

Hoofddorp, maart 2010

Vakbond ABC, De Unie en Holland Casino hebben overeenstemming bereikt ten aanzien de Collectieve Arbeidsovereenkomst Holland Casino, 1 april 2009 tot en met 31 december 2010. Onderstaande afspraken maken deel uit van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

1. De overeengekomen CAO-afspraken over de periode van 1 april 2008 tot en met 31 maart 2009 worden ongewijzigd verlengd tot 1 januari 2011 tenzij hieronder anders bepaald.
2. De tijdelijke bepalingen met betrekking tot
 - de maandelijkse bijdrage van 15 euro bruto als eenmalige tegemoetkoming in de premie ziektekosten;
 - het voortzetten van de tijdelijke extra subsidieregeling voor oudere werknemers zoals vermeld in artikel 16, paragraaf 2 sub 4 (seniorenregeling) voor diegenen die tijdens de looptijd van de CAO 1.1.2006 tot en met 31.3.2008 al in aanmerking kwamen voor deze regeling;
 - het fixeren van de aandeelwaarde van het tronc-/fooi-aandeel op het gemiddelde van de waarden in het eerste halfjaar 2008 (0,66%), met een plafond van 0,75%,
worden voortgezet tot 1 januari 2011.
3. Gedurende de looptijd van de CAO - dus tot 1 januari 2011 - vindt er geen initiële salarisstijging plaats (de 0-lijn wordt gevolgd). Deze lijn wordt tot dezelfde datum en onverkort doorgetrokken naar de salarissen van alle HAY-functionarissen. Periodieke salarisverhogingen binnen de bestaande schalen kunnen op normale wijze plaatsvinden.
4. Holland Casino geeft jaarlijks uitvoering aan artikel 12, lid 7 van de CAO door met CAO-partijen vast te stellen of er ingrijpende wijzigingen in de structuur en/of voorzieningen van de werkgever zijn geweest die het netto bedrijfsresultaat hebben beïnvloed en daarmee van invloed zijn op de Resultaatafhankelijke Uitkering.
5. Van de protocollaire bepalingen uit de CAO 01.01.2006 tot en met 31.3.2008 zijn in de CAO van 1.4.2008 tot en met 31.3.2009 de bepalingen 1 (tussendiensten), 3 (triobanen) en 5 (F&B-organisatie) gehandhaafd. Holland Casino stelt thans voor alleen nog bepaling 1 te handhaven tot 1 januari 2011.
6. In de CAO-afspraken met looptijd 1.4.2008 tot en met 31.3.2009 is de bepaling opgenomen, dat Holland Casino een budget van 50.000 euro beschikbaar stelt voor projecten in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, ter besteding in de kalenderjaren 2008 en/of 2009. De keuze voor deze projecten zal in overleg tussen Holland Casino en de vakbonden tot stand komen. Holland Casino stelt voor dat besteding van dit budget kan plaatsvinden tot 1 januari 2011.
7. Holland Casino zal gedurende de looptijd van de CAO onderzoek doen naar de toekomst van de F&B-organisatie in relatie tot de ontwikkeling van nieuwe bedrijfsconcepten, zoals in de strategie van Holland Casino is opgenomen. Eventuele (arbeidsvoorwaardelijke) uitkomsten van dit onderzoek zullen gedurende de looptijd van deze CAO met de vakorganisaties worden besproken.

8. De protocollaire bepaling van 2 september 2008 met betrekking tot de pilot Vraaggestuurd Roosteren zal worden voortgezet in 2009 en 2010. De daartoe ingestelde paritaire werkgroep zal aan de hand van de (tussentijdse) evaluaties van de pilots adviezen uitbrengen aan CAO-partijen.
9. Een paritaire werkgroep onderzoekt in 2010 op welke wijze en op welke beleidsdomeinen levensfasebewust personeelsbeleid binnen Holland Casino wenselijk is. De werkgroep brengt advies uit aan CAO-partijen.
10. Gedurende de looptijd van de CAO wordt door CAO-partners onderzoek gedaan naar eventuele gevolgen van het mogelijk optrekken van de AOW-leeftijd naar 67 jaar op de pensioengerechtigde leeftijd en de pensioenregeling.
11. Gedurende de looptijd van de CAO wordt door CAO-partners het arbeidscontractenbeleid doorgelicht en gemoderniseerd en wordt beoordeeld in hoeverre hierover afspraken in de CAO opgenomen dienen te worden. Het betreft hier onderzoek naar mogelijke juridische contractvormen en de uniforme toepassing ervan binnen Holland Casino.
12. Holland Casino is bereid een overall werkgelegenheidsgarantie af te geven gedurende de looptijd van de CAO behoudens voor de functiegroep Tablemanagers. Ten aanzien van deze functiegroep, waarbinnen een (kwalitatieve) organisatiewijziging zal worden doorgevoerd, die eveneens reductie van het huidige aantal fulltime equivalenten tot gevolg zal hebben, is Holland Casino bereid de feitelijke effectuering van het ontslag voor de betrokkenen in deze functiegroep op 1 januari 2011 te laten plaatsvinden. Alle overige gevolgen van deze wijziging zullen via het nog tot 1 november 2011 van kracht zijnde Sociaal Plan worden opgevangen.

De werkgelegenheidsgarantie zoals bedoeld in dit punt is niet van toepassing ingeval van beëindiging van het dienstverband ten gevolge van het van rechtswege aflopen van contracten voor bepaalde tijd en evenmin in geval van individuele beëindigingen ten gevolge van ondermeer disfunctioneren dan wel dringende c.q. dwingende redenen.

13. In afwijking van het gestelde in de bijlage van het Sociaal Plan (het Plaatsingsbeleid) stelt Holland Casino t.a.v. de organisatiewijziging die zij voorstaat met betrekking tot de functiegroep Tablemanagers het volgende selectieproces voor:
 - Fase I: Aankondiging
Nadat door de Ondernemingsraad advies is uitgebracht over de voorgenomen organisatiewijziging worden alle Tablemanagers schriftelijk en mondeling op de hoogte gesteld over het in belangrijke mate gewijzigd zijn van de huidige functie, het verloop van de procedure en de belangstellingsfase.
 - Fase II: Belangstellingsregistratie
Alle tablemanagers kunnen door middel van het insturen van het belangstellingsregistratieformulier aangeven of zij belangstelling hebben voor de functie van Manager Table Games in een andere vestiging c.q. voor andere vacante functies.

In het geval Tablemanagers geen belangstellingsregistratieformulier insturen, worden zij geacht belangstelling te hebben voor de functie van Manager Tablegames in de vestiging waar zij op dit moment werkzaam

zijn.

Met alle Tablemanagers die middels het belangstellingsregistratie-formulier kenbaar hebben gemaakt ook voor een andere vacante functie belangstelling te hebben, wordt een belangstellingsregistratiegesprek gevoerd. Doel van het gesprek is te komen tot een definitieve 1^e en mogelijk 2^e belangstelling.

- Fase III: selectie en aanbidding nieuwe functies
Alle Tablemanagers worden betrokken in de selectie voor de functie Manager Tablegames en zullen als eerste worden uitgenodigd voor een selectiegesprek. Pas als er na deze eerste selectieronde nog vacatures voor de nieuwe functie open blijven staan, kunnen andere medewerkers hiervoor hun belangstelling kenbaar maken.

Tablemanagers die worden geselecteerd voor de nieuwe functie, zullen vervolgens hierop worden benoemd. De arbeidsvoorwaarden van de nieuwe functie van Manager Tablegames zullen dan van kracht zijn.

Tablemanagers die worden geselecteerd voor andere functies, zullen vervolgens hierop worden benoemd. De arbeidsvoorwaarden die gelden voor de nieuwe functie, zullen van kracht worden. Indien dit een inkomensachteruitgang tot gevolg heeft, zal het inkomensverschil in een periode van 6 jaar worden afgebouwd.

- Fase IV: niet van toepassing in deze situatie
- Fase V: Herplaatsingsproces nadat medewerkers boventallig zijn verklaard.
Indien een Tablemanager niet is benoemd in de nieuwe functie van Manager Tablegames en ook niet is benoemd in een andere functie, wordt hij boventallig verklaard en start de herplaatsingsfase. Indien deze niet meer tot plaatsing in een functie binnen Holland Casino leidt, wordt de arbeidsovereenkomst conform de spelregels van het Sociaal Plan beëindigd.

Let wel: voor Tablemanagers die thans zijn ingedeeld in schaal 8 is alleen herplaatsing in functies in schaal 7 of schaal 9 mogelijk.

Holland Casino

Vakbond ABC

De Unie

D.F. Flink
Bestuursvoorzitter

H. van Engelen
Bestuurder

H. Weiland
Bestuurder