

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9142

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 18-12-1998, nr. 243

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN  
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE  
SPORT-, RECREATIE- EN ONTSPANNINGSCENTRA**

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, ABVA-KABO FNV en NOVON als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra, 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 Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bedenkingen 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 17 december 1997 (Stcrt 19 december 1997, nr. 245), voor zover daarin werd overgegaan tot het algemeen verbindend-

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

II. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 maart 1999 (en voorzover het betreft artikel 56, alsmede de daarbij behorende statuten en reglementen van de Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Bad- en Zweminrichtingen tot en met 31 maart 2003) de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra alsmede de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Ondersteuning Arbeidsvoorwaarden Bad- en Zweminrichtingen, zulks met inachtneming van hetgeen onder III., IV., V. en VI., is bepaald:

## HOOFDSTUK 1

### ALGEMENE BEPALINGEN

#### Artikel 1

##### **Definities**

1. In deze CAO wordt verstaan onder:
  - a. *arbeidsovereenkomst*: een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek;
  - b. *zweminrichting*: een privaatrechtelijke onderneming of afdeling van een dergelijke onderneming, waarin gelegenheid tot zwemen en/of baden wordt gegeven, voorzover het zwembad in de onderneming of afdeling groter is dan 125 m<sup>2</sup>.
  - c. *werkgever*: de natuurlijke of rechtspersoon als bedoeld in artikel 2 van deze CAO;
  - d. *werknemer*: de werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij de werkgever in een functie als vermeld in bijlage A-salarisschalen bij deze CAO; tenzij in een artikel van deze CAO een andere definitie voor het begrip „werknemer” is gehanteerd.
  - e. *seizoen-werknemer*: de werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst voor ten hoogste zes maanden in verband met seizoenwerkzaamheden bij de werkgever werkzaam is in een functie als vermeld in bijlage A-salarisschalen bij deze CAO.
  - f. *vakantie-werknemer*: de werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst voor ten hoogste zes weken bij de werkgever werkzaam is in een functie als vermeld in bijlage A-salarisschalen bij deze CAO.
  - g. *seizoenwerkzaamheden*: werkzaamheden die worden verricht

## Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

- voor ten hoogste zes maanden in een periode gelegen tussen 1 april en 1 oktober van enig kalenderjaar;
- h. *basisloon*: het voor de werknemer volgens de toepasselijke salarisschaal geldende bruto maandbedrag, exclusief toeslagen;
  - i. *loon*: het basisloon vermeerderd met in deze CAO genoemde persoonlijke toeslagen voorzover daar recht op bestaat;
  - j. *uurloon*: het voor de werknemer geldende basisloon gedeeld door 165.
  - k. *arbeidsduur*: de – met inachtneming van deze CAO – tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht;
  - l. *OABZ*: de Stichting Ondersteuning Arbeidsvoorwaarden Bad- en Zweminrichtingen, het door partijen, te weten werkgevers- en werknemersorganisaties bij de CAO in het leven geroepen overlegorgaan;
  - m. *relatiepartner*:
    - een persoon met wie de ongehuwde werknemer een geregistreerd partnerschap als bedoeld in titel 5A Van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan danwel
    - een persoon met wie de ongehuwde werknemer een affectieve relatie heeft en met wie hij – met het oogmerk duurzaam samen te leven – op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding voert. Bloedverwanten van de werknemer tot en met de derde graad worden niet als relatiepartner aangemerkt.
2. Waar in deze CAO gesproken wordt over werknemer wordt mede bedoeld de werkneemster.

### Artikel 2

#### Werkingsfeer

1. Deze CAO is van toepassing op iedere in Nederland gevestigde natuurlijke of rechtspersoon die een zweminrichting als bedoeld in artikel 1 onder b. exploiteert.
2. Uitgezonderd van de werkingsfeer 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 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 4

##### **Relatiepartner**

1. De bepalingen van de CAO en de daarvan onderdeel uitmakende uitvoeringsregelingen die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een relatiepartner als bedoeld in artikel 1 sub m, mits voldaan is aan het gestelde in lid 2 van dit artikel en voorzover dat wettelijk mogelijk is en voor zover dat niet in bepaalde artikelen van de CAO wordt beperkt of uitgesloten.
2. De werknemer dient, hetzij bij indiensttreding, hetzij bij het ontstaan van de relatie, een door hem en zijn relatie ondertekende schriftelijke verklaring aan de werkgever over te leggen, waaruit blijkt dat sprake is een relatie als bedoeld in artikel 1 sub m en dat de relatiepartners op hetzelfde adres wonen.  
De werknemer kan daartoe gebruik maken van de modelverklaring uit bijlage K bij de CAO.
3. Is aan het gestelde in lid 1 en lid 2 voldaan dan wordt de relatiepartner als gezinslid aangemerkt.  
Onder aan- en bloedverwanten worden in dit verband mede begrepen aan- en bloedverwanten van de relatiepartner van de werknemer.
4. De werknemer met een relatiepartner kan pas aanspraken aan lid 1 van dit artikel ontlenen, nadat de werkgever in het bezit is gesteld van de verklaring als bedoeld in lid 2 van dit artikel.

#### Artikel 5

##### **Bijlagen**

Bijlagen, waarnaar in de CAO wordt verwezen, vormen een geheel met de CAO.

#### Artikel 7

##### **Toepassing van de CAO naar evenredigheid**

Voor een werknemer met een dienstverband van minder dan de normale arbeidsduur worden de in de CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid toegepast, tenzij in de CAO anders is vermeld.

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 8

**Karakter CAO**

1. De werkgever is verplicht ten minste de in de CAO opgenomen bepalingen toe te passen.  
Van deze CAO mag alleen in voor de werknemer gunstige zin worden afgeweken.
2. De met deze CAO en de uitvoeringsregelingen in strijd zijnde bepalingen in werkinstructies, huisregels of andere tussen de werkgever en de werknemer(s) overeengekomen regelingen zijn nietig, behoudens het bepaalde in de artikel 2 lid 2 van deze CAO.

HOOFDSTUK 2

**DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Artikel 9

**Inhoud van de arbeidsovereenkomst**

1. Een arbeidsovereenkomst wordt tussen een werkgever en een werknemer schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De arbeidsovereenkomst wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt zorg dat beide partijen binnen twee weken na het sluiten van de overeenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.
2. De schriftelijke overeenkomst vermeldt:
  - a. naam, vestigingsplaats en adres van de werkgever, alsmede de naam van degene(n), die statutair bevoegd is (zijn) hem ten deze te vertegenwoordigen;
  - b. naam, voornamen, adres, geboorteplaats, geboortedatum en de nationaliteit van de werknemer;
  - c. de wijze waarop de werktijden worden geregeld, alsmede de plaats(en) waar de werkzaamheden moeten worden verricht;
  - d. de datum van het sluiten van de arbeidsovereenkomst en de datum van ingang van de indiensttreding;
  - e. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel bepaalde tijd is aangegaan en voorzover van toepassing de aard van de overeenkomst: oproepovereenkomst met/zonder verschijnings-

- plicht, overeenkomst in verband met seizoenwerkzaamheden of vakantie;
- f. de duur van de proeftijd in de zin van artikel 7: 652 BW, indien een proeftijd is overeengekomen;
  - g. de functie welke door de werknemer zal worden vervuld;
  - h. de overeengekomen betrekkingssomvang per maand;
  - i. de van toepassing zijnde salarisschaal/schalen;
  - j. het aantal vakantiedagen en leeftijdsdagen per jaar bij de datum van het ingaan van de arbeidsovereenkomst.
  - l. eventuele bijzondere bepalingen, regelingen, afspraken en verplichtingen, welke van toepassing zijn;
  - o. de verklaring van de werknemer van de ontvangst van een exemplaar van het pensioenreglement voor zover van toepassing;
  - p. de verklaring van de werknemer van de ontvangst van een huishoudelijk reglement van de werkgever, voor zover van toepassing;
  - q. de verklaring van de werknemer dat hij akkoord gaat met het huishoudelijk reglement, voor zover van toepassing.

#### Artikel 10

#### **Oroepovereenkomst**

1. De werknemer waarmee een oproepovereenkomst is gesloten, op grond waarvan hij zich beschikbaar dient te houden voor een oproep en verplicht is aan een oproep gehoor te geven (oproepovereenkomst met verschijningsplicht), heeft recht op minimaal 20 arbeidsuren per maand, waarover loon dient te worden betaald.
2. De werknemer waarmee een oproepovereenkomst is gesloten, op grond waarvan hij niet verplicht is zich beschikbaar te houden voor een oproep en niet de verplichting heeft aan een oproep gehoor te geven (oproepovereenkomst zonder verschijningsplicht), heeft recht op loon over de daadwerkelijk gewerkte uren.

#### Artikel 11

#### **Functie-indeling**

1. De werkgever bepaalt aan de hand van de in bijlage B opgenomen functiebeschrijvingen de functie die de werknemer uitoefent als vermeld in bijlage A.
2. Voor het uitoefenen van de functies zwemonderwijzer C, zwemonderwijzer B, zwemonderwijzer A, hoofd zwemzaken B en hoofd zwemzaken A dient de werknemer minimaal in het bezit te zijn van het diploma zwemonderwijzer of een daarmee gelijk te stellen diploma.

HOOFDSTUK 3

**ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER**

Artikel 12

**Algemene verplichtingen**

1. De werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van de eisen van het beroep en de functie waarin werknemer werkzaam is.
3. Binnen redelijke grenzen en voor zover zulks direct of indirect uit het belang van het werk of de onderneming van de werkgever voortvloeit, is de werknemer, na overleg, gehouden om in te stemmen met:
  - a. het incidenteel verrichten van andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid, voorzover die kan worden gerekend tot de in de onderneming gebruikelijke arbeid of daarmee rechtstreeks verband houdt, en dit in redelijkheid aan de betrokken werknemer kan worden opgedragen;
  - b. het incidenteel verrichten van arbeid op buiten het dienstrooster aangegeven uren, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht heeft genomen.
4. De werknemer is verplicht behoorlijk zorg te dragen voor gereedschappen, werktuigen, machines, goederen en gebouwen aan de onderneming toebehorende of onder haar berusting zijnde.
5. De werknemer dient zich, voorzover dat voor zijn functie van toepassing is, te houden aan de voorschriften van de werkgever met betrekking tot arbeidsomstandigheden en veiligheid.

#### Artikel 13

##### **Aansprakelijkheid bij schade**

De werknemer die bij de uitvoering van de werkzaamheden en met inachtnaam van het huishoudelijk reglement en/of voorschriften van de werkgever, schade veroorzaakt voor de werkgever is jegens de werkgever niet aansprakelijk, tenzij er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid.

#### Artikel 14

##### **Geheimhoudingsplicht**

De werknemer is zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband verplicht geheimhouding te betrachten tegenover een ieder van feiten en bijzonderheden, waarvan hij redelijkerwijze geacht kan worden te begrijpen dat deze als geheim dienen te worden beschouwd.

#### HOOFDSTUK 4

##### **ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER**

#### Artikel 16

##### **Algemeen**

1. De werkgever verschafft de werknemer na overleg met de betrokkene en binnen de mogelijkheden van de onderneming de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen en verplicht zich al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn functie bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

#### Artikel 17

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.



**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. De werkgever houdt in principe geen werknemers in dienst, die de 65-jarige leeftijd hebben bereikt, noch neemt hij in principe personen in dienst, welke die leeftijd hebben bereikt.

Artikel 18

**Arbeidsomstandigheden**

De werkgever is verplicht om jaarlijks met de ondernemingsraad of, bij afwezigheid daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging het arbojaarplan en het arbojaarverslag te bespreken.

HOOFDSTUK 5

**EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Artikel 20

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
  - a. door schriftelijke vastlegging van de beëindiging met wederzijds goedvinden;
  - b. door schriftelijke opzegging, na verkregen ontslagvergunning onder opgave van de reden door de werkgever of de werknemer waarbij de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen (zie bijlage J)  
De opzegging vindt plaats tegen de eerste dag van een kalendermaand c.q. betalingsperiode;
  - c. op het tijdstip waarop de werknemer van het recht op VUT gebruik wenst te maken, met inachtneming van de voor de werknemer geldende wettelijke opzegtermijn (zie bijlage J);
  - d. door beëindiging om dringende reden voor werkgever of werknemer volgens de bepalingen van de artikelen 7:678 BW en 7:679 BW;
  - e. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter op grond van artikel 7:685 BW wegens gewichtige redenen of op grond van artikel 7:686 BW wegens een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst en van schadevergoeding;
  - f. door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd als bedoeld in 7:676 BW;
  - g. van rechtswege wegens het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel;

- h. twee jaar na aanvang van volledige arbeidsongeschiktheid die sindsdien onafgebroken heeft voortgeduurd, tenzij de werkgever besluit om het dienstverband ook na deze twee jaar in stand te houden;
  - i. bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, zonder dat daartoe opzegging is vereist;
  - j. bij overlijden van de werknemer;
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 onder g. geldt in het geval een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van negen maanden of langer is aangegaan het volgende:  
de werkgever dient uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van de periode, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan te bepalen en aan de werknemer kenbaar te maken of verlenging van het dienstverband voor onbepaalde tijd plaatsvindt.  
Indien de werkgever dit nalaat, gaat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd stilzwijgend over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

#### Artikel 21

#### **Getuigschrift**

De werknemer ontvangt op zijn verzoek, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:656 BW, bij beëindiging van het dienstverband een getuigschrift.

### HOOFDSTUK 6

#### **MEDEZEGGENSCHAP**

#### Artikel 23

#### **Werkoverleg**

1. Het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden is van toepassing op een werkgever die 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.

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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.

HOOFDSTUK 7

**SALARIËRING EN TOESLAGEN**

Artikel 24

**Toepassing van de salarisschalen**

1. Iedere werknemer wordt aangesteld en beloond overeenkomstig de functies en salarisschalen als vermeld in Bijlage A.
2. De werknemer van 21 jaar en ouder wordt bij indiensttreden het minimumbasisloon van zijn salarisschaal toegekend.
3. De werkgever is bevoegd de werknemer boven het minimumbasisloon in dienst te nemen.
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 salarisschaal heeft bereikt.
5. De werkgever is bevoegd de werknemer één of meer extra periodieken toe te kennen.
6. In afwijking van het bepaalde in lid 5 van dit artikel is de werkgever bevoegd bij toepassing van een regelmatige beoordeling als bedoeld in het Statuut Sociaal Beleid bij deze CAO te besluiten om in enig jaar geen, één, danwel meerdere periodieken toe te kennen.
7. Bij indiensttreding van nieuwe werknemers in salarisschaal 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 salarisschaal 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-functiebeschrijvingen zijn beschreven.

8. 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 25

#### **Jeugdlonen**

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 salarisschaal, waarin zijn functie is ingedeeld op grond van bijlage B-functiebeschrijvingen en bijlage A-salarisschalen.
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 26

#### **Salarisaanpassing**

De salarissen worden met ingang van 1 april 1998<sup>1)</sup> verhoogd met 3%.

#### Artikel 27

#### **Vakantietoeslag**

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 31 mei van het lopende kalenderjaar of daarmee vergelijkbaar periodejaar.
2. De werknemer die het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is ge-

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindend verklaren heeft geen terugwerkende kracht.

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

weest, ontvangt uiterlijk op 31 mei een vakantietoeslag van 8% van het in het vakantietoeslagjaar verdiende loon.

3. De werknemer die niet het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest ontvangt een evenredig deel van de vakantietoeslag.
4. Indien het dienstverband wordt beëindigd, zal bij de laatste salarisafrekening de vakantietoeslag worden verrekend.
5. Voor de berekening van de vakantietoeslag op grond van dit artikel, wordt onder loon verstaan het basisloon vermeerderd met de toeslagen vermeld in de artikelen 28 en 29 voorzover daar recht op bestaat.
6. De vakantietoeslag voor de werknemer van 21 jaar en ouder die een volledig dienstverband heeft, bedraagt tenminste f 2100,= .

Artikel 28

**Toeslag voor werk op zaterdag en zondag**

1. De werknemer ontvangt voor de gewerkte uren op zaterdag per gewerkt uur een toeslag van 40% op het uurloon.
2. De werknemer ontvangt voor de gewerkte uren op zondag per gewerkt uur een toeslag van 100% op het uurloon.
3. De werknemer kan per kalendermaand een bedrag aan toeslagen voor gewerkte uren op zaterdag en/of zondag ontvangen tot ten hoogste 24% van het door de werknemer in de betreffende kalendermaand totaal verdiende uurloon.
4. Indien en voorzover gewerkte uren op zaterdag en/of zondag dienen te worden aangemerkt als overwerk in de zin van artikel 30, zijn de toeslagen vermeld in de leden 1 en 2 niet van toepassing, maar wordt alleen de toeslag voor overwerk uitgekeerd.
5. De werknemer behoudt zijn recht op de toeslagen genoemd in de leden 1 en 2, in het geval de onderneming gesloten is vanwege bijzondere, en bij het vaststellen en bekendmaken van het rooster onvoorziene omstandigheden.

### **Seizoenwerknemer**

6. In afwijking van de bepalingen in dit artikel geldt voor een seizoenwerknemer het volgende:
  - a. een seizoenwerknemer die gedurende zijn seizoencontract (afwisselend danwel in een vast patroon) op zaterdag en op zondag werkt, ontvangt een vaste toeslag van 12% op het basisloon;
  - b. een seizoenwerknemer die gedurende zijn seizoencontract (afwisselend danwel in een vast patroon) op zaterdag werkt, ontvangt een vaste toeslag van 5% op het basisloon;
  - c. een seizoenwerknemer die niet in het weekend werkt, ontvangt geen toeslag.

### **Vakantiewerknemer**

7. De bepalingen in dit artikel zijn niet van toepassing op de vakantiewerknemer.

### **Werknemers ingeschaald in de salarisschalen G en H**

8. De bepalingen in dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer die is ingeschaald in salarisschaal G of H als vermeld in bijlage A-salarisschalen.

## Artikel 29

### **Diensttijdtoeslag**

1. De werknemer heeft recht op een diensttijdtoeslag, die als volgt wordt toegekend:
  - a. de werknemer die bij dezelfde werkgever gedurende 6 jaar achtereen het maximum salaris van de loonklasse heeft genoten, ontvangt een diensttijdtoeslag van 3% op het basisloon;
  - b. twee jaar na toekenning van de diensttijdtoeslag als vermeld onder a. wordt de diensttijdtoeslag verhoogd naar 4% van het basisloon;
  - c. twee jaar na toekenning van de diensttijdtoeslag als vermeld onder b. wordt de diensttijdtoeslag verhoogd naar 5% van het basisloon.
2. De diensttijdtoeslag wordt uitgekeerd met ingang van de eerste van de maand waarin de in lid 1 vermelde diensttijd wordt bereikt.
3. Dit artikel is niet van toepassing op de vakantiewerknemer.

## Artikel 30

### **Overwerk**

1. De werknemer die overwerk verricht, heeft recht op een overwerktoeslag.

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Onder overwerk wordt verstaan incidentele arbeid die wordt verricht boven de arbeidsuren omvang die geldt bij een volledige betrekking als vermeld in artikel 35 van de CAO.
3. Indien overwerk wordt verricht gedurende een periode van ten hoogste een half uur voorafgaande aan of aansluitend op de bij rooster vastgestelde werktijd, wordt geen overwerktoeslag toegekend.
4. Indien overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een half uur, wordt deze periode voor het vaststellen van de hoogte van de overwerktoeslag en van de compensatie in verlofuren afgerond op een heel uur.
5. Indien overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een uur, wordt deze periode voor het vaststellen van de hoogte van de overwerktoeslag en van de compensatie in verlofuren, afgerond op halve danwel hele uren.
6. De overwerktoeslag bedraagt een percentage van het voor de werknemer geldende 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, roostervrije dag of feestdag: 100%;
  - c. voor uren op vrije dagen, roostervrije dagen en feestdagen: 200%.
7. De overwerktoeslag wordt in beginsel in geld uitbetaald.  
De werknemer kan echter in overleg met de werkgever bepalen dat de overwerktoeslag wordt vervangen door een daarmee corresponderend aantal uren verlof met behoud van loon.
8. Ter compensatie van de gewerkte overuren, en naast het recht op de overwerktoeslag, heeft de werknemer binnen een periode van zes maanden recht op verlof met behoud van loon, gelijk aan het aantal overuren.  
Indien het bedrijfsbelang zich tegen de toekenning van deze verlofuren verzet, kan de werkgever – met instemming van de werknemer – bepalen dat de verlofuren worden uitbetaald.

**seizoenwerknemer en vakantiewerknemer**

9. In afwijking van de voorgaande bepalingen van dit artikel, geldt voor de seizoenwerknemer en de vakantiewerknemer het volgende:
  - a. onder overwerk wordt verstaan de arbeid die in een periode van

vier weken wordt verricht boven een arbeidsurenomvang van 152 uur danwel 165 uur.

- b. de overwerktoeslag bedraagt 50% van het voor de werknemer geldende uurloon.

#### **werknemers ingeschaald in de salarisschalen G en H**

10. De werknemer die is ingeschaald in de salarisschalen G of H als vermeld in de bijlage A-salarisschalen heeft geen recht op een overwerktoeslag.

Deze werknemer heeft in verband met het verrichten van overwerk als bedoeld in lid 2 van dit artikel wel recht op een compensatie in verlofuren, toe te kennen overeenkomstig het bepaalde in de leden 4, 5 en 8 van dit artikel.

11. Overwerk wordt, met inachtneming van de relevante wettelijke bepalingen, steeds verricht indien dit naar het oordeel van de werkgever in het belang van de onderneming dringend noodzakelijk is.

### Artikel 31

#### **Toeslag en compensatie in verband met feestdagen**

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, alleen in lustrumjaren
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 de accommodatie gesloten is, wordt verlof verleend met behoud van loon.

Indien een werknemer kan aantonen dat hij gedurende tenminste 26 weken voorafgaande aan de week waarin de feestdag valt, volgens rooster heeft gewerkt op de betreffende dag, is het de werkgever niet toegestaan de werknemer op de feestdag uit te roosteren met het doel de doorbetalingsverplichting te negeren.
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 35 van de CAO.



**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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 afgerond.

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, een feestdagtoeslag van 100% op 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 door de overheid vastgestelde lustrumjaren.
8. Dit artikel is niet van toepassing op de seizoenwerknemer en de vakantiewerknemer als bedoeld in respectievelijk artikel 1 lid 1 onder e. en f.

Artikel 32

**Vervangingstoeslag**

1. 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 voortduurt.
2. 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.
3. De vervangingstoeslag geldt niet in geval van vakantie van de te vervangen werknemer.

## Artikel 33

### **Bereikbaarheidsdienst**

1. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan de omstandigheid dat de werknemer zich in opdracht van de werkgever, gedurende vastgestelde perioden boven de voor de werknemer geldende werktijd, beschikbaar houdt om op oproep werkzaamheden te verrichten.
2. Voor de bereikbaarheidsdienst ontvangt de werknemer een toeslag van f 15,70 per aaneengesloten periode van maximaal 12 uur.
3. De werkgever kan in plaats van de onder lid 2 genoemde toeslag aan de werknemer een vaste maandelijks toelage toekennen. De hoogte van deze toelage komt tenminste overeen met de hoogte van de toelage die de werknemer op grond van lid 2 zou ontvangen.

## Artikel 34<sup>1)</sup>

### **Overlijdensuitkering**

1. In geval van overlijden van de werknemer wordt door de werkgever aan de echtgeno(o)t(e) of de relatiepartner 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 salaris, over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de derde maand na de maand 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.

---

<sup>1)</sup> Het bepaalde in artikel 7:674 BW blijft onverkort van toepassing.

## HOOFDSTUK 8

### ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN VERLOF

#### Artikel 35

##### **Arbeidsduur**

1. De normale arbeidsduur bedraagt maximaal 152 uur per vier weken danwel 165 uur per maand.  
De arbeidsduur bedraagt op jaarbasis 1976 uur.
2. Voor werknemers in de leeftijd van 55 tot en met 59 jaar geldt een arbeidsduur van maximaal 143 uur per vier weken danwel 155 uur per maand.
3. Voor werknemers in de leeftijd van 60 jaar en ouder geldt een arbeidsduur van maximaal 133 uur per vier weken danwel 144 uur per maand.
4. De arbeidsduurverkortung voor oudere werknemers, welke is ingegaan op grond van de regeling die van kracht was voor 1 september 1993, blijft onverminderd van kracht.
5. Voor de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een gedeelte van de normale arbeidsduur als bedoeld in lid 1, wordt de arbeidsduurverkortung als bedoeld in de leden 2 en 3 naar evenredigheid berekend en onder de volgende voorwaarden toegekend:
  - voor werknemers in de leeftijd van 50 tot en met 59 jaar dient de aldus berekende vermindering ten minste 4 uur per vier weken te bedragen;
  - voor werknemers in de leeftijd vanaf 60 jaar dient de aldus berekende vermindering ten minste 10 uur te bedragen.

#### Artikel 36

##### **Arbeidstijden**

1. De werknemer is werkzaam volgens een dienstrooster. Het dienstrooster wordt door de werkgever, na overleg met de werknemer vastgesteld met inachtneming van de volgende regels.
  - a) Werktijden in een overdekte zwemaccommodatie:

- maximaal 8 1/2 uur per dag;
  - maximaal 45 uur per week;
  - maximaal 152 uur per 4 weken danwel 165 uur per maand;
  - 8 vrije dagen per 4 weken, met een minimum van 1 dag per week. Van deze 8 vrije dagen dienen minimaal 2 maal 2 dagen een aaneengesloten zaterdag en zondag te zijn.
- b) Werktijden in een openlucht- zwemaccommodatie:
- maximaal 10 uur per dag;
  - maximaal 55 uur per week;
  - maximaal 152 uur per vier weken danwel 165 uur per maand;
  - 8 vrije dagen per vier weken, met een minimum van 1 dag per week. Van deze 8 vrije dagen dienen minimaal 2 maal 2 dagen een aaneengesloten zaterdag en zondag te zijn.

### **Werknemers van jonger dan 18 jaar**

2. Voor werknemers jonger dan 18 jaar geldt in afwijking van lid 1 sub b:
- maximaal 9 uur per dag;
  - maximaal 45 uur per week;
  - maximaal 152 uur per 4 weken danwel 165 uur per maand;
  - 8 vrije dagen per vier weken, met een minimum van 1 dag per week. Van deze 8 vrije dagen dienen minimaal 2 maal 2 dagen een aaneengesloten zaterdag en zondag te zijn.

### **Het verrichten van arbeid door werknemers van jonger dan 16 jaar**

3. Kinderen jonger dan 16 jaar mogen op grond van de Arbeidstijdenwet (ATW) in beginsel geen arbeid verrichten. Voor de uitzonderings-situaties en toepassing van arbeidstijden en rusttijden wordt verwezen naar de ATW en aanverwante regelgeving.

#### Artikel 37

#### **Pauze en rusttijden**

1. Bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 5 1/2 uur is een pauze van een 1/2 uur verplicht.  
De onafgebroken rusttijd bedraagt minimaal 11 uur per 24 uur.
2. Voor de werknemer jonger dan 18 jaar geldt:
  - bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 4 1/2 uur is een pauze van een 1/2 uur verplicht;
  - bij een arbeidstijd per dienst van meer dan 8 uur is een pauze van 1/2 uur verplicht, waarvan 1/2 uur aaneengesloten;
  - een onafgebroken rusttijd van minimaal 12 uur per 24 uur, waarin de periode tussen hetzij 22.00 uur en 06.00 uur hetzij 23.00 uur en 7.00 uur is begrepen.

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 38

**Vrij weekend**

1. Op jaarbasis heeft de werknemer recht op minimaal 26 maal een vrij weekend.
2. Voor de werknemer jonger dan 18 jaar geldt: wanneer de werknemer op zondag werkt, dan dient de zaterdag als een vrije dag te worden ingeroosterd.

Artikel 39

**Dienstrooster**

1. De werkgever is verplicht de arbeidspatronen in een dienstrooster schriftelijk vast te leggen en uiterlijk 2 weken voor aanvang van het rooster aan iedere werknemer persoonlijk bekend te maken.
2. De werkgever dient veranderingen in het dienstrooster eveneens uiterlijk 2 weken van tevoren aan de werknemer persoonlijk bekend te maken.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 1 en lid 2 geldt voor werknemers met een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 10 het volgende: de werknemer ontvangt 4 weken tevoren een opgave van de vrije dagen en minimaal 4 dagen tevoren het dienstrooster.

Artikel 40

**Overschrijding overeengekomen arbeidsduur door parttimers**

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 30 kunnen werknemers voor wie de overeengekomen arbeidsduur minder is dan de normale arbeidsduur volgens artikel 35 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 41

##### **Vakantie**

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De werknemer heeft in elk jaar aanspraak op 192 vakantie-uren, waarover het loon wordt door betaald.
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 vakantieuren
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

4. Werknemers van 55 jaar of ouder, die uit hoofde van vroegere rege-

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

lingen 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 zó manier dat er niet voor de werknemer ongewenste versnippering van vakantie-uren ontstaat. Als vakantie-uren mogen niet aangemerkt die uren, waarop tengevolge 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. Gedurende het vakantieverlof wordt het loon als bedoeld in artikel 1 sub i. doorbetaald.
10. 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.
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.
12. Op verzoek van de werkgever of van de werknemer kan met de nieuwe werkgever schriftelijk worden overeengekomen, dat deze laatste de vakantie, die de werknemer nog niet had genoten, zal toekennen.

13. Het recht op vakantie kan niet worden vervangen door uitbetaling in geld, behoudens bij beëindiging van de dienstbetrekking, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:641 Burgerlijk Wetboek.
14. In enig kalenderjaar niet genoten vakantieverlof wordt zoveel mogelijk in een volgend kalenderjaar door de werknemer opgenomen, met dien verstande dat de werknemer in geen kalenderjaar meer verlof kan opnemen dan anderhalf maal het hem volgens lid 3 toekomende verlof.  
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 42

#### **Bijzonder verlof**

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon in de navolgende situaties.  
Voor de toepassing van het gestelde d., g., h., en i. wordt onder echtgeno(o)t(e) tevens verstaan de relatiepartner als bedoeld in artikel 1 sub m. van de CAO.

#### **Wettelijke verplichtingen**

- 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;

#### **Familie-omstandigheden en jubilea**

- b. bij ondertrouw van de werknemer: één dag;
- c. bij huwelijk van de werknemer: vier 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: één dag;
- e. bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer: één dag;
- f. bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de ouders, schoonouders en grootouders: één dag; bij 60-jarig huwelijk van ouders: één dag.
- g. bij bevalling van de echtgenote van de werknemer: twee 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, res-



**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- pectievelijk schoonouders: van de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart;
- i. bij overlijden van broers, zusters, schoonzusters, zwagers en grootouders: gedurende de dag van de uitvaart;
  - j. bij 25- of 40-jarig ambtsjubileum: respectievelijk 1 en 3 dagen;

**Vakbondsverlof**

- k. voor het bijwonen van vergaderingen van zijn vakorganisatie, indien de werknemer lid is van een adviescommissie of lid van het bestuur van een vakgroep van één der vakorganisaties: de benodigde tijd tot een maximum van 6 dagen per jaar;
- m. voor het volgen van vakbondsscholing, indien de werknemer lid is van één van de vakorganisaties: 2 dagen per jaar. Hierbij geldt als restrictie dat er maximaal twee personen per onderneming tegelijkertijd van het vakbondsscholingsverlof gebruik kunnen maken.

**Studieverlof**

- n. voor het afleggen van examens, verband houdend met de dienstbetrekking van de werknemer: de benodigde tijd;
- o. voor het volgen van partieel onderwijs één dag per week, wanneer de werknemer valt onder de bepalingen van de partiële leerplicht voor werkende jongeren;

**Overige persoonlijke omstandigheden**

- 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 leidinggevende. Is het de werknemer niet mogelijk geweest vooraf bijzonder verlof aan te vragen dan wordt, indien hij dit ten genoegen van bedoelde leidinggevende 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

#### Artikel 43

##### **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 44

##### **Ouderschapsverlof**

De werknemer zal de mogelijkheid worden geboden om aansluitend aan de geboorte van zijn kind resp. aan het bevallingsverlof, dan wel adoptie van een kind, onbetaald verlof van de gehele of een deel van de overeengekomen arbeidstijd te genieten voor een periode van ten hoogste een jaar, met inachtneming van de volgende bepalingen.

- a. De werknemer heeft met de werkgever een dienstverband van tenminste 1 jaar voor onbepaalde tijd;
- b. wanneer volledig verlof wordt opgenomen wordt het dienstverband gedurende de verlofperiode verbroken;
- c. de leeftijd van het kind binnen de verlofperiode is 0 tot 8 jaar;
- d. de werknemer die van deze regeling gebruik wenst te maken zal dit tenminste drie maanden voor het moment waarop het verlof dient in te gaan schriftelijk aanvragen; de werkgever kan om zwaarwegende redenen tot 4 weken voordat het verlof ingaat een andere spreiding voor verlof- en werktijden vaststellen;
- e. na het einde van de verlofperiode zal de werknemer terug worden geplaatst in zijn oude functie resp. een gelijkwaardige functie, en zal, ingeval sprake is van de situatie als bedoeld onder b, de diensttijd voor aanvang van het verlof geheel in takt worden gelaten;
- f. de werknemer als bedoeld onder sub b zal tenminste drie maanden voor afloop van het verlof schriftelijk aan de werkgever te kennen geven dat hij op het afgesproken tijdstip wenst terug te keren, ten einde de garantie op terugkeer te realiseren;
- g. de werknemer die van deze regeling gebruik wenst te maken wordt geacht tevens zijn wettelijk recht op ouderschapsverlof (artikel 644 BW) te hebben opgenomen.

HOOFDSTUK 9

**ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

Artikel 45

**Verplichtingen werknemer**

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;
- b. zich te houden aan de meldings- controle 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.

Artikel 46

**Loondoorbetaling**

1. In geval van ziekte komt bij het tweede en derde ziektegeval in een kalenderjaar telkens één wachtdag voor rekening van de werknemer.
2. De werknemer die wegens ziekte, zwangerschap of bevalling als bedoeld in artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek geheel of gedeeltelijk verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft voor de duur van de arbeidsongeschiktheid – zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt – recht op doorbetaling van 100% van zijn nettoloon, gedurende de hierna vermelde periode, die afhankelijk is van de lengte van het dienstverband op het tijdstip waarop de arbeidsongeschiktheid is ingetreden:
  - 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
3. De werknemer die op het tijdstip waarop de arbeidsongeschiktheid is ingetreden tenminste 3 jaar in dienst is en na de in lid 2 sub c bedoelde maximale periode van 52 weken vervolgens wegens arbeidsongeschiktheid in de zin van de Wet op de Arbeidsonge-

schiktheidsverzekering (WAO) geheel of gedeeltelijk verhinderd is werkzaamheden te verrichten heeft – zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt – gedurende maximaal 26 weken aanspraak op aanvulling tot zijn laatstgenoten nettosalaris van de aan hem gedane uitkeringen ingevolge de WAO alsmede uitkeringen ingevolge een pensioenregeling.

4. a. Onder het netto loon in de leden 2 en 3 wordt verstaan het gemiddeld netto basisloon inclusief de toeslagen genoemd in de artikelen 28 (weekendtoeslag) en 29 (diensttijdtoeslag) voorzover de werknemer daar aanspraak op heeft, dat de werknemer heeft verdiend over 13 weken onmiddellijk voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.
  - b. Indien het gemiddelde netto loon over de voorafgaande 13 weken in vergelijking met hetgeen de werknemer gemiddeld over de 52 weken heeft genoten kennelijk geen goede maatstaf is, geldt het jaargemiddelde.
5. Voor de toepassing van de leden 1 tot en met 4 worden ziektegevallen die elkaar met een tussenpoos van minder dan 4 weken opvolgen, als één ziektegeval gezien.

#### Artikel 47

#### **WAO-aanvullingsverzekering**

1. De werkgever is verplicht voor de werknemer een verzekering af te sluiten ter dekking van het WAO-gat, zijnde het verschil tussen de wettelijke WAO-uitkering krachtens de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA) en 70% van het WAO-dagloon bij volledige arbeidsongeschiktheid conform de normen van de WAO. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid conform de indeling van de WAO ontstaat een uitkering naar evenredigheid. De werkgever is verplicht hiertoe deel te nemen in een door CAO-partijen met AMEV Schadeverzekering N.V. te Utrecht afgesloten collectieve verzekering.
2. Deelname is verplicht voor iedere werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 1 onder d, e en f. van de CAO.
3. Deelname is niet verplicht voor de werknemer die uit hoofde van een voor hem geldende andere CAO gehouden is deel te nemen aan een dergelijke verzekering.
4. De premie komt geheel ten laste van de werknemer en wordt berekend over het WAO-premieloon.
5. De hoogte van de premie, de administratieve voorwaarden en richt-

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

lijnen verbonden aan de uitvoering van de collectieve verzekering, worden vastgesteld door het bestuur van de Stichting OABZ, en zijn opgenomen in het Reglement WAO-aanvullingsverzekering (bijlage G bij deze CAO) dat integraal onderdeel uitmaakt van deze CAO.

6. Vrijstellingen
  - a. De werkgever kan op zijn verzoek worden vrijgesteld van de verplichting genoemd in lid 1 indien hij voor de in lid 2 bedoelde werknemers reeds een gelijkwaardige verzekering tegen gelijke of betere voorwaarden heeft afgesloten.
  - b. De werknemer kan op zijn verzoek worden vrijgesteld van deelname aan de collectieve verzekering, indien hij wegens gemoedsbezwaren tegen de WAO-verzekering ontheffing heeft verkregen van de daartoe bevoegde instantie, tot het betalen van bijdragen in het kader van de sociale verzekeringswetten.
7. Een verzoek om vrijstelling als bedoeld in lid 6 wordt beoordeeld door het bestuur van de Stichting OABZ.  
De vrijstellingsprocedure is vastgelegd in het Reglement WAO-aanvullingsverzekering (bijlage G) dat integraal onderdeel uitmaakt van deze CAO.

**Toelichting van partijen:**

Door partijen is een collectief contract gesloten met AMEV Schadeverzekeringsmaatschappij N.V. te Utrecht. Voorlichtingsmateriaal omtrent de verzekering is verkrijgbaar bij de administrateur van de Stichting OABZ, Cadans Administratieve Dienstverlening B.V., Postbus 949, 3700 AX Zeist, telefoon 030 – 6949012. Verzoeken om vrijstelling respectievelijk ontheffing kunnen eveneens op dit adres worden ingediend.

HOOFDSTUK 10

**VERGOEDINGEN EN STUDIEFACILITEITEN**

Artikel 48

**Jubileumgratificatie**

1. De werknemer heeft recht op een bruto jubileumgratificatie bij het bereiken van een onafgebroken dienstverband bij zijn werkgever van:

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 bij werkgever reeds bestaande regeling voor een jubileumgratificatie in aanmerking zullen komen.  
Met dezelfde peildatum worden voor alle werknemers de data vastgesteld, waarop zij volgens de hierboven vermelde regeling recht hebben op een jubileumgratificatie.

#### Artikel 49

##### **Dienstkleding**

1. De werkgever verstrekt dienstkleding en schoeisel aan iedere werknemer, werkzaam in de accommodatie. 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.  
De bewassing 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 6,28 per maand;
  - bij een werktijd van 55 tot 110 uur per maand f 9,42 per maand;
  - bij een werktijd boven de 111 uur per maand f 14,63 per maand.

#### Artikel 50

##### **Reiskostenregeling woon/werkverkeer**

De werkgever is verplicht een reiskostenregeling woon-werkverkeer in te voeren en bekend te maken aan de werknemers.

De reiskostenregeling dient tenminste te voorzien in vergoedingen voor afstanden tot en met 20 kilometer enkele reis tussen woonadres en werkadres. Geen vergoeding wordt verstrekt indien de woon-werkafstand minder dan 10 kilometer bedraagt.

In op 1 juni 1997 reeds bestaande reiskostenregelingen dienen als gevolg van het bovenstaande geen verslechteringen op te treden.

Met name wordt gewezen op de rol die op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) aan ondernemingsraden is toebedeeld bij het invoeren van een reiskostenregeling woon- werkverkeer in het bedrijf.

## **Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Voorbeeld:

0 tot 10 kilometer = geen vergoeding

0 tot 15 kilometer = volledige vergoeding

0 tot 24 kilometer = vergoeding tot en met 20 km.

Artikel 51

### **Spaarloonregeling**

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

Artikel 52

### **Opleidingen**

1. De werkgever is verplicht om, in overleg met de Ondernemingsraad danwel de personeelsvergadering, jaarlijks een opleidingsplan op te stellen.

#### **EHBO-diploma**

2. 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 instructie 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 dienstrooster zodanig samen dat de werknemer als bedoeld onder a., in de gelegenheid is om de cursussen bij te wonen die nodig zijn voor het behalen en/of behouden van het EHBO-diploma;
  - c. de werkgever vergoedt voor de werknemer bedoeld onder a. de opleidingskosten die zijn verbonden aan het behalen en/of behouden van het EHBO-diploma;
  - d. voor de EHBO-opleiding danwel de verplichte cursussen tot behoud van het geldig EHBO-diploma, wordt geen studieverlof verstrekt door de werkgever;
  - e. de werknemer voor wie het bezit van een geldig EHBO-diploma, al dan niet met reanimatie-aantekening, verplicht is gesteld ontvangt jaarlijks een vaste toelage van (bruto) f 210,00 ongeacht de overeengekomen arbeidsduur. De werkgever bepaalt, na overleg met de werknemer, het tijdstip van betaling van de toelage.
  - f. In afwijking van het bepaalde onder d. kunnen, op verzoek van

de werknemer in plaats van de toelage tien vrije uren worden toegekend met behoud van loon.

#### **Overige studiefaciliteiten**

- 3 Ten aanzien van de overige studiefaciliteiten geldt het volgende:
  - a. indien de werknemer in opdracht van de werkgever een functiegebonden opleiding of cursus volgt, worden de opleidingskosten volledig vergoed en wordt, indien noodzakelijk, (volledig) opleidingsverlof verleend met behoud van loon;
  - b. indien de werknemer niet verplicht, maar met schriftelijke 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.
4. Voor het volgen van opleidingen en cursussen worden geen overwerken/of weekendtoeslagen toegekend.
5. Onder opleidingskosten worden verstaan:
  - de cursuskosten, inclusief de kosten van cursusmateriaal;
  - de examenkosten;
  - de reiskosten op basis van openbaar vervoer 2e klas.

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 3 onder b. bedoelde kosten terug te betalen wanneer hij:
  - a. gedurende de opleiding danwel binnen een periode van twee jaren na het behalen van het diploma, ontslag neemt of ontslag krijgt ten gevolge van een aan hem zelf te wijten omstandigheid.
  - 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.
6. De jeugdige werknemer wordt in de gelegenheid gesteld, indien hij avondonderwijs wil genieten, dat onderwijs te volgen.

#### Artikel 54

#### **Verhuiskostenvergoeding**

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever verhuist, wordt hem een vergoeding toegekend voor:

- a. de werkelijke transportkosten;



**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- b. de werkelijk gemaakte inrichtingskosten, tot een bedrag van maximaal 10% van het bruto basisloon op jaarbasis.

HOOFDSTUK 11

**VRIJWILLIG VERVROEGDE UITTREDING (VUT)**

Artikel 56

**Vrijwillig vervroegd uittreden**

1. In dit artikel wordt verstaan onder:
  - a. *de Stichting*:  
De Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden Bad- en Zweminrichtingen (VUTBZ), statutair gevestigd te Amsterdam.
  - b. *Werkgever*:  
de werkgever als bedoeld in artikel 1 sub c. van deze CAO.
  - c. *Werknemer*:  
Degene die in dienst van een werkgever tegen salaris arbeid verricht, met uitzondering degene die op grond van artikel 2 lid 2 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 overhevelingstoeslagen.
2. De Stichting heeft onder meer ten doel om onder de voorwaarden, als in het Uitkeringsreglement (bijlage F) 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 3,76% van de loonsom.  
Ten behoeve van de berekening van de verschuldigde bijdrage doet de werkgever aan de Stichting opgave van de loonsom, overeenkom-

stig de bepalingen van het Financieringsreglement (bijlage E) 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.

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.  
Na 31 maart 2002 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 werknemers 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.

## HOOFDSTUK 12

### STICHTING OABZ, EN KINDEROPVANGFONDS

#### Artikel 57

#### **Stichting OABZ**

1. Door partijen is de Stichting Ondersteuning Arbeidsvoorwaarden

## **Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Bad- en Zweminrichtingen (OABZ) opgericht. De Stichting heeft als algemene doelstelling: het financieren en subsidiëren van activiteiten van werkgevers- en werknemersorganisaties die rechtsreeks verband houden met uitvoeren en naleven van de CAO.

Hieronder vallen ook de kosten die door de Stichting en/of genoemde organisaties worden gemaakt ten behoeve van voorlichting en onderzoek op het gebied van de bij de CAO geregelde of te regelen arbeidsvoorwaarden.

2. De statuten en reglementen van de Stichting OABZ maken integraal deel uit van deze CAO en zullen geen bepalingen bevatten in strijd met de CAO.

### Artikel 59

#### **Kinderopvangfonds**

1. Door partijen is een landelijk Kinderopvangfonds Zweminrichtingen ingesteld, dat wordt beheerd door de Stichting OABZ.
2. Het Kinderopvangfonds Zweminrichtingen heeft ten doel het onder verantwoordelijkheid van partijen bij deze CAO (doen) uitvoeren van de kinderopvangregeling als opgenomen in de Regeling Kinderopvang voor Zweminrichtingen. De uitvoering van de Regeling Kinderopvang is bij overeenkomst uitbesteed aan de Stichting Centraal Meldpunt Kinderopvang voor bedrijven (CMK), gevestigd aan de Van Swietenlaan 23/3 9728 NX te Groningen.
3. De Regeling Kinderopvangfonds Zweminrichtingen is als bijlage H bij deze CAO opgenomen en maakt integraal onderdeel uit van deze CAO.

### Artikel 60

#### **Heffing<sup>1)</sup>**

1. De werkgever is aan de Stichting OABZ ten behoeve van de activiteiten als genoemd in en op grond van artikel 57, per kalenderjaar een bijdrage verschuldigd van 0,35% van de loonsom van de bij de werkgever in dienstbetrekking werkzame personen.

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

3. De werkgever is aan de stichting OABZ ten behoeve van het kinderopvangfonds als bedoeld in artikel 59 een bijdrage verschuldigd van 0,1% van de loonsom van de bij de werkgever in dienstbetrekking werkzame werknemers.
4. Voor de berekening van de bijdragen als bedoeld in de leden 1 en 3 wordt per werkgever de loonsom aangehouden die op grond van artikel 56 lid 1 sub d. voor de berekening van de bijdrage aan de VUTBZ wordt gehanteerd.

## HOOFDSTUK 13

### **GESCHILLENREGELING EN MELDPUNT CAO-NALEVING**

#### Artikel 61

##### **Geschillencommissie**

1. Er is een Geschillencommissie die op verzoek uitspraak doet over een bij haar aanhangig gemaakt geschil tussen een werkgever en een werknemer, dat voortvloeit uit de arbeidsverhouding en de toepassing van de CAO voor Sport-, Recreatie-, en Ontspanningscentra.
2. De Geschillencommissie bestaat uit drie leden:
  - a. een lid of diens plaatsvervanger benoemd door de werkgeversorganisatie;
  - b. een lid of diens plaatsvervanger benoemd door de werknemersorganisaties gezamenlijk;
  - c. een lid of diens plaatsvervanger, benoemd door de in lid 1 sub a en b bedoelde partijen gezamenlijk, dat optreedt als voorzitter c.q. plaatsvervangend voorzitter.
3. De leden van de Geschillencommissie laten zich ondersteunen door een secretariaat, dat is gevestigd op het adres van de Stichting OABZ: postbus 949, 3700 AX te Zeist.
4. De leden van de Geschillencommissie regelen de procesorde, oordelen naar redelijkheid en billijkheid en beslissen bij meerderheid van stemmen.
5. Iedere beslissing wordt gemotiveerd en op schrift, binnen drie maanden nadat een verzoekschrift tot behandeling van een geschil is ontvangen, aan partijen meegedeeld.
6. Het bepaalde in dit artikel sluit niet uit de bevoegdheid van de bij een geschil betrokken partijen om zich te wenden tot de burgerlijke rechter.

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 62

**Meldpunt Interpretatie en Naleving CAO**

1. Partijen hebben het Meldpunt Interpretatie en Naleving CAO ingesteld.
2. Het Meldpunt is er voor vragen van werknemers en werkgevers over interpretatie en naleving van de CAO-bepalingen
3. Het Meldpunt functioneert onder verantwoordelijkheid van partijen is gevestigd ten kantore van de administrateur van de Stichting OABZ.

## PROTOCOLLEN

### 2. Functiewaardering en beloningsgebouw

De verbreding van de werkingssfeer maakt een herziening en uitbreiding van het functie- en salarisgebouw noodzakelijk.

De komende periode zal een functiebeschrijving- en waarderingstraject, conform de ORBA-methode, plaatsvinden.

Uitgangspunt voor deze functiewaardering is het vergroten van de horizontale- en verticale doorstroommogelijkheden.

De waarderingen zullen in het volgende CAO-overleg, of zoveel eerder als overeenstemming is bereikt, worden vastgesteld.

Voor werkgevers die gedurende de komende periode tot de CAO toetreden zal voor de betreffende werknemers gelden dat, zolang het functiewaarderingstraject nog niet is afgerond, de werknemers hun bestaande salaris en perspectief krijgen gegarandeerd.

Gedurende de komende CAO-periode zullen de volgende onderdelen van het functiewaarderingstraject nader worden gewerkt:

- de indelingsprocedure;
- de beroepsprocedure;
- de conversietabel;
- garantieregeling;
- de onderhoudsprocedure.

Ten behoeve van het vastleggen van functieprofielen zullen CAO-partijen een klankbordgroep instellen.

Tevens zal een nadere studie plaatsvinden naar het huidige beloningsgebouw. In deze studie worden de volgende elementen betrokken:

- de aan- en uitloopperspectieven van medewerkers;
- de toeslagen;
- de uitkomsten van de functiewaarderingen.

### 6. Arbeidsomstandigheden

Partijen zullen de bestaande „wettelijke” voorschriften op het gebied van arbeidsomstandigheden gaan inventariseren en in overleg met de Arbeidsinspectie een aanbeveling hieromtrent uitbrengen. Daarnaast zal via de OABZ extra informatie en kennis ter beschikking worden gesteld over arbeidsomstandigheden.

### 8. 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.

### 9. Inschakeling arbeidsongeschikten

Werkgevers zullen zich inspannen om de bedoelingen van de Wet

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Arbeid Gehandicapte Werknemers (WAGW) in de zwembaden tot toepassing te brengen.

## 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;
- 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 niveaus;
- 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



**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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 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.

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE A

SALARISSCHALEN 1 APRIL 1998<sup>1)</sup> TOT 1 APRIL 1999

**Salarisschalen werknemers vanaf 21 jaar**

Arbeidsduur: 38 uur

Basisloon per maand

---

Salarisschaal	A	B	C	D	E	F	G*	H*
<hr/>								
Functiejaar								
0	2410	2605	2677	2714	2816	2927	3377	4027
1	2491	2677	2760	2781	2927	3000	3464	4138
2	2587	2760	2838	2854	3000	3095	3571	4252
3	2651	2838	2927	2927	3095	3189	3679	4364
4	2714	2927	3000	3000	3189	3281	3788	4484
5	2781	3000	3092	3095	3281	3384	3905	4592
6	2844			3167	3384	3477	4012	4708
7				3238	3477	3573	4123	
8						3666	4231	
9						3766	4346	

---

\* Noot

Voor de loonklassen G en H geldt dat de weekend- en overwerktoeslag worden geacht te zijn begrepen in het basisloon. Zie de artikelen 28 lid 8 en 30 lid 10 van de CAO.

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

### Salarisschalen werknemers tot 21 jaar (zie ook artikel 25 van de CAO)

Arbeidsduur: 38 uur  
Basisloon per maand

Salarisschaal	A	B	C	D	E	F	G*	H*
Leeftijd								
16 jaar	1205	1303	1339	1357	1408	1464	1689	2014
17 jaar	1326	1433	1472	1493	1549	1610	1857	2215
18 jaar	1567	1693	1740	1764	1830	1903	2195	2618
19 jaar	1808	1954	2008	2036	2112	2195	2533	3020
20 jaar	2169	2345	2409	2443	2534	2634	3039	3624

\* Noot

Voor de loonklassen G en H geldt dat de weekend- en overwerktoeslag worden geacht te zijn begrepen in het basisloon. Zie de artikelen 28 lid 8 en 30 lid 10 van de CAO.

### Indeling van functies in de salarisschalen

#### *Salarisschaal A*

Administratief Medewerker  
Medewerker Civiele Dienst  
Onderhoudsmidewerker

#### *Salarisschaal C*

Zwembadmedewerker

#### *Salarisschaal E*

Zwemonderwijzer B  
Technisch Medewerker A  
Sporthalbeheerder

#### *Salarisschaal B*

Receptionist B  
Technisch Medewerker B  
Sporthalmedewerker

#### *Salarisschaal D*

Zwemonderwijzer C  
Administrateur/secretaresse  
Receptionist A

#### *Salarisschaal F*

Zwemonderwijzer A  
Hoofd Administratie

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

*Salarisschaal G*

Hoofd Technische Dienst B  
Hoofd Zwemzaken

*Salarisschaal H*

Vestigingsmanager  
Hoofd Technische Dienst A  
Hoofd Zwemzaken A

## BIJLAGE B

### FUNCTIEBESCHRIJVINGEN

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 inkoop op zijn werkterrein.
- Verrichten van de nodige technisch-administratieve werkzaamheden.

##### **Opleidings- en functie-eisen:**

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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.

**Opleidings- 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.



**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**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:

- toezichthouden 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 belast met één of meer van de volgende taken:

- 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 diplomas).
- Overige werkzaamheden, die voor een goede gang van zaken redelijkerwijs gevraagd kunnen worden.

#### **Opleidings- en functie-eisen:**

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

## **Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

### **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 schoonmaakpersoneel.
- 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 sporthal-beheerder 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. secretaresse-opleiding, 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.
- 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.

## **Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- 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.

## 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 als bedoeld in het artikel van de CAO voor Sport-, Recreatie-, en Ontspanningscentra regelende het Vrijwillig Vervroegd Uittreden.
3. Werknemer: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van een werkgever tegen salaris arbeid verricht.
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 Bad- en 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 vervroegd uittreden in de collectieve arbeidsovereenkomst voor Sport-, Recreatie-, en Ontspanningscentra, vrijwillig hun dienstverband beëindi-

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

gen. 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 vervroegde uittreding in de collectieve arbeidsovereenkomst voor Sport-, Recreatie-, en Ontspanningscentra.
  - 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 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.



**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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 regelend 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.

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

## **Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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

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 buitengerechtelijk 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. Gereede 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 voor Sport-, Recreatie-, en Ontspanningscentra.
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

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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.

## BIJLAGE D

### STATUTEN STICHTING OABZ

#### Artikel 1

##### **Naam en zetel**

1. De stichting draagt de naam:  
Stichting Ondersteuning Arbeidsvoorwaarden Bad- en Zweminrichtingen (OABZ).  
Zij heeft haar zetel te Zeist.

#### Artikel 2

##### **Begripsbepalingen**

In deze statuten wordt verstaan onder:

1. stichting: De Stichting Ondersteuning Arbeidsvoorwaarden Bad- en Zweminrichtingen (OABZ), gevestigd te Amsterdam.
2. werkgever: De werkgever in als bedoeld in de CAO voor voor Sport-, Recreatie-, en Ontspanningscentra.
3. bestuur: Het bestuur van de Stichting Ondersteuning Arbeidsvoorwaarden Bad- en Zweminrichtingen (OABZ).
4. administrateur: De in artikel 11 bedoelde natuurlijke of rechtspersoon, die door het bestuur belast wordt met de administratie van de stichting.
5. CAO: De Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Sport-, Recreatie-, en Ontspanningscentra.

#### Artikel 3

##### **Doel**

De stichting heeft ten doel het financieren en subsidieren van activiteiten van werkgevers- en werknemersorganisaties die rechtstreeks verband houden met het uitvoeren en doen naleven van de CAO. Hieronder vallen ook de kosten die door de stichting en/of genoemde organisaties worden gemaakt ten behoeve van voorlichting en onderzoek op het gebied van de bij de CAO geregelde of te regelen arbeidsvoorwaarden.

Tot die activiteiten behoren in ieder geval:

- a. het verrichten van (ondersteunende) werkzaamheden op de voet en onder de voorwaarden als nader is bepaald in de CAO en in het reglement WAO-aanvullingsverzekering, ten behoeve van de uitvoering van een collectieve WAO-aanvullingsverzekering, regelende de dekking van inkomensvermindering als gevolg van de WAO-wetgeving per 1 augustus 1993;

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- b. Het verrichten van werkzaamheden op de voet en onder de voorwaarden als nader is bepaald in de CAO en in de regeling Kinderopvangfonds Zweminrichtingen.

Artikel 4

**Duur**

De stichting is opgericht voor onbepaalde tijd.

Artikel 5

**Geldmiddelen**

- 1. De inkomsten van de stichting bestaan uit:
  - a. de bijdragen welke conform artikel 47 en 60 van de CAO aan de stichting verschuldigd zijn;
  - 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.
- 3. De besteding van de geldmiddelen:
  - a. De uitgaven van de stichting bestaan uit de uitgaven voortvloeiend uit de realisatie van de in artikel 3 omschreven doelen.
  - b. Het bestuur bepaalt op welke wijze gelden binnen de in artikel 3 genoemde doelstelling aan de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties ter beschikking worden gesteld. Hiertoe dienen deze organisaties een subsidie-aanvraag in bij de stichting. Het bestuur controleert de besteding van de gelden op basis van de door de organisaties afgelegde rekening en verantwoording welke is voorzien van een door een registeraccountant verstrekte verklaring.

Artikel 6

**Bestuur**

- 1. Het bestuur van de stichting bestaat uit zes leden, waarvan drie leden worden aangewezen door de werknemersorganisaties en drie leden door de werkgeversorganisatie(s).

2. De organisaties benoemen voor ieder bestuurslid een plaatsvervangend lid, dat zitting zal nemen in het bestuur bij verhindering van het zittend bestuurslid.
3. De leden en de plaatsvervangende leden worden voor drie jaar aangewezen; ze zijn terstond herbenoembaar.
4. Het bestuurslidmaatschap eindigt:
  - a. door overlijden;
  - b. door bedanken;
  - c. door het intrekken van de benoeming door de organisatie waardoor de vertegenwoordiger is aangewezen;
  - d. doordat de organisatie, waardoor de vertegenwoordiger is aangewezen, niet langer aan het in stand houden van de stichting meewerkt; en
  - e. na verloop van de termijn van drie jaar tenzij het bestuurslid is herbenoemd.
5. Indien door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg met het bestuur en de Minister een waarnemer bij de bestuursvergaderingen toegelaten. Waarnemers zijn gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen en ontvangen alle voor bestuursleden bestemde stukken die behandeld worden in de bestuursvergaderingen.

#### Artikel 7

##### **Bestuursfuncties**

1. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter en een vice-voorzitter.
2. De functie van voorzitter wordt in de oneven jaren vervuld door een bestuurslid, benoemd door de werkgeversorganisatie(s) en de functie van vice-voorzitter door een bestuurslid, benoemd door de vakorganisaties; in de even 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/zij het recht de bestuursvergaderingen bij te wonen; hij/zij heeft een adviserende stem.



**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 8

**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.  
Het bestuur is bevoegd met inachtneming van hetgeen in deze statuten is bepaald, tot alle rechtshandelingen.
2. Het bestuur beslist in alle zaken waarin de beslissing niet is opgedragen aan of gedelegeerd aan andere organen van de stichting.
3. De stichting, wordt vertegenwoordigd door het bestuur.  
Bovendien wordt de stichting vertegenwoordigd door twee van de volgende gezamenlijk handelende personen: de voorzitter, de vicevoorzitter en de secretaris.

Artikel 9

**Bestuursvergaderingen**

1. Het bestuur vergadert zo dikwijls als de voorzitter of een van de andere bestuursleden dit nodig vindt, doch tenminste eenmaal per jaar.
2. De oproep tot een bestuursvergadering geschiedt door de secretaris of de voorzitter met een oproepingstermijn van tenminste zeven werkdagen, de dag van oproeping en van de vergadering zelf niet meegerekend.
3. De oproep vermeldt de agenda met de te behandelen onderwerpen.

Artikel 10

**Besluitvorming**

1. Het bestuur kan geen besluiten nemen indien niet tenminste twee bestuursleden van werkgeverszijde en twee bestuursleden namens de werknemersorganisaties aanwezig zijn.
2. Voor zover in deze statuten niet anders is bepaald, kunnen geldige besluiten slechts worden genomen met een volstrekte meerderheid van de 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 de stemmen over enig voorstel wordt dit in de volgende vergadering opnieuw in stemming gebracht. Staken de stemmen wederom, dan wordt het voorstel als verworpen beschouwd.

#### Artikel 11

##### **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 12

##### **Begroting**

1. In het laatste kwartaal van elk kalenderjaar worden de begrotingen van inkomsten en van uitgaven voor het volgende kalenderjaar vastgesteld.
2. De begroting van inkomsten vermeldt in ieder geval de geraamde opbrengst van de bijdragen als bedoeld in artikel 5 lid 1.a.
3. De begroting van uitgaven vermeldt in elk geval de ramingen terzake van:
  - a. de kosten van de stichting;
  - b. de kosten van de inning van de bijdrage als bedoeld in artikel 5 lid 1 sub a indien de inning van deze bijdrage aan derden is opgedragen.

#### Artikel 13

##### **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 van de stichting tot en met eenendertig december negentienhonderddrieënnegentig.
2. Het bestuur is verplicht van de vermogenstoestand zodanige aante-

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

kening(en) te houden, dat daaruit te allen tijde haar rechten en plichten 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 de 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 externe 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 een 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 tien jaar te bewaren.

Artikel 14

**Bijdragen**

1. De methode van berekening van de bijdragen genoemd in artikel 5 lid 1 sub a, alsmede de wijze van incassering daarvan, worden bij reglement als bedoeld in artikel 16 vastgesteld.
2. Tot gerechtelijke invordering van de bijdrage wordt niet overgegaan dan krachtens besluit van het bestuur, terwijl in het reglement als bedoeld in artikel 16 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 15

### **Belegging van de geldmiddelen**

1. 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.
2. Gereede gelden worden in rekening-courant gestort bij de administrateur. De effecten en/of geldswaardige papieren dienen te worden bewaard bij een door het bestuur aan te wijzen trustinstelling.
3. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening van die kosten bij een reglement als bedoeld in artikel 16 vastleggen.

## Artikel 16

### **Reglementen**

1. Het bestuur kan voor de uitvoering van zijn taak een of meer reglementen vaststellen, welke reglementen in overeenstemming dienen te zijn met de bepalingen dienaan gaande in de CAO voor Sport-, Recreatie-, en Ontspanningscentra.
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 voor het vaststellen van een reglement door het bestuur is toegezonden aan de werkgeversorganisatie(s) en de werknemersorganisaties.

## Artikel 17

### **Statutenwijziging**

1. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten. Het in het vorige 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 een maand.
2. De wijziging van de statuten dient bij notariële akte te geschieden.
3. Reglementen alsmede de in deze statuten en in de reglementen aangebrachte wijzigingen treden in werking op de dag dat een volledig

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter Griffie van het Kantongerecht binnen welks ressort de stichting is gevestigd.

Artikel 18

**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 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 meeste overeenkomt met het doel van de stichting.

Artikel 19

**Slotbepaling**

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

## BIJLAGE E

### 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 56 lid 1 onder c van de CAO.

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 bijdrage heffing plaatsvindt.

Tot de loonsom behoren niet de overhevelingstoelagen.

#### Artikel 2

##### **Bijdrage**

De bijdrage beloopt een percentage van de loonsom. Over de periode vanaf 1 april 1998<sup>1)</sup> tot en met 31 mei 2002 bedraagt de bijdrage 3,76% 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 56 lid 1 sub b jo. artikel 1 lid 1 sub b en sub c van de CAO voor Sport-, Recreatie-, en Ontspanningscentra 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 56 lid 5 van de CAO voor Sport-, Recreatie-, en Ontspanningscentra.
3. De in de leden 1 en 2 bedoelde werkgever is een inkoopsom ver-

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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 guldens, 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.
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 Administratieve Dienstverlening 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.



**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE F

UITKERINGSREGLEMENT VUTBZ

Artikel 1

**Definities**

In dit reglement 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 56 lid 1 onder c van de CAO voor Sport-, Recreatie-, en Ontspanningscentra, 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 56 lid 1 onder c van de CAO voor Sport-, Recreatie-, en Ontspanningscentra, 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 overhevelingstoeslag.
- e. de aldus berekende uitkeringsgrondslag wordt vervolgens aangepast overeenkomstig de wijzigingen als bedoeld in het artikel in de CAO voor Sport-, Recreatie-, en Ontspanningscentra, 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 op 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 werk-

nemer 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 60 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;
- 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 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.

## **Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999** **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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-voor Sport-, Recreatie-, en Ontspanningscentra 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 voor Sport-, Recreatie-, en Ontspanningscentra, 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 overhevelingstoeslag;
- b. het aandeel gelijk aan het werkgeversaandeel in de premie Ziekenfondswet;
- c. de pensioenpremie die jaarlijks volgens de op het moment van uit-

trekking 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 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 maandelijkse 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 7:674 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 Administratieve Dienstverlening 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 of de wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW)  
De VUT-uitkering wordt overeenkomstig het bepaalde dienaangaande in de Werkloosheidswet in mindering gebracht op een WW-uitkering of een IOAW-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 Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)  
Indien de deelnemer, bij aanvang van de VUT-uitkering in aanmerking komt voor een WAO-uitkering, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de VUT-uitkering:
  - voor zover de WAO-uitkering geschiedt uit hoofde van zijn arbeidsverhouding met de werkgever als bedoeld in artikel 1 van dit reglement;
  - indien de WAO-uitkering wordt verstrekt uit hoofde van een andere arbeidsverhouding, voor dat gedeelte van de WAO-uitkering dat zich uitstrekt over de arbeidsverhouding met de werkgever als bedoeld in artikel 1 van dit reglement.
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 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.

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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.

## BIJLAGE G

### REGLEMENT WAO-AANVULLINGSVERZEKERING

#### Artikel 1

##### **Werkingsfeer**

Dit reglement is van toepassing op de werknemers als bedoeld in artikel 1 sub d, e en f van de CAO voor Sport-, Recreatie-, en Ontspanningscentra.

#### Artikel 2

##### **Begripsbepalingen**

Werkgever: de werkgever als bedoeld in artikel 2 sub 2 van de statuten van de Stichting OABZ;

werknemer: de werknemer als bedoeld in artikel 1 sub d, e en f van de CAO;

cao: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Sport-, Recreatie-, en Ontspanningscentra;

bestuur: het bestuur van de Stichting Ondersteuning Arbeidsvoorwaarden Bad- en Zweminrichtingen;

contractloon: het vast overeengekomen loon per jaar, inclusief vakantie-geld en diensttijdtoeslag, doch exclusief alle overige toeslagen; het loon waarvoor de verzekering dekking biedt;

premieloon: het WW-premieloon waarover premie b) verschuldigd is;

verzekeraar: de verzekeringsmaatschappij AMEV, waarbij het risico verzekerd is;

premie a): het door de verzekeraar aan de Stichting OABZ in rekening gebrachte bedrag ter dekking van het risico;

premie b): het op het salaris van de werknemers maandelijks in te houden bedrag, bestaande uit premie a) plus een opslag voor debetrente, omgerekend in een percentage van het WW-premieloon.



**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 3

**Kring van verzekerden**

Verzekerd is de werknemer, voorzover hij meer verdient dan de in het betreffende jaar geldende WW franchise per dag en tot aan de eerste van de maand waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt.

Artikel 4

**Vrijstellingen**

1. Indien een werkgever meent, voor vrijstelling als bedoeld in artikel 47 lid 6 van de cao in aanmerking te komen, dient hij een verzoek tot vrijstelling te richten aan het bestuur, aan wie de beoordeling van het verzoek door cao-partijen is gedelegeerd. Het verzoek dient schriftelijk te worden gedaan, onder overlegging van een kopie van de het verzekeringscontract dat de werkgever ten behoeve van zijn werknemers heeft afgesloten.  
Het verzoek dient te worden gericht aan het bestuur van de Stichting OABZ, Postbus 949, 3700 AX Zeist.
2. Indien een werknemer meent, voor vrijstelling als bedoeld in artikel 47 lid 6 van de cao in aanmerking te komen, dient hij een verzoek tot vrijstelling te richten aan het bestuur, aan wie de beoordeling van het verzoek door cao-partijen is gedelegeerd. Het verzoek dient schriftelijk te worden gedaan, onder overlegging van officiële bewijsstukken op grond waarvan vaststaat dat de werknemer wegens gemoedsbezwaren voor vrijstelling in aanmerking kan komen.  
Het verzoek dient te worden gericht aan het bestuur van de Stichting OABZ, postbus 949, 3700 AX Zeist.
3. De werkgever en de werknemer als bedoeld in de vorige leden van dit artikel zijn verplicht aan het bestuur opgave te doen van wijzigingen, die kunnen leiden tot een andere beslissing inzake het verzoek tot vrijstelling.

Artikel 5

**Premie wao-aanvullingsverzekering**

1. De premie b) wordt vastgesteld door het bestuur vastgesteld, gewijzigd en aan de werkgever en werknemer kenbaar gemaakt.

- De premie b) bedraagt
- voor het kalenderjaar 1993: 5%
  - voor het kalenderjaar 1994: 5%
  - voor het kalenderjaar 1995: 4%
  - voor het kalenderjaar 1996: 3,25%
  - voor het kalenderjaar 1997: 1,5% van het WAO-premieloon.
  - voor het kalenderjaar 1998, 1,25% van het WW-premieloon.
2. De werkgever dient een door de administrateur verstrekt loonaangifte-formulier volgens de door de administrateur te geven voorschriften maandelijks, per kwartaal danwel jaarlijks in te vullen en te retourneren.  
Dit formulier vermeldt de, in de daarop aangegeven periode, verlonde wao-lonen alsmede de op basis daarvan door de werkgever berekende premie.
  3. Jaarlijks, in de maand februari, dient de werkgever tevens een jaarpogaveformulier, en een verzamelloonstaat in te sturen.
  4. Indien een werkgever de in het vorige artikel bedoelde vrijstellingsverklaring heeft ontvangen, omdat voor zijn onderneming een andere, gelijkwaardige regeling is afgesloten, ontheft dit feit hem van de in de leden 1 tot en met 3 van dit artikel genoemde verplichtingen.  
De werkgever is in dit geval wel verplicht jaarlijks een verzamelloonstaat in te sturen.

#### Artikel 6

##### **Betaling van de premie**

1. Tegelijk met het insturen van het in het vorige artikel bedoelde formulier betaalt de werkgever de door hem berekende, en op de salarissen van de werknemers ingehouden, verschuldigde premie b) op de door het bestuur aangegeven bankrekening van de Stichting OABZ.
2. De Stichting OABZ draagt zorg voor de doorbetaling van de premie a) aan de verzekeraar.
3. De werkgever blijft ten allen tijde aansprakelijk voor betaling van de premie b), alsmede voor alle risico's die voortvloeien uit het niet afdragen van de premie b) aan de OABZ.

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 7

**Uitkering**

Indien een werknemer recht heeft op een wao-uitkering, dient hij/zij, om in aanmerking te komen voor uitbetaling van de wao-aanvulling, de door AMEV voorgeschreven procedure te volgen. Informatie hierover kan de werknemer bij AMEV verkrijgen.

Artikel 8

**Verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever blijft ten allen tijde verantwoordelijk voor aanmelding van nieuwe deelnemers volgens de daartoe door AMEV opgestelde procedures.
2. De werkgever is gehouden maandelijks het hem verstrekte loon-aangifteformulier volledig in te vullen en aan de administrateur te retourneren.
3. Ingeval de werkgever niet aan het gestelde in het vorige lid voldoet, zal het bestuur bepalen welke maatregelen genomen dienen te worden.
4. De werkgever is voorts verplicht alle inlichtingen, welke het bestuur noodzakelijk acht voor de goede uitvoering van dit reglement, te verschaffen.
5. De werkgever is verplicht aan AMEV maandelijks een staat betreffende in- en uitdiensttreding te verschaffen. Aan de hand van deze staten vindt door AMEV nacalculatie van de in rekening gebrachte voorschotpremie a) plaats.
6. De werkgever is verplicht ook ongevraagd en onverminderd het bepaalde in de overige artikelen van dit reglement, alle inlichtingen te verstrekken, welke voor de uitvoering van dit reglement van belang kunnen zijn.
7. De werkgever is voorts verplicht alle gegevens en inlichtingen te verstrekken alsmede iedere medewerking te verlenen, die noodzakelijk of gewenst worden geacht door personen of instellingen die,

door of namens de OABZ, zijn belast met de inning van de premie en de controle op de naleving van het gestelde in dit reglement.

8. De gegevens die de werkgever krachtens dit artikel verstrekt c.q. geacht wordt te hebben versterkt, dienen uitsluitend ter bepaling van de door de werkgever verschuldigde premie.

#### Artikel 9

##### **Kosten van de regeling**

1. De administratiekosten in verband met de uitvoering van deze regeling zijn verdisconteerd in de premie b) als bedoeld in artikel 2.
2. De verzekeraar opent ten behoeve van de premie een rekening-courant met de OABZ. Eventuele debetrente, dan wel anderszins verschuldigde rente in verband hiermee, komt voor rekening van de werknemers.  
Deze rente zal aan de werknemers in rekening worden gebracht via een opslag op de premie a).

#### Artikel 10

##### **Administratie**

Het bestuur heeft de administratie en de inning en afdracht van de in dit reglement bedoelde bijdragen opgedragen aan Cadans Administratieve Dienstverlening BV, Postbus 949, 3700 AX Zeist.

#### Artikel 11

##### **Betalingsverplichting**

1. Onverminderd het recht van de werkgever de in dit reglement bedoelde premie geheel te verhalen op de salarissen van de bij hem in dienst zijnde werknemer(s), blijft de werkgever ten allen tijde aansprakelijk voor de betaling.
2. De werkgever dient de betaling aan de OABZ te hebben voldaan binnen de daartoe door het bestuur gestelde termijn.
3. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde premie is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in gebreke.

Aan de werkgever kan dan een boete worden opgelegd van 2 % per dag van het bedrag dat de werkgever verschuldigd is.  
Tevens is het bestuur van de OABZ bevoegd te vorderen:

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- wettelijke interest over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn en
- vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, vast te stellen op 15% van de vordering met een minimum van f 50,- onverminderd de overige kosten van vervolging, verschuldigd door de wet.

Artikel 12

**Slotbepaling**

Dit reglement is in werking getreden op 15 december 1993.

## BIJLAGE H

### REGELING KINDEROPVANGFONDS ZWEMINRICHTINGEN

#### Artikel 1

##### **Begripsbepalingen**

Voor de toepassing van deze Regeling wordt verstaan onder:

- a. CAO: de CAO voor Sport-, Recreatie,- en Ontspanningscentra, aangegaan tussen de werkgeversorganisatie WVBZ enerzijds en de werknemersorganisaties ABVAKABO FNV, CFO en NOVON anderzijds;
- b. OABZ: de Stichting OABZ (Ondersteuning Arbeidsvoorwaarden Bad- en Zweminrichtingen) als bedoeld in artikel 57 van de CAO, die zorg draagt voor de uitvoering van de regeling;
- c. Regeling Kinderopvang: de in artikel 59 van de CAO Zweminrichtingen vastgestelde regeling, waarvan dit reglement een nadere uitwerking is;
- d. fonds: het Kinderopvangfonds als bedoeld in artikel 59 van de CAO Zweminrichtingen, waaruit de kosten voor kinderopvang worden gefinancierd;
- e. kinderopvang: het op één of meer dagen per week tegen geldelijke vergoeding bieden van onderdak, verzorging en begeleiding aan een kind door instellingen of personen die zich bezighouden met kinderopvang en daartoe beschikken over een geldige vergunning die is verstrekt door de betrokken gemeente op basis van de van kracht zijnde Verordening Kinderopvang;
- f. kind: het kind tot wie de werknemer als ouder in een familie-rechtelijke betrekking staat dan wel het kind dat blijkt een verklaring uit het bevolkingsregister op hetzelfde adres als de werknemer woont en dat blijkt een schriftelijke verklaring van de werknemer duurzaam als eigen kind wordt verzorgd en opgevoed. Pleegkinderen die door het Ministerie van Justitie bij de werknemer geplaatst zijn en waarvoor de werknemer van het Ministerie van Justitie een vergoeding ontvangt, worden van deze Regeling uitgesloten;
- g. kinderdagverblijf: een ruimtelijke voorziening voor kinderopvang uitsluitend voor kinderen vanaf 0 jaar tot het moment waarop zij basisonderwijs kunnen volgen (0 – 4 jaar);
- h. kindplaats: opvang voor één kind;
- i. gastouderopvang: kinderopvang voor een kind vanaf 0 jaar tot het moment waarop het kind het basisonderwijs kan volgen (0-4 jaar), die tot stand komt door bemiddeling van en begeleid wordt vanuit een gastouderbureau, waar particulieren kinderopvang kunnen vragen en aanbieden;
- j. gastouderbureau: een bureau dat de bemiddeling tussen gastouders en ouders/verzorgers regelt en tevens verantwoordelijk is voor de kwaliteit van de uit de bemiddeling voortvloeiende gastouderopvang;
- k. gezinsinkomen: alle inkomsten, inclusief toeslagen, uit of in verband

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- met (al dan niet vroeger verrichte) arbeid of bedrijf van de werknemer en van zijn huwelijks- of relatiepartner;
- l. werkgever: een instelling als bedoeld in artikel 1 van de CAO;
  - m. werknemer: degene als bedoeld in artikel 1 van de CAO, met een vast dienstverband.

Artikel 2

**Toepassing van de regeling**

1. Deze Regeling is van toepassing op de werkgever en de werknemer met een vast dienstverband, als bedoeld in artikel 1 respectievelijk sub l en m, en heeft betrekking op kinderopvang ten behoeve van een werknemer
  - die als alleenstaande één of meer kinderen verzorgt, óf
  - die met huwelijks- of relatiepartner één of meer kinderen verzorgt en wiens huwelijks- of relatiepartner werkzaam is of een opleiding volgt.
2. Het Bestuur van de Stichting OABZ kan nadere regels stellen met betrekking tot de werkingssfeer van deze Regeling, alsmede nadere toekennings- en vergoedingsregels.

Artikel 3

De Regeling is van toepassing voor kinderopvang van kinderen vanaf 0 jaar tot het moment dat zij het basisonderwijs kunnen volgen (0–4 jaar). Dit geldt voor het eerste jaar van invoering van de Regeling. Na een jaar beoordeelt de Stichting of de leeftijdsgrenzen worden gehandhaafd of uitgebreid.

Artikel 4

Deze Regeling is alleen van toepassing op de opvanguren tijdens de feitelijke werktijd van de werknemer en de benodigde reistijd van opvangadres naar werkadres en terug.

Artikel 5

**Kinderopvangmodaliteiten**

Onderstaande kinderopvangvormen vallen binnen deze Regeling:

- a. kinderdagverblijven, met dagopvang, verlengde en flexibele opvang. Minimaal 3 dagdelen per week;
- b. gastouderopvang door personen, aangesloten bij een gastouderbureau. Minimaal 12 uur per week.

#### Artikel 6

##### **De bijdrage van de werknemer**

1. De werknemer is bij het gebruik maken van deze Regeling in alle gevallen een ouderbijdrage verschuldigd. De hoogte van de ouderbijdrage is afhankelijk van het gezinsinkomen.
2. De ouderbijdrage wordt bepaald aan de hand van de jaarlijks door het bestuur van de Stichting OABZ vast te stellen Regeling Ouderbijdrage, waarbij de ouderbijdrage-tabellen behoren die gelden voor de kinderopvangvormen als genoemd in artikel 4 van deze Regeling.
3. De werknemer is verplicht de voor de vaststelling van het gezinsinkomen benodigde gegevens te verstrekken, tenzij hij instemt met betaling van de maximale ouderbijdrage conform de Regeling Ouderbijdrage.

#### Artikel 7

##### **Faciliteiten die het Fonds biedt**

Werkgevers of werknemers doen een aanvraag voor het regelen van een kindplaats. De uitvoering van dit deel van deze regeling is door het bestuur van de Stichting OABZ opgedragen aan de Stichting CMK te Groningen. Het CMK regelt de plaatsing bij de kinderopvanginstelling die de werknemer wenst en verzorgt de vaststelling en inning van de ouderbijdrage.

#### Artikel 8

##### **Behandeling van aanvragen**

De aanvragen worden in volgorde van aanmelding behandeld, waarbij datum poststempel dan wel datumaanduiding ontvangen fax de datum van aanmelding bepaalt.



**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 9

**Beschikbare middelen en invoering wachtlijst**

Bij onvoldoende beschikbare middelen zal de Stichting OABZ overgaan tot de invoering van een wachtlijst. Het Bestuur van de Stichting OABZ kan nadere regels stellen met betrekking tot de volgorde van plaatsing op de wachtlijst.

Artikel 10

**Annulering**

Wanneer de werknemer schriftelijk akkoord is gegaan met het aanbod kinderopvang van het CMK en wanneer het CMK in het belang van de werknemer reeds een plaatsingsbewijs heeft afgegeven, is de werknemer bij annulering twee maanden voor aanvang gehouden aan een bijdrage van een bedrag ter hoogte van twee maanden ouderbijdrage volgens de hoogste schaal van de ouderbijdragetabel.

Artikel 11

**Limietstelling tarieven**

Het Bestuur van de Stichting OABZ kan een limiet stellen aan de tarieven van de kinderopvang die vanuit het Fonds gefaciliteerd wordt, met inachtneming van de overige bepalingen van deze Regeling.

Artikel 12

**Dubbele aanspraak en kostendeling**

1. Indien zowel de werknemer als zijn huwelijks- of relatiepartner aanspraak kan maken op deze Regeling, wordt slechts een van beiden gefaciliteerd;
2. De werknemer dient na te gaan of zijn huwelijks- of relatiepartner via diens werkgever, middelen uit eigen bedrijf of uitkeringsinstantie, in staat is een bijdrage in de kinderopvangkosten te (doen) realiseren. De huwelijks- of relatiepartner is, indien dit kan, verplicht gebruik te maken van (een van) de in de vorige volzin bedoelde bijdragemogelijkheden.

3. De Stichting OABZ zal bij het vaststellen van de omvang van de kinderopvang die wordt gefaciliteerd, rekening houden met bijdragen die door de werknemer of zijn huwelijks- of relatiepartner uit ander regelingen of bronnen verkregen kunnen worden.

#### **Het regelen van een kindplaats**

De uitvoering van dit deel van deze Regeling heeft het bestuur van de OABZ opgedragen aan:  
Stichting CMK (kinderopvang voor bedrijven)  
van Swietenlaan 23/3  
9728 NX te Groningen  
tel: (050) 521 84 44

#### Artikel 13

##### **De aanvraag**

De werknemer dient in overleg met de werkgever bij het CMK een aanvraag in voor het regelen van een kindplaats, met gebruikmaking van het door de Stichting OABZ voorgeschreven aanvraagformulier.

#### Artikel 14

##### **De akkoordverklaring**

Indien de aanvrager aan de voorwaarden van deze Regeling voldoet, ontvangt hij van het CMK een akkoordverklaring dan wel bericht dat zijn verzoek aangehouden moet worden en op de wachtlijst geplaatst is.

#### Artikel 15

##### **De plaatsing**

Het CMK regelt de plaatsing van het kind van de werknemer in de door de werknemer aangegeven kinderopvanginstelling. Mocht de gewenste kinderopvanginstelling geen opvang kunnen bieden, dan wordt in overleg met de werknemer naar een alternatief gezocht.

#### Artikel 16

##### **Ouderbijdrage en andere bijdragen**

Het CMK stelt de ouderbijdrage vast en int deze. Het CMK int tevens eventuele overige bijdragen als bedoeld in artikel 12 van deze Regeling.

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 17

**Algemene slotbepalingen**

1. In gevallen waarin deze Regeling niet voorziet of onduidelijk is, kunnen werkgever of werknemer zich met een gemotiveerd verzoek wenden tot het Bestuur van de Stichting OABZ.
2. De registratie van de voor de uitvoering van deze Regeling benodigde persoonsgegevens geschiedt conform de eisen van de Wet op de Persoonsregistratie.
3. Het Bestuur van de Stichting OABZ zal de kosten van het ten onrechte gebruik maken van deze Regeling verhalen op de aanvrager.
4. Deze Regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 1998.

**Regeling Ouderbijdrage**

behorende bij de Regeling Kinderopvang CAO Zweminrichtingen

Artikel 1

**Ouderbijdrage**

Ouderbijdrage is de maandelijks bijdrage die werknemers betalen voor de opvang van één of meerdere kinderen. De ouderbijdrage is afhankelijk van:

- \* het netto gezinsinkomen
- \* de vorm van opvang
- \* de het aantal dagdelen/uren kinderopvang
- \* het aantal kinderen dat opvang geniet

Artikel 2

**Ouderbijdrage en vakantiesluiting of eigen vakantie**

De ouderbijdrage is 12 x per jaar verschuldigd en is wat betreft omvang en duur gerelateerd aan de omvang en duur van de gefactureerde kinderopvangkosten.

### Artikel 3

#### **Gezinsinkomen**

1. De hoogte van de ouderbijdrage wordt bepaald aan de hand van het netto gezinsinkomen. Als leidraad voor de berekening van het gezinsinkomen gelden de richtlijnen van de VNG, zoals opgenomen in de toelichting behorende bij de VNG-adviestabel ouderbijdragen kinderopvang.
2. Tot het gezinsinkomen worden gerekend alle inkomsten, inclusief toeslagen, uit of in verband met (al dan niet vroeger verrichte) arbeid of bedrijf van de werknemer en diens huwelijks- of relatiepartner.

### Artikel 4

#### **Verplichting tot verstrekking gegevens**

1. De werknemer is verplicht de voor de vaststelling van het gezinsinkomen benodigde gegevens te verstrekken, tenzij hij instemt met betaling van de maximale ouderbijdrage conform deze Regeling.
2. Indien de aanvrager van de kinderopvangfaciliteiten van de Regeling Kinderopvang Zweminrichtingen geen gebruik meer wenst te maken, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk te melden.
3. Alle kosten voor kinderopvang die gemaakt worden vanaf het moment dat de werknemer niet meer onder de werkingssfeer van de CAO voor Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra valt, zijn voor rekening van de aanvrager.

### Artikel 5

#### **Ouderbijdragetabel Kinderopvang 1998**

Zie bijlage „Ouderbijdrage-tabellen” (landelijke tabel VNG)

#### **Aanvragen van een kindplaats**

### Artikel 6

#### **Werkwijze bij aanvragen van een kindplaats**

1. De werknemer dient bij het CMK een aanvraag in voor het regelen van een kindplaats, met gebruikmaking van het door de Stichting OABZ voorgeschreven aanvraagformulier. Dit aanvraagformulier dient ook door de werkgever ondertekend te worden.

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Indien de aanvrager aan de voorwaarden van deze Regeling voldoet, ontvangt hij van het CMK een akkoordverklaring dan wel bericht dat zijn verzoek aangehouden moet worden en op de wachtlijst geplaatst is.
3. Het CMK regelt de plaatsing van het kind van de werknemer in de door de werknemer aangegeven kinderopvanginstelling. Mocht de gewenste kinderopvanginstelling geen opvang kunnen bieden, dan wordt in overleg met de werknemer naar een alternatief gezocht.

Artikel 7

**Ouderbijdrage**

1. De hoogte van het gezinsinkomen wordt jaarlijks bepaald aan de hand van de laatste jaaropgave en het laatste salarisoverzicht van de werknemer en zijn huwelijks- of relatiepartner.
2. De werknemer is verplicht om terstond melding te doen van wijzigingen in het gezinsinkomen van 10% of meer.
3. De ouderbijdrage is maandelijks vóóraf verschuldigd.
4. De werknemer is verplicht in te stemmen met automatische incasso van de verschuldigde ouderbijdrage.

Artikel 8

**Opzegging**

De werknemer kan (een gedeelte van) de kindplaats opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden. Opzeggingen dienen schriftelijk te geschieden, per de 1e of 16e van een maand.

Artikel 9

**Slotbepaling**

De Regeling Ouderbijdrage wordt jaarlijks door het Bestuur van de Stichting OABZ, Kinderopvang Zweminrichtingen vastgesteld.

### **Nadere informatie**

Voor vragen over de Regeling kunt u contact opnemen met:

Stichting OABZ  
Postbus 949  
3700 AX Zeist  
tel. (030) 694 90 12  
fax (030) 694 91 22

of

CMK – kinderopvang voor bedrijven  
van Swietenlaan 23/3  
9728 NX Groningen  
tel. (050) 521 84 44  
fax (050) 521 84 22

Schriftelijk materiaal:

bij Stichting OABZ:

- de regeling kinderopvang

bij CMK:

- informatie werknemers
- aanvraagformulieren

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE I

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 Sport-, Recreatie-, en Ontspanningscentra.

### Artikel 2

a, b, g De werknemer treedt voor onbepaalde tijd in dienst bij de en j werkgever met ingang van .....19., in de functie van ..... en in de loonklasse ....., zoals genoemd in bijlage A van de CAO.

j, Indien van toepassing hieraan toevoegen:  
De werknemer is aangenomen als oproepkracht.

c, d, e, f, h, De werknemer treedt bij de werkgever in dienst voor  
i, k en l 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.

h, i, k, l Indien van toepassing hieraan toevoegen:  
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.



**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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, de<br>en f | De arbeidsduur bedraagt de normale arbeidsduur, zoals omschreven in de CAO.   |
| g, h                | Het dienstverband geldt voor een wisselend aantal uren per .....<br>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 uiterlijk .....x 24 uur voor de aanvang, zal de werknemer een vergoeding ontvangen van 50% van het geldende loon en eventuele toeslagen.<br>Voor overeengekomen werktijd, die door de werkgever wordt afgezegd binnen .....x 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 ploegendienst:  
De werknemer zal in ploegendienst 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 van ..... tot ..... uur.

g, h, i, j, k  
en l

Het bruto uurloon bedraagt f ....., zijnde 1/165e deel  
van het basis loon geldend voor de normale arbeids-  
duur ad f ..... bruto 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 eind van iedere  
maand/week\*, waarin de werknemer gewerkt heeft.

Artikel 8

a, c en e

Het basisloon bedraagt bij indiensttreding f .....bruto  
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.

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- 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 eind 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 7:628 BW en 7:629 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, 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.  
i, j, k en l

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.

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**BIJLAGE J**

**OPZEGTERMIJNEN**

**Tabel van opzegtermijnen, volgens de wet in acht te nemen**

**A. Door de werk-**

**gever:**

Leeftijd van de werknemer op de dag van beëindiging heeft geduurd (na de meerderjarigheid; per 1-1-88 te rekenen vanaf 18 jaar; daarvoor vanaf 21 jaar)

dag van beëindiging

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13 of meer
18 t/m 45 jaar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
46	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
47	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
48	2	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
49	2	4	6	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
50	3	4	6	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18
51	3	4	6	8	10	12	13	14	15	16	17	18	19 opzeg-
52	3	4	6	8	10	12	14	15	16	17	18	19	20 termijn
53	3	4	6	8	10	12	14	16	17	18	19	20	21 in weken
54	3	4	6	8	10	12	14	16	18	19	20	21	22
55	3	4	6	8	10	12	14	16	18	20	21	22	23
56	3	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	23	24
57	3	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	25
58 of ouder	3	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26

**D. Door de werknemer:**

Leeftijd van de werknemer op de dag van de beëindiging      Aantal jaren dat de dienstbetrekking op de dag van beëindiging heeft geduurd (na de meerderjarigheid; per 1-1-88 te rekenen vanaf 18 jaar; daarvoor vanaf 21 jaar)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 of meer
19	1											
20	1	1										
21	1	1	1									
22	1	1	1	2								
23	1	1	1	2	2							
24	1	1	1	2	2	3						
25/26/27/28*	1	1	1	2	2	3	3	4				
29	1	1	1	2	2	3	3	4				
30	1	1	1	2	2	3	3	4	4			
31	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5		
32	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	
33	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6
34 of ouder	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6

\*) In 1996 hebben 26-28 jarigen maximaal 8 dienstjaren na de meerderjarigheid (1-1-1988).

**Sport-, Recreatie- en Ontspanningscentra 1998/1999**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE K

VERKLARING RELATIEPARTNERSCHAP

1. Ondergetekende,  
naam: .....  
voornamen: .....  
geboortedatum: .....  
adres: .....  
woonplaats: .....

verklaart

- a. dat de mede-ondergetekende, met wie hij/zij met ingang van ..... samenwoont op bovenstaand adres, de persoon is, met wie hij/zij – met het oogmerk duurzaam samen te leven – een gemeenschappelijke huishouding voert;  
b. dat hij/zij beëindiging van de gemeenschappelijke huishouding met mede-ondergetekende zo spoedig mogelijk ter kennisneming zal brengen van werkgever.

2. Mede-ondergetekende,  
naam: .....  
voornamen: .....  
geboortedatum: .....  
bevestigt dat de ondergetekende, met wie hij/zij met ingang van ..... samenwoont op bovenstaand adres, zijn/haar levenspartner is.

Datum: .....

Ondergetekende: ..... (handtekening)

Mede-ondergetekende: ..... (handtekening)

N.B. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als relatiepartner worden aangemerkt.

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 Staatscourant.

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

's-Gravenhage, 15 december 1998

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.