



Zwembaden, Zwemscholen 2025/2026 Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 24 juli 2025 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Zwembaden, Zwemscholen

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Wissenraet van Spaendonck (namens Vereniging Werkgevers in Zwembaden en Zwemscholen) namens de partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Vereniging Werkgevers in Zwembaden en Zwemscholen (WiZZ);

Partijen ter andere zijde: CNV en FNV.

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:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1 Definities

In deze cao en de daarvan deel uitmakende bijlagen wordt verstaan onder:

1. *All-in salaris*: het schaalsalaris in de schalen 1 tot en met 3 verhoogd met een percentage van 19,49% voor vakantiedagen (10,64%) en vakantietoeslag (8,85%). Het all-in salaris is geregeld in bijlage 1C.
2. *A. Bedrijf*: een onderneming, al dan niet bestaand uit verschillende bedrijfsonderdelen, waarin activiteiten in de zweminrichting en/of zwemschool, zoals bij lid 27 en/of 28 omschreven, worden verricht.
B. Bedrijf met een seizoensmatig karakter: een bedrijf of bedrijfsonderdeel dat een deel van het jaar gesloten dan wel beperkt open is, anders dan voor onderhoud.
3. *Bruto jaarinkomen*: 12 maal het maandsalaris respectievelijk 13 maal het periodesalaris vermeerderd met de vakantietoeslag.
4. *Cao*: collectieve arbeidsovereenkomst Zwembaden en Zwemscholen.
6. *Compensatie-uren*: de vanwege de regeling overwerk en/of werken op zondagen en/of werken op feestdagen en/of nachtdienst opgebouwde vrije tijd.
7. *Feestdagen*: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koningsdag, 5 mei in lustrumjaren, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag.
8. *Flexitimer (vervallen)*: Flexitimer contracten worden met terugwerkende kracht per 1 januari 2025 omgezet in een andere contractsvorm.
9. *Fulltimer*: de werknemer (m/v/x) die werkzaam is op basis van de normale arbeidstijd, zoals geregeld in artikel 10 lid 2.
10. *Leerling*: de werknemer (m/v/x) werkzaam in een erkend leerbedrijf (zoals bedoeld in artikel 23) die op basis van een praktijkovereenkomst een opleiding volgt in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) bij een Regionaal Opleidingscentrum (ROC) of een Agrarisch Opleidingscentrum (AOC). De beroepsbegeleidende leerweg is gedefinieerd in de artikelen 7.2.8 en 7.2.9 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) (Wet van 31 oktober 1995 (Staatsblad 1995, 501), laatstelijk gewijzigd bij wet van 25 februari 2021 (Staatsblad 2021, 171)).
11. *Maand*: kalendermaand.
12. *Maand- of periodeschaalsalaris*: het maand- of periodeschaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag.

13. *Minuren*: dit zijn de uren die de fulltimer in een maand/periode minder heeft gewerkt dan de overeengekomen gemiddelde arbeidstijd per maand/periode.
14. *Oproepkracht*: de werknemer (m/v/x) die werkzaam is op basis van een oproepovereenkomst volgens artikel 7:628a lid 9 van het Burgerlijk Wetboek.
16. *Parttimer*: de werknemer (m/v/x) die werkzaam is op basis van een vaste arbeidstijd, die korter is dan de normale arbeidstijd zoals geregeld in artikel 10 lid 2.
17. *Pauze*: een aaneengesloten periode van ten minste 15 minuten, waarmee de arbeid tijdens een dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van het werk.
18. *Periode*: vier weken.
19. *Plusuren*: dit zijn de uren die de fulltimer in een maand/periode meer heeft gewerkt dan de overeengekomen gemiddelde arbeidstijd per maand/periode.
20. *Schaalsalaris*: het salaris per maand of periode als geregeld in bijlage 1B
21. *Referteperiode*: de periode van 1 januari tot en met 31 december van enig jaar. In overleg met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging kan het bedrijf een hiervan afwijkende referteperiode van 12 maanden vaststellen.
22. *Relevant diploma*: een diploma op minimaal mbo niveau in relatie tot de functie die wordt uitgeoefend.
23. *Stagiair*: de natuurlijke persoon (m/v/x) die op grond van een leerplan van een Regionaal Opleidingscentrum (ROC) of een Agrarisch Opleidingscentrum (AOC) een opleiding volgt in de beroepsopleidende leerweg (BOL) en bij een erkend leerbedrijf (zoals bedoeld in artikel 23) onder begeleiding werkzaam is, ten einde de voor de opleiding noodzakelijke beroepspraktijkvorming op te doen. De beroepsopleidende leerweg is gedefinieerd in de artikelen 7.2.8 en 7.2.9 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) (Wet van 31 oktober 1995 (Staatsblad 1995, 501), laatstelijk gewijzigd bij wet van 25 februari 2021 (Staatsblad 2021, 171).
24. *Uursalaris*: 0,6073% van het maandsalaris respectievelijk 0,6579% van het periodesalaris bij een arbeidstijd van gemiddeld 38 uur per week.
25. *Werkgever*: de natuurlijke persoon of de rechtspersoon, dan wel de maatschap, de vennootschap gevormd door twee of meer natuurlijke en/of rechtspersonen gezamenlijk, die een bedrijf exploiteert waarvan de activiteiten bestaan uit het verrichten van werkzaamheden in de zweminrichting, en daartoe werknemers in de zin van deze overeenkomst in dienst heeft.
26. *Werknemer*: de natuurlijke persoon (m/v/x) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever.
- In deze cao wordt de term werknemer consequent gehanteerd. Als er 'werknemer' of 'hij' staat, wordt daar ook 'werkneemster' en 'zij' of 'hen' mee bedoeld.
27. *Zweminrichting*: de privaatrechtelijke zwem- en/of badgelegenheid, waarbij er sprake is van zelfstandig identificeerbare omzet uit een zwembad en waarvoor gebruik wordt gemaakt van een zwembad, voor zover het zwembad in de onderneming groter is dan 125m², al dan niet in combinatie aangeboden met diverse voorzieningen te weten horeca, sport- en spelaccommodatie en overige recreatieve voorzieningen. Zelfstandig identificeerbare omzet kan blijken uit een separaat tarief specifiek voor de zwembadactiviteiten.
28. *Zwemschool*: een bedrijf dat zwemonderwijs en/of zwemactiviteiten aanbiedt in een zweminrichting.

Artikel 2 Werkingssfeer

- Toepassing van de cao**

De bepalingen van de cao Zwembaden en Zwemscholen zijn van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten met de werkgever indien de zelfstandig identificeerbare omzet uit het zwembad meer dan 50% van de totale omzet van de zweminrichting of zwemschool uitmaakt. Indien de zelfstandig identificeerbare omzet uit het zwembad 50% of minder van de totale omzet van de zweminrichting of zwemschool uitmaakt is de cao alleen van toepassing op de werknemers die voor meer dan 50% van hun normale arbeidstijd activiteiten verrichten die zijn toe te rekenen aan de zelfstandig identificeerbare omzet van het zwembad. In dat geval is de cao op de gehele arbeidsovereenkomst van toepassing. Dit, tenzij deze werknemers al onder de werkingssfeer van een andere cao vallen, in welk geval die andere cao van toepassing is.
- Uitzondering hogere functies en stagiair**

De bepalingen van de cao zijn niet van toepassing op:

 - de werknemer die is ingedeeld in een functie boven functieniveau 9 (zoals bedoeld in de functiematrix uit het Handboek Referentiefuncties);
 - de stagiair.
- Toepassing van de cao naar evenredigheid**

Voor een werknemer met een dienstverband van minder dan de normale arbeidstijd worden de in de cao opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid toegepast.

4. **Uitzendkrachten**

De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat uitzendkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld een beloning conform cao Zwembaden en Zwemscholen ontvangen. De beloning voor uitzendkrachten is geregeld in artikel 16 lid 4 van de cao Zwembaden en Zwemscholen.

De werkgever mag alleen gebruik maken van uitzendbureaus die lid zijn van de ABU of NBBU en/of uitzendbureaus met een SNA-registratie.

5. **Minimum karakter**

Werkgever is verplicht ten minste de in de cao opgenomen bepalingen toe te passen.

7. **Ontheffing**

Een werkgever kan verzoeken om dispensatie van (één of meer bepalingen) van deze cao.

1. Een verzoek tot dispensatie kan niet eerder worden ingediend dan nadat de OR, PVT of betrokken werknemers door de werkgever zijn gehoord. Dispensatie wordt verleend door cao-partijen overeenkomstig het reglement dispensatieverzoek opgenomen in bijlage 8 van deze cao. Dispensatie kan worden verleend als:
 - vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao redelijkerwijze niet kan worden gevegd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao gerekend kunnen worden of;
 - het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket tot stand is gekomen in samenspraak met één of meerdere werknemersorganisaties die onafhankelijk is (zijn) van de werkgever en het gehele arbeidsvoorwaardenpakket tenminste gelijkwaardig blijft aan deze cao.
2. De dispensatie treedt in werking vanaf de datum waarop de dispensatie is verleend door cao-partijen. Dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de cao plus drie maanden of de duur van de regeling die wordt voorgelegd voor dispensatie.
3. Cao-partijen kunnen een gegeven dispensatie te allen tijde intrekken. Indien het daartoe overgaat zal het dit schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan degene die om dispensatie had verzocht.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. **De werknemer is verplicht:**

- a. de hem opgedragen arbeid goed, ordelijk en op verantwoorde wijze te verrichten volgens de aanwijzingen, welke hem worden verstrekt door de werkgever en met inachtneming van de bepalingen van het eventueel in de onderneming geldend huishoudelijk reglement. In geval van strijdigheid gelden de bepalingen van de cao. De vaststelling, wijziging en intrekking van dit huishoudelijk reglement is onderworpen aan het instemmingsrecht van de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging;
- b. op de vastgestelde uren volgens dienstrooster de arbeid te beginnen respectievelijk te beëindigen;
- c. als hem dit door of namens zijn werkgever wordt opgedragen, ook andere dan zijn gewone dagelijkse arbeid te verrichten, voor zover 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;
- d. over de veiligheid en gezondheid van zichzelf en de andere in de onderneming aanwezige personen naar vermogen te waken;
- e. naar vermogen al datgene te doen wat het behoud, het herstel en de bevordering van de arbeidsgeschiktheid in positieve zin kan beïnvloeden;
- f. behoorlijk zorg te dragen voor gereedschappen, werktuigen, machines, goederen en gebouwen, die aan de onderneming toebehoren of onder haar berusting zijn;
- g. ook op buiten het dienstrooster aangegeven uren in opdracht van de werkgever arbeid te verrichten, mits dit tijdig met de werknemer wordt overlegd en voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van de cao in acht heeft genomen.

2. **Aansprakelijkheid bij schade**

De werknemer die bij de uitvoering van de werkzaamheden schade veroorzaakt voor de werkgever is tegenover de werkgever niet aansprakelijk, tenzij er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid.

3. **Nevenarbeid**

De werknemer is gehouden de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen in loondienst van een andere werkgever arbeid te gaan verrichten dan wel uit te breiden, dan wel als zelfstandige een bedrijf te voeren. De werkgever heeft het recht het verrichten van deze werkzaamheden te verbieden als er een objectieve rechtvaardigingsgrond is.

4. Geheimhoudingsplicht

De werknemer is zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband verplicht tot geheimhouding van feiten en bijzonderheden tegenover iedereen waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis heeft en waarvan hij redelijkerwijze kan begrijpen dat deze als geheim dienen te worden beschouwd.

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Medezeggenschap

- a. De werkgever bevordert de medezeggenschap van werknemers in het bedrijf.
- b. De werkgever van een bedrijf met ten minste 25 werknemers is verplicht een Personeelsvertegenwoordiging in te stellen conform het gestelde in de Wet op de Ondernemingsraden.
- c. De werkgever van een bedrijf zonder Ondernemingsraad en zonder personeelsvertegenwoordiging met meer dan tien werknemers, dient ten behoeve van het overleg over de invulling en uitwerking van in deze cao opgenomen bepalingen overleg te voeren met een uit het personeel gekozen Personeelsvertegenwoordiging.
- d. Bij afwezigheid van een Ondernemingsraad dan wel Personeelsvertegenwoordiging overlegt de werkgever met het betrokken personeel.
- e. Het door de werkgever als zodanig gedefinieerde werkoverleg wordt beschouwd als werktijd.
- f. De Wet op de Ondernemingsraden blijft onverminderd van toepassing.

2. Veiligheid en gezondheid

- a. De werkgever draagt er zorg voor dat de omstandigheden waaronder wordt gewerkt optimaal veilig en gezond zijn. De werkgever voert een arbobeleid op basis van een op schrift gestelde risico-inventarisatie en evaluatie.
- b. De werkgever draagt er zorg voor dat het onderwerp werkdruk periodiek wordt besproken met de Ondernemingsraad, dan wel de Personeelsvertegenwoordiging, dan wel bij ontbreken van deze organen, met het personeel zelf.
In dit overleg kunnen tevens de volgende onderwerpen aan de orde komen:
 1. werkweek, arbeids- en rusttijd en dienstrooster;
 2. wijze waarop flexibiliteit wordt vormgegeven;
 3. arbeidsomstandigheden;
 4. scholing;
 5. sociaal beleid.
- c. De werkgever draagt er zorg voor dat in het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek van werknemers, het zogenoemde PAGO-onderzoek, het onderwerp werkdruk wordt meegenomen.
- d. Voor de werknemer die op verzoek van de werkgever de cursus Bedrijfshulpverlening en/of Sociale Hygiëne en Bedrijfshygiëne volgt, geldt de cursustijd als werktijd.

3. Overleg met vakbond bij reorganisatie

- a. De werkgever zal bij overname, overdracht van zeggenschap of fusie van het bedrijf, inkrimping van de activiteiten, sluiting dan wel een reorganisatie anderszins, waarbij meer dan tien werknemers betrokken zijn, overleg voeren met de vakbonden. Dit laat onverlet de bevoegdheden van de Ondernemingsraad dan wel Personeelsvertegenwoordiging. Wanneer de plannen gevolgen hebben voor de werknemers zal de werkgever in overleg met de vakbond een sociaal plan opstellen.
- b. Bij de toepassing van deze bepaling blijft het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden, de Wet Melding Collectief Ontslag en de SER-Fusie-gedragsregels onverminderd van kracht.

4. Vermindering/vermeerdering van arbeidstijd

- a. Een werknemer heeft het recht op grond van de Wet flexibel werken zijn werkgever om een vermindering van de overeengekomen arbeidstijd te vragen.
- b. Het verzoek om aanpassing kan slechts worden gedaan door een werknemer die 26 weken voorafgaande aan het tijdstip van ingang van de aanpassing in dienst is van de werkgever.
- c. Het verzoek kan ten hoogste één keer per jaar worden gedaan en moet door de werknemer uiterlijk twee maanden voor het tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk worden ingediend.
- d. In dit verzoek moet worden aangegeven wat de datum van ingang is, de omvang van de aanpassing en de spreiding van de uren.
- e. De Wet flexibel werken is niet van toepassing op bedrijven met minder dan tien werknemers.
- f. De Wet flexibel werken is voor zover het betreft het recht op vermeerdering van de overeengekomen arbeidstijd niet van toepassing.

5. Werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen

De werkgever is verplicht om aan de werknemer de noodzakelijke werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen te verstrekken.

6. Stagiair(e)

De werkgever bij wie een stagiair(e) werkzaam is, dient er zorg voor te dragen dat er een evenwicht is tussen de theorie- en praktijkcomponenten van de opleiding van de stagiair(e). Het leerbedrijf dient een stagiair(e) passende werkzaamheden te laten verrichten en er tegelijkertijd voor zorg te dragen dat de stagiair(e) met het uitvoeren van deze werkzaamheden de voor de opleiding noodzakelijke beroepspraktijkvorming op kan doen.

De stagiair(e) ontvangt bij een stage van 20 weken of meer (vanaf de eerste stagedag) van de werkgever een vergoeding van minimaal € 75,- bruto per week.

7. Naleving cao

De werkgever die opzettelijk de cao niet, niet juist of niet volledig naleeft, dient, ingeval de vakbond door de rechter in het gelijk is gesteld, aan de vakbond de kosten te vergoeden, die deze redelijkerwijs heeft gemaakt teneinde de juiste en volledige naleving van de cao te bewerkstelligen.

Artikel 6 Rechten en plichten van de werkgever en de werknemer gezamenlijk

2. Veilig toezicht houden

Afspraken werkomstandigheden

Werkgever en Ondernemingsraad (of een vertegenwoordiging van het personeel bij het ontbreken van een Ondernemingsraad) maken in aanvulling op de Arbeidstijdenwet op bedrijfsniveau gezamenlijk afspraken over een werkklimaat ter bevordering van het veilig toezicht houden. In (lokale) toezichtplannen wordt inhoud gegeven aan deze afspraken. De afspraken bevatten in ieder geval de volgende elementen:

- Roulatie van werkplek,
- Pauze na minimaal x uur,
- Wijze waarop collega's elkaar helpen alert te blijven,
- Maximaal aantal uren gedurende welke toezicht kan/mag worden gehouden.
- Gebruik van hulpmiddelen (bijv. portofoon) die toezicht houden eenvoudiger maken
- De verplichting dat elke werknemers die toezichthoudende taken heeft kennis heeft van basis eerste hulp.

Werknemers die langer dan 3 uur aaneengesloten toezichthouden en / of lesgeven hebben vanaf 1 juli 2019 na deze 3 uur recht op een betaalde pauze van 10 minuten, tenzij:

- Er voor invoering van deze regeling al sprake was van een pauzeregeling waarin werknemers niet langer dan 3 uur aaneengesloten toezicht houden en /of lesgeven of
- De werkgever met instemming van de OR, Personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering een pauzeregeling invoert waarin werknemers niet langer dan 3 uur aaneengesloten toezicht houden en / of les geven
- De werknemer 3 uur of korter aaneengesloten toezicht houdt en /of les geeft

De pauze als hiervoor bedoelt, dient in een andere omgeving te worden gehouden.

3. Anti-discriminatie

Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- en geloofsovertuiging, huidskleur of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.

4. Voorkoming ongewenste omgangsvormen en seksuele intimidatie

a. Ongewenste omgangsvormen (agressie en geweld, pesten, discriminatie, seksuele intimidatie)

Gedrag dat als grensoverschrijdend of kwetsend wordt ervaren en tot doel of gevolg heeft dat een medewerker zich niet langer veilig voelt op de werkplek.

Seksuele intimidatie

Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast. In het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

b. Plichten en rechten van werkgever en werknemer

In hun gedrag dienen werkgever en werknemer het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en het lichaam te respecteren en tevens te handelen in overeenstemming met de algemene regels van moraal en fatsoen. In dit kader kunnen opmerkingen of gedrag, die voor de wederpartij vernederend en/of belastend zijn, binnen de arbeidsverhoudingen niet worden toegestaan.

Indien de werknemer wordt geconfronteerd met seksuele intimidatie door een gast heeft hij het

recht om de werkzaamheden voor die gast te onderbreken en de plicht dit zo spoedig mogelijk te melden aan zijn werkgever en, indien aanwezig, de vertrouwenspersoon.

c. Vertrouwenspersoon binnen de onderneming

In ondernemingen met 50 of meer werknemers is de werkgever verplicht, in overleg met de Ondernemingsraad, een vertrouwenspersoon aan te wijzen. Dit kan een interne of externe vertrouwenspersoon zijn. In een onderneming met 200 of meer werknemers is het de aanbeveling om 2 vertrouwenspersonen aan te wijzen. De vertrouwenspersoon dient bij voorkeur over de kwaliteiten, vaardigheden en kennis te beschikken die de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen toekent aan de functie.

De vertrouwenspersoon heeft drie hoofdtaken:

- de werknemer die ongewenste omgangsvormen ervaart opvangen, begeleiden en informeren;
- medewerkers en management voorlichten, informeren en inspireren over preventie van ongewenst grensoverschrijdend gedrag;
- de eigen organisatie adviseren over sociale veiligheid. De vertrouwenspersoon adviseert het management gevraagd en ongevraagd – en altijd in geanonimiseerde vorm – over werksfeer, werkklimaat (on)gewenste omgangsvormen en niet integer gedrag als meldingen daartoe aanleiding geven. De vertrouwenspersoon denkt mee over verbetering.

De werkgever heeft ten aanzien van de vertrouwenspersoon de volgende verplichtingen:

- commitment leveren in de vorm van betrokkenheid en steun vanuit het management en bestuur;
 - het beschikbaar stellen van adequate faciliteiten en middelen om de vertrouwenspersoon goed te kunnen laten functioneren binnen de organisatie;
 - het beschikbaar stellen van budget voor een basisopleiding, nascholing, intervisie, aanschaffen van voorlichtingsmateriaal en vakliteratuur en, indien nodig, voor het voeren van een gesprek buiten de organisatie;
 - het beschikbaar stellen van voldoende tijd aan de vertrouwenspersoon voor het uitvoeren van haar/zijn taken, deskundigheidsbevordering en voor overleg met andere disciplines;
 - als gevolg van haar/zijn activiteiten als vertrouwenspersoon mogen geen besluiten met nadelige gevolgen voor diens rechtspositie worden genomen.
- d.** Voor bedrijven met minder dan 50 medewerkers adviseert de branche om een vertrouwenscontactpersoon (VCP) aan te wijzen. Deze persoon voert het eerste gesprek en verwijst door naar de diverse instanties en vertrouwenspersonen die kunnen helpen bij het oplossen van het vraagstuk van de betrokken werknemer. De VCP doet (anoniem) verslag van de incidenten bij het bestuur of de raad van commissarissen. Het bestuur of de RvC kan hierop dan beleidskeuzes (laten) maken. Dit heeft een preventief karakter. Een opleiding tot vertrouwenscontactpersoon is te volgen bij het Centrum voor Veilige Sport.

Artikel 7 Indiensttreding

1. Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan hetzij voor bepaalde tijd hetzij voor onbepaalde tijd.

2. Inhoud arbeidsovereenkomst

De werkgever zal de werknemer in ieder geval een schriftelijke opgave verstrekken met ten minste de volgende gegevens:

- a. de naam en de woonplaats van werkgever en werknemer;
- b. de plaats waar de arbeid wordt verricht; als de arbeid niet op een vaste plaats of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht; de vermelding dat de werknemer de arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen;
- c. de functie en de functiegroep van de werknemer;
- d. het tijdstip van indiensttreding;
- e. als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, de duur van de arbeidsovereenkomst;
- f. de aanspraak op vakantie en/of andere betaalde verlofvormen of de wijze van berekening van deze aanspraak;
- g. de duur en de procedurevereisten van de door werkgever en werknemer in acht te nemen opzegtermijnen;
- h. de salarisschaal, het schaalsalaris, afzonderlijke salarisbestanddelen en de wijze en termijn van uitbetaling;
- i.
 - als de arbeidsduur geheel of grotendeels voorspelbaar is: de overeengekomen normale of wekelijkse arbeidstijd op basis van het dienstrooster en regelingen in verband met de arbeid buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd of het wisselen van diensten;
 - als de arbeidsduur geheel of grotendeels onvoorspelbaar is: de vermelding dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht variabel zijn, het aantal gewaarborgde

betaalde uren; de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten;

- k. als de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn in het buitenland, de duur van die werkzaamheid, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer is geregeld;
- m. of een proeftijd is overeengekomen en de lengte van de proeftijd.

3. Proeftijd

- a. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een tijdelijk contract van twee jaar of langer kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
- b. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan geen proeftijd worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter. Bij een arbeidsovereenkomst van meer dan zes maanden maar minder dan twee jaar mag de maximale proeftijd één maand zijn.
- c. Uit de schriftelijke arbeidsovereenkomst moet blijken of er een proeftijd is overeengekomen en hoe lang die proeftijd duurt.

Artikel 9 Beëindiging dienstverband

1. Burgerlijk Wetboek

Voor de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

2. Onbepaalde tijd

De dienstbetrekking van de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst eindigt:

- a. door schriftelijke vastlegging van de beëindiging van de overeenkomst 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 5). De opzegging van de dienstbetrekking vindt plaats tegen de eerste dag van een kalendermaand c.q. betalingsperiode;
- c. zonder nadere opzegging op de dag dat de betrokken werknemer recht heeft op een uitkering op grond van de AOW tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen;
- d. bij overlijden van de werknemer;
- e. door ontslag op staande voet wegens dringende reden;
- f. door ontbinding door de kantonrechter wegens een gewichtige reden.

3. Bepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd waarvoor ze is aangegaan, zonder dat enige opzegging is vereist. De werkgever zal de werknemer een maand voor afloop van de arbeidsovereenkomst schriftelijk informeren of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd of niet. Indien de werkgever deze verplichting niet nakomt, is de werkgever aan de werknemer een vergoeding conform artikel 7:668 lid 3 BW verschuldigd.

Artikel 10 Dienstrooster, arbeidstijd en rusttijd

1. Dienstrooster

- a. De werknemer is werkzaam volgens een dienstrooster. Het dienstrooster wordt, na overleg met de werknemer waarin de werknemer voldoende en in redelijkheid in de gelegenheid is gesteld zijn motivering toe te lichten, door de werkgever onderbouwd vastgesteld met inachtneming van de volgende regels ten aanzien van de arbeidstijd.
- b. De werknemer ontvangt van de werkgever uiterlijk twee weken van tevoren, mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden dient te verrichten.
Als dit, gezien de aard van het werk of de aard van de arbeidsovereenkomst onmogelijk is, dan ontvangt de werknemer vier weken tevoren een opgave van de vrije dagen.
- c. De parttimer heeft het recht tot uiterlijk drie weken voorafgaand aan de roosterweek van werken aan te geven op welke dagen of roostertijden hij niet beschikbaar is, tenzij er vaste (rooster)afspraken zijn. Eén en ander laat onverlet de overeengekomen arbeidstijd. De werkgever en de werknemer zijn verplicht met de overeengekomen arbeidstijd rekening te houden.

2. Normale arbeidstijd

- a. De normale arbeidstijd bedraagt per vier weken gemiddeld 38 uur per week.
- b. Bedrijven met een seizoensmatig karakter kunnen afwijken van de normale arbeidstijd. De werkgever dient een administratie plus- en minuren bij te houden zoals opgenomen in artikel 11.

3. Normale arbeidstijd voor leerlingen (BBL)

De normale arbeidstijd voor leerlingen bedraagt 38 uur per week waarin altijd zes uren zijn begrepen waarin de leerling onderwijs volgt.

De arbeidstijd voor leerlingen bedraagt minimaal 26 uur per week, inclusief de zes uren waarin de leerling onderwijs volgt.

De leerling is verplicht om in de schoolvakanties arbeid te verrichten, met dien verstande dat de leerling wel in staat wordt gesteld om zijn vakantiedagen op te nemen.

4. Maximale arbeidstijd, roostertijd en rusttijd

a. Maximale arbeidstijd voor de werknemer van 18 jaar en ouder:

- maximaal 12 uur per dag;
- maximaal 52 uur per week;
- maximaal 205 uur in de vier weken;
- maximaal op zeven dagen aaneengesloten arbeid;
- acht vrije dagen in de vier weken met een minimum van één dag per week.

Van deze acht vrije dagen dienen minimaal twee maal twee dagen aaneengesloten te zijn.

Bij de toepassing van deze bepaling gelden de volgende minimum rusttijden:

- 36 uur aaneengesloten rusttijd per week;
- in een periode van 9 dagen, 60 uur aaneengesloten rust;
- in een periode van 5 weken, kan dit eenmaal worden ingekort naar 32 uur rust.

Maximale roostertijden voor de werknemer van 18 jaar en ouder:

- maximaal 10 uur per dag;
- maximaal 45 uur per week;
- maximaal 180 uur per vier weken;
- acht vrije dagen in de vier weken met een minimum van één dag per week.

Van deze acht vrije dagen dienen minimaal twee maal twee dagen aaneengesloten te zijn.

Bij de toepassing van deze bepaling gelden de volgende minimum rusttijden:

- 36 uur aaneengesloten rusttijd per week;
- in een periode van 9 dagen, 60 uur aaneengesloten rust;
- in een periode van 5 weken, kan dit eenmaal worden ingekort naar 32 uur rust.

b. Maximale arbeidstijd voor de werknemer van 16 en 17 jaar:

- maximaal 9 uur per dag;
- maximaal 45 uur per week;
- maximaal 160 uur in de vier weken;
- maximaal op zes dagen aaneengesloten arbeid;
- acht vrije dagen in de vier weken met een minimum van één dag per week.

Van deze acht vrije dagen dienen minimaal twee maal twee dagen aaneengesloten te zijn.

Bij de toepassing van deze bepaling geldt een rusttijd van 36 uur aaneengesloten per week.

Maximale roostertijd voor de werknemer van 16 en 17 jaar:

- maximaal 9 uur per dag;
- maximaal 40 uur per week;
- maximaal 152 uur in de vier weken;
- maximaal op zes dagen aaneengesloten arbeid;
- acht vrije dagen in de vier weken met een minimum van één dag per week.

Van deze acht vrije dagen dienen minimaal twee maal twee dagen aaneengesloten te zijn.

Bij de toepassing van deze bepaling geldt een rusttijd van 36 uur aaneengesloten per week.

Voor de toepassing van de hier genoemde normen gelden de uren waarop de leerling onderwijs volgt als arbeidstijd.

5. Vrij weekend

Op jaarbasis heeft de werknemer recht op 17 maal een vrij weekend, waaronder wordt verstaan een vrije zaterdag en zondag of een vrije zondag en maandag.

Voor de werknemer jonger dan 18 jaar geldt:

wanneer de werknemer op zondag werkt, dan wordt de zaterdag niet ingeroosterd.

6. Onafgebroken rusttijd

De onafgebroken rusttijd tussen twee diensten bedraagt minimaal 11 uur.

Voor de werknemer jonger dan 18 jaar geldt: een onafgebroken rusttijd van minimaal 12 uur, waaronder begrepen de uren liggend tussen 23.00 en 07.00 uur.

7. Pauzes

Na maximaal vijfenhalf uur werken is een pauze van een half uur verplicht.

Pauzes van minder dan 15 minuten worden tot de arbeidstijd gerekend.

Voor de werknemer jonger dan 18 jaar geldt:

Na maximaal viereenhalf uur werken is een pauze van een half uur verplicht.

Pauzes van minder dan 15 minuten worden tot de arbeidstijd gerekend.

8. Vrije feestdagen

De werkgever mag de werknemer op twee erkende feestdagen per kalenderjaar niet inroosteren. De werknemer met een full- of parttime arbeidsovereenkomst die op vaste dagen per week werkzaam is, waarbij deze vaste werkdagen contractueel zijn overeengekomen, heeft voor elke erkende feestdag recht op een vrije dag met behoud van loon, indien de feestdag op zijn vaste werkdag valt en het bedrijf of een afdeling gesloten is. Indien de vaste werkdagen niet contractueel zijn vastgelegd, geldt daarbij een referteperiode van een half jaar.

Werknemers mogen desgevraagd christelijke feestdagen omruilen voor andere feestdagen op basis van hun religie. Zij dienen de betreffende data wel jaarlijks schriftelijk kenbaar te maken aan de werkgever.

Artikel 11 Urenadministratie

1. Administratie compensatie-uren

De werkgever dient een administratie bij te houden van de compensatie in vrije tijd, waarop de werknemer op grond van de artikelen 12 en 18 van deze cao recht heeft. De compensatierechten worden maandelijks dan wel per periode verantwoord.

De werkgever berekent aan het einde van de referteperiode het saldo van de per die datum nog openstaande compensatie-uren. De dan nog resterende compensatie-uren dienen uiterlijk in de daarop volgende zes maanden door de werkgever te worden toegekend in vrije tijd. Als het niet mogelijk is om alle compensatie-uren binnen de periode van zes maanden te compenseren in vrije tijd, moeten uiterlijk in de zevende maand, volgend op het einde van de referteperiode, de nog resterende compensatie-uren worden uitbetaald conform het bepaalde in artikel 18 lid 6.

2. Administratie plus- en minuren

- De werkgever dient een administratie bij te houden van plus- en minuren. De invoering door de werkgever van een systeem voor de administratie van plus- en minuren vindt plaats in overleg met overleg met OR of personeelsvertegenwoordiging.
- Plus- en minuren worden maandelijks of periodiek schriftelijk verantwoord.
- De werkgever kan een spaarsysteem hanteren voor het sparen van plusuren tot maximaal het aantal in de arbeidsovereenkomst overeengekomen (garantie) uren per maand/periode. De werkgever maakt met de OR of de personeelsvertegenwoordiging afspraken over de referteperiode waarover saldering van de plus- en minuren plaatsvindt.
- Op het moment van ontstaan van minuren worden deze minuren in eerste instantie verrekend met de opgespaarde plusuren.
- Het is niet toegestaan om minuren te verrekenen met vakantie- en/of andere vrije dagen tenzij de werknemer hier uitdrukkelijk om vraagt.
- Het is niet toegestaan om niet-gewerkte uren als gevolg van een sluiting van een accommodatie op advies of op instructie van de overheid als min-uren aan te merken en te administreren. De niet-gewerkte uren komen voor rekening en risico van werkgever, tenzij alternatieve werkzaamheden voorhanden zijn en de werknemer dus inzetbaar is ondanks de sluiting van de accommodatie.
- Minuren die niet binnen de gestelde termijn zijn gecompenseerd, komen te vervallen.
- De werknemer kan schriftelijk verzoeken om de nog niet gecompenseerde plusuren niet uit te betalen maar te sparen, zoals bedoeld in artikel 24 lid 1.

3. Administratie plus- en minuren in een bedrijf met een seizoensmatig karakter

- De werkgever berekent elk jaar aan het einde van de referteperiode het saldo van de per die datum nog resterende minuren. De dan nog resterende minuren dienen uiterlijk in de daarop volgende twee maanden door de werkgever te worden gecompenseerd.
- Het aantal minuren bedraagt voor een fulltimer maximaal cumulatief 114 uren. Voor een parttimer geldt dit aantal naar rato.

Artikel 12 Overuren en vergoeding van overwerk

1. Definitie overuren

Als overuren worden beschouwd de door of namens de werkgever opgedragen arbeidsuren buiten de normale arbeidstijd van een voltijdsdienstverband. Bij een parttimer die meer uren werkt dan het overeengekomen aantal uren is er tot en met de gemiddelde arbeidstijd van een voltijdsdienstverband sprake van meeruren.

Tot de overuren worden gerekend alle uren of gedeelten daarvan boven de gemiddelde arbeidstijd van een voltijdsdienstverband, te weten:

- 164,6 uur per maand, dan wel
- 152 uur per vier weken, dan wel
- 38 uur per week, dan wel.
- 10 uur per dag, met dien verstande dat ieder uur slechts eenmaal telt.

2. Compensatie in vrije tijd

- a. Overuren worden vergoed in de vorm van vrije tijd. Voor ieder uur overwerk geldt een vergoeding van één uur vrije tijd.
- b. De werkgever kan voor de vergoeding van overuren een administratie bijhouden overeenkomstig het bepaalde in artikel 11 lid 1.
- c. Het tijdstip waarop de vervangende vrije tijd wordt genoten, wordt nadat de werknemer voldoende en in redelijkheid in de gelegenheid is gesteld zijn motivering toe te lichten, door de werkgever onderbouwd vastgesteld.
- d. Met betrekking tot uitbetaling van niet gecompenseerde overuren is het bepaalde in artikel 18 lid 6 van toepassing.

3. Uitzondering

Overwerk hoeft niet te worden verricht door:

- a. werknemers van 55 jaar en ouder;
- b. zwangere werknemers.

Artikel 13 Jaarurensystematiek

De jaarurensystematiek kan door de werkgever worden toegepast als:

- de ondernemingsraad, conform de WOR artikel 27, instemt met toepassing van de jaarurensystematiek. Indien er geen Ondernemingsraad aanwezig is, de personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering in meerderheid positief is over toepassing van de jaarurensystematiek.

Als de werkgever de jaarurensystematiek toepast zoals in dit artikel beschreven, dan gelden de volgende artikelen uit de cao niet:

- Artikel 10 lid 1 t/m 3 (Dienstrooster)
- Artikel 10 lid 8 (Vrije feestdagen)
- Artikel 11 (Urenadministratie). Dit is met uitzondering van artikel 11 lid 2 sub f: dit artikelonderdeel blijft gedurende de looptijd van de cao van toepassing.
- Artikel 12 lid 1 (Definitie overuren)

In tegenstelling tot het voorgaande

1. Arbeidsduur

- a. De bruto arbeidsduur (d.w.z. inclusief vakantie- en feestdagen) bedraagt bij een voltijd dienstverband 1.982 uur per jaar (gemiddeld 38 uur per week).
- b. In overleg tussen werkgever en werknemer kan een bruto arbeidsduur worden overeengekomen van minder dan 1.982 uur per jaar.
- c. Met de leerling die de voltijd BBL-opleiding volgt, mag geen hogere bruto arbeidsduur worden overeengekomen dan 1.982 uur per jaar inclusief lestijd.
- d. De door of namens de werkgever opgedragen arbeidsuren buiten de netto arbeidsduur per jaar worden beschouwd als extra uren. Compensatie van extra uren vindt in de regel in tijd plaats binnen het lopende kalenderjaar, waarbij de werkgever, voor zover dat redelijkerwijze van hem verwacht kan worden, rekening houdt met de persoonlijke wensen van de werknemer. Indien zwaarwegende bedrijfsbelangen zich verzetten tegen het compenseren van de gemaakte extra uren in het lopende kalenderjaar, dan dient het saldo aan extra uren in tijd gecompenseerd te worden binnen het eerste kwartaal van het volgende kalenderjaar of uitbetaald te worden conform artikel 18 lid 6 van de Cao zwembaden en Zwemscholen.

2. Jaarurensystematiek

- a. Het aantal te werken uren op jaarbasis (netto arbeidsduur) wordt bepaald door de overeengekomen arbeidsduur (bruto) te verminderen met vakantie-uren, betaald verlof (inclusief eventuele verlofuren uit artikel 24) en de jaarlijks vast te stellen feestdagen/-uren (lid 4) en vastgelegd in een individueel arbeidspatroon per week of per maand.
- b. In overleg met de werknemer wordt de indeling van zijn arbeidspatroon (o.b.v de netto arbeidsduur) bepaald, waarbij eventuele bestaande, voor invoering van jaarurensystematiek, gemaakte afspraken worden gerespecteerd. Het overleg vindt ten minste jaarlijks plaats en is gericht op het bereiken van overeenstemming. Het overleg is er op gericht een balans te vinden tussen de belangen van de werknemer en de werkgever, waarbij de werkgever, voor zover dat redelijkerwijze van hem kan worden gevraagd, rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten werktijd. Indien de individuele wensen van de werknemer niet overeenkomen met het bedrijfsbelang, prevaleert het bedrijfsbelang.
- c. De spreiding van het aantal te werken uren over het jaar dient te leiden tot een evenwichtig arbeidspatroon. In het arbeidspatroon dienen zowel de te werken uren als geclusterde vrije tijd duidelijk herkenbaar te zijn.
- d. Een eenmaal overeengekomen arbeidspatroon kan, in gezamenlijk overleg, tussentijds worden aangepast.
- e. De werknemer ontvangt van de werkgever uiterlijk twee weken van tevoren zijn/haar dienstrooster.
- f. Er is een urenadministratie die elke werknemer op ieder moment inzicht geeft in zijn/haar

arbeidspatroon, het aantal gewerkte uren en het aantal te werken uren in enig jaar. Tevens is voor hem/haar inzichtelijk welke rechten in vrije tijd hij/zij heeft op basis van lid 1 sub d.

- g. Het salaris blijft gebaseerd op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per maand en is daarmee losgekoppeld van het feitelijk aantal gewerkte uren per maand.
 - h. De werkgever dient de werknemer in de gelegenheid te stellen de overeengekomen jaarlijkse netto arbeidsduur te werken. Indien de werknemer niet door de werkgever in de gelegenheid is gesteld het aantal vastgestelde netto uren te werken, mag dit tekort aan uren niet als vakantie worden aangemerkt dan wel op het salaris worden ingehouden.
 - i. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden te veel of te weinig gewerkte uren zoveel mogelijk en op basis van redelijkheid en billijkheid gecorrigeerd binnen de opzegtermijn. De werknemer wordt door de werkgever in de gelegenheid gesteld de eventueel te weinig gewerkte uren in te kunnen halen en de werknemer zal zich inspannen de te weinig gewerkte uren ook daadwerkelijk in te halen. Het resterende verschil wordt verzilverd of verrekend met vakantie-uren dan wel ingehouden op het laatste salaris, als de medewerker hier zelf debet aan is, met in achtneming van de wettelijke bepalingen.
 - j. Indien een medewerker aan het einde van het kalenderjaar te weinig uur heeft gewerkt, worden de te weinig gewerkte uren in de daaropvolgende 3 maanden vereffend. De werknemer wordt door de werkgever in de gelegenheid gesteld eventuele te weinig gewerkte uren in te kunnen halen en de werknemer zal zich inspannen de te weinig gewerkte uren ook daadwerkelijk in te halen. Als te weinig gewerkte uren niet binnen de periode van 3 maanden worden gecompenseerd, vervallen de te weinig gewerkte uren, tenzij de werknemer wel in de gelegenheid is gesteld de uren te werken.
 - k. In aanvulling op lid 1 bedraagt de arbeidstijd voor leerlingen minimaal 26 uur per week, inclusief de zes uren waarin de leerling onderwijs volgt. De leerling is verplicht om in de schoolvakanties arbeid te verrichten, met dien verstande dat hij/zij wel in staat wordt gesteld om zijn vakantie-uren op te nemen.
3. **Jaarurensystematiek en vakantie**
Indien vakantie-uren worden opgenomen op een dag waarop volgens het arbeidspatroon een bepaald aantal uren zou worden gewerkt, dan wordt dit aantal geregistreerd als vakantie.
4. **Jaarurensystematiek en feest- en gedenkdagen**
a. Het aantal uren waarop jaarlijks arbeid dient te worden verricht wordt verminderd met 7,6 uur voor elke feest- en gedenkdag, niet vallend op een zater- of zondag;
b. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast met betrekking tot de inzetbaarheid op feestdagen en met betrekking tot het bepaalde in lid 1.
c. Voor de werknemer die in de loop van het jaar in dienst treedt, geldt de vermindering op grond van de in het resterende deel van het kalenderjaar voorkomende feestdagen.
d. De werkgever mag de werknemer op twee erkende feestdagen per kalenderjaar niet inroosteren.
e. Werknemers mogen desgevraagd christelijke feestdagen omruilen voor andere feestdagen op basis van hun religie. Zij dienen de betreffende data wel jaarlijks schriftelijk kenbaar te maken aan de werkgever.
5. **Jaarurensystematiek en arbeidsongeschiktheid**
a. Indien de werknemer zijn arbeid ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet verricht, wordt het aantal geregistreerde arbeidsongeschiktheidsuren gebaseerd op het overeengekomen arbeidspatroon.
b. Wanneer geen arbeidspatroon kon worden overeengekomen, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur per week.
c. Indien de werknemer zijn arbeid niet verricht ten gevolge van zwangerschaps- en bevallingsverlof, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur.
6. **Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML)**
a. Indien ten aanzien van de werknemer op grond van de schriftelijke arbeidsovereenkomst sprake is van een jaarurensystematiek wordt gelet op artikel 11 van de WML de periode van afrekening, die meerdere uitbetalingstermijnen omvat, vastgesteld op twaalf maanden.
b. De op grond van de in deze regeling vastgestelde periode van afrekening van twaalf maanden wordt voor de toepassing van de artikelen 7, zesde lid, 8 en 13a WML als uitbetalingstermijn beschouwd.

Artikel 14 Functie-indeling en beroepsprocedure

1. Functie-indeling

- a. Bij de functie-indeling dient de werkgever gebruik te maken van het Handboek functie-indeling. Zie voor dit handboek de bijlage bij de algemeen verbindend verklaring van de cao Zwembaden en Zwemscholen van 24 april 2018 (Staatscourant 2018, nummer 1639). Dit handboek is digitaal beschikbaar via www.wzz.nl.
- b. De werkgever stelt de functie vast door een omschrijving te maken van de belangrijkste taken

en verantwoordelijkheden die aan de werknemer worden opgedragen.

- c. De werkgever vergelijkt de functieomschrijving met de niveaubeschrijvingen van de op de werknemer betrekking hebbende functiesoort.
- d. De functie wordt ingedeeld in het, op basis van de onder c beschreven procedure, gevonden functieniveau.
- e. De werkgever is verplicht de werknemer mede te delen in welk functieniveau de door hem te vervullen functie wordt ingedeeld.

2. Uitzondering

De leerling, en de deelnemer aan een arbeidsmarktproject worden niet ingedeeld volgens de hierboven beschreven methode. De lonen voor de leerling en de deelnemer aan een arbeidsmarktproject zijn vastgelegd in artikel 16. De werknemer die valt onder de Participatiewet wordt beloond conform het wettelijk minimumloon (bijlage 1A). Zodra een werknemer niet meer onder de Participatiewet valt, wordt hij conform lid 1 ingeschaald in de bij die functie behorende salarisschaal in de startperiodiek.

3. Beroepsmogelijkheid functie-indeling

- a. De werkgever is verantwoordelijk voor de juiste indeling van de functie.
- b. Is de werknemer het niet eens met de indeling of is hij van mening dat de functie zodanig is gewijzigd dat de indeling moet worden herzien, dan probeert de werknemer in goed overleg met de direct leidinggevende dan wel de werkgever, tot een oplossing te komen. Aan deze overlegfase is een termijn gebonden van ten hoogste 30 dagen.
- c. Wanneer de onder sub b genoemde overlegfase voor de werknemer niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, dan kan de werknemer zich, indien door de werkgever een interne geschillencommissie in het bedrijf is ingesteld, wenden tot deze geschillencommissie. In deze commissie dienen werkgevers- en werknemerspartij gelijk te zijn vertegenwoordigd. De interne geschillencommissie doet uitspraak binnen 30 dagen in de vorm van een advies aan de werkgever. De werkgever dient vervolgens binnen 14 dagen kenbaar te maken of hij zijn eerdere beslissing herziet dan wel handhaaft.
- d. Wanneer de procedure onder sub c of wegens het ontbreken van een interne geschillencommissie de procedure onder sub b niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing heeft geleid, dan kan de werknemer het geschil voorleggen aan de Beroepscommissie Functie-indeling Zwembaden (BFZ). De uitspraak van deze beroepscommissie heeft het karakter van een bindend advies voor betrokken partijen, indien deze vooraf schriftelijk zijn overeengekomen deze uitspraak als zodanig te accepteren.
- e. De werknemer dient beroep aan te tekenen bij de BFZ binnen zes maanden nadat hij redelijkerwijs kennis had kunnen nemen van de in sub c van dit lid genoemde beslissing van de werkgever, dan wel indien sub c van dit lid niet van toepassing is, binnen zes maanden nadat de in sub b van dit lid vermelde periode van 30 dagen is verlopen.

Artikel 15 Toepassing van de salarisschalen

1. Salaris volwassen werknemer

- a. De werknemer ontvangt het schaalsalaris zoals aangegeven in en behorende bij het functieniveau waarin zijn functie is ingedeeld conform het Handboek functie-indeling.
- b. De werknemer die jonger is dan 21 jaar ontvangt het salaris dat bij zijn leeftijd en functie hoort. Het salaris is een percentage van de salarisschaal van de werknemer van 21 jaar en ouder. Deze percentages zijn per 1 januari 2024:

Leeftijd	% schaalsalaris 2024
15 jaar	50
16 jaar	60
17 jaar	70
18 jaar	80
19 jaar	100
20 jaar	100
21 jaar	100

Leeftijdsverhogingen worden toegekend met ingang van de maand waarin de werknemer jarig is.

- c. De werkgever kan de werknemer op grond van kennis en/of ervaring een hoger salaris toekennen.
- d. De salaristabellen zijn opgenomen in bijlagen 1B.

2. Aanloopschaal

- a. De werknemer die nog niet over de vaardigheid en/of ervaring beschikt, welke voor de

vervulling van de functie is vereist, kan gedurende minimaal twee maanden en maximaal zes maanden op het naast lagere functieniveau van de reguliere schaalsalaris worden ingedeeld. Deze termijn is afhankelijk van het functieniveau waarin de werknemer is ingedeeld. Voor de functieniveaus 2, 3 en 4 geldt een termijn van maximaal twee maanden, voor de functieniveaus 5 en 6 geldt een termijn van maximaal drie maanden en voor de functieniveaus 7, 8 en 9 geldt een termijn van maximaal zes maanden. De werknemer houdt ten minste recht op het voor hem geldende Wettelijk Minimumloon.

- b. De aanloopschaal wordt, inclusief de periode, vooraf overeengekomen en opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst.
- c. De uitwerking van het aanloopbeleid, begeleiding en scholing vindt plaats in overleg met de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging.

3. **Combinatiefunctie**

Bij een combinatie van werkzaamheden kan het voorkomen dat één en dezelfde functie zodanig verschillende elementen bevat dat deze functie volgens verschillende functiesoorten moet worden ingedeeld. Indien de niveaubeschrijvingen van de betreffende functiesoorten naar hetzelfde niveau verwijzen, dan is dit niveau van toepassing bij de indeling van de functie. Indien de niveaubeschrijvingen niet naar hetzelfde niveau verwijzen, geldt dat het loon wordt berekend als een gewogen gemiddelde van de lonen behorend bij de betreffende niveaus van de verschillende functiesoorten, mits de betreffende werkzaamheden van een afwijkend niveau gedurende een aaneengesloten periode van minimaal zes weken worden verricht.

4. **Toekenning functieperiodiek**

- a. Een werknemer wordt als regel jaarlijks per 1 januari in een hogere functieperiodiek ingedeeld, tot het maximum aantal functieperiodieken van het functieniveau waarin hij is ingedeeld, is bereikt, mits de werknemer gedurende een geheel jaar op dat functieniveau is ingedeeld. De eventueel overeen te komen periode van een aanloopschaal wordt geacht onderdeel te zijn van de genoemde periode.
- b. Het voorgaande is niet van toepassing indien de werkgever met instemming van de Ondernemingsraad c.q. Personeelsvertegenwoordiging een beoordelingssysteem met een daaraan gekoppelde beloningssystematiek heeft uitgewerkt.
- c. Indien de werknemer op 1 januari van enig jaar, bij het indelen in een hogere functieperiodiek, in het voorgaande jaar zes maanden of langer arbeidsongeschikt is geweest, kan de werkgever besluiten de functieperiodiek in dat jaar niet toe te kennen, tenzij de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval dat verwijtbaar is aan de werkgever, een en ander ter beoordeling aan de Nederlandse Arbeidsinspectie.

5. **Hoger functieniveau**

Bij indeling van een werknemer ingedeeld in schaalsalaris 0 of hoger in een hoger functieniveau zal het nieuwe schaalsalaris ten minste gelijk zijn aan het oude schaalsalaris vermeerderd met het verschil tussen het minimum schaalsalaris van de functie die hij had en het minimum schaalsalaris van de nieuwe hogere functie. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in een hoger functieniveau heeft plaatsgevonden.

6. **Tijdelijke waarneming**

De werknemer die de functie van een andere, op een hoger functieniveau ingedeelde werknemer tijdelijk waarneemt, heeft recht op extra betaling als de waarneming langer dan vier aaneengesloten weken heeft geduurd en voor zover het een volledige vervanging betreft, uitgezonderd de functiewaarneming wegens vakantie.

De extra betaling is ten minste gelijk aan het verschil tussen het minimum schaalsalaris van de functie die hij tijdelijk waarneemt en het minimum schaalsalaris van zijn eigen functie. De werknemer kan nooit een hoger salaris ontvangen dan het salaris dat de werknemer wiens functie hij tijdelijk waarneemt, verdient.

7. **Betaling salaris**

Het maand- of periodesalaris wordt per kas of bank betaalbaar gesteld zodanig dat de werknemer hierover uiterlijk op de laatste dag van de maand of periode kan beschikken. Bij in- en uitdiensttreding, anders dan op de eerste respectievelijk laatste dag van de maand c.q. periode, wordt een evenredig deel van het maand of periodesalaris betaald.

Artikel 16 All-in, salaris, leerlingen, deelnemers regionale arbeidsmarktprojecten, uitzendkrachten en inleenkrachten

1. **All-in salaris**

- a. De werkgever kan beslissen om voor een oproepkracht die in schaal 1 tot en met 3 wordt ingeschaald en maximaal 12 uur per week danwel 48 uur per periode van 4 weken of 52 uur

per maand werkzaam is het recht op vakantiedagen (10,64%) en vakantietoeslag (8,85%) om te zetten in een geldelijke uitkering en tegelijk met het loon uit te betalen. De oproepkracht ontvangt dan een all-in salaris. Het schaalsalaris van de oproepkracht wordt in dat geval verhoogd met 19,49%, tenzij de oproepkracht aangeeft geen all-in salaris te willen ontvangen.

- b. Een werknemer die in schaal 1 tot en met 3 wordt ingeschaald en die een arbeidsovereenkomst heeft en maximaal 12 uur per week danwel 48 uur per periode van 4 weken of 52 uur per maand werkzaam is, ontvangt het schaalsalaris. Deze werknemer kan de werkgever vragen om het recht op vakantiedagen en vakantietoeslag om te zetten in een geldelijke uitkering en tegelijk met het loon uit te betalen. Het schaalsalaris wordt in dat geval verhoogd met 19,49%.
- c. De werknemer die een all-in salaris wenst te ontvangen dient dit uiterlijk 31 maart van enig jaar bij de werkgever kenbaar te maken. De omzetting naar een all-in salaris gebeurt dan per 1 juni van enig jaar. De werknemer die een all-in salaris ontvangt, maar dit op enig moment niet meer wenst te ontvangen, dient dit ook uiterlijk 31 maart van enig jaar bij de werkgever kenbaar te maken. De omzetting van een all-in salaris naar een schaalsalaris gebeurt dan per 1 juni van enig jaar.
- d. Het all-in salaris is opgenomen in bijlage 1C.

2. **Leerling**

De leerling ontvangt gedurende het eerste leerjaar het salaris op basis van salarisschaal 2 bij 0 functieperiodieken en vanaf het tweede leerjaar het salaris op basis van salarisschaal 3 bij 0 functieperiodieken zoals weergegeven in bijlage 1B.

3. **Deelnemer arbeidsmarktproject**

De deelnemer aan een arbeidsmarktproject ontvangt over de dagen dat hij in het bedrijf van de werkgever werkzaam is, het salaris op basis van salarisschaal 1, zoals weergegeven in bijlage 1B.

4. **Uitzendkrachten**

Uitzendkrachten hebben recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers die werken in gelijke of gelijkwaardige functies en in dienst zijn bij de werkgever. Het gaat dan om:

- loon en overige vergoedingen
- de regels voor arbeidstijden, overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van vakantie en het werken op feestdagen.

De werkgever die de uitzendkracht inhuurt, moet zich hiervan verzekeren.

Artikel 17 Salarisaanpassing

Per 1 januari 2025 worden de salarissen verhoogd met een percentage dat is gebaseerd op de ontwikkeling van het afgeleide prijsindexcijfer alle huishoudens (CPI), zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek over de periode van oktober 2023 tot oktober 2024 verhoogd, met 3,5%.

Per 1 januari 2026 worden de salarissen verhoogd met een percentage dat is gebaseerd op de ontwikkeling van het afgeleide prijsindexcijfer alle huishoudens (CPI), zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek over de periode van oktober 2024 tot oktober 2025, verhoogd met 3,5%.

De prijscompensatie geldt voor de looptijd van de cao.

De verhoging vindt plaats over de schaalbedragen en de feitelijk uitbetaalde salarissen, met dien verstande dat de verhogingen van toepassing zijn op het loongebouw en de feitelijk uitbetaalde salarissen vóór correctie op basis van het Wettelijk Minimum(uur)loon.

De persoonlijke toeslagen, als zodanig omschreven in de individuele arbeidsovereenkomst, behoeven niet te worden verhoogd.

De bedragen in de tabel die op WML-niveau zijn, zijn gebaseerd op een fulltime dienstverband van (38 uur per week).

Vanaf 1 januari 2025 worden de bedragen gebaseerd op 260 werkbare dagen.

Onafhankelijk van het arbeidspatroon van werknemer is de werkgever verplicht om werknemers voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon te betalen (vanaf 1 januari 2025 € 14,06). Voorkomen moet worden dat een medewerker te weinig loon krijgt uitbetaald. Als het rooster niet op voorhand bekend is, of het rooster wijzigt gedurende het jaar dan moet aan het einde van het jaar gecontroleerd worden of de werknemer minstens het minimumuurloon per gewerkt uur heeft ontvangen.

Een eventueel verschil in het nadeel van de werknemer, dient werkgever aan het einde van het jaar of bij eerdere uitdiensttreding na te betalen.

De jeugdlonen zijn een percentage van het schaalsalaris. De daarbij behorende schaalbedragen zijn opgenomen in bijlage 1B.

Dit artikel geldt niet voor de werknemer die valt onder de Participatiewet; het salaris van deze werknemer volgt de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon.



Per 1 januari 2025 wordt het loongebouw aangepast volgens de systematiek waarbij het minimumloon staat in schaal 1.0 en er tussen elke schaal minimaal 3% progressie zit in de 0 periodieken. Hiervoor wordt de loonruimte gebruikt die er is door de geplande loonsverhoging per 1 januari 2025. Mocht de aanpassing van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2025 leiden tot een verstoring van de 3% progressie, dan wordt dit gerepareerd bij de loonsverhoging per 1 januari 2026. Voor indeling van werknemers in het nieuwe salarisgebouw per 1 januari 2025, wordt verwezen naar de in de Cao opgenomen conversietabel.

Artikel 18 Toeslagen, vergoedingen of vervangende vrije tijd

1. Zondag

De werknemer ontvangt voor de gewerkte uren op zondag vanaf 02.00 tot en met 02.00 uur van de daaropvolgende dag, per gewerkt uur een toeslag van 25%; de zondagtoeslag wordt gegeven in de vorm van vrije tijd.

2. Feestdag

Als een werknemer werkzaamheden heeft verricht op een erkende feestdag (zoals bedoeld in artikel 1 lid 6) vanaf 02.00 tot en met 02.00 uur van de daaropvolgende dag heeft hij recht op vervangende vrije tijd.

3. Nachtdienst

De werknemer ontvangt voor een dienst waarvan minimaal vijf uren vallen tussen 22.00 en 06.00 uur, per gewerkt uur tussen 22.00 en 06.00 uur een toeslag van 20%; de nachttoeslag wordt gegeven in de vorm van vrije tijd.

4. Anti-cumulatie

Wanneer de werknemer voor een gewerkt uur recht heeft op meerdere hierboven genoemde toeslagen, dan geldt alleen de hoogste toeslag.

5. Compensatie in vrije tijd of geld

- De werkgever houdt voor de compensatie in vrije tijd, waarop de werknemer op grond van artikel 12 en 18 recht heeft, een administratie bij zoals bepaald in artikel 11 lid 1.
- De werknemer kan de compensatie in vrije tijd met instemming van de werkgever in hele uren opnemen.
- De werkgever kan de compensatie in vrije tijd met instemming van de werknemer uitbetalen tegen de in lid 6 sub a genoemde toeslagen.

6. Uitbetaling niet-gecompenseerde uren

- De op grond van artikel 12 en 18 van deze cao opgebouwde compensatie-uren dienen, voor zover niet opgenomen binnen de in artikel 11 lid 1 genoemde periode, te worden uitbetaald. De uren vanwege overwerk worden tegen 150% uitbetaald, de uren vanwege het werken op zondag worden tegen 25%, conform het bepaalde in lid 1 van dit artikel, uitbetaald, de uren vanwege het werken op feestdagen worden tegen 100% uitbetaald en de uren vanwege een nachtdienst worden tegen 20% uitbetaald.
- Op schriftelijk verzoek van de werknemer is het mogelijk, na zes maanden na afloop van het refertejaar, de nog niet gecompenseerde uren te laten staan. Het aantal uren dat vanaf dat moment als uitgestelde compensatie-uren blijft staan, wordt als volgt berekend: de compensatie-uren, die zijn ontstaan op basis van de overwerkregeling, worden vermenigvuldigd met 150%; de compensatie-uren die zijn ontstaan door het werken op zondag, het werken op feestdagen en tijdens de nachtdienst worden vergoed op basis van het werkelijke aantal uren.
- Indien de werknemer de toeslag in tijd heeft ontvangen, ontvangt de werknemer daarover niet nogmaals de toeslag in geld.

7. Consignatievergoeding

- De werknemer die buiten het voor hem geldende dienstrooster beschikbaar dient te zijn voor de werkgever dan wel een bereikbaarheidsdienst heeft, heeft recht op een consignatievergoeding.
- Indien in het bedrijf van de werkgever werknemers aanspraak kunnen maken op een consignatievergoeding, is de werkgever verplicht een reële bedrijfsregeling inzake een consignatievergoeding te treffen. Deze regeling dient na overleg met de Ondernemingsraad dan wel bij het ontbreken daarvan met de Personeelsvertegenwoordiging dan wel bij het ontbreken daarvan met het personeel te worden getroffen, tenzij een en ander reeds op een andere manier is gecompenseerd.
- De Ondernemingsraad respectievelijk de Personeelsvertegenwoordiging heeft instemmingsrecht bij het op bedrijfsniveau afspreken van een consignatieregeling.

- d. Indien de werkgever geen regeling inzake een consignatievergoeding heeft getroffen, mag de werknemer niet geconsigneerd worden.

8. **Vergoedingen in overleg met OR**

In overleg met de Ondernemingsraad respectievelijk Personeelsvertegenwoordiging kunnen regelingen worden opgesteld voor de tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer, voor een vergoeding voor telefoon en/of een kledingvergoeding.

9. **Jubileumregeling**

De werkgever dient voor de werknemers een jubileumregeling te hanteren.

Artikel 19 Vakantietoeslag

1. **Vakantietoeslagjaar**

Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 31 mei van het lopende kalenderjaar of een daarmee vergelijkbaar periodejaar.

2. **Vakantietoeslag**

De vakantietoeslag bedraagt 8% van het loon dat de werknemer in het vakantietoeslagjaar (1 juni tot en met 31 mei) bij de werkgever heeft verdiend. Met inachtneming van artikel 16 lid 2 Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag geldt hierbij dat hierin niet zijn begrepen toeslagen, eventuele gratificaties en beloning in natura. De vakantietoeslag wordt uiterlijk 30 juni uitbetaald. De werknemer die het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest en eerder dan de maand juli met vakantie gaat, ontvangt de vakantietoeslag voor de aanvang van de aaneengesloten vakantie. Bij een oproepkracht en bij een werknemer die een all-in salaris ontvangt, is de vakantietoeslag al in het salaris opgenomen en hoeft deze niet meer uitbetaald te worden.

3. **Beëindiging dienstverband**

Indien het dienstverband voor de datum van uitbetaling wordt beëindigd, zal bij de laatste salarisafrekening de vakantietoeslag worden uitbetaald.

Artikel 20 Vakantie

1. **Burgerlijk Wetboek**

Voor de opbouw van vakantierechten gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

2. **Vakantieuren**

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. De werknemer heeft per vol vakantiejaar recht op 152 wettelijke en 38 bovenwettelijke vakantie-uren met behoud van het maand-/periodesalaris zoals bedoeld in artikel 7:610 juncto artikel 7:639 Burgerlijk Wetboek. Bij een oproepkracht en bij een werknemer die een all-in salaris ontvangt, zijn de vakantieuren omgezet in een geldelijke uitkering. Deze oproepkracht en werknemer behouden wel het recht om (onbetaald) vakantieuren op te nemen.

3. **Naar evenredigheid**

De werknemer die geen vol kalenderjaar heeft gewerkt dan wel korter werkt dan de normale arbeidstijd, heeft recht op de in lid 2 genoemde vakantiedagen naar evenredigheid van de voor hem geldende arbeidstijd.

4. **Vaststellen van vakantie**

De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.

5. **(Aaneengesloten) vakantiedagen**

De werknemer heeft voor zover voldoende opgebouwd, het recht een vakantie van drie aaneengesloten weken op te nemen.

Als de werknemer dit wenst, of als de werkzaamheden dit noodzakelijk maken, kan de aaneengesloten vakantie worden beperkt tot twee weken. In dat geval heeft de werknemer nog recht op een aaneengesloten vakantie van één week.

De aaneengesloten vakantie wordt, indien de werknemer dit wenst, gegeven in de maanden april tot en met september. De resterende vakantiedagen kunnen in overleg met de werkgever worden opgenomen, waarbij toekenning zodanig plaatsvindt, dat de normale voortgang van de werkzaamheden wordt gewaarborgd. De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad of Personeels-

vertegenwoordiging maximaal twee dagen als verplichte vakantiedagen aanwijzen.

6. Koop / Verkoop van vakantiedagen

De werknemer heeft, mits met vooraf verkregen instemming van de werkgever, overeenkomstig artikel 7:640 van het Burgerlijk Wetboek het recht vakantiedagen die het wettelijke minimum te boven gaan, te kopen dan wel te verkopen. De waarde van een dag bedraagt 0,38% van het bruto jaarinkomen.

7. Beëindiging dienstbetrekking

Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzegtermijn mogen worden begrepen. Indien de werknemer de hem toekomende dagen niet heeft opgenomen, zullen deze dagen worden uitbetaald. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit de duur van de vakantie blijkt, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

8. Korte arbeidsovereenkomsten

Aan de werknemer die voor vier weken of korter is aangenomen, worden de vakantierechten toegekend bij beëindiging van het dienstverband. Voor de toekenning van deze vakantierechten geldt een percentage van 10,59% vakantiedagen en 8% vakantietoeslag.

9. Verjaren van vakantie

Wettelijke vakantiedagen hebben een vervalt termijn van een half jaar na het kalenderjaar dat de vakantiedagen zijn opgebouwd. Dit geldt niet indien de werknemer door de werkgever niet in staat is gesteld om de wettelijke vakantiedagen op te nemen of om een andere reden redelijkerwijs niet in staat is geweest om vakantie op te nemen.

Voor de bovenwettelijke vakantiedagen geldt een verjaringstermijn van vijf jaar.

Artikel 21 Buitengewoon verlof

1. Met de in lid 2 genoemde geregistreerd partner wordt tevens gelijkgesteld:

(levens)partner: de ongehuwde persoon met wie de ongehuwde werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert dat overeenkomt met een huwelijk. Onder duurzaam wordt verstaan dat er langer dan één jaar aantoonbaar gezamenlijk een huishouding is gevoerd dan wel dat er een samenlevingscontract is afgesloten.

Onder de in lid 2 genoemde aanduidingen worden (tevens) verstaan:

- a. **ouder:** 'schoon-, pleeg- en stiefouder';
- b. **(over)grootouder:** '(over)grootouder van de echtgeno(o)t(e)';
- c. **kind:** 'pleeg-, stief- en aangehuwd kind'.

2. Verlof met behoud loon

In de navolgende situaties en voorzover de onder sub c t/m sub j genoemde gebeurtenis of plechtigheid wordt bijgewoond, heeft de werknemer recht op verlof met doorbetaling van loon gedurende hoogstens de daarbij vermelde tijd:

- a. bij het aangaan van een geregistreerd partnerschap dan wel bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen
- b. bij het aangaan van een geregistreerd partnerschap dan wel bij huwelijk van kind, ouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster van de werknemer: 1 dag
- c. bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk en elk volgend lustrum van de werknemer alsmede van zijn ouders en (schoon)ouders: 1 dag
- d. bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: 1 dag
- e. bij overlijden van:
echtgeno(o)t(e) of geregistreerd partner; de dag van het overlijden
kind; of ouder van de werknemer: t/m één dag na de uitvaart/crematie
- f. bij overlijden van:
– broer, zuster, zwager, schoonzuster van de werknemer: 2 dagen
- g. bij de uitvaart/crematie van:
– ouder, grootouder, overgrootouder;
– broer, zuster, zwager, schoonzuster van de werknemer: 1 dag
- i. bij het nakomen van een door de wet opgelegde verplichting, die de werknemer persoonlijk moet vervullen en welke buiten zijn schuld is ontstaan voor zover de vervulling niet mogelijk is buiten de voor de betrokkene geldende arbeidstijd en voor zover de werknemer hiervoor niet van andere zijde een vergoeding ontvangt: gedurende een korte door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur Gedurende een korte door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur

- j. bij het doen van aangifte van het aangaan van een geregistreerd partnerschap dan wel bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag
- k. voor een verhuizing, met een maximum van één maal per jaar: 1 dag
- l. voor een verhuizing in bedrijfsbelang: 2 dagen

3. **Regeling Werktijdverkorting**

Artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek is van toepassing. De werkgever is gehouden het salaris door te betalen over de uren waarop geen arbeid wordt verricht ten gevolge van invoering door de werkgever van een door het bevoegde gezag goedgekeurde tijdelijke werkdurverkorting. De werkgever kan hiervoor een WW-uitkering voor de werknemers aanvragen bij UWV. Deze WW-uitkering wordt door het UWV aan de werkgever uitbetaald. Wanneer tot invoering van werkdurverkorting wordt overgegaan, zal daarvan door de werkgever zo tijdig mogelijk mededeling worden gedaan aan de vakbonden.

4. **Doktersbezoek**

Indien de noodzaak van dokters-, tandarts- of specialistenbezoek in diensttijd wordt aangetoond, zal aan de werknemer de daarvoor benodigde tijd met een maximum van twee uren worden vergoed. Eventueel meer verzuimde uren kunnen in overleg met de werkgever worden ingehaald. Kan een werknemer aantonen, dat hij buiten zijn schuld langer dan twee uur nodig heeft gehad voor dokters-, tandarts- of specialistenbezoek, dan kan werkgever bepalen hoeveel uren boven de twee uur aan de werknemer worden vergoed.

5. **Onbetaald verzuim**

Onbetaald verzuim zal in bijzondere gevallen worden toegestaan, mits:

- a. de werknemer dit minstens twee dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt;
- b. er naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijze aanleiding toe bestaat;
- c. het bedrijfsbelang de afwezigheid toelaat.

6. **Kortdurend zorgverlof**

De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:

- a. echtgeno(o)te, partner of huisgeno(o)t(e) van de werknemer of een andere verzorgingsbehoevende voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft;
- b. kind of pleegkind waar de werknemer de feitelijke verzorging voor draagt; of
- c. een ouder.
- d. een grootouder, kleinkind of broers of zussen.
- e. degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer.
- f. degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend Het verlof bedraagt per kalenderjaar ten hoogste driemaal de arbeidstijd per week (maximaal 15 dagen). De werknemer heeft gedurende de eerste week recht op 100% doorbetaling van het loon. De werknemer heeft gedurende de tweede en derde week recht op 70% doorbetaling van het loon. De 30% loonderving kan gecompenseerd worden door het inhalen van werkuren of door het inleveren van bovenwettelijke vakantiedagen of opgebouwde compensatietijd.

7. **Palliatief verlof**

Palliatief verlof (verzorgend verlof in het kader van stervensbegeleiding) is van toepassing bij ziekte van een kind, partner of huisgeno(o)t(e) van de werknemer of een andere verzorgingsbehoevende voor wie de werknemer de feitelijke verzorging heeft.

Aan de werknemer wordt palliatief verlof verleend zonder behoud van loon. De duur van het verlof wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgelegd. Deze zal voldoende dienen te zijn om de eerste opvang te geven en een meer duurzame oplossing te zoeken en mag in totaal niet meer bedragen dan tien dagen per jaar. Het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie wordt door de werkgever afgedragen als ware de werknemer normaal werkzaam in het bedrijf.

8. **Calamiteitenverlof**

Calamiteitenverlof is bedoeld voor onvoorziene noodsituaties en waarin acuut vrij moet worden genomen om persoonlijke actie te kunnen nemen of wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.

Aan de werknemer wordt ingeval van een calamiteit buitengewoon verlof verleend met behoud van loon voor een naar billijkheid te berekenen tijd.

9. **Geboorteverlof**

De partner van de moeder (hieronder wordt ook verstaan degene die het kind heeft erkend) heeft na de bevalling recht op partnerverlof met behoud van loon van eenmaal het aantal werkuren per

week. Het verlof kan direct na het kraamverlof worden opgenomen of binnen vier weken nadat de baby thuis is geboren of uit het ziekenhuis thuis is gekomen.

Daarnaast kan de partner maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen, waarbij alleen hele weken opgenomen kunnen worden. Tijdens dit verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV. Deze uitkering is maximaal 70% van hun dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon). De werkgever vraagt de uitkering aan bij het UWV en betaalt de werknemer uit. Partners hebben recht op aanvullend geboorteverlof als het kind op of na 1 juli 2020 geboren wordt. Zij moeten het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. En zij moeten eerst het geboorteverlof van 1 week hebben opgenomen.

11. Aanvulling ouderschapsverlof / adoptieverlof / pleegzorgverlof

- a. Als de werknemer betaald ouderschapsverlof opneemt, dan vult de werkgever de eerste twee weken van dit betaald ouderschapsverlof het loon van de werknemer aan tot 100%.
- b. Bij adoptie en/of het opnemen van een pleegkind heeft de werknemer gedurende een tijdvak van 26 weken recht op maximaal 6 weken verlof zonder behoud van loon. Wel bestaat er recht op een uitkering krachtens de Wet Arbeid en Zorg. Deze uitkering duurt net zo lang als het verlof. Het recht bestaat vanaf vier weken voor de komst van het adoptie-of pleegkind tot en met 22 weken erna.

12. Ouderschapsverlof

Met betrekking tot ouderschapsverlof is het bepaalde in hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg van toepassing. Deze regeling houdt kort samengevat het volgende in:

- a. de werknemer die in dienst is van de werkgever heeft recht op verlof zonder behoud van loon, als de werknemer in familierechtelijke betrekking staat tot het kind, dan wel blijvend de verzorging en opvoeding van het kind op zich heeft genomen en met het kind op hetzelfde adres woont;
- b. dit recht op verlof bestaat tot het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt;
- c. het totale aantal uren verlof bedraagt voor de werknemer maximaal zesentwintig maal de arbeidsduur per week;
- d. de werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden vóór het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week, of als de arbeidsduur over een langer tijdvak is overeengekomen, over het tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdsvak;
- e. de werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door deze gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
- f. Vanaf 2 augustus 2022 krijgt een werknemer gedurende de eerste 9 van de 26 weken ouderschapsverlof, recht op een uitkering van UWV. Deze uitkering is 70% van het dagloon, en maximaal 70% van het maximumdagloon. Deze 9 weken betaald verlof moet de werknemer in het eerste levensjaar van zijn kind opnemen.

13. Gelijktelling met huwelijk

De ongehuwde werknemer die duurzaam een gezamenlijk huishouden voert met een partner heeft dezelfde rechten op buitengewoon verlof als de gehuwde werknemer.

Indien in deze situatie een wijziging optreedt, is de werknemer verplicht dit aan werkgever mee te delen, bij gebreke waarvan hij geen aanspraak kan maken op buitengewoon verlof.

Artikel 22 Scholing

1. EHBO-cursus en/of BHV-cursus

Indien de werknemer op verzoek van de werkgever een cursus volgt voor het behalen van het EHBO-diploma, BHV-diploma/certificaat of een EHBO/BHV-bijscholingscursus worden de kosten hiervan vergoed door de werkgever. De cursustijd geldt als werktijd.

2. Als er sprake is van verplichte scholing als bedoeld in artikel 7:611a van het Burgerlijk Wetboek geldt dat de werkgever geen kosten op de werknemer mag verhalen. De werknemer moet tevens, voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is, in de gelegenheid worden gesteld de scholing tijdens werktijd te kunnen doen. Die werktijd wordt beschouwd als arbeidstijd.

Artikel 23 Leerlingen en praktijkopleiders mbo

1. Leerbedrijven

De BBL en/of BOL-leerling kan uitsluitend werkzaam zijn in een bedrijf dat als leerbedrijf is erkend door het Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

2. Arbeidsovereenkomst voor leerlingen (BBL)

- a. De werkgever is verplicht met een BBL-leerling een schriftelijke arbeidsovereenkomst af te sluiten.
Deze schriftelijke arbeidsovereenkomst dient te worden afgesloten voor minimaal 26 uur per week inclusief de zes uren waarin de leerling onderwijs volgt.
- b. De schriftelijke arbeidsovereenkomst voor leerlingen wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever is verplicht de leerling voor de aanvang van het dienstverband een exemplaar van de schriftelijke arbeidsovereenkomst te verstrekken.

3. Praktijkovereenkomst

- a. Bij een praktijkovereenkomst BBL dient door het bevoegde gezag van de onderwijsinstelling waar de leerling een BBL-opleiding geniet een praktijkovereenkomst te zijn afgesloten tussen de onderwijsinstelling, de werkgever en de leerling, mede ondertekend door het Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).
- b. Bij een praktijkovereenkomst BOL dient door het bevoegde gezag van de onderwijsinstelling waar de leerling een BOL-opleiding geniet een praktijkovereenkomst te zijn afgesloten tussen de onderwijsinstelling, de werkgever en de leerling.

4. Koppeling praktijkovereenkomst/arbeidsovereenkomst voor leerlingen (BBL)

De arbeidsovereenkomst voor leerlingen en de praktijkovereenkomst zijn aan elkaar gekoppeld. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst voor leerlingen vervalt indien de praktijkovereenkomst eindigt en de praktijkovereenkomst vervalt indien de arbeidsovereenkomst voor leerlingen eindigt. De arbeidsovereenkomst en praktijkovereenkomst dienen eenzelfde looptijd te hebben. Als de praktijkovereenkomst eindigt als gevolg van het afleggen van een examen, wordt het examen als afgelegd beschouwd op de laatste dag van de looptijd van de arbeidsovereenkomst voor leerlingen.

5. Schoolbezoek (BBL en BOL)

- a. De werkgever is verplicht de leerling in de gelegenheid te stellen het aanvullend Theoretisch en beroepsbegeleidend onderwijs te volgen aan de school bedoeld in de praktijkovereenkomst.
- b. De werkgever mag de leerling niet verplichten om op de schooldag, nadat de school is bezocht, nog in het leerbedrijf te komen werken.

6. De praktijkopleider en het praktijkopleidersoverleg (BBL en BOL)

- a. De praktijkopleider is degene die in een door SBB erkend leerbedrijf het praktijkgedeelte van de opleiding van de leerling, vallend onder de WEB, verzorgt.
- b. De praktijkopleider is verplicht het praktijkopleidersoverleg bij te wonen.
De werkgever dient de praktijkopleider in de gelegenheid te stellen dit praktijkopleidersoverleg binnen de arbeidstijd bij te wonen voor maximaal vier maal een halve dag per jaar. De praktijkopleider kan op een dergelijke dag slechts worden verplicht een halve werkdag in het leerbedrijf werkzaam te zijn.
Bij het niet naleven van deze verplichting kan het SBB de erkenning van het leerbedrijf intrekken.
- c. Ingeval van een stage in het kader van een beroepsopleidende leerweg (BOL), ontvangt de praktijkopleider van de werkgever een vergoeding van € 50,- bruto per maand, voor zolang de stagebegeleiding duurt.

Artikel 24 Verlofsparen en duurzame inzetbaarheid

1. Extra verlofdagen

- a. Naast de reguliere vakantiedagen zoals bepaald in artikel 20 van de cao heeft de werknemer recht op extra verlofdagen. Werknemers hebben vanaf het tweede tot en met het vijfde jaar van het dienstverband recht op één extra verlofdag per jaar. Deze verlofdag wordt toegekend op 1 januari volgend op dat jaar. Vanaf het zesde jaar van het dienstverband heeft de werknemer recht op twee extra verlofdagen per jaar. Deze extra verlofdagen worden toegekend op 1 januari volgend op dat jaar.
Met deze extra verlofdagen heeft de werknemer de mogelijkheid tot verlofsparen.
- b. De regeling verlofsparen is tevens van toepassing op gespaarde overuren en vakantie-uren en tevens op de, uiterlijk tot aan 1 januari 2025 gespaarde plusuren van de flexitimer na compensatie, die zijn geadministreerd overeenkomstig het model verlofkaart welke is opgenomen als bijlage 8 in deze cao. Uitsluitend bovenwettelijke vakantiedagen komen in aanmerking voor de regeling verlofsparen. De werknemer dient dan bij de werkgever een schriftelijk verzoek in om niet genoten vakantiedagen niet vast te stellen, maar deze toe te voegen aan het tegoed van de gespaarde tijd.
- c. De op te nemen tijd, zoals bedoeld in sub a en b, mag worden toegevoegd aan het reguliere

aantal vakantiedagen waar werknemer recht op heeft in het jaar van opnemen.

- d. Als de werknemer de gespaarde tijd inclusief een verloftegoed wenst op te nemen moet hij uiterlijk zes maanden van tevoren schriftelijk een verzoek bij zijn werkgever indienen. De werkgever zal het verzoek toestaan, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De werkgever zal een afwijzing schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meedelen. In overleg wordt dan een andere periode afgesproken.
- e. De gespaarde verloftijd mag niet meer bedragen dan een periode overeenkomend met een jaar, waarbij als norm geldt de normale werktijd die laatstelijk gold voor de werknemer in het voorafgaande kalenderjaar. Als de gespaarde tijd een hoger aantal uren bedraagt, zal werkgever deze alsnog uitbetalen tegen het dan geldende (uur)loon.
- f. De gespaarde verloftijd dient uiterlijk tien jaar na de laatste dag van het jaar waarin het recht is ontstaan te zijn opgenomen.
Als na negen jaar de werknemer geen aanvraag heeft ingediend, neemt de werkgever hierover contact op met de werknemer.
- g. Het recht op buitengewoon verlof zoals vermeld in artikel 21 is onverminderd van toepassing. In voorkomend geval gaat het buitengewoon verlof boven het opgenomen verlof en wordt de afgesproken verlofperiode met de duur van het buitengewoon verlof verlengd.
- h. Als op grond van de wet verlof moet worden toegekend, zijn de wettelijke bepalingen onverminderd van toepassing. In geval van samenloop wordt de afgesproken verlofperiode met de duur van het wettelijke verlof verlengd.
- i. Indien de werknemer het verlof wil opnemen in het kader van vervulling van (mantel)zorgtaken, kan hij het verzoek, in afwijking van sub d, uiterlijk één maand van tevoren schriftelijk bij de werkgever indienen.

3. Overwerk en beschikbaarheidsdienst oudere werknemers

Als er door beschikbaarheidsdienst overwerk ontstaat, bij de werknemer van 55 jaar en ouder, heeft de werkgever de plicht dit overwerk in de volgende week te compenseren in vrije tijd. De werknemer van 55 jaar en ouder wordt op grond van artikel 12 lid 3 niet verplicht tot het verrichten van overwerk.

Artikel 26 Arbeidsongeschiktheid

1. Verplichtingen werknemer

De werknemer, die wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten is gehouden:

- a. de werkgever direct van de arbeidsongeschiktheid en van de vermoedelijke duur daarvan op de hoogte te stellen;
- b. zonodig geneeskundige hulp in te roepen;
- c. zich te houden aan de meldings-, controle- en andere voorschriften zoals opgenomen in bijlage 2, die deel uitmaakt van deze cao;
- d. na zijn herstel de werkgever direct daarvan in kennis te stellen en de werkzaamheden te hervatten.

2. Loondoorbetaling

De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, behoudt in het eerste ziektejaar:

- a. gedurende de eerste zes maanden doorbetaling van het loon tot 95% en
- b. gedurende de tweede zes maanden tot 90% van het loon, maar het eerste ziektejaar ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon
In het tweede ziektejaar behoudt de werknemer:
- c. gedurende de eerste zes maanden doorbetaling van het loon tot 85% en
- d. gedurende de tweede zes maanden tot 80% van het loon.

maar het tweede ziektejaar ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon.

Met loon wordt in dit lid bedoeld het loon zoals bedoeld in artikel 7:610 juncto 7:629 van het Burgerlijk Wetboek.

3. Uitzondering

De werknemer heeft het in lid 2 van dit artikel bedoeld recht op loondoorbetaling niet wanneer hij op grond van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek geen recht heeft op doorbetaling van 70% van zijn loon.

4. Controle- en sanctievoorschriften

De werkgever is gerechtigd in geval van overtreding van de in bijlage 2 onder A vermelde controlevoorschriften de loondoorbetaling zoals bepaald in lid 2 van dit artikel te korten tot 70% van het loon met een minimum van het wettelijk minimumloon, met inachtneming van de in bovengenoemde bijlage onder B vermelde sanctievoorschriften.

In overleg met de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging mag van de regels in

bijlage 2 worden afgeweken, met dien verstande dat wat betreft de sancties onder B alleen in voor de werknemer gunstige zin mag worden afgeweken.

5. Salaris oproepkracht

Bij de bepaling van het salaris voor de oproepkracht (indien van toepassing: inclusief het vakantiegeld en vakantiedagen) geldt het gemiddelde maandsalaris over 13 weken onmiddellijk voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. Indien het gemiddelde maandsalaris over de voorafgaande 13 weken in vergelijking met hetgeen de werknemer gemiddeld over de voorafgaande 52 weken heeft genoten kennelijk geen goede maatstaf is, geldt het jaargemiddelde.

6. Opeenvolgende ziektegevallen

Voor de toepassing van dit artikel worden ziektegevallen die elkaar met een tussenpoos van minder dan vier weken opvolgen, als één ziektegeval gezien.

7. Verhaalrecht

Indien een werkgever op grond van het bepaalde in dit artikel verplicht is tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid het loon van een zieke werknemer door te betalen, heeft hij, indien de ongeschiktheid tot werken van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, ten opzichte van die ander recht op schadevergoeding als gevolg van artikel 6:107a Burgerlijk Wetboek.

Artikel 27 Minimale opleidingseisen

1. Minimum (opleidings)eisen voor het uitvoeren van toezichthoudende taken.

Werknemers die belast zijn met toezichthoudende taken moeten voldoen aan de volgende eisen:

- minimaal 18 jaar oud;
- diploma EHBO, MFA (Medical First Aid) of BHV. Dit diploma kan ook onderdeel zijn van een bredere opleiding;
- aantoonbare zwemvaardigheid door middel van een zwemtest om iemand uit het diepste deel van het bad te halen en de beheersing van de daarvoor benodigde reddings- en vervoersgrepen en deze vaardigheid en beheersing moet 2 maal per jaar worden getoetst.

2. Minimum (opleidings)eisen voor het zelfstandig uitvoeren van zwemlesgevende taken.

Werknemers die zelfstandig zwemlesgevende taken uitvoeren moeten voldoen aan de volgende eisen:

- minimaal 18 jaar oud;
- diploma EHBO, MFA (Medical First Aid) of BHV. Dit diploma kan ook onderdeel zijn van een bredere opleiding;
- aantoonbare zwemvaardigheid door middel van een zwemtest om iemand uit het diepste deel van het bad te halen en de beheersing van de daarvoor benodigde reddings- en vervoersgrepen en deze vaardigheid en beheersing moet 2 maal per jaar worden getoetst;
- in bezit van een diploma van een relevante vakopleiding op minimaal MBO niveau 3, of in bezit van een diploma van een relevante vakopleiding op minimaal MBO niveau 2 en op basis van ervaringsjaren en een geslaagd EVC-traject een erkende niveau 3 waardering.

3. Toezichthoudende en zwemlesgevende taken mogen niet zelfstandig worden uitgevoerd door medewerkers die niet aan de eisen in lid 1 respectievelijk lid 2 voldoen. 'Aantoonbare zwemvaardigheid' zoals genoemd bij het derde gedachtestreepje onder lid 1 en lid 2 is altijd een vereiste voor het uitvoeren van toezichthoudende en zwemlesgevende taken.

Artikel 28 Vrijwilligers

1. Inzet vrijwilligers

In een organisatie die valt onder de werkingssfeer van deze cao vormt de inzet van vrijwilligers een aanvulling op de professionele organisatie. Vrijwilligers kunnen niet het werk van werknemers die belast zijn met zwemles geven en/of werknemers die belast zijn met toezicht houden vervullen en waarvoor de opleidingseisen gelden als genoemd in artikel 27.

2. Supervisie vrijwilligers

De inzet van vrijwilligers gebeurt onder supervisie en met ondersteuning van de professionele organisatie.

3. Rol medezeggenschap

Met inachtneming van de WOR overlegt de werkgever met de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging over het vrijwilligersbeleid en over welk deel van de dienstverlening door vrijwilligers uitgevoerd kan worden. Dit wordt jaarlijks geëvalueerd met de



ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging.

4. Toegewezen medewerkers

Het gestelde in de leden 1 tot en met 3 geldt ook voor de inzet van medewerkers die zijn toegewezen door de overheid of opdrachtgever.

BIJLAGE 1A CAO ZWEMBADEN EN ZWEMSCHOLEN

Wettelijk minimumuurloon per 1 januari 2025

Het wettelijk minimum(jeugd)uurloon geldt voor werknemers die vallen onder de Participatiewet.

		All-in salaris, inclusief 19,49% (indien voldaan aan de voorwaarden uit artikel 16)
15 jaar	€ 4,22	€ 5,04
16 jaar	€ 4,85	€ 5,80
17 jaar	€ 5,55	€ 6,63
18 jaar	€ 7,03	€ 8,40
19 jaar	€ 8,44	€ 10,09
20 jaar	€ 11,25	€ 13,44
21 jaar	€ 14,06	€ 16,80

Jaarlijks per 1 januari en 1 juli wordt het wettelijk minimumuurloon opnieuw vastgesteld.

Dan gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

De bedragen worden op tijd in de nieuwe loontabellen verwerkt.

BIJLAGE 1B CAO ZWEMBADEN EN ZWEMSCHOLEN

Salarisschalen per 1 januari 2025, Arbeidsduur 38 uur per week

Per maand

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
0	2.315,21 ¹	2.384,67	2.456,21	2.529,89	2.605,79	2.726,44	3.116,33	3.505,31	3.895,19
1		2.419,93	2.514,98	2.549,91	2.641,45	2.790,64	3.184,62	3.571,20	3.969,06
2		2.475,49	2.570,47	2.603,23	2.696,65	2.854,79	3.252,87	3.637,10	4.042,84
3		2.531,05	2.625,96	2.656,52	2.751,86	2.918,99	3.321,11	3.702,98	4.116,68
4			2.681,45	2.709,85	2.807,05	2.983,17	3.389,40	3.768,90	4.190,51
5				2.763,17	2.862,21	3.047,34	3.457,67	3.834,80	4.264,37
6				2.816,49	2.917,42	3.111,49	3.525,96	3.900,67	4.338,20
7					2.972,63	3.175,67	3.594,22	3.966,54	4.412,03
8					3.027,84	3.239,82	3.662,48	4.032,45	4.485,89
9					3.083,00	3.304,02	3.730,77	4.098,39	4.559,69
10						3.368,21	3.799,00	4.164,23	4.633,53
11						3.432,39	3.867,26	4.230,14	4.707,38

¹ Betreft wettelijk minimumloon per 1 januari 2025

Per 4 weken

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
0	2.137,16 ¹	2.201,28	2.267,32	2.335,33	2.405,39	2.516,77	2.876,67	3.235,74	3.595,63
1		2.233,83	2.321,57	2.353,81	2.438,31	2.576,03	2.939,71	3.296,56	3.663,82
2		2.285,11	2.372,79	2.403,03	2.489,27	2.635,25	3.002,71	3.357,39	3.731,93
3		2.336,40	2.424,01	2.452,22	2.540,23	2.694,51	3.065,70	3.418,21	3.800,09
4			2.475,24	2.501,45	2.591,18	2.753,75	3.128,74	3.479,06	3.868,24
5				2.550,67	2.642,09	2.812,99	3.191,76	3.539,89	3.936,42
6				2.599,89	2.693,06	2.872,20	3.254,80	3.600,69	4.004,58
7					2.744,02	2.931,45	3.317,81	3.661,50	4.072,73



Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
8					2.794,99	2.990,66	3.380,82	3.722,34	4.140,91
9					2.845,90	3.049,93	3.443,86	3.783,21	4.209,03
10						3.109,18	3.506,84	3.843,98	4.277,19
11						3.168,43	3.569,85	3.904,83	4.345,36

¹ Betreft wettelijk minimumloon per 1 januari 2025

Per week

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
0	534,29 ¹	550,32	566,83	583,83	601,35	629,19	719,17	808,93	898,91
1		558,46	580,39	588,45	609,58	644,01	734,93	824,14	915,96
2		571,28	593,20	600,76	622,32	658,81	750,68	839,35	932,98
3		584,10	606,00	613,06	635,06	673,63	766,43	854,55	950,02
4			618,81	625,36	647,79	688,44	782,19	869,76	967,06
5				637,67	660,52	703,25	797,94	884,97	984,11
6				649,97	673,26	718,05	813,70	900,17	1.001,14
7					686,01	732,86	829,45	915,37	1.018,18
8					698,75	747,67	845,21	930,58	1.035,23
9					711,48	762,48	860,96	945,80	1.052,26
10						777,30	876,71	961,00	1.069,30
11						792,11	892,46	976,21	1.086,34

¹ Betreft wettelijk minimumloon per 1 januari 2025

Per uur

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
0	14,06 ¹	14,48	14,92	15,36	15,82	16,56	18,93	21,29	23,66
1		14,70	15,27	15,49	16,04	16,95	19,34	21,69	24,10
2		15,03	15,61	15,81	16,38	17,34	19,75	22,09	24,55
3		15,37	15,95	16,13	16,71	17,73	20,17	22,49	25,00
4			16,28	16,46	17,05	18,12	20,58	22,89	25,45
5				16,78	17,38	18,51	21,00	23,29	25,90
6				17,10	17,72	18,90	21,41	23,69	26,35
7					18,05	19,29	21,83	24,09	26,79
8					18,39	19,68	22,24	24,49	27,24
9					18,72	20,07	22,66	24,89	27,69
10						20,46	23,07	25,29	28,14
11						20,84	23,49	25,69	28,59

¹ Betreft wettelijk minimumloon per 1 januari 2025

Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

Als het wettelijk minimumuurloon wijzigt waardoor bedragen in de tabel onder het wettelijk minimumuurloon komen, gelden ook voor die bedragen de nieuwe wettelijke bedragen en ontvangt de werknemer voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon.

De bedragen in de tabel die op WML-niveau zijn, zijn gebaseerd op een fulltime dienstverband van (38 uur per week).

Onafhankelijk van het arbeidspatroon van werknemer is de werkgever verplicht om werknemers voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon te betalen. Voorkomen moet worden dat een medewerker te weinig loon krijgt uitbetaald. Als het rooster niet op voorhand bekend is, of het rooster wijzigt gedurende het jaar dan moet aan het einde van het jaar gecontroleerd worden of de werknemer minstens het minimumloon per gewerkt uur heeft ontvangen.

Een eventueel verschil in het nadeel van de werknemer, dient werkgever aan het einde van het jaar of bij eerdere uitdiensttreding na te betalen.

De overige bedragen in de tabel zijn gebaseerd op de definitie zoals opgenomen in de cao.



Voor indeling van werknemers in het nieuwe salarisgebouw per 1 januari 2025, wordt verwezen naar de onderstaande conversietabel.

Salarisgebouw per 31-12-2024			Conversie naar nieuw salarisgebouw			
			per 01-01-2025 (vóór periodiek)			
schaal	trede	salaris	schaal	trede	salaris	verhoging
01	0	2.269,97	01	0	2.315,21	1.993%
01	1	2.269,97	01	0	2.315,21	1.993%
02	0	2.269,97	02	0	2.384,67	5.053%
02	1	2.269,97	02	0	2.384,67	5.053%
02	2	2.269,97	02	0	2.384,67	5.053%
02	3	2.269,97	02	0	2.384,67	5.053%
02	4	2.269,97	02	0	2.384,67	5.053%
02	5	2.303,53	02	1	2.419,93	5.053%
02	6	2.356,42	02	2	2.475,49	5.053%
02	7	2.409,31	02	3	2.531,05	5.053%
03	0	2.269,97	03	0	2.456,21	8.204%
03	1	2.269,97	03	0	2.456,21	8.204%
03	2	2.269,97	03	0	2.456,21	8.204%
03	3	2.288,6	03	0	2.456,21	7.335%
03	4	2.341,18	03	0	2.456,21	4.913%
03	5	2.394,01	03	1	2.514,98	5.053%
03	6	2.446,83	03	2	2.570,47	5.053%
03	7	2.499,65	03	3	2.625,96	5.053%
03	8	2.552,47	03	4	2.681,45	5.053%
04	0	2.269,97	04	0	2.529,89	11.450%
04	1	2.274,95	04	0	2.529,89	11.207%
04	2	2.325,68	04	0	2.529,89	8.781%
04	3	2.376,46	04	0	2.529,89	6.456%
04	4	2.427,26	04	1	2.549,91	5.053%
04	5	2.478,02	04	2	2.603,23	5.053%
04	6	2.528,74	04	3	2.656,52	5.053%
04	7	2.579,51	04	4	2.709,85	5.053%
04	8	2.630,26	04	5	2.763,17	5.053%
04	9	2.681,02	04	6	2.816,49	5.053%
05	0	2.409,31	05	0	2.605,79	8.155%
05	1	2.461,86	05	0	2.605,79	5.846%
05	2	2.514,40	05	1	2.641,45	5.053%
05	3	2.566,94	05	2	2.696,65	5.053%
05	4	2.619,50	05	3	2.751,86	5.053%
05	5	2.672,03	05	4	2.807,05	5.053%
05	6	2.724,54	05	5	2.862,21	5.053%
05	7	2.777,09	05	6	2.917,42	5.053%
05	8	2.829,65	05	7	2.972,63	5.053%
05	9	2.882,20	05	8	3.027,84	5.053%
05	10	2.934,71	05	9	3.083,00	5.053%
06	0	2.595,30	06	0	2.726,44	5.053%
06	1	2.656,41	06	1	2.790,64	5.053%
06	2	2.717,48	06	2	2.854,79	5.053%
06	3	2.778,59	06	3	2.918,99	5.053%
06	4	2.839,68	06	4	2.983,17	5.053%
06	5	2.900,76	06	5	3.047,34	5.053%
06	6	2.961,3	06	6	3.111,49	5.053%
06	7	3.022,92	06	7	3.175,67	5.053%
06	8	3.083,99	06	8	3.239,82	5.053%
06	9	3.145,10	06	9	3.304,02	5.053%
06	10	3.206,20	06	10	3.368,21	5.053%
06	11	3.267,29	06	11	3.432,39	5.053%
07	0	2.966,44	07	0	3.116,33	5.053%
07	1	3.031,44	07	1	3.184,62	5.053%



			Conversie naar nieuw salarisgebouw			
Salarisgebouw per 31-12-2024			per 01-01-2025 (vóór periodiek)			
schaal	trede	salaris	schaal	trede	salaris	verhoging
07	2	3.096,41	07	2	3.252,87	5.053%
07	3	3.161,37	07	3	3.321,11	5.053%
07	4	3.226,37	07	4	3.389,40	5.053%
07	5	3.291,36	07	5	3.457,67	5.053%
07	6	3.356,36	07	6	3.525,96	5.053%
07	7	3.421,34	07	7	3.594,22	5.053%
07	8	3.486,32	07	8	3.662,48	5.053%
07	9	3.551,32	07	9	3.730,77	5.053%
07	10	3.616,27	07	10	3.799,00	5.053%
07	11	3.681,25	07	11	3.867,26	5.053%
08	0	3.336,71	08	0	3.505,31	5.053%
08	1	3.399,43	08	1	3.571,20	5.053%
08	2	3.462,16	08	2	3.637,10	5.053%
08	3	3.524,87	08	3	3.702,98	5.053%
08	4	3.587,62	08	4	3.768,90	5.053%
08	5	3.650,35	08	5	3.834,80	5.053%
08	6	3.713,05	08	6	3.900,67	5.053%
08	7	3.775,75	08	7	3.966,54	5.053%
08	8	3.838,49	08	8	4.032,45	5.053%
08	9	3.901,26	08	9	4.098,39	5.053%
08	10	3.963,93	08	10	4.164,23	5.053%
08	11	4.026,67	08	11	4.230,14	5.053%
09	0	3.707,83	09	0	3.895,19	5.053%
09	1	3.778,15	09	1	3.969,06	5.053%
09	2	3.848,38	09	2	4.042,84	5.053%
09	3	3.918,67	09	3	4.116,68	5.053%
09	4	3.988,95	09	4	4.190,51	5.053%
09	5	4.059,26	09	5	4.264,37	5.053%
09	6	4.129,53	09	6	4.338,20	5.053%
09	7	4.199,81	09	7	4.412,03	5.053%
09	8	4.270,12	09	8	4.485,89	5.053%
09	9	4.340,37	09	9	4.559,69	5.053%
09	10	4.410,66	09	10	4.633,53	5.053%
09	11	4.480,96	09	11	4.707,38	5.053%

Jeugdlonen per 1 januari 2025 Arbeidsduur 38 uur per week

Per maand

Leeftijd	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
15 jaar	1.157,61	1.192,34	1.228,11	1.264,95
16 jaar	1.389,13	1.430,80	1.473,73	1.517,93
17 jaar	1.620,65	1.669,27	1.719,35	1.770,92
18 jaar	1.852,17	1.907,74	1.964,97	2.023,91

Per 4 weken

Leeftijd	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
15 jaar	1.068,58	1.100,64	1.133,66	1.167,67
16 jaar	1.282,30	1.320,77	1.360,39	1.401,20
17 jaar	1.496,01	1.540,90	1.587,12	1.634,73
18 jaar	1.709,73	1.761,02	1.813,85	1.868,27



Per week

Leeftijd	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
15 jaar	267,15	275,16	283,41	291,92
16 jaar	320,57	330,19	340,10	350,30
17 jaar	374,00	385,22	396,78	408,68
18 jaar	427,43	440,26	453,46	467,07

Per uur

Leeftijd	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
15 jaar	7,03	7,24	7,46	7,68
16 jaar	8,44	8,69	8,95	9,22
17 jaar	9,84	10,14	10,44	10,75
18 jaar	11,25	11,59	11,93	12,29

Lonen voor eerstejaars leerlingen per 1 januari 2025

De leerling ontvangt gedurende het eerste leerjaar een salaris op basis van salarisschaal 2 bij 0 functieperiodieken.

Dit betekent een salaris (in euro's) voor deze leerlingen van:

Leeftijd	38 uren werkweek		32 uren werkweek	
	(geen schooldag)		(1 schooldag)	
Leeftijd	Per week	Per maand	Per week	Per maand
15 jaar	275,16	1192,34	231,71	1.004,07
16 jaar	330,19	1430,80	278,06	1.204,89
17 jaar	385,22	1669,27	324,40	1.405,70
18 jaar	440,26	1907,74	370,74	1.606,51

Lonen voor leerlingen vanaf het tweede leerjaar per 1 januari 2025

De leerling ontvangt vanaf het tweede leerjaar een salaris op basis van salarisschaal 3 bij 0 functieperiodieken.

Dit betekent een salaris (in euro's) voor deze leerlingen van:

Leeftijd	38 uren werkweek		32 uren werkweek	
	(geen schooldag)		(1 schooldag)	
Leeftijd	Per week	Per maand	Per week	Per maand
15 jaar	283,41	1.228,11	238,67	1.034,19
16 jaar	340,10	1.473,73	286,40	1.241,03
17 jaar	396,78	1.719,35	334,13	1.447,87
18 jaar	453,46	1.964,97	381,86	1.654,71

BIJLAGE 1C CAO ZWEMBADEN EN ZWEMSCHOLEN

Volwassen Salarisschalen per 1 januari 2025 all-in (inclusief 8,85% vakantiegeld en 10,64% vakantie-dagen)

Arbeidsduur 38 uur per week

Per maand

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
0	2.766,44	2.849,44	2.934,93
1		2.891,57	3.005,15
2		2.957,96	3.071,45
3		3.024,35	3.137,76
4			3.204,06
5			



Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
6			
7			
8			
9			
10			
11			

Per 4 weken

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
0	2.553,69	2.630,31	2.709,22
1		2.669,20	2.774,04
2		2.730,48	2.835,25
3		2.791,77	2.896,45
4			2.957,66
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			

Bedragen per week

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
0	638,42	657,58	677,30
1		667,30	693,51
2		682,62	708,81
3		697,94	724,11
4			739,41
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			

Bedragen per uur

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
0	16,80	17,30	17,82
1		17,56	18,25
2		17,96	18,65
3		18,37	19,06
4			19,46
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			



Jeugdlonen per 1 januari 2025 all-in (inclusief 8,85% vakantiegeld en 10,64% vakantiedagen) Arbeidsduur 38 uur per week

Per maand

Leeftijd	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
15 jaar	1.383,22	1.424,72	1.467,46
16 jaar	1.659,87	1.709,67	1.760,96
17 jaar	1.936,51	1.994,61	2.054,45
18 jaar	2.213,16	2.279,55	2.347,94

Per 4 weken

Leeftijd	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
15 jaar	1.276,85	1.315,15	1.354,61
16 jaar	1.532,22	1.578,19	1.625,53
17 jaar	1.787,59	1.841,22	1.896,45
18 jaar	2.042,96	2.104,25	2.167,37

Per week

Leeftijd	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
15 jaar	319,21	328,79	338,65
16 jaar	383,05	394,55	406,38
17 jaar	446,90	460,30	474,11
18 jaar	510,74	526,06	541,84

Per uur

Leeftijd	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3
15 jaar	8,40	8,65	8,91
16 jaar	10,08	10,38	10,69
17 jaar	11,76	12,11	12,48
18 jaar	13,44	13,84	14,26

BIJLAGE 2 CAO ZWEMBADEN EN ZWEMSCHOLEN

CONTROLEREGELS IN HET KADER VAN DE BESTRIJDING VAN ZIEKTEVERZUIM

A. Hieronder volgen de in artikel 26 lid 4 bedoelde controlevoorschriften.

I. Ziekmelding

- De werknemer dient zich bij arbeidsongeschiktheid voor aanvangstijdstip van de werkzaamheden ziek te melden bij de directe leidinggevende. Dit dient telefonisch te gebeuren. Hierbij moet melding worden gemaakt van de verwachte duur en het verpleegadres (als dit afwijkend is van het woonadres).
- Indien de werknemer parttime werkt, dient hij zich op dezelfde wijze ziek te melden, ook indien dit geen werkdag van de werknemer betreft.
- Indien de werknemer tijdens werktijd ziek wordt en als gevolg hiervan voor het einde van zijn werkdag naar huis wil gaan, dient hij dit bij zijn leidinggevende te melden.

II. Maak contact mogelijk

- De werknemer is te allen tijden telefonisch bereikbaar. De werknemer dient thuis te blijven tot herstel of tot er contact is opgenomen door de arbodienst. b. Het is alleen toegestaan het (verpleeg)adres te verlaten voor een bezoek aan de huisarts / behandelend specialisten, de bedrijfsarts of bij toestemming van de werkgever en/of de arbodienst.
- Een eventuele verandering van verpleegadres moet binnen 24 uur aan de werkgever worden doorgegeven.
- Bij een ziekmelding tijdens verblijf in het buitenland moet de werknemer in overleg met de arts van de Arbodienst, als het maar enigszins mogelijk is, direct naar Nederland terugkeren.



- e. Tijdens arbeidsongeschiktheid moet voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming zijn gegeven door de controlerende instantie.

III. Genezing niet belemmeren

- a. De werknemer mag zich tijdens de arbeidsongeschiktheid niet zodanig gedragen dat de genezing wordt belemmerd. De beoordeling hiervan is aan de controlerende instantie.

IV. Behandeling

- a. De arbeidsongeschikte werknemer dient proactief (mee) te werken aan herstel en zich te houden aan redelijke en billijke voorschriften van een bedrijfsarts, arts of specialist.
- b. De werknemer geeft gehoor aan een oproep van de arts van de Arbodienst om op het spreekuur te verschijnen. Indien de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft (bijvoorbeeld ziekenhuisopname), dient de werknemer dit onmiddellijk aan de werkgever en de arbodienst mede te delen. Indien de werknemer zonder opgave van redenen niet verschijnt op het spreekuur worden de kosten verhaald bij de werknemer.
- c. De werknemer verstrekt aan de arts van de Arbodienst de nodige inlichtingen en werkt mee aan een geneeskundig onderzoek indien dit door of in opdracht van de bedrijfsarts wenselijk wordt geacht.

V. Herintreding

- a. De (bedrijfs)arts bepaalt, indien het wenselijk is dat de arbeidsongeschiktheid vastgesteld moet worden door iemand anders dan de werknemer zelf, of er sprake is van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid en/of er passende werkzaamheden aangeboden kunnen worden. Een arbeidsdeskundige kan, indien noodzakelijk, vaststellen of aangeboden (tijdelijke) werkzaamheden als passend zijn te beschouwen.

VI. Hervatten bij herstel

- a. De werknemer hervat bij herstel het werk. De werknemer meldt zich tijdig bij de direct leidinggevende voor deze werkhervatting. Als de werknemer het werk niet hervat, wordt dit door de werkgever gemeld aan de Arbodienst. Als de werknemer bezwaar maakt tegen de herstelverklaring zal de werknemer de bezwaren direct aan de arts van de Arbodienst kenbaar maken. Als het werk niet wordt hervat, zal de werkgever de loondoorbetaling stopzetten. De werknemer zal vervolgens een UWV-arts om een zogenaamd deskundigenoordeel vragen dat leidt tot inzicht in het geschil. Als de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal met terugwerkende kracht het loon worden doorbetaald. Als de werknemer in het ongelijk wordt gesteld, moet het werk direct worden hervat.

B. Hieronder volgen de in artikel 26 lid 4 bedoelde sancties

Van sancties kan alleen sprake zijn wanneer de werkgever is aangesloten bij een Arbodienst; sancties kunnen alleen worden toegepast als de werknemer vooraf schriftelijk een exemplaar van de controlevoorschriften en sancties heeft ontvangen.

I. Ziekmelding

- a. te late ziekmelding;

II. Maak contact mogelijk

- a. niet bereikbaar zijn;
- b. niet thuis zijn;
- c. onjuiste adres opgegeven;
- d. geen overleg tijdens ziekte in het buitenland, tenzij dit gezien de lokale omstandigheden van de werknemer niet kan worden verlangd;
- e. verblijf in het buitenland zonder toestemming.

III. Genezing niet belemmeren

- a. zonder toestemming arbeid verrichten.

IV. Behandeling

- a. niet meewerken aan een noodzakelijke behandeling;



- b. niet voldoen aan een oproep om te verschijnen bij de arts van de Arbodienst;
- c. geen of onvoldoende inlichtingen verstrekken.

V. Herintreding

- a. geen aanvaarding van passende arbeid.

VI. Hervatten bij herstel

- a. het niet naar het spreekuur van de arts van de Arbodienst gaan;
- b. het niet beter melden bij de Arbodienst.

Toepassing van de Wet Verbetering Poortwachter

Naast bovenstaande controleregels is de Wet Verbetering Poortwachter van toepassing. Gedurende de ziekteperiode moeten werkgever en werknemer een aantal stappen ondernemen die de (re)integratie naar eigen of ander werk bevorderen.

BIJLAGE 5 CAO ZWEMBADEN EN ZWEMSCHOLEN

Opzegtermijnen

De volgende opzegtermijnen gelden volgens artikel 7:672 BW:

- * De door de werkgever in acht te nemen termijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst:
 - korter dan 5 jaar: 1 maand;
 - 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar: 2 maanden;
 - 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar: 3 maanden;
 - 15 jaar of langer: 4 maanden.

De opzegtermijn die de werkgever in acht dient te nemen, mag verkort worden met de proceduuretijd, indien de ontslagvergunning verleend is door het UWV, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.

- * De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt 1 maand. Van deze termijn mag schriftelijk worden afgeweken. Bij verlenging van de termijn mag deze termijn niet langer zijn dan 6 maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.

BIJLAGE 7 CAO ZWEMBADEN EN ZWEMSCHOLEN

Model verlofkaart (jaarlijkse opbouw en jaarlijks cumulatief aan te passen)

VERLOFDAGEN*

Totaal aantal vakantiedagen* over het jaar 20..	
Opgenomen vakantiedagen* in het jaar 20....	-

Te sparen vakantiedagen* over het jaar 20....	
Gespaarde overuren (in dagen*) in 20....	+
Gespaarde plusuren (in dagen*) in 20...	+

Saldo gespaarde verlofdagen* in 20....	
Saldo gespaarde verlofdagen* van vorige jaren:	
Saldo verlofdagen* 20....	+
Saldo verlofdagen* 20....	+
Saldo verlofdagen* 20....	+

Totaal aantal gespaarde verlofdagen* tot nu toe	
Akkoord werkgever:	Akkoord werknemer:



Naam

Naam.....

De verlofkaart dient voorzien te zijn van een door werkgever en werknemer ondertekende urenadministratie waaruit de opbouw blijkt.

- onder 1 dag wordt verstaan 7,6 uur voor een fulltime dienstverband en naar rato voor een parttime dienstverband

BIJLAGE 8 CAO ZWEMBADEN EN ZWEMSCHOLEN

REGLEMENT DISPENSATIEVERZOEK (UITWERKING ARTIKEL 2 LID 7)

1. Het verzoek wordt door de betreffende werkgever (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van cao-partijen, Postbus 4076, 5004 JB Tilburg.
2. Het verzoek omvat tenminste:
 - de bepaling(-en) waarop het verzoek zich richt;
 - een beknopt overzicht van feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend.
3. De secretaris van cao-partijen stuurt de indiener een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer cao-partijen het verzoek behandelen.
4. In beginsel behandelen cao-partijen verzoeken in de eerstvolgende reguliere vergadering. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft kan de secretaris cao-partijen, na consultatie van de voorzitter en vice-voorzitter, op verzoek van de indiener besluiten cao-partijen te vragen het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen.
5. Indien (de secretaris van) cao-partijen dat nodig acht, kan worden besloten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie.
6. Cao-partijen kunnen besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris van cao-partijen tenminste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de indiener.
7. Cao-partijen kunnen besluiten om, indien gewenst, deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen.
8. Indien cao-partijen van mening zijn dat het geen verzoek betreft zoals genoemd in artikel 2 lid 7 van de cao, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard.
9. Cao-partijen doen uitspraak binnen 8 weken nadat het verzoek aan de secretaris van cao-partijen is voorgelegd. Als een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kunnen cao-partijen besluiten om de beslissingstermijn met 2 x 2 weken te verlengen.
10. Uiterlijk 2 weken na behandeling van het verzoek door cao-partijen informeert de secretaris van cao-partijen de indiener over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk per aangetekend schrijven. Het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2026.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Voor gewijzigde wet- en regelgeving door de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon per 1 januari 2024 geldt ook dat bij strijdigheid genoemde gewijzigde wet- en regelgeving prevaleert zoals de regelen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Dit betekent onder andere dat indien de salarisbedragen lager zijn dan het wettelijk minimum(uur)loon, de wettelijke bedragen van toepassing zijn en dat in de loonopgave ook melding gemaakt moet worden van het voor desbetreffende werknemer van toepassing zijnde minimumuurloon.



Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2027 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 24 juli 2025

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
P.S. Nanhekhan*