEDEWERKER CIVIELE DIENST

Verricht onder leiding van een chef een of meer van de volgende taken:

- schoonmaakwerkzaamheden in de ruimste zin.
- het houden van toezicht en verlenen van assistentie bij garderobe-werkzaamheden.
- het in gereedheid brengen van de accommodatie voor gebruik door het publiek.
- eenvoudige onderhoudswerkzaamheden.
- overige werkzaamheden, die voor een goede gang van zaken redelijkerwijs gevraagd kunnen worden.

Geen specifieke opleidings- of functie-eisen.

SPORTHALBEHEERDER

Is verantwoordelijk voor het facilitair management van de sporthal en belast met de dagelijkse leiding.

Ressorteert onder een manager of direct onder het bestuur.

Nadere verantwoordelijkheden en taken binnen de functie:

- leidinggeven aan eventuele sporthalmedewerkers en schoonmaak-personeel.
- logistieke organisatie van evenementen.
- zonodig medewerken bij opruimen en schoonmaken.
- eenvoudige administratieve werkzaamheden.
- regelen van verhuur, opstellen verhuurroosters.
- onderhoudswerkzaamheden.
- houden van toezicht op de horeca-exploitatie en de naleving van een eventueel pachtcontract.
- het opvangen van klachten en behandeling daarvan na overleg met zijn chef.
- regelen sleutelbeheer.
- overige werkzaamheden, die voor een goede gang van zaken redelijkerwijs gevraagd kunnen worden.

Opleidings- en functie-eisen:

LTS + aanvullende cursussen. EHBO.

SPORTHALMEDEWERKER

Verricht onder leiding van de manager, vestigingsmanager of sporthalbeheerder een of meer van de volgende taken:

- opruim- en schoonmaakwerkzaamheden.
- eenvoudige onderhoudswerkzaamheden.
- overige werkzaamheden, die voor een goede gang van zaken redelijkerwijs gevraagd kunnen worden.

Geen specifieke opleidings- of functie-eisen.

IV. ADMINISTRATIEVE FUNCTIES.

HOOFD ADMINISTRATIE

Is verantwoordelijk voor alle administratieve processen en de administratieve organisatie, zoals kasbeheer, betalingsverkeer, aanleveren gegevens aan boekhouding, personeelsadministratie, facturering. (Uitgangspunt is, dat het voeren van de boekhouding en het opstellen van de hoofdlijnen van de administratieve organisatie extern is geregeld). De functie komt alleen voor in grote accommodaties of organisaties.

Ressorteert rechtstreeks onder de manager.

Functie- en opleidingseisen:

HAVO, MEAO niveau, administratieve kennis en ervaring. PC-gebruiker.

ADMINISTRATEUR/SECRETARESSE

Is onder leiding van de manager of het hoofd administratie belast met een of meer van de volgende taken:

- Algemene administratieve werkzaamheden.
- Bijhouden agenda van de manager.
- Administratieve controlewerkzaamheden.

Opleidings- en functie-eisen:

MAVO/MEAO of gelijkwaardig denk- en werkniveau. secretaresseopleiding, typediploma, PC-ervaring (bijv. Wordperfect).

RECEPTIONIST A

Is verantwoordelijk voor de receptie- en kassawerkzaamheden.

Ressorteert onder de manager of vestigingsmanager.

Nadere verantwoordelijkheden en taken binnen de functie:

- leidinggeven aan eventuele receptiemedewerkers.
- de verantwoording van ontvangen geldmiddelen.
- Verkopen van entreebewijzen, verkoopartikelen.
- Verkopen van consumpties en het administreren en houden van daarmee verband houdende voorraden.
- Verstrekken van informatie aan bezoekers

Zweminrichtingen 1996/1997

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- Zorgdragen voor orde en netheid in de entreehal.
- Behandelen van in- en externe telefoongesprekken.
- Verzorgen van reserveringsafspraken.
- Administratieve werkzaamheden in de ruimste zin.
- Verzorgen beheer van gevonden voorwerpen.
- Instructie aan eventuele overige receptiemedewerkers
- Coördinerende werkzaamheden bij calamiteiten.
- Overige werkzaamheden, die voor een goede gang van zaken redelijkerwijs gevraagd kunnen worden.

Opleidings- en functie-eisen:

MAVO, MDS, MEAO of gelijkwaardig werk- en denkniveau.

RECEPTIONIST B

Is onder leiding belast met uitvoering van werkzaamheden zoals:

- de verantwoording van ontvangen geldmiddelen.
- Verkopen van entreebewijzen, verkoopartikelen.
- Verkopen van consumpties en het administreren en houden van daarmee verband houdende voorraden.
- Verstrekken van informatie aan bezoekers.
- Zorgdragen voor orde en netheid in de entreehal.
- Behandelen van in- en externe telefoongesprekken.
- Verzorgen van reserveringsafspraken.
- Administratieve werkzaamheden in de ruimste zin.
- Verzorgen beheer van gevonden voorwerpen.
- Instructie aan eventuele overige receptiemedewerkers.
- Coördinerende werkzaamheden bij calamiteiten.
- Overige werkzaamheden, die voor een goede gang van zaken redelijkerwijs gevraagd kunnen worden.

Ressorteert onder de manager, de vestigingsmanager of een receptioniste A.

Opleidings- en functie-eisen:

MAVO, LDS, LEAO of gelijkwaardig werk- en denkniveau.

ADMINISTRATIEF MEDEWERKER

Verricht onder leiding een of meer van de volgende taken:

- eenvoudig administratief (type-)werk, zonodig met een computer.
- het verstrekken van informatie aan bezoekers.
- het bedienen van de telefoon.
- overige werkzaamheden, die voor een goede gang van zaken redelijkerwijs gevraagd kunnen worden.

Opleidings- en functie-eisen:

MAVO + typediploma (Wordperfect), LEAO met gericht vakkenpakket.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE C

STATUTEN STICHTING VUTBZ

Artikel 1

Naam en zetel

1. De Stichting draagt de naam „Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Bad- en Zweminrichtingen (VUTBZ)“.
2. De Stichting is gevestigd te Amsterdam.

Artikel 2

Begripsbepalingen

1. De Stichting: de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Bad- en Zweminrichtingen (VUTBZ), gevestigd te Amsterdam.
2. Werkgever: de werkgever in de bad- en zweminrichtingen als bedoeld in het artikel van de CAO Zweminrichtingen regelende het Vrijwillig Vervroegd Uittreden.
3. Werknemer: degene die in dienst van een werkgever tegen salaris arbeid verricht en niet de status van ambtenaar heeft in de zin van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet, tenzij in de reglementen anders is bepaald.
4. Deelnemer: de werknemer wiens verzoek tot vervroegd uittreden door de werkgever is ingewilligd en die aan de reglementaire voorwaarden voldoet.
5. Het Bestuur: het Bestuur van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Baden Zweminrichtingen (VUTBZ).
6. Administrateur: een natuurlijke rechtspersoon, die door het Bestuur belast wordt met de uitvoering van de Regeling Vervroegd Uittreden Bad- en Zweminrichtingen.

Artikel 3

Doel

De Stichting heeft ten doel om, op voet en onder de voorwaarden als in de betreffende reglementen nader is bepaald, uitkering te verstrekken (ter vervanging van salaris) aan degene die, op de leeftijd genoemd in de (algemeen verbindend verklaarde) bepaling(en) regelende vrijwillig vervoegd uittreden in de collectieve arbeidsovereenkomst Zweminrichtingen, vrijwillig hun dienstverband beëindigen. De Stichting stelt zich mede ten doel het innen en beheren van gelden ter financiering van voornoemde doeleinden.

Artikel 4

Duur

De Stichting is opgericht voor onbepaalde tijd.

Artikel 5

Geldmiddelen

1. De geldmiddelen van de Stichting bestaan uit:
 - a. bijdragen van werkgevers en werknemers welke zijn vastgesteld bij of krachtens de (algemeen verbindendverklaarde) bepaling c.q. bepalingen regelende de vrijwillig vervoegde uittreding in de collectieve arbeidsovereenkomst Zweminrichtingen.
 - b. hetgeen door erfstelling, legaat of schenking wordt verkregen;
 - c. de inkomsten uit het vermogen van de Stichting;
 - d. andere inkomsten en toevallige baten.
2. Erfstellingen kunnen slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.

Artikel 6

Uitkeringen

De geldmiddelen worden benut als volgt:

1. Tot het doen van inkomensvervangende uitkeringen als bedoeld in artikel 3, onder inhouding van de door de deelnemers verschuldigde loonheffing en pensioenbijdragen.
2. Tot het betalen van bijdragen die ten laste komen van de Stichting.
3. Tot het betalen van, dan wel reserveren voor het betalen van, kosten

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

verband houdende met de uitvoering van het reglement en de werkzaamheden van de Stichting.

Artikel 7

Bestuur

1. Het Bestuur van de Stichting bestaat uit zes leden, waarvan drie leden worden aangewezen door de vakorganisaties en drie door de werkgeversorganisatie(s).
2. De vakorganisaties en de werkgeversorganisatie(s) benoemen voor ieder bestuurslid een plaatsvervangend lid, dat zitting zal nemen in het Bestuur bij ontstentenis van het zittend bestuurslid.
3. De leden en plaatsvervangende leden worden voor vier jaar aangewezen; zij zijn terstond herbenoembaar doch niet indien zij meer dan 10 jaar (plaatsvervangend) bestuurslid zijn geweest.
4. Het bestuurslidmaatschap eindigt door overlijden, door bedanken, na verloop van de termijn van 4 jaar tenzij het bestuurslid is herbenoemd en na het verliezen van de functie in de organisatie waarin het bestuurslid werkzaam is.
5. Indien door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg met het Bestuur en de Minister een waarnemer toegelaten. Waarnemers zijn gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen en ontvangen alle voor bestuursleden bestemde stukken.

Artikel 8

Bestuursfuncties

1. Het Bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter en een vice-voorzitter.
2. De functie van de voorzitter wordt in de even jaren vervuld door een bestuurslid, benoemd door de werkgeversorganisaties en de functie van vice-voorzitter door een bestuurslid, benoemd door de vakorganisaties; in de oneven jaren geldt het omgekeerde.
3. Het Bestuur benoemt een secretaris al dan niet uit zijn midden; het Bestuur kan een plaatsvervangend secretaris al dan niet uit zijn midden benoemen.

4. Wanneer de secretaris niet uit het Bestuur is benoemd, heeft hij het recht de bestuursvergaderingen bij te wonen; hij heeft een adviseerende stem.

Artikel 9

Bestuursbevoegdheden en vertegenwoordiging

1. Het Bestuur is belast met het besturen van de zaken van de Stichting, het beheer van haar vermogen alsmede het innen van gelden en het doen van uitkeringen; het Bestuur is bevoegd, met inachtneming van het in deze statuten bepaalde, tot alle rechtshandelingen, gene uitgezonderd, met name ook het sluiten van die overeenkomsten, waarvoor het geregeld recht een beperking kent.
2. Het Bestuur beslist in alle zaken waarin de beslissing niet is opgedragen of gedelegeerd aan andere organen van de Stichting.
3. De Stichting wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door twee van de volgende gezamenlijk handelende personen: de voorzitter, de vice-voorzitter en de secretaris.
4. De bestuursleden zijn verplicht tot geheimhouding van datgene dat nadrukkelijk als zodanig is c.q. wordt aangegeven.

Artikel 10

Bestuursvergaderingen

1. Het Bestuur vergadert zo dikwijls als de voorzitter of ten minste twee bestuursleden dit nodig vindt/vinden, doch ten minste éénmaal per jaar.
2. De oproep tot een bestuursvergadering geschiedt door de secretaris of de voorzitter met een oproepingstermijn van ten minste 7 werkdagen, de dag van oproeping en van de vergadering zelve niet meegerekend.
3. De oproep vermeldt de agenda met de te behandelen onderwerpen.

Artikel 11

Besluitvorming

1. Het bestuur kan geen besluiten nemen indien niet ten minste twee bestuursleden van werkgeverszijde en twee bestuursleden namens de vakorganisaties als bedoeld in artikel 7 aanwezig zijn.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Voorzover in deze statuten niet anders is bepaald, kunnen geldige besluiten slechts worden genomen met volstrekte meerderheid der geldig uitgebrachte stemmen.
3. Ieder bestuurslid heeft één stem.
4. De leden van het Bestuur mogen zich door een daartoe schriftelijk gevolmachtigd ander lid van het Bestuur doen vertegenwoordigen.
5. Stemmingen geschieden mondeling. Bij staking van stemmen over enig voorstel wordt dit in de volgende vergadering opnieuw in stemming gebracht. Staken dan de stemmen wederom, dan wordt het voorstel als verworpen beschouwd.

Artikel 12

Administrateur

Het administratief en geldelijk beheer wordt onder verantwoordelijkheid van het Bestuur en met inachtneming van een door het Bestuur vastgestelde instructie gevoerd door een door het Bestuur tot wederopzegging benoemde administrateur.

Artikel 13

Begroting

1. In het laatste kwartaal van elk kalenderjaar worden de begrotingen van inkomsten en van uitgaven voor het kalenderjaar vastgesteld.
2. De begroting van inkomsten vermeldt in elk geval de geraamde opbrengst van de bijdragen bedoeld in artikel 5 lid 1 sub a.
3. De begroting van uitgaven vermeldt in elk geval ramingen ter zake van:
 - a. de kosten van de Stichting;
 - b. de kosten van de inning van de bijdrage bedoeld in artikel 5 lid 1 sub a. indien de inning van deze bijdrage aan derden is opgedragen;
 - c. het bedrag bestemd voor financiering van het doen van uitkeringen als bedoeld in artikel 3.

Artikel 14

Boekjaar en jaarstukken

1. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar met dien verstande dat het eerste boekjaar wordt gerekend vanaf de dag van oprichting der Stichting tot en met 31 december 1984.
2. Het Bestuur is verplicht van de vermogenstoestand van de Stichting zodanige aantekeningen te (doen) houden, dat daaruit te allen tijde haar rechten en verplichtingen kunnen worden gekend.
3. Jaarlijks, uiterlijk in de maand juni, na afloop van het boekjaar stelt het Bestuur van de Stichting een verslag op, dat een getrouw beeld geeft van de grootte en samenstelling van het vermogen van de Stichting en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar; in dit verslag wordt door het Bestuur rekenschap van het gevoerde beleid afgelegd.
4. Het in het derde lid bedoelde verslag moet zijn gecontroleerd door een registeraccountant.
5. Ten blijke van de vaststelling van voornoemd verslag worden de stukken getekend door de voorzitter en de secretaris van de Stichting.
6. Het verslag wordt ter inzage van de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
 - a. ten kantore van de administrateur;
 - b. op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
7. Het verslag wordt op aanvraag van de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
8. Het Bestuur is verplicht de in dit artikel bedoelde bescheiden tenminste 10 jaar te bewaren.

Artikel 15

Bijdragen

1. De methode van de berekening van de bijdrage genoemd in artikel 5 lid 1 sub a., alsmede de wijze van incassering daarvan, worden bij reglement als bedoeld in artikel 17 vastgesteld.
2. Tot gerechtelijke invordering der bijdrage wordt niet overgegaan dan

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

krachtens besluit van het Bestuur, terwijl in het reglement bepalingen kunnen worden opgenomen inzake het verbeuren van een boete bij niet tijdige betaling en het verschuldigd zijn van gerechtelijke en buitengerechtelijke kosten naast de wettelijke interessen.

Artikel 16

Besteding van de geldmiddelen

1. De geldmiddelen als bedoeld in artikel 5 lid 1 worden aangewend:
 - a. tot het doen van uitkeringen als bedoeld in artikel 3;
 - b. tot het betalen aan daartoe bevoegde (uitvoerings)organen van pensioenpremie, alsmede van bijdragen in het kader van de sociale verzekeringswetgeving en/of ingevolge de Ziekenfondswet, alles voor zover deze bijdragen niet ten laste komen van de deelnemers;
 - c. tot het betalen van, ten laste van de deelnemer komende bijdragen als bedoeld onder b, en bijdragen ter zake van ziektekostenverzekering alsmede de andere wettelijke verplichtingen, ter zake van of verband houdende met de in artikel 3 bedoelde uitkeringen;
 - d. tot betalen van c.q. reservering voor kosten verband houdende met de uitvoering van de werkzaamheden van de Stichting.
2. Voor zover de gelden van de Stichting voor belegging beschikbaar zijn, worden deze gelden door het Bestuur belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
3. Gerede gelden, effecten en/of geldswaardige papieren worden zoveel mogelijk in bewaring gegeven bij de algemene handelsbanken.
4. Het Bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening vaststellen.

Artikel 17

Reglementen

1. Het Bestuur kan voor de uitvoering van zijn taak één of meer reglementen vaststellen, welke reglementen in overeenstemming dienen te zijn met de bepalingen dienaangaande in de collectieve arbeidsovereenkomst Zweminrichtingen.

2. De in lid 1 bedoelde reglementen mogen geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met deze statuten.
3. Een besluit tot vaststelling van een reglement wordt niet genomen dan nadat twee weken zijn verstreken sinds de dag waarop het in het eerste lid bedoelde voorstel door het Bestuur is toegezonden aan de werkgeversorganisatie(s) en de vakorganisaties.

Artikel 18

Statutenwijziging

1. Het Bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten. Het in het voorgaande artikel onder lid 3 gestelde is van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat voor de aldaar genoemde termijn van twee weken gelezen dient te worden één maand.
2. De wijziging van de statuten moet bij notariële akte tot stand komen.
3. De reglementen alsmede in deze statuten en in de reglementen aangebrachte wijzigingen treden niet in werking alvorens een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin door het Bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter Griffie van het Kantongerecht binnen welks ressort de Stichting is gevestigd.

Artikel 19

Ontbinding

1. Het Bestuur is bevoegd de Stichting te ontbinden en bij ontbinding van de Stichting geschiedt vereffening door het Bestuur.
2. Gedurende de vereffening blijven de statuten zoveel mogelijk van kracht.
3. Het besluit tot ontbinding van de Stichting moet inhouden de bestemming van een eventueel batig saldo, met dien verstande dat een batig saldo moet worden bestemd voor een doel dat het meest overeenkomt met het doel van de Stichting.

Artikel 20

Slotbepaling

In alle gevallen waarin deze statuten of het reglement niet voorzien, beslist het Bestuur.

FINANCIERINGSREGLEMENT VUTBZ

Artikel 1

Begripsbepalingen

Werkgever: de werkgever als bedoeld in artikel 2 sub 2 van de statuten.
Werknemer: de werknemer als bedoeld in artikel 2 sub 3 van de statuten, met inachtneming van het bepaalde in artikel 32 lid 1 onder c van de CAO-Zweminrichtingen.

Loonsom: het totaal brutoloon sociale verzekeringen binnen de onderneming van de werkgever in het kalenderjaar voorafgaande aan het jaar waarin de bijdrageheffing plaatsvindt. Dit brutoloon wordt verhoogd met een opslag in verband met de te verwachten loonontwikkeling in het jaar waarin de bijdrageheffing plaatsvindt.

Tot de loonsom behoren niet de overhevelingstoelagen.

Artikel 2

Bijdrage

De bijdrage beloopt een percentage van de loonsom. Over de periode 1 april 1996¹⁾ tot en met 31 mei 1997 en over de periode 1 juni 1997 tot en met 31 maart 2001 bedraagt de bijdrage 3,51% van de loonsom per jaar.

Artikel 3

Inkoopsom bij afdelingsverplichting en privatisering

1. Bij de werkgever die op grond van de afdelingsverplichting als bedoeld in artikel 32 lid 1 onder b van de CAO Zweminrichtingen is aangesloten bij de Stichting VUTBZ, wordt de bijdrage geheven vanaf de datum waarop de afdelingsverplichting van toepassing is.
2. Bij de werkgever, die op grond van een privatisering van zijn onderneming is aangesloten bij de Stichting VUTBZ, wordt de bijdrage geheven vanaf de datum van privatisering, tenzij de werkgever is vrijgesteld van aansluiting op grond van artikel 32 lid 5 van de CAO Zweminrichtingen.
3. De in de leden 1 en 2 bedoelde werkgever is een inkoopsom ver-

¹⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

schuldigd voor die werknemers die, te rekenen vanaf de datum van aansluiting van de werkgever, binnen een periode van 10 jaar gerechtigd zijn van de VUT gebruik te maken.

De inkoopsom wordt als volgt berekend:

bijdrage-percentages maal het aantal maanden dat de betreffende werknemer ouder is dan (VUT-gerechtigde leeftijd minus 10 jaar) op de datum waarop de werkgever wordt aangesloten op grond van het bepaalde in lid 1 respectievelijk lid 2.

Artikel 4

Betaling

1. In het tweede kwartaal van elk jaar wordt de werkgever, door middel van het toezenden van een factuur met begeleidend schrijven, door het Bestuur op de hoogte gebracht van de bijdrage welke hij over het in de nota vermelde jaar aan de VUTBZ verschuldigd is.
2. De in het vorige lid genoemde factuur vermeldt ten minste de naam en het bankrekeningnummer van de VUTBZ, de naam en het adres van de werkgever, de loonsom in gulden, alsmede de berekening van de bijdrage als bedoeld in het vorige lid.
3. De werkgever dient de factuur aan de VUTBZ te voldoen binnen de daartoe door het Bestuur gestelde termijn.
4. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in gebreke.
De Stichting is dan bevoegd te vorderen:
 - rente over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn en
 - vergoeding van de buitengerechtigde invorderingskosten, vast te stellen op 15% van de vordering met een minimum van f 50,00 onverminderd de overige kosten van vervolging, verschuldigd volgens de Wet.De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente bedoeld in de artikelen 119 en 120, Boek 6, Titel 1, Afdeling 11 B.W., dat geldt voor de periode waarover de rente door de Stichting wordt gevorderd.

Artikel 5

Gegevensverstrekking

1. De werkgever is gehouden jaarlijks aan de VUTBZ op te geven de loonsom en het aantal daarbij betrokken werknemers, welke opgave dient te geschieden binnen de termijn en op de wijze door het Bestuur schriftelijk aan de werkgever kenbaar gemaakt.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Ingeval de werkgever niet aan het gestelde in het vorige lid voldoet, zal het bestuur bepalen welke loonsom aangehouden moet worden ter berekening van de bijdrage van de werkgever.
3. De gegevens die de werkgever krachtens dit artikel verstrekt c.q. geacht wordt te hebben verstrekt, dienen uitsluitend ter bepaling van de door de werkgever verschuldigde bijdrage.

Artikel 6

Administratie

Het Bestuur heeft de administratie en de inning van de in dit reglement bedoelde bijdragen opgedragen aan Cadans Uitvoeringsinstelling BV, Postbus 949, 3700 AX Zeist.

De werkgever is verplicht alle gegevens en inlichtingen te verschaffen, alsmede iedere medewerking te verlenen, die noodzakelijk of gewenst worden geacht door personen of instellingen die, door of namens de VUTBZ, zijn belast met de inning van de bijdrage en de controle op de naleving van het gestelde in de statuten en dit reglement.

Artikel 7

Betalingsverplichting

Onverminderd zijn verplichting tot betaling ineens en op de wijze als in dit reglement bepaald, aan het Bestuur van de VUTBZ van de bijdragen als bedoeld in artikel 2, is de werkgever gerechtigd 1,255% van die bijdrage te verhalen op de bij hem in dienst zijnde werknemer(s) door middel van inhouding bij elke uitbetaling van het salaris.

Artikel 8

Slotbepaling

Dit reglement is in werking getreden op 1 april 1994 en gewijzigd bij besluit d.d. 17 september 1996.

UITKERINGSREGLEMENT VUTBZ

Artikel 1

Definities

In dit regelement wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de werkgever als bedoeld in artikel 2 sub 2 van de statuten;
- b. deelnemer in deeltijd: de werknemer als bedoeld in artikel 2 sub 3 van de statuten, met inachtneming van het bepaalde in artikel 32 lid 1 onder c van de CAO Zweminrichtingen, wiens verzoek tot gedeeltelijk vrijwillig vervroegd uittreden voor 50% van de met overeengekomen arbeidsduur, is ingewilligd op grond van artikel 2; deelnemerschap in deeltijd is toegestaan met ingang van 1 juli 1995;
- c. deelnemer: de werknemer als bedoeld in artikel 2 sub 3 van de statuten, met inachtneming van het bepaalde in artikel 32 1 onder c van de CAO Zweminrichtingen, wiens verzoek tot vrijwillig vervroegd uittreden is ingewilligd op grond van het bepaalde in artikel 2;
- d. uitkeringsgrondslag: de uitkeringsgrondslag is het gemiddelde brutoloon sociale verzekeringen op jaarbasis gedurende de drie voorafgaande hele kalenderjaren. Tot het loon op jaarbasis wordt niet gerekend de overhevelingstoelage;
- e. de aldus berekende uitkeringsgrondslag wordt vervolgens aangepast overeenkomstig de wijzigingen als bedoeld in het artikel in de CAO Zweminrichtingen, betreffende de toepassing salarisverhoging. De hier bedoelde wijzigingen moeten hebben plaatsgevonden in de periode van 1 januari van het jaar waarin de werknemer vervroegd uittreedt tot de datum waarop de werknemer vervroegd uittreedt.

Artikel 2

Deelnemer

- a. Deelnemer als bedoeld in artikel 1 onder b kan slechts zijn de werknemer in de leeftijd vanaf 59 jaar tot 61 jaar op het moment waarop de uitkering van kracht wordt;
- b. Deelnemer als bedoeld in artikel 1 onder c kan slechts zijn de werknemer die in aansluiting op zijn deelname op grond van het gestelde onder a deelnemer wordt als bedoeld in artikel 1 onder c; en de werknemer in de leeftijd vanaf 61 jaar tot 64½ jaar, op het moment waarop de uitkering van kracht wordt.
Voor de deelnemer genoemd onder a en b geldt voorts dat op het moment waarop de uitkering van kracht wordt:
- c. hij niet in aanmerking komt voor een uitkering krachtens een afvloeiingsregeling of non-activiteits- c.q. wachtgeldregeling;
- d. hij niet in het genot is van een ouderdomspensioen op grond van een dienstverband bij een of meer werkgevers;

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- e. – het dienstverband van de deelnemer als bedoeld in artikel 1 onder b voor 50% van de met hem overeengekomen arbeidsduur is beëindigd op de eerste dag van de maand waarover de eerste uitkering zal worden verstrekt;
- het dienstverband van de deelnemer als bedoeld in artikel 1 onder c geheel is beëindigd op de eerste dag van de maand waarover de eerste uitkering zal worden verstrekt;
- f. hij gedurende de laatste 10 jaren, direct voorafgaande aan de aanvang van de deelneming, ononderbroken in dienstverband werkzaam is geweest bij één of meer werkgevers, met dien verstande dat als ononderbroken dienstverband tevens wordt aangemerkt een dienstverband, waarbij sprake is van:
 - een onderbreking wegens arbeidsongeschiktheid tot ten hoogste twaalf maanden gedurende de bedoelde 10 jaren;
 - een onderbreking in verband met seizoenarbeid, mits in ieder van de 10 jaren direct voorafgaande aan de aanvang van de deelneming het dienstverband ten minste vier aaneengesloten maanden tussen 1 april en 1 oktober heeft geduurd;
 - andere onderbrekingen tot ten hoogste zes maanden gedurende de bedoelde 10 jaren buiten schuld van de werknemer, ter beoordeling van het Bestuur;
- g. hij alle verworven vakantie- en andere vrije dagen of diensten heeft genoten.

Artikel 3

Uitkering

1. De uitkering bedraagt met ingang van 1 april 1994 bruto op jaarbasis 75% van de uitkeringsgrondslag, met dien verstande dat de uitkering maximaal kan bedragen 75% van 2½ maal de premiegrens, welke wordt gehanteerd voor de WAO en WW.
In deze uitkering is de vakantietoeslag verwerkt.
Voor de deelnemer in deeltijd als bedoeld in artikel 1 onder b bedraagt de uitkering 75% van 50% van de uitkeringsgrondslag.
Voor degene die voor 1 april 1994 reeds deelnemer is geworden, bedraagt de uitkering 80% van de uitkeringsgrondslag.
2. Zolang de uitkering voortduurt zal de bruto berekende uitkering op jaarbasis met het percentage worden verhoogd waarmee de basislonen van de CAO-Zweminrichtingen worden verhoogd in verband met prijscompensatie.
3. Indien blijkt, bij vaststelling van de uitkeringsgrondslag, dat, in de in

principe in aanmerking komende drie kalenderjaren, het loon van de deelnemer meer is gestegen dan mocht worden aangenomen, uitgaande van de in die periode overeengekomen salariswijzigingen op grond van de CAO-Zweminrichtingen, kan het Bestuur beslissen dat de uitkeringsgrondslag wordt vastgesteld op een bedrag dat meer in overeenstemming is met de salariswijzigingen zoals die in de bedoelde CAO zijn overeengekomen.

Artikel 4

Inhoudingen

Op de uitkering, als bedoeld in artikel 3, worden ten laste van de deelnemer door de VUTBZ ingehouden en aan de bevoegde instanties afgedragen:

- a. de verschuldigde loonheffing;
- b. het aandeel gelijk aan het „werknemersaandeel” in de premie Ziekenfondswet;
- c. de premie van de ziektekostenverzekering, welke bijdragen aan de werkgever of een door de werkgever aangewezen ziektekostenverzekeraar, wordt afgedragen.

Artikel 5

Financiële verplichtingen van de VUTBZ

Ten laste van de VUTBZ en niet in mindering op de uitkering als bedoeld in artikel 3, komen de volgende verplichtingen:

- a. de verschuldigde overhevelingstoelag;
- b. het aandeel gelijk aan het „werkgeversaandeel” in de premie Ziekenfondswet;
- c. de pensioenpremie die jaarlijks volgens de op het moment van uittreding geldende pensioenregeling ten behoeve van de deelnemer verschuldigd is zulks met een maximum van 16% van de uitkeringsgrondslag, met dien verstande dat bedoelde pensioenregeling wel ten minste vijf kalenderjaren voorafgaande aan de datum van uittreding dient te zijn afgesloten.

Artikel 6

Toekenning van de uitkering

1. Het verzoek tot uittreding dient zes maanden voor de gevraagde uittredingsdatum aan de werkgever te worden gedaan.
2. De uitkering dient vervolgens schriftelijk te worden aangevraagd door inzending aan de VUTBZ van één of meer formulieren, waarvan het model door het Bestuur van de VUTBZ is vastgesteld, onder

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

bijvoeging van de naar het oordeel van dat Bestuur benodigde stukken.

3. De bescheiden in het vorige lid bedoeld, dienen ten minste drie maanden voor de gevraagde ingangsdatum van de uitkering in het bezit te zijn van de administrateur van de VUTBZ genoemd in artikel 10.

Artikel 7

Tijdstip van uitkering

1. De uitkering als bedoeld in artikel 3 gaat in op de dag dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden voor het recht op uitkering.
2. De uitkering als bedoeld in artikel 3 wordt, behoudens de eerste uitkering en met inachtneming van het bepaalde in artikel 4, in gelijke maandelijks termijnen uitbetaald en wel in de tweede helft van elke maand waarover de uitkering plaatsvindt.

Artikel 8

Vervallen van de uitkering

De deelnemer verliest zijn recht op uitkering indien en zodra hij niet (meer) voldoet aan één van de voorwaarden genoemd in artikel 2, dan wel indien hij in strijd handelt met de voorwaarden die het Bestuur daarenvens heeft gesteld.

Artikel 9

Beëindiging van de uitkering

1. Bij overlijden vindt de laatste uitkering plaats over de derde maand na de maand, waarin de deelnemer is overleden. De in dit lid bedoelde uitkeringen vinden plaats aan de nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 1639 L, lid 3 van het Burgerlijk Wetboek.
2. De uitkering eindigt (zo artikel 8 c.q. artikel 9 lid 1 niet van toepassing is) op de pensioendatum van de deelnemer dan wel op de datum waarop AOW-uitkering ingaat.

Artikel 10

Uitvoering

De werkzaamheden, verband houdende met de uitvoering van het gestelde in dit reglement, heeft de VUTBZ opgedragen aan Cadans Uitvoeringsinstelling BV, Postbus 949, 3700 AX Zeist.

Zowel de werkgever als de deelnemer zijn verplicht alle gegevens en inlichtingen te verschaffen, alsmede elke medewerking te verlenen, die noodzakelijk of gewenst worden geacht door personen of instellingen die, door of namens de VUTBZ, zijn belast met de controle op de naleving van het gestelde in de statuten van de VUTBZ en in dit reglement, dan wel met de uitvoering daarvan.

Artikel 11

Vermindering, respectievelijk wijziging van de rechten

1. Samenloop van een VUT-uitkering met een uitkering krachtens de Werkloosheidswet
De VUT-uitkering wordt overeenkomstig het bepaalde dienaangaande in de Werkloosheidswet in mindering gebracht op een WW-uitkering die de deelnemer bij aanvang van de VUT-uitkering ontvangt.
2. Samenloop van een VUT-uitkering met een uitkering krachtens de Ziektewet
Indien de deelnemer, bij aanvang of tijdens de duur van de VUT-uitkering in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de ZW, voorzover deze uitkering geschiedt uit hoofde van zijn arbeidsverhouding met de werkgever als bedoeld in artikel 1 van dit reglement, wordt de VUT-uitkering opgeschort voor de periode waarover de deelnemer een ZW-uitkering ontvangt.
3. Samenloop van een VUT-uitkering met een uitkering krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)
Indien de deelnemer, bij aanvang van de VUT-uitkering in aanmerking komt voor een AAW/WAO-uitkering, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de VUT-uitkering:
 - voor zover de AAW/WAO-uitkering geschiedt uit hoofde van zijn arbeidsverhouding met de werkgever als bedoeld in artikel 1 van dit reglement;
 - indien de AAW/WAO-uitkering wordt verstrekt uit hoofde van een andere arbeidsverhouding, voor dat gedeelte van de AAW/WAO-uitkering dat zich uitstrekt over de arbeidsverhouding met de werkgever als bedoeld in artikel 1 van dit reglement.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Meldingsplicht

De deelnemer is verplicht te allen tijde en terstond elke toekenning van c.q. wijziging in zijn uitkering op grond van de WW, ZW en AAW/WAO aan de administrateur van de Stichting door te geven.

Artikel 12

Verrichten van arbeid

Indien de deelnemer tegen beloning werkzaamheden verricht of gaat verrichten, is hij/zij verplicht dit terstond te melden aan de Stichting. De uit deze werkzaamheden genoten inkomsten worden in mindering gebracht op de door de Stichting te verstrekken uitkering, tenzij het Bestuur – op een daartoe strekkend verzoek van de deelnemer – anders beslist.

Artikel 13

Bijzondere gevallen

1. Het bestuur is bevoegd ingeval van bijzondere hardheid of in onvoorziene gevallen die beslissingen te nemen die naar zijn oordeel juist zijn, ook indien daardoor zou worden afgeweken van het bepaalde in dit reglement, mits daarbij niet in strijd wordt gehandeld met de statuten.

Artikel 14

Beslaglegging

1. De in artikel 3 bedoelde uitkering is:
 - a. onvervreemdbaar;
 - b. niet vatbaar voor verpanding of belening;
 - c. slechts vatbaar voor beslag binnen de grenzen, gesteld in artikel 475 d van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering.
2. Een volmacht tot invordering van de in artikel 3 bedoelde uitkering is slechts geldig indien zij schriftelijk is verleend. Zij is steeds herroepelijk.

Artikel 15

Slotbepaling

Dit reglement is in werking getreden op 1 april 1994, en gewijzigd bij besluit d.d. 17 september 1996.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE D

PROTOCOL

EMANCIPATIE

Het beleid van de werkgever zal erop gericht moeten zijn om gelijke kansen te scheppen voor mannen en vrouwen om aan het arbeidsproces deel te nemen, ook in hogere functies.

KINDEROPVANG

De werkgever is verplicht zich op verzoek van een werknemer te oriënteren over mogelijkheden tot regeling van kinderopvang. De beslissing over een verzoek tot regeling voor kinderopvang zal met redenen omkleed aan de werknemer worden meegedeeld.

INSCHAKELING ARBEIDSONGESCHIKTEN

Werkgevers zullen zich inspannen om de bedoelingen van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) in de zwembaden tot toepassing te brengen.

ONDERZOEK ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

De werkgever is verplicht om op verzoek van de ondernemingsraad danwel, indien deze niet bestaat, van ten minste een derde van het aantal medewerkers, een onderzoek in te stellen naar de arbeidsomstandigheden in het bedrijf. Het onderzoek dient te worden verricht door een gespecialiseerde instelling.

FUNCTIECLASSIFICATIE

Partijen zullen zich inspannen de functie-indeling en de daarbij behorende functielonen waar nodig aan te passen aan veranderingen, die in de organisatie van zwembaden zijn opgetreden.

BIJLAGE E

MODEL VAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST

Het onderstaande voorbeeld kan voor de volgende soorten arbeidsovereenkomsten worden gebruikt:

- a. overeenkomst voor onbepaalde tijd met een full-time medewerker;
- b. overeenkomst voor onbepaalde tijd met een part-time medewerker;
- c. overeenkomst voor bepaalde tijd met een full-time medewerker;
- d. overeenkomst voor bepaalde tijd met een part-time medewerker;
- e. overeenkomst met een full-time seizoenmedewerker;
- f. overeenkomst met een part-time seizoenmedewerker;
- g. oproepovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder verschijningsplicht;
- h. oproepovereenkomst voor bepaalde tijd zonder verschijningsplicht;
- i. oproepovereenkomst met een seizoenwerker zonder verschijningsplicht;
- j. oproepovereenkomst voor onbepaalde tijd met verschijningsplicht;
- k. oproepovereenkomst voor bepaalde tijd met verschijningsplicht;
- l. oproepovereenkomst met een seizoenmedewerker met verschijningsplicht.

De artikelen waarbij niets voorin de kantlijn staat kunnen voor elk soort arbeidsovereenkomst gebruikt worden. Staan er letters in de kantlijn, dan kan dat artikel alleen gebruikt worden voor de categorie overeenkomst zoals hierboven genoemd. Vanaf artikel 11 van het model kan het voorkomen dat een bepaling helemaal niet van toepassing is op een van de soorten overeenkomsten (die letter komt niet in de kantlijn voor). Artikel 12 kan bijvoorbeeld weer wel worden gebruikt. Het artikel dat in het model nummer 12 heeft, dient dan vernummerd te worden tot nummer 11.

ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

1.te,
hierna te noemen „de werkgever”,
en
2.wonende te,
hierna te noemen „de werknemer”,
verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1

Onder „de CAO” wordt hierna verstaan de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Zweminrichtingen.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 2

- | | |
|--------------------------------|--|
| a, b, g
en j | De werknemer treedt voor onbepaalde tijd in dienst bij de werkgever met ingang van ...19..., in de functie van en in de loonklasse, zoals genoemd in bijlage A van de CAO.
Indien van toepassing hieraan toevoegen: |
| j, | De werknemer is aangenomen als oproepkracht. |
| c, d, e, f,
h, i, k en
l | De werknemer treedt bij de werkgever in dienst voor een periode van weken/maanden*, aanvangend op en derhalve eindigend op ..., zonder dat opzegging daartoe verplicht is.
Aanstelling geschiedt in de functie van en in de loonklasse, zoals genoemd in bijlage A van de CAO.
Indien van toepassing hieraan toevoegen: |
| h, i, k, l,
e, f, i, l | De werknemer is aangenomen als oproepkracht, en/of
De werknemer is aangenomen als seizoenwerker. |

Artikel 3

Wederzijds geldt een proeftijd van twee maanden.

Artikel 4

De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de werknemer de pensioengerechtigde dan wel de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.

Artikel 5

De werknemer verklaart vakbekwaam te zijn voor de functie waarvoor hij is aangenomen. Voorts verklaart hij, voorzover hem bekend, een goede gezondheid te bezitten en geestelijk en lichamelijk in staat te zijn de bedongen arbeid te verrichten.

Artikel 6

- a, b, c, d, e en f, g, h en i De arbeidsduur bedraagt de normale arbeidsduur, zoals omschreven in de CAO.
Het dienstverband geldt voor een wisselend aantal uren per, met een minimum van.....per
De werktijden worden telkens in onderling overleg tussen werkgever en werknemer geregeld. De werknemer is niet verplicht aan een oproep gehoor te geven.
- j, k en l Het dienstverband geldt voor een wisselend aantal uren per, met een minimum van 20 uur per maand. De werktijden worden telkens in onderling overleg tussen werkgever en werknemer geregeld. De werknemer is verplicht aan een oproep gehoor te geven. Onverminderd zijn verplichtingen op grond van voormelde garantie, heeft de werkgever het recht een eenmaal gedane oproep in te trekken. Voor overeengekomen werktijd, die door de werkgever wordt afgezegd uiterlijkx 24 uur voor de aanvang, zal de werknemer een vergoeding ontvangen van 50% van het geldende loon en eventuele toeslagen. Voor overeengekomen werktijd, die door de werkgever wordt afgezegd binnenx 24 uur voor de aanvang zal de werknemer het volle geldende loon en eventuele toeslagen ontvangen.

Artikel 7*

- a, b, c, d, e en f bij vaste werktijden:
De werktijden voor de werknemer zijn van tot
bij ploegdienst:
De werknemer zal in ploegdienst werken volgens een dienstrooster zoals omschreven in de CAO. De werknemer zal wel/niet** op zondag/in het weekend werk verrichten.
De werktijden voor de werknemer zijn vantotuur.
- g, h, i, j, k en l Het bruto uurloon bedraagt f, zijnde 1/165e deel van het basisloon geldend voor de normale arbeidsduur ad f ... bruto per maand, zoals bepaald in de CAO.
Naast het basisloon heeft de werknemer recht op vakantie-toeslag, toeslag voor werk op zaterdag en zondag, diensttijdtoeslag en vergoeding voor overwerk, alles geheel overeenkomstig de CAO.
Op het aan de werknemer toekomende bruto loon komen de gebruikelijke inhoudingen in mindering.
De uitbetaling zal geschieden aan het eind van iedere maand/week*, waarin de werknemer gewerkt heeft.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 8

- a, c en e Het basisloon bedraagt bij indiensttreding fbruto per maand, zoals bepaald in de CAO.
Naast het basisloon heeft de werknemer recht op vakantietoeslag, toeslag voor werk op zaterdag en zondag, diensttijdtoeslag en vergoeding voor overwerk, alles geheel overeenkomstig de CAO.
Op het aan de werknemer toekomende bruto loon komen de gebruikelijke inhoudingen in mindering. De uitbetaling zal geschieden aan het einde van iedere maand.
- b, d en f Het basisloon bedraagt bij indiensttreding f bruto per maand, zijnde deel van het basisloon geldend voor de normale arbeidsduur ad f bruto per maand, zoals bepaald in de CAO. Naast het basisloon heeft de werknemer overeenkomstig de CAO recht op vakantietoeslag, toeslag voor werk op zaterdag en zondag, diensttijdtoeslag en vergoeding voor overwerk. Op het aan de werknemer toekomende bruto loon komen de gebruikelijke inhoudingen in mindering. De uitbetaling zal geschieden aan het einde van iedere maand.
- g, h, i, j, k en l Behoudens over het minimum aantal uren, genoemd in artikel 6, ontvangt de werknemer geen loon, indien hij om welke reden dan ook niet werkt. Hiermee wordt afgeweken van het bepaalde in de artikelen 1638 c en 1638 d BW.

Artikel 9

De werknemer is wel/niet** verplicht dienstkleding te dragen.

Artikel 10

De werknemer is verplicht de belangen van de onderneming van de werkgever als goed werknemer te behartigen, ook wanneer daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven en alle tot de in artikel 2 genoemde functie behorende werkzaamheden te verrichten.

De werknemer is verplicht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden die in verband staan met de onderneming, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften, ook ten aanzien van de plaats en de tijd, waarop die werkzaamheden moeten worden verricht, in acht te nemen, voorzover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd.

Artikel 11

- a, c, e, Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever mag de werknemer geen arbeid in loondienst voor derden verrichten of zaken voor eigen rekening doen.
- b, d, f, Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever mag de werknemer geen arbeid in loondienst voor derden verrichten of zaken voor eigen rekening doen. Aan de werknemer zal deze toestemming niet worden onthouden, tenzij de werkgever een kans op schade of het ontstaan van een belangenconflict aannemelijk kan maken.

Artikel 12

- b, d, f,
g, h, i, j
en k en l De werknemer heeft recht op een evenredig gedeelte van de aanspraken, die hij zou kunnen doen gelden, indien hij voor de normale werktijd een overeenkomst was aangegaan, tenzij in de CAO anders is bepaald.

Artikel 13

- a, b, c
en d De werknemer is op verzoek van de werkgever verplicht om periodiek, ook buiten de werktijden, her- en bijscholingscursussen te volgen, waarvan de kosten voor rekening van de werkgever komen.

Artikel 14

- e, f, i en
l Elke 12 gewerkte uren geven recht op één uur betaalde vakantie, welke in overleg met de werkgever zal worden opgenomen.
Met „gewerkte uren” worden gelijkgesteld uren, die de werknemer wegens ziekte niet heeft kunnen werken.

Aldus overeengekomen in duplo te op

De werkgever

De werknemer

.....

.....

* Gebruiken wat van toepassing is.

** Doorhalen wat niet van toepassing is.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE F

MODEL-REGELING REISKOSTENVERGOEDING
WOON-WERKVERKEER ALS BEDOELD IN ARTIKEL 20
VAN DE CAO ZWEMINRICHTINGEN

Op grond van artikel 20 van de CAO is de werkgever verplicht voor zijn werknemers een regeling in te voeren in verband met de reiskosten woon-werkverkeer.

CAO-partijen hebben onderstaande model-regeling reiskosten woon-werkverkeer vastgesteld, die zij als een redelijke minimale regeling beschouwen.

Werkgevers wordt aanbevolen deze model-regeling voor alle werknemers toe te passen, daar waar géén of een mindere regeling van toepassing is.

De model-regeling reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

De werknemer die reiskosten moet maken in verband met het heen en weer reizen tussen de feitelijke woonplaats en de werkplek, wordt een vergoeding toegekend op tenminste het niveau van de belastingvrij te vergoeden bedragen bij reizen per openbaar vervoer: tabel 1.

Om de bedragen uit tabel 1 belastingvrij te mogen vergoeden, moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan;

- werknemer moet het vervoersbewijs aan de werkgever overhandigen, zodra het niet meer geldig is;
- de werkgever administreert de vervoersbewijzen per werknemer; er moet in de administratie een directe en eenduidige relatie kunnen worden gelegd tussen de verstrekte vergoeding en het ingeleverde vervoersbewijs;
- de werkgever houdt de geadmisteerde vervoersbewijzen voor controle door de belastingdienst beschikbaar.

Indien het gebruik van openbaar vervoer niet op een doelmatige wijze mogelijk is en de werknemer om die reden met de eigen auto reist, geldt de algemene fiscale vrijstellingsregeling: tabel 2.

Een vergoeding wordt toegekend tot en met maximaal een afstand van 20 kilometer enkele reis tussen woonadres en werkadres. Elke kilometer die daarboven dient te worden gereisd, komt derhalve niet voor een vergoeding in aanmerking.

De vergoeding wordt aangepast aan de wijzigingen die in de fiscale vrijstellingsregeling worden doorgevoerd.

Tabel 1 Belastingvrije reiskostenvergoeding bij reizen met openbaar vervoer

Enkele-reisafstand woning-werk		Belastingvrij gedeelte vergoeding bij reizen op			
meer dan t/m		1 dag per wk	2 dgn per wk	3 dgn per wk	4 of meer dgn per wk
0	10 km	f 18,75 per mnd 4,33 per wk	f 37,50 per mnd 8,66 per wk	f 56,25 per mnd 12,99 per wk	f 75,00 per mnd 17,32 per wk
10	15 km	43,96 per mnd 10,15 per wk	87,92 per mnd 20,30 per wk	131,88 per mnd 30,45 per wk	175,84 per mnd 40,60 per wk
15	20 km	53,34 per mnd 12,31 per wk	106,68 per mnd 24,62 per wk	160,02 per mnd 36,93 per wk	213,36 per mnd 49,24 per wk

Tabel 2 Belastingvrije reiskostenvergoeding bij reizen met de eigen auto

Enkele-reisafstand woning-werk		Belastingvrij gedeelte vergoeding bij reizen op			
meer dan t/m		1 dag per wk	2 dgn per wk	3 dgn per wk	4 of meer dgn per wk
0	10 km	f 0,00 per mnd 0,00 per wk	f 0,00 per mnd 0,00 per wk	f 0,00 per mnd 0,00 per wk	f 0,00 per mnd 0,00 per wk
10	15 km	39,80 per mnd 9,19 per wk	79,60 per mnd 18,38 per wk	119,40 per mnd 27,57 per wk	159,20 per mnd 36,76 per wk
15	20 km	49,17 per mnd 11,35 per wk	98,34 per mnd 22,70 per wk	147,51 per mnd 34,05 per wk	196,68 per mnd 45,40 per wk

„Fiets van de zaak”

Sociale partners wensen ook het gebruik van de „fiets van de zaak” te bevorderen.

Nederland kent sinds 1 januari 1996 een fiscale stimuleringsregeling voor fietsgebruik tijdens woon-werkverkeer. Doel van de regeling is het

Zweminrichtingen 1996/1997

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

creëren van een aantrekkelijk fiscaal regime om de huidige woon-werfietser en de potentiële fietsforens het spreekwoordelijke duwtje in de rug te geven.

De „fiets van de zaak” als onderdeel van het bedrijfsvervoerplan kan een aanzienlijke kostenbesparing opleveren, voor zowel de werknemer als de werkgever.

De algemene uitgangspunten van de fiscale regeling voor de „fiets van de zaak”

- Over fietsen met een catalogusprijs van maximaal f 1.500,00 (incl BTW) hoeft de werknemer geen of weinig loonbelasting te betalen. Geeft de werkgever zo’n fiets cadeau, dan hoeft hij bij het loon van de werknemer slechts f 150,00 te tellen waarover loonbelasting betaald moet worden.
- Geeft de werkgever de fiets in bruikleen, dan blijft dat helemaal belastingvrij.
Voorwaarde is dat de werkgever de werknemer hoogstens eenmaal in de drie jaar een fiets geeft – cadeau of in bruikleen.
- De werkgever moet aannemelijk maken dat de fiets voor woon-werkverkeer wordt gebruikt.
Er kan vanuit worden gegaan dat dit al snel aannemelijk is als de werknemer minder dan 15 km van zijn werk woont en hij verder geen reiskostenvergoeding krijgt.
- Ook in combinatie met ander vervoer.
De regeling is evengoed van toepassing als de werknemer een gedeelte van de afstand tussen zijn woning en werk met de fiets aflegt, en een gedeelte met ander vervoer.

Meer informatie over deze regeling is op te vragen bij:

- de Belastingdienst, afdeling Ondernemingen in de regio;
- de Belastingtelefoon voor ondernemers: 06 – 0443;
- de Vereniging RAI in Amsterdam, die de brochure Fiets & Fiscus uitgeeft.
tel. (020) 5 49 12 12 / fax (020) 5 49 18 44

III. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder II opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

IV. Indien en voor zover de onder II opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

V. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Nederlandse Staatscourant.

VI. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 23 december 1996

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

A. van Dijk.

Zweminrichtingen 1996/1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

AANHANGSEL

Het recht op vrije uren en/of toeslag kan als volgt worden bepaald:

