

Geslacht	maand - geboorte jaar	CAO Datum In Dienst-Druten	Datum in dienst WDW	Omvang (FTE) op basis van 36 uur	Uren per week	Functie	DVB	Salaris-schaal (HR21)	Periodiek (peildatum 1-4-22)	Bruto maandsalaris o.b.v. 36 uur, excl. ORT en IKB*	Toelichting	Bijzonderheden
V	jul-60	1-3-2001	01-01-2018	0,8333	30	Zweminstructeur/ administratief medewerker	vast	6	11	3.018	Medewerker ontvangt tijdelijke toelage i.h.k.v. gedeelde verantwoordelijkheid BV-taken zwembad.	Toelage bedraagt € 106,94 bruto per maand
V	sept. 62	01-10-1994	01-01-2018	0,6111	22	Administratief medewerker zwembad/caissière	vast	5	11	2.874	Ingepast in max. garantieschaal 6 - €3.018 (=OVO). Medewerker ontvangt tijdelijke toelage i.h.k.v. gedeelde verantwoordelijkheid BV-taken zwembad.	Toelage bedraagt € 106,94 bruto per maand
V	dec. 73	12-6-2008	01-01-2018	0,7778	28	Consulent zwembad	vast	7	11	3.301	Functieschaal 7, ingepast in schaal 8 (coördinatiemodule) tijdelijk toegekend voor de duur van de coördinerende taken met ingang van 1 mei 2019	Ingepast in schaal 8/11 op 1-1-2024
V	jul-59	01-05-1994	01-01-2018	0,5278	19	Zweminstructeur	vast	6	11	3.018		
M	sept. 60	11-1-1990	01-01-2018	1	36	Zweminstructeur	vast	6	11	3.018		
V	jun-70	7-9-1989	01-01-2018	0,75	27	Consulent zwembad	vast	7	11	3.301	Functieschaal 7, ingepast in schaal 8 (coördinatiemodule) tijdelijk toegekend voor de duur van de coördinerende taken met ingang van 1 mei 2019	Ingepast in schaal 8/11 op 1-1-2024
V	jun-77	01-05-2018	01-05-2018	0,6111	22	Zweminstructeur	vast	6	11	3.018		
V	jul-69	01-05-2018	01-05-2018	0,6667	24	Caissière	vast	4	9	2.567	periodiek maand mei	op 1-1-2024, schaal 4/11 (max)
V	aug. 86	01-05-2018	01-05-2018	0,8333	30	Zweminstructeur	vast	6	7	2.651	periodiek maand mei	op 1-1-2024, schaal 6/9.
V	apr-79	20-08-2018	20-08-2018	0,6667	24	Caissière	vast	4	7	2.404	periodiek maand augustus	op 1-1-2024, schaal 4/9.
V	dec. 89	15-10-2019	15-10-2019	0,2222	8	Caissière	vast	4	7	2.404	periodiek maand oktober	op 1-1-2024, schaal 4/9.
V	dec-95	04-01-2022	04-01-2022	0,5556	20	Zweminstructeur	uitzicht op vast	6	5	2.468	periodiek maand januari	op 1-1-2024, schaal 6/7.
V	nov. 1999	payroll	via Driessen	n.v.t.	flexibel	oproepmedewerker	tijdelijk					minimumuurloon is vastgesteld op €14,-- bruto
M	sept.1999	payroll	via Driessen	n.v.t.	flexibel	oproepmedewerker	tijdelijk					minimumuurloon is vastgesteld op €14,-- bruto
M	opzoeken	payroll	via Driessen	n.v.t.	flexibel	oproepmedewerker	tijdelijk					minimumuurloon is vastgesteld op €14,-- bruto

% ORT zie artikel 3.11 CAO-sgo
IKB 17,05%, artikel 4.2 CAO-sgo

Salaristabel per 1 april 2022 –CAO-sgo

	Schaal									
Periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1698	1737	1781	1832	1885	2010	2255	2581	2865	3090
1	1737	1795	1855	1914	1975	2102	2350	2686	2987	3234
2	1780	1854	1928	1996	2065	2193	2446	2790	3109	3377
3	1822	1912	2002	2077	2155	2285	2540	2895	3231	3521
4	1864	1971	2075	2158	2245	2377	2636	3000	3353	3665
5	1907	2029	2149	2240	2334	2468	2731	3104	3475	3809
6	1949	2086	2222	2322	2424	2559	2826	3210	3598	3952
7	1992	2145	2296	2404	2514	2651	2921	3314	3720	4096
8	2034	2203	2369	2486	2604	2743	3016	3419	3842	4240
9	2077	2262	2443	2567	2694	2834	3111	3523	3964	4384
10	2119	2320	2516	2649	2784	2926	3207	3628	4086	4527
11	2162	2378	2590	2731	2874	3018	3301	3732	4208	4671

Arbeidsvoorwaardenvergelijking Cao SGO – Cao Zwembaden (i.k.v. privatisering zwembad De Gelenberg)

	CAO SGO	CAO Zwembaden	Vergelijking CAO SGO – CAO zwembaden	Toelichting	OVO *
Hoofdstuk en artikelnummer	Begrippen-definities	Begrippen-definities			
H3, Art. 3.10 Waarnemingstoelage	1. De werknemer die tijdelijk een hoger gewaardeerde functie waarneemt, krijgt voor die periode een waarnemingstoelage. Dit geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie. 2. De waarnemingstoelage is bij volledige waarneming het verschil tussen het salaris van de werknemer en het salaris dat hij zou krijgen in de hogere functieschaal. 3. Bij gedeeltelijke waarneming krijgt de werknemer een waarnemingstoelage naar rato.	Art. 15, lid 8 Tijdelijke waarneming De werknemer die de functie van een andere, op een hoger functieniveau ingedeelde werknemer tijdelijk waarneemt, heeft recht op extra betaling (> 4 weken). En zover het een <u>volledige</u> vervanging betreft, uitgezonderd de functiewaarneming wegens vakantie. De werknemer kan nooit een hoger salaris ontvangen dan het salaris dat de werknemer wiens functie hij tijdelijk waarneemt, verdient	Voor gedeeltelijke vervanging wordt geen vergoeding toegekend. Twee medewerkers v/h zwembad ontvangen een vergoeding voor een <u>gedeeltelijke</u> vervanging. In verband met een gedeelde verantwoordelijkheid van de bedrijfsvoerings-taken. Deze toelage wordt jaarlijks toegekend. Twee medewerkers zijn met ingang van 1 mei 2019 ingepast in de naasthogere schaal voor de duur van de coördinerende taken (o.a. dagelijkse leiding over het zwembad). Mocht in de toekomst hierover een ander besluit worden genomen, bijvoorbeeld door organisatorische wijzigingen, dan betekent de salarisingpassing kan worden aangepast.	Vergoeding kan door gewijzigde omstandigheden worden beëindigd. Dit is schriftelijk vastgelegd in een brief aan de desbetreffende medewerkers.	Ja, voor zover van toepassing bij overgang.
H3 Art. 3.11 Toelage onregelmatige dienst	1. De werknemer die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden in artikel 5.5 lid 6 cao krijgt een toelage onregelmatige dienst als hij op onregelmatige uren werkt. 2. De toelage is een percentage van het salaris per uur van de werknemer.	Art. 18, lid 1 t/m lid 6 Toeslagen, vergoedingen en vervangende tijd Lid 5 a. De werkgever houdt voor de compensatie in vrije tijd waarop de werknemer op grond van artikel 12 en 18 recht heeft een administratie bij (art. 11, lid 1). b. De werknemer kan de compensatie in vrije tijd met instemming van de werkgever in hele uren opnemen c. De werkgever kan de compensatie in vrije tijd met instemming van de werknemer uitbetalen tegen de in lid 6 sub	Werknemer valt onder de bijzondere regeling werktijden. Toelages in CAO-zwembaden worden voornamelijk betaald in vrije tijd. Lid 4. Anti-cumulatie Wanneer de werknemer voor een gewerkt uur recht heeft op meerdere hierboven genoemde toeslagen, dan geldt alleen de hoogste toeslag. Deze bepaling is niet opgenomen in CAO SGO		Ja, voor zover van toepassing bij overgang. Regeling Cao SGO blijft dan van kracht voor de duur dat onregelmatig wordt gewerkt (ook als de mate van onregelmatigheid wijzigt).
	ORT op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 en tussen 18.00 en 22.00 uur 20%	Geen bepaling over opgenomen, geen toeslag.	Verskil in toeslag en geen toeslag bedraagt 20%		
	ORT op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 06.00 en tussen 22.00 en 24.00 uur 40%	Lid 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	Verskil in toeslag 40-20% Medewerkers van het zwembad draaien geen nachtdiensten maar werken alleen in de avonduren.		
	ORT op zaterdag tussen 00.00 en 24.00 uur 40%	Geen bepaling over opgenomen, geen toeslag.	Verskil in toeslag en geen toeslag bedraagt 40%		
	Zon- en feestdagen ORT op zondag en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur 65%	Lid 1 en 2 Zon- en feestdagen 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 zondag toeslag wordt gegeven in de vorm van vrije tijd. De zondagtoeslag geldt niet voor de hulpkracht.	Verskil in toeslag 65%-25% Toeslag CAO-zwembaden voor werken op zondag (25%) wordt in vrije tijd gegeven. Toeslag CAO-zwembaden voor werken op een feestdag wordt in vrije tijd gegeven. Geen geldelijke beloning.		

		Als een werknemer werkzaamheden heeft verricht op een erkende feestdag vanaf 02.00 tot en met 02.00 uur van de daaropvolgende dag heeft hij recht op vervangende vrije tijd.			
	3. Het salaris per uur is hierbij maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 6.	Geen bepaling over opgenomen	De toelage is niet gemaximaliseerd bij CAO zwembaden.		
	4. De werknemer krijgt geen toelage onregelmatige dienst als hij in 1 week maar 1 keer maximaal 3 uur op onregelmatige tijden heeft gewerkt.	Bij nachtdienst moet er sprake zijn van een dienst van tenminste 5 uur.	De medewerkers van het zwembad draaien geen nachtdiensten.		
H3, Art. 3.15 Garantietoelage	De werkgever kan aan een werknemer van wie het salaris of salaristoelage(n) lager worden een garantietoelage geven.	Geen bepaling over opgenomen.	De uitwerking van dit artikel is opgenomen bij de waarnemingstoelage.		Ja, voor zover van toepassing bij overgang.
H3, Art. 3.17 Jubileumuitkering	1. De werknemer krijgt een jubileumuitkering als hij 25, 40 en 50 jaar in dienst is bij een bij een ABP aangesloten werkgever.	Art. 18 Toeslagen, vergoedingen of vervangende vrije tijd. 9. Jubileumregeling: werkgever dient voor de werknemers een jubileumregeling te hanteren.	Onduidelijk is of de nieuwe werkgever hiervoor een regeling heeft. WDW: gemeentedienstjubileum2 (25 en 40 jaar) van een medewerker: een jubileumviering op eigen locatie (maximaal € 150,--).		Nee
H3, Art. 3.19 Overwerkvergoeding	1. De werknemer die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden in artikel 5.5 krijgt een overwerkvergoeding.	Art. 12 Overwerk en vergoeding van overwerk Overuren worden vergoed in de vorm van vrije tijd. Voor ieder uur overwerk geldt een vergoeding van één uur vrije tijd.	Cao Zwembaden kent geen overwerktoeslag. Alleen compensatie in tijd.	Medewerkers zwembad vallen onder de bijzondere regeling voor werktijden (zie personeelshandboek).	Ja, voor zover van toepassing bij overgang, d.w.z. als het inherent aan de functie is dat min of meer regelmatig wordt overgewerkt. Regeling Cao SGO blijft dan ook bij nieuwe werkgever van kracht.
H3, Art. 3.20 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam	1. De werknemer krijgt een vergoeding als hij naast zijn functie werkzaamheden verricht als: bedrijfshulpverlener of EHBO'er of als lid van een anti-agressie- of interventieteam. Voor het krijgen van de vergoeding (€220,- per jaar) is vereist dat de werknemer deelneemt aan opleiding en oefeningen.	Art. 22 EHBO Kosten voor het behalen van het EHBO-diploma, BHV-diploma/certificaat of een EHBO/BHV-bijbscholingscursus worden vergoed. De cursustijd geldt als werktijd	Cao Zwembaden kent geen financiële vergoeding BHV EHBO. Alleen compensatie in tijd.		Ja, voor zover van toepassing bij overgang.
H3, Art. 3.23 Collectieve zorgverzekering	1. De VNG sluit een collectieve zorgverzekering af waar werknemers aan deel kunnen nemen. Ook postactieven en inactieven kunnen deelnemen aan de collectieve zorgverzekering.	Geen bepaling hierover opgenomen.	Nagaan of de sector Recreatie een collectieve zorgverzekering kent.		Nee
H3, Art. 3.24 Tegemoetkoming kosten zorgverzekering	1. De werknemer krijgt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering. De hoogte van de tegemoetkoming is, ongeacht de omvang van het dienstverband: a. €296,- voor de werknemer met een salaris lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 6; b. €168,- voor de werknemer met een hoger salaris dan in sub a.	Geen bepaling hierover opgenomen.	De CAO zwembaden kent geen tegemoetkoming kosten zorgverzekering.		Ja
H4, Art. 4.1 Recht op IKB	1. De werknemer krijgt een IKB. 2. Het IKB is een bedrag per maand dat de werknemer kan besteden voor de doelen in artikel 4.3.	Geen bepaling hierover opgenomen			Ja

H4, Art. 4.2 Opbouw IKB	1. Het IKB bouwt de werknemer per maand op en bestaat uit: a. 8% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding in de maand van opbouw. Minimumbedrag bij voltijddienstverband € 146,65 b. 6,75% van het salaris in maand van opbouw. Minimumbedrag bij voltijddienstverband € 145,83 c. 1,5% van het salaris in maand van opbouw. Minimumbedrag bij voltijddienstverband € 33,33 d. 0,8 % van het salaris in maand van opbouw. 2. Over lid 1 onder a, b en c wordt pensioen opgebouwd. Over lid 1 onder d wordt geen pensioen opgebouwd. De werkgever kan bronnen toevoegen aan het IKB.	Art. 19 Vakantietoelage 1. Het vakantietoelagjaar loopt van 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 31 mei van het lopende kalenderjaar of een daarmee vergelijkbaar periodejaar. 2. De vakantietoelage bedraagt 8% van het loon dat de wn in het vakantietoelagjaar (1 juni tot en met 31 mei) bij de werkgever heeft verdiend. De vakantietoelage wordt uiterlijk 30 juni uitbetaald. De werknemer die het gehele vakantietoelagjaar in dienst is geweest en eerder dan de maand juli met vakantie gaat, ontvangt de vakantietoelage voor de aanvang van de aaneengesloten vakantie.	CAO Zwembaden: uitbetaling vakantietoelage uiterlijk 20 juni. Geen IKB. CAO SGO: de werknemer kan elke maand een keuze maken om de IKB te besteden. Regeling IKB WDW: toegevoegde bronnen. - Aanschaf fiets € 740,-- - Uitrustingsbijdrage - ABP-extra pensioen (als fiscale pensioenruimte dit toelaat). - Uitrustings woon-werk verkeer (als fiscale ruimte dit toelaat). - Fitness/cursussen/vitaliteit/digitale vaardigheden € 300,-- bruto per jaar.	IKB is gegarandeerd salarisonderdeel bij OVO. Onduidelijk is of nieuwe werkgever mogelijkheden heeft om uit te ruilen.	Ja
H5, Art. 5.1 Arbeidsduur	1. De formele arbeidsduur is maximaal 36 uur per week en 1836 uur per jaar. Als er een lokale feestdag is vastgesteld, kan de formele arbeidsduur per jaar afwijken.	Art. 10, lid 2 a. De normale arbeidstijd bedraagt per vier weken gemiddeld 38 uur per week.	Normale arbeidstijd CAO Zwembaden: 38 uur Normale arbeidstijd CAO SGO: 36 uur		Ja
H5, Art. 5.3 Werken op zaterdag, zondag en feestdagen	1. De werknemer werkt niet op zaterdag, zondag en feestdagen, tenzij bedrijfs- of dienstbelangen dit noodzakelijk maken. 2. Per jaar mag een werknemer op maximaal 26 zondagen werken.	Art. 10 Dienstrooster, arbeidstijd en rusttijd. Lid 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 Lid 8 Vrije Feestdagen De werkgever mag de werknemer, met uitzondering van de hulpkracht, op twee erkende feestdagen per kalenderjaar niet inroosteren.	CAO Zwembaden: afspraken over werktijden weekend/feestdagen wijken in positieve zin af.		Ja
H5, 5.5 Bijzondere regeling voor de werktijden	1. De bijzondere regeling geldt voor de werknemer waarvan de werkgever de werktijden vaststelt. 2. De werkgever stelt de werktijden van de werknemer vast in een rooster als voor de werknemer wisselende werktijden gelden. 3. De arbeidstijd is maximaal 11 uur per dag en maximaal 50 uur per week.	Art. 10 Dienstrooster, arbeidstijd en rusttijd, lid 4 maximale arbeidstijd De arbeidstijd is maximaal 12 uur per dag en maximaal 52 uur per week en maximaal 205 uur in vier weken. Lid 1: de werknemer is werkzaam volgens een dienstrooster.	Medewerkers van het zwembad vallen onder de bijzondere regeling voor werktijden		Ja
H6, Art. 6.1 Wettelijke vakantie-uren	1. In elk kalenderjaar heeft de werknemer met een voltijddienstverband recht op 144 uur wettelijke vakantie met behoud van salaris en salaristoelage(n).	Art. 20 Vakantie Voor de opbouw van vakantie-rechten gelden de bepalingen van het BW Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. De werknemer heeft per vol vakantiejaar recht op 152 wettelijke en 38 bovenwettelijke vakantie-uren boek.	Verschil is wettelijke verlofuren is gerelateerd aan de arbeidstijd van 38 uur per week.		Ja
H6, Art. 6.2 Bovenwettelijke vakantie-uren	1. Alle vakantie-uren boven de 144 vakantie-uren in artikel 6.1 lid 1 zijn bovenwettelijke vakantie-uren, geregeld in de artikelen 6.3, 6.4 en 6.5. 2. De bovenwettelijke vakantie-uren verjaren 60 maanden na het kalenderjaar waarin deze vakantie-uren zijn opgebouwd.	Art. 20 Vakantie Voor de opbouw van vakantie-rechten gelden de bepalingen van het BW Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. De werknemer heeft per vol vakantiejaar recht op 38 bovenwettelijke vakantie-uren boek.	CAO Zwembaden kent 38 uur bovenwettelijk verlof WDW kent het zogeheten balansverlof (bovenwettelijk verlof). Dit bedraagt 50,4 uur op jaarbasis, bij een fulltime dienstverband (voor parttimers geldt dit naar rato).		Ja
H6, Art. 6.7 Kortdurend zorgverlof	1. Het kortdurend zorgverlof komt voor 50% voor rekening van de werknemer en voor 50% voor rekening van de werkgever.	Art. 21 Buitengewoon verlof 7. Kortdurend zorgverlof	CAO Zwembaden kent een hogere doorbetalingsregeling bij kortdurend zorgverlof. Mogelijkheid om korting salaris		Ja, voor zover van toepassing bij overgang.

	2. De werkgever en de werknemer komen samen de manier van verrekening van het verlof overeen. Verrekening met bovenwettelijke vakantie-uren is mogelijk.	De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging van personen (zie uitgebreid overzicht). 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 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.	te betalen met opgebouwde compensatietijd.		
H6, Art. 6.8 Langdurig zorgverlof	1. De werknemer met langdurend zorgverlof krijgt 50% van het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.	In CAO Zwembaden is hierover geen bepaling opgenomen.			Ja, voor zover van toepassing bij overgang.
H6, Art. 6.10 Ouderschapsverlof of	1. De werknemer met ouderschapsverlof krijgt gedurende maximaal 13 keer de formele arbeidsduur per week een percentage van het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald. Het percentage is bij: Schaal 1 90 %, Schaal 2 85%, Schaal 3 80% Schaal 4 70% Schaal 5 60% Schaal 6 en hoger 50%	Art. 21 Buitengewoon verlof 13. 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.	WDW kent een betaald ouderschapsverlofregeling conform bepalingen CAO SGO. CAO Zwembaden kent geen betaalde ouderschapsverlof.		Ja, voor zover van toepassing bij overgang
H6, 6.13 Lokale vormen van verlof	Verwijzing naar Art. 6.2 Bovenwettelijke vakantie-uren	Art. 21 Buitengewoon verlof Voor een volledige opsomming (met behoud van loon) van bijzonder verlof wordt verwezen naar de uitgebreide AO-vergelijking.	De CAO Zwembaden kent in veel situaties buitengewoon verlof toe en is gunstig voor medewerkers. WDW kent balansverlof wat hiervoor kan worden ingezet.		Ja
Verlofsparen en duurzame inzetbaarheid	In CAO SGO is hierover geen bepaling opgenomen	Art. 24 Verlofsparen en duurzame inzetbaarheid. Voor een volledige opsomming over de mogelijkheden van verlofsparen wordt verwezen naar de uitgebreide AO-vergelijking	Bij de WDW mogen jaarlijks maximaal 4 weken verlof worden gekocht van het IKB. Deze uren moeten binnen 5 jaar moeten opgenomen. Deze uren kan de werknemer inzetten voor duurzame inzetbaarheid.		Ja, voor zover van toepassing bij overgang.
Aanvullende onderwerpen (niet Cao bepaald)					
Afspraken sociaal plan ambtelijke fusie (looptijd tot 01.05.2023)					
Pensioenvergelijking	Toekomstige pensioenverzekeraar is niet bekend.	Werkgever kan er voor kiezen om zich vrijwillig aan te sluiten bij het ABP.			Nee

*OVO = OVERGANG VAN ONDERNEMING

Art. 7:663 BW:

Door de overgang van een onderneming gaan de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame werknemer van rechtswege over op de verkrijger. Evenwel is die werkgever nog gedurende een jaar na de overgang naast de verkrijger hoofdelijk verbonden voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, die zijn ontstaan vóór dat tijdstip.

Art. 7:664 BW:

1. Artikel 663, eerste volzin, is niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet indien:

- a. de verkrijger aan de werknemer, bedoeld in artikel 663, een zelfde aanbod doet tot het sluiten van een pensioenovereenkomst, als hij reeds voor het tijdstip van overgang heeft gedaan aan zijn werknemers;
 - b. de verkrijger op grond van artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000, verplicht is deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds en de werknemer, bedoeld in artikel 663, gaat deelnemen in dat fonds;
 - c. bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is afgeweken van de pensioenovereenkomst, bedoeld in de aanhef.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien de werknemer, bedoeld in artikel 663, voor de overgang op grond van artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000, verplicht is deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds en deze zelfde verplichting blijft gelden na de overgang.
 3. Artikel 663, eerste volzin, is niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een spaarregeling als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de Pensioen- en spaarfondsenwet zoals de Pensioen- en spaarfondsenwet luidde op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Pensioenwet indien de verkrijger de werknemer, bedoeld in artikel 663, opneemt in de spaarregeling die reeds voor het tijdstip van overgang gold voor zijn werknemers.