

## **Collectieve arbeidsovereenkomst**

Collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers van  
de Nationale Stichting tot Exploitatie van Casinospelen in Nederland.  
1 april 2008 t/m 31 december 2014.

### **De ondergetekenden:**

Nationale Stichting tot Exploitatie van Casinospelen in Nederland, partij ter ene zijde

en

Vakbond ABC, Algemene Bond Casinopersoneel, gevestigd te Heerlen,

en

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening gevestigd te Culemborg,

en

FNV Bondgenoten, vakbond voor werknemers in de handel, banken, verzekeringen,  
verenigingen, administratiekantoren en vrije beroepen gevestigd te Utrecht

hierna tezamen genoemd partij ter andere zijde

verklaren de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op alle in deze  
overeenkomst bedoelde functies van werknemers, in dienst van de Nationale Stichting  
tot Exploitatie van Casinospelen in Nederland.

## Inhoud collectieve arbeidsovereenkomst

	Pagina	
Artikel 1	Definities	5
Artikel 1a	Inkomen foioenontvangende werknemers	6
Artikel 2	Arbeidsvoorwaarden deeltijdwerknemers	6
Artikel 3	Verplichtingen van de werkgever	7
	§ 1. Reorganisaties	
	§ 2. Ingeleende arbeidskrachten	
	§ 3. Werkgelegenheid	
	§ 4. Faciliteiten ten behoeve van vakbondswerkzaamheden	
	§ 5. Gelijke behandeling mannen en vrouwen	
	§ 6. Werkgeversbijdrage aan vakbonden	
	§ 7. Nalevingscommissie	
	§ 8. Vakbondscontributie	
Artikel 4	Verplichtingen van de werknemer	11
Artikel 5	Indienstneming en ontslag	11
Artikel 6	Arbeidsduur en dienstrooster	13
Artikel 7	Functiegroepen en salarisschalen	15
	§ 1. Salarisregeling ORBA-functies	
	§ 2. Salarisvaststelling bij aanstelling in een hogere functie	
	§ 3. Salarisvaststelling bij indiensttreding	
	§ 4. Structurele verhoging	
Artikel 7a	Invoerings- en garantiebepalingen nieuw loongebouw	17
	§ 1. Algemeen	
	§ 2. Salarisschalen	
	§ 3. Inschaling	
	§ 4. Groepsindeling	
	§ 5. Wisseldiensttoeslag	
	§ 6. Tronc-/fooieregeling	
	§ 7. Persoonlijke toeslagen en perspectiefgaranties	
	§ 8. Samenloop met wijziging organisatiestructuur 1999	
	§ 9. Schaalstappen speltechnische werknemers	
	§ 10. Diverse bepalingen	
Artikel 8	Bijzondere beloningen	20

	§ 1. Toeslag voor beschikbaarheid en bereikbaarheid	
	§ 2. Toeslag voor het werken in wisseldienst	
	§ 3. Tronc-/fooiënregeling	
	§ 4. Overwerk- en meerwerkregeling	
	§ 5. Afbouwregeling toeslagen	
	§ 6. Waarnemingstoeslag	
Artikel 9	Geoorloofd verzuim	25
	§ 1. Verlof	
	§ 2. Buitengewoon verlof	
	§ 3. Verlof overeenkomstig Wet Arbeid en Zorg	
	§ 4. Onbetaald verlof	
Artikel 10	Vakantie	28
Artikel 11	Vakantietoeslag	29
Artikel 12	Resultaatafhankelijke uitkering	29
Artikel 13A	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid aangevangen voor 1 januari 2004	31
Artikel 13B	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid aangevangen op of na 1 januari 2004	33
	§ 1. Eerste en tweede ziektejaar	
	§ 2. Derde en volgende ziektejaren	
Artikel 14	Uitkering bij overlijden	36
Artikel 15	Ziektekostenverzekering	36
Artikel 16	Seniorenregeling	37
	§ 1. Algemeen	
	§ 2. Voltijders	
	§ 3. Deeltijders	
Artikel 17	Pensioenregeling per 1 januari 2006	40
	Protocol Indexatiebepaling pensioenregeling	
Artikel 18	Regeling Kinderopvang	47
Artikel 19	Flexibele arbeidsvoorwaarden	47
Artikel 20	Studiefaciliteiten	47

Artikel 21	Uitzending naar het buitenland	49
Artikel 22	Tussentijdse wijzigingen	52
Artikel 23	Duur van de CAO	52
<b>Protocollaire bepalingen</b>		54
<b>Bijlage I</b>	<b>Functiegroepen</b>	57
<b>Bijlage II</b>	<b>Salarisschalen</b>	61
<b>Bijlage III</b>	<b>Te hanteren roosterprincipes</b>	62
<b>Bijlage IV</b>	<b>Bepalingen Burgerlijk Wetboek</b>	65
<b>Bijlage V</b>	<b>Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering</b>	74
<b>Bijlage VI</b>	<b>Bezwaar- en beroepsprocedure normatief indicatief functiewaarderingsonderzoek Hoofdkantoor</b>	77
<b>Bijlage VII</b>	<b>Statuten Stichting Beheer Fooiengelden Holland Casino</b>	80
<b>Bijlage VIII</b>	<b>Protocol werkgeversbijdrage</b>	87
<b>Bijlage IX</b>	<b>Reglement flexibele arbeidsvoorwaarden</b>	88
<b>Bijlage X</b>	<b>Reglement toetsingscommissie WIA</b>	91
<b>Bijlage XI</b>	<b>Protocollaire bepaling CAO Holland Casino m.b.t. de pilot Vraaggestuurd Roosteren</b>	94
<b>Bijlage XII</b>	<b>Reglement CAO Geschillencommissie</b>	96

## Artikel 1: Definities

1. **Werkgever:**  
partij ter ene zijde bij deze overeenkomst.
2. **Werknemer:**  
de werknemer in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst worden niet beschouwd vakantiewerkers en stagiaires.
3. **Vakbonden:**  
partij ter andere zijde.
4. **Schaalsalaris:**  
het salaris zoals vermeld in bijlage II.
5. **Bruto maandinkomen:**  
het voor de werknemer van toepassing zijnde schaalsalaris per kalendermaand, eventueel vermeerderd met een toeslag voor wisseldienst, beschikbaarheid, bereikbaarheid, een uitkering op grond van de tronc-/fooieregeling en persoonlijke toeslagen.
6. **Bruto jaarinkomen:**  
de som van de genoten bruto maandinkomens in de periode januari t/m december van enig jaar, vermeerderd met de vakantietoeslag van 8,3% en de resultaatafhankelijke uitkering.
7. **Uurloon:**  
1/164,7e deel van het bruto maandinkomen behorend bij een normale arbeidsduur zoals genoemd in artikel 6.
8. **Bruto pensioeninkomen:**  
de som van 12 maal het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele toeslagen voor wisseldienst, beschikbaarheid, bereikbaarheid, persoonlijke toeslagen en de 8,3% vakantietoeslag per 1 januari in enig jaar of per latere datum indiensttreding.
9. **Duurzame partner:**  
niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien, terwijl zulks aangetoond dient te worden door een daartoe opgemaakte notariële akte.
10. **Ondernemingsraad:**  
de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
11. **B.W.**  
Burgerlijk Wetboek.

## **Artikel 1A: Inkomen fooiontvangende werknemers**

1. Er is een fooienpot, hierna te noemen “de tronc”, waarin de fooiontvangende werknemers (met een functie als genoemd in artikel 8 paragraaf 3, lid 2) de verkregen fooien (giften in geld (inclusief vreemde valuta) of jetons/chips (inclusief plaques)) onmiddellijk deponeren.
2. De tronc wordt beheerd door de Stichting Beheer Fooiengelden Holland Casino. De statuten van deze stichting zijn als bijlage aangehecht en maken onderdeel uit van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
3. De troncinkomsten per vestiging zullen maandelijks aan de werknemers bekend worden gemaakt.
4. Voor de fooiontvangende werknemers heeft het bruto maandinkomen (zoals gedefinieerd in artikel 1, lid 5) het karakter van een garantie-inkomen.
5.
  - a. In plaats van bruto maandinkomen (zoals gedefinieerd in artikel 1, lid 5) ontvangen fooiontvangende werknemers van de werkgever in beginsel het voor hem of haar geldende wettelijk minimumloon.
  - b. Naast het aan hen toekomende minimumloon ontvangen de fooiontvangende werknemers hun aandeel in de tronc. De tronc wordt tussen de daartoe gerechtigde deelnemers zo verdeeld dat ieder van hen uit hoofde daarvan zoveel ontvangt dat het totaal van het geldende minimumloon en het aandeel in de tronc eenzelfde percentage oplevert van het geldende garantie-inkomen. Indien dat percentage lager is dan 100% vult de werkgever het verschil tot het gegarandeerde niveau aan. Deze bepaling is van kracht met ingang van 1 september 2000.

## **Artikel 2: Arbeidsvoorwaarden deeltijdwerknemers**

1. Onder deeltijdwerknemer wordt verstaan: de werknemer die minder dan het aantal uren per week/werkdag of dienst van de normale arbeidsduur, geldend voor voltijdwerknemers, werkt.
2. Voor deeltijdwerknemers zijn de daarvoor in aanmerking komende arbeidsvoorwaarden naar rato van de voor hen geldende individueel vastgestelde arbeidsduur van toepassing. In aansluiting hierop geldt het principe dat deeltijdwerknemers naar rato moeten worden ingezet in de verschillende diensten, tenzij de werknemer verzocht heeft om danwel geen bezwaar heeft tegen een andersoortige inzet in de verschillende diensten.  
In aansluiting hierop geldt het principe dat deeltijdwerknemers naar rato moeten worden ingezet in de verschillende diensten, hierbij uitgaande van het basisrooster per periode. Dit wil zeggen dat de deeltijdwerknemer naar rato wordt ingezet in alle van toepassing zijnde diensten. Tevens wordt op jaarbasis het aantal vrije weekenden voor de deeltijdwerknemer naar rato toebedeeld. Bij een deeltijdverband van 50% of minder wordt het aantal vrije weekenden per periode toegekend.
3. Indien van het naar rato-principe wordt afgeweken, dan wordt dit vermeld in het desbetreffende artikel.

4. Deeltijdwerknemers, die gedurende een aaneengesloten periode van vier maanden structureel meerwerk verrichten, kunnen verzoeken om de deeltijdfactor dienovereenkomstig aan te passen.
5. De werkgever wil het werken in deeltijd, voor zover dat mogelijk is, bevorderen. Wanneer een individueel verzoek desondanks niet gehonoreerd kan worden, zal dit aan de betrokkene schriftelijk en gemotiveerd worden meegedeeld.

### **Artikel 3: Verplichtingen van de werkgever**

#### **§1: Reorganisaties**

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de S.E.R.-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag dient de werkgever die overweegt

- een fusie aan te gaan;
- een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten en/of
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

De werkgever zal de vakbonden en de betrokken werknemers tijdig inlichten omtrent de overwogen maatregelen en desgevraagd met de vakbonden overleg plegen, alsmede over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen, waarbij de uiteindelijke verantwoordelijkheid en de daaruit voortvloeiende bevoegdheid van de werkgever voor het nemen van beslissingen, onaangetast blijft.

#### **§2: Ingeleende arbeidskrachten**

1. De werkgever draagt in zijn onderneming, zonder voorafgaand overleg met de vakbonden, aan ingeleende arbeidskrachten niet vallend onder de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voorzover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever laat evenmin toe dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere periode dan zes maanden worden verricht. Onder “ingeleende arbeidskracht” wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
2. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder lid 1 voorafgaand overleg met de vakbonden vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie over het ter zake gevoerde

- beleid worden verstrekt aan de vakbonden. De werkgever zal de vakbonden inlichten over;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
  - de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.
- Daarnaast zal de werkgever ook de Ondernemingsraad periodiek nadere informatie over het gevoerde beleid verstrekken. Het betreft dan met name
- naam en adres van de uitlener(s).
  - aard en geschatte duur van de werkzaamheden.
3. Aan uitzendkrachten zal een overeenkomstig schaalsalaris (conform het bepaalde in artikel 7) en eventuele bijzondere beloningen (conform het bepaalde in artikel 8) worden toegekend als aan werknemers vallend onder deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### **§3: Werkgelegenheid**

1. De werkgever zal de vakbonden tweemaal per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming alsmede over investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn, aanleiding kunnen geven.
- 2a. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.
- 2b. De werkgever geeft een overall werkgelegenheidsgarantie af gedurende de looptijd van de cao 1 april 2009 tot en met 31 december 2010 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, zal werkgever 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.

3. Ingeval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakbonden.
4. Ingeval partijen niet tot overeenstemming komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf noodzakelijk acht.
5. Rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
  - a. de werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, de werknemers in de onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te



solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.

Indien een interne sollicitatie het volgen van een gerichte opleiding noodzakelijk maakt, zal hieraan door de werkgever zijn medewerking worden verleend, voorzover dit niet leidt tot een wezenlijke vertraging in de procedure;

- b. de werkgever teneinde inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures (volledige en deeltijdvacatures en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan het desbetreffende Centrum voor Werk en Inkomen c.q. afmelden;
- c. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de aanstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere, gehandicapte en allochtone werknemers);
- d. de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken.

#### **§4: Faciliteiten ten behoeve van vakbondswerkzaamheden**

Deze regeling, ten behoeve van een doelmatige communicatie en overleg van partij ter andere zijde, wordt onderstaand nader omschreven.

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakbonden en haar leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakbonden in staat te stellen gekozen leden van de Ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakbonden waar mogelijk faciliteiten verlenen.
2. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit
  - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de vakbonden;
  - b. beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakbonden over bedrijfsaangelegenheden;
  - c. beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakbonden.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

3. De vakbondsfaciliteiten zijn gebaseerd op een gemiddelde vergaderoutine. Per vakbond is een budget van maximaal 500 uur per jaar betaald verlof beschikbaar, waarbij per bijeenkomst maximaal 2 medewerkers per vestiging aanwezig kunnen zijn.
4. Ten tijde van CAO-onderhandelingen kan iedere vakbond de ondersteuning vragen van werknemers die lid zijn van die (de desbetreffende) vakbond, de zogenaamde bijzitters. De ambitie van werkgever blijft om geen leden van de

medezeggenschap als bijzitters in het CAO-overleg te laten optreden. Vooral nog biedt werkgever aan dat bij de onderhandelingen voor de volgende CAO nog wel OC-leden als bijzitter mogen optreden. Werkgever zal maximaal 2 bijzitters per vakbond met behoud van salaris uitroosteren voor het bijwonen van bijeenkomsten waarin inhoudelijk wordt onderhandeld over een nieuwe CAO (dus niet voor bijvoorbeeld woordvoerdersoverleg of besprekingen in het kader van voorbereiding van de onderhandelingen).

5. **Kaderleden van de vakbond die niet zijn ingeroosterd voor werkzaamheden en wel op verzoek van de vakbond deelnemen aan vergaderingen van de vakbond komen in aanmerking voor compensatie. Het kaderlid dat is ingeroosterd voor werkzaamheden, maar deelneemt aan een bijeenkomst van de vakbond is zelf verantwoordelijk voor een eventuele ruil van zijn diensten op de dag voorafgaand aan de bijeenkomst van de vakbond.**
6. Werknemers die op grond van de vakbondsfaciliteiten met behoud van salaris zijn uitgeroosterd kunnen geen reiskosten of overwerk declareren. Werknemers die niet zijn ingeroosterd voor werkzaamheden en wel de desbetreffende vakbondsactiviteit of bespreking bijwonen kunnen geen compensatie verlangen. Evenmin kunnen werknemers die een dienst geruild hebben nadat de datum voor de vakbondsactiviteit of bespreking bekend was, aanspraak maken op betaald verlof.
7. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakbond vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

#### **§5: Gelijke behandeling mannen en vrouwen**

De werkgever zal de bepalingen zoals vastgelegd in de Algemene Wet Gelijke Behandeling in acht nemen.

#### **§6: Werkgeversbijdrage aan vakbonden**

De werkgever zal tijdens de contractperiode aan partijen ter andere zijde per jaar een bijdrage verstrekken op nader door partijen ter andere zijde aan te geven wijze, conform de in het kalenderjaar geldende AWWN-norm per werknemer van de werkgever, waarbij als peildatum geldt 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar. Aan deze bepaling is het protocol gekoppeld dat als bijlage VIII bij deze CAO is gevoegd.

#### **§7: Nalevingscommissie**

De werkgever zal de vakbonden informeren over collectief organisatorische

wijzigingen en eventuele arbeidsvoorwaardelijke consequenties. Hiertoe zullen partijen een CAO-nalevingscommissie instellen.

### **§8: Vakbondscontributie**

Met ingang van 1 januari 2006 kan - nadat de werknemer hiertoe een verzoek heeft ingediend bij de werkgever - de vakbondscontributie worden ingehouden op het bruto jaarinkomen.

### **Artikel 4: Verplichtingen van de werknemer**

De werknemer is verplicht:

1. de hem opgedragen arbeid goed, ordelijk en op verantwoorde wijze te verrichten volgens aanwijzingen, welke hem worden verstrekt door of namens de werkgever;
2. op de vastgestelde uren de arbeid te beginnen en te beëindigen, met inachtneming van de artikelen 6 en 8 § 1 van deze overeenkomst;
3. de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven;
4. indien hem dit door of namens de werkgever wordt opgedragen, in incidentele gevallen tijdelijk ook andere passende arbeid voorzover dit redelijkerwijs van hem verwacht mag worden, te verrichten dan die waarvoor hij is aangenomen en waarvoor hij wordt beloond;
5. zowel tijdens als na beëindiging van zijn dienstbetrekking geheimhouding te betrachten ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van die dienstbetrekking vertrouwelijk te zijner kennis komt.

### **Artikel 5: Indienstneming en ontslag**

1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt schriftelijk aangegaan. Zij wordt in tweevoud opgemaakt; beide exemplaren worden door de werkgever en de werknemer ondertekend. Onmiddellijk na het aangaan van de overeenkomst wordt door de werkgever een van deze exemplaren aan de werknemer verstrekt, alsmede een exemplaar van de CAO.
2. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt de wettelijke proeftijd. In afwijking hierop geldt voor arbeidsovereenkomsten met croupiers een proeftijd van twee maanden.
3. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijdsduur;
  - b. hetzij voor bepaalde tijdsduur;
  - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
  - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van

- toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
4. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd:
    - a. voor werknemers in dienst voor onbepaalde tijdsduur behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 titel 7.10 B.W. en behoudens ontslag tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 2, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde door opzegging met inachtneming van een termijn zoals bepaald in het artikel 672 titel 7.10 B.W.  
Met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een maand zal bedragen. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.
    - b. de opzegtermijn van werknemers ingedeeld in salarisgroep 8 en hoger bedraagt twee maanden. De opzegtermijn van de werkgever voor werknemers ingedeeld in salarisgroep 8 en hoger bedraagt ingeval van een dienstverband korter dan 15 jaar: 3 maanden; ingeval van een dienstverband gelijk aan of langer dan 15 jaar: 4 maanden.
    - c. voor werknemers in dienst voor bepaalde tijdsduur op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 667 titel 7.10 B.W. eerste lid;
    - d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen;
    - e. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van een dag tegen elke dag der maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband een week tegen elke dag der maand bedraagt.
  5.
    - a. Het bepaalde in het derde lid van artikel 668 titel 7.10 B.W. is niet van toepassing (opzeggingsvereiste voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd aangegaan).
    - b. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer een week voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen. Deze bepaling is uitsluitend van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn voortgezet vóór 1 januari 2000.
  6. Het bepaalde in artikel 670 titel 7.10 B.W., eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers als bedoeld in lid 3 sub b, c en d van dit artikel, alsmede voor werknemers van 65 jaar en ouder niet van toepassing.
  7. De dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

## Artikel 6: Arbeidsduur en dienstrooster

1. Dagdienst (voltijd)
  - a. De normale arbeidsduur bedraagt voor werknemers in volledige dienst 38 uur per week gemiddeld op jaarbasis.
  - b. De normale arbeidsduur wordt gerealiseerd middels een dagdienstrooster dat een periode van een week omvat en waarbij normaliter gewerkt wordt op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 19.00 uur. Een weekrooster omvat 40 werkuren, 8 uur op maandag tot en met vrijdag. Daarnaast heeft de werknemer recht op 12 roostervrije dagen per jaar.
  - c. De werkgever kan aan het begin van een kalenderjaar collectieve roostervrije dagen aanwijzen.
  - d. De werknemer, die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is gedurende een periode van langer dan 1 kalendermaand zijn werkzaamheden te verrichten, bouwt over die periode van arbeidsongeschiktheid geen roostervrije dagen op. Ingeval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt naar rato opbouw van roostervrije dagen plaats.
  - e. Niet opgenomen roostervrije dagen vervallen aan het einde van het kalenderjaar.
  - f. Ingeval een werknemer gedurende het jaar uit dienst treedt c.q. in deeltijd gaat werken en naar verhouding te veel roostervrije dagen heeft opgenomen, vindt verrekening met het saldo vakantiedagen plaats.
  
2. Dagdienst (deeltijd)
  - a.
    1. Voor werknemers die in deeltijd gaan werken wordt de individuele arbeidsduur vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
    2. Wanneer de werktijd volgens het individuele rooster samenvalt met de voor voltijdwerknemers vastgestelde collectieve arbeidsduurverkortings, wijst de werkgever na overleg met de werknemer vervangende werktijd aan.
  - b.
    1. De deeltijdwerknemer werkzaam in deeltijd voor 1 januari 1992 heeft recht op een evenredig deel arbeidsduurverkortings zoals geregeld in lid 1 onder b en c van dit artikel.
    2. De invulling van het vastgestelde recht op arbeidsduurverkortings in het i individuele rooster geschiedt als volgt:
      - van het vastgestelde aantal uren wordt de voor voltijdwerknemers collectief vastgestelde arbeidsduurverkortings die valt binnen het rooster van de deeltijdwerknemer afgetrokken;
      - het eventueel resterende aantal uren kan door de werknemer in hele dagen of dagdelen worden opgenomen;
      - voor het overige zijn de bepalingen in lid 1 sub d t/m f van overeenkomstige toepassing.

3. Wisseldienst (voltijd)

- a. De normale arbeidsduur bedraagt voor werknemers in volledige dienst gemiddeld 38 uur per week. In wisseldienst wordt gewerkt in een van de volgende roosters:
- een wisseldienstrooster dat structureel een wisselend karakter heeft en waarin structureel uren na 20.00 uur voorkomen;
  - een wisseldienstrooster dat structureel een wisselend karakter heeft en waarin structureel geen uren na 20.00 uur voorkomen (zgn. beperkt wisseldienst);
  - een 24-uurs wisseldienstrooster dat structureel een wisselend karakter heeft, waarbij de verschillende diensten tezamen een heel etmaal omvatten en dat van toepassing is op daartoe aangewezen functies.

Over een periode van 4 weken worden gemiddeld 2 zogenaamde congédagen per week ingeroosterd.

- b. De normale arbeidsduur in wisseldienst wordt gerealiseerd middels een rooster waarin de individuele arbeidsduur, gerekend over een periode van een kalendermaand, gemiddeld 38 uur per week bedraagt.
- c. 1. Het maximum aantal uren per dienst bedraagt 10 (waarbinnen 1 uur onbetaald pauze).
2. De in acht te nemen minimum rusttijd, na een dienst die eindigt voor 02.00 uur, bedraagt 11 uren per periode van 24 uren, deze minimum rust mag eenmaal in elke periode van 7 maal 24 uur worden ingekort tot 8 uren.
3. De in acht te nemen minimum rusttijd, na een dienst die eindigt na 02.00 uur, bedraagt 14 uren per periode van 24 uren, deze minimum rust mag eenmaal in elke periode van 7 maal 24 uur worden ingekort tot 8 uren. Bij de werkgever betreft dit de late dienst.
4. Het maximum aantal nachtdiensten bedraagt ten hoogste 42 per periode van 13 weken en maximaal 140 per periode van 52 weken, hetzij maximaal 28 uren, tussen 00.00 en 06.00 uur in elke periode van 14 dagen. Met instemming van de Onderdeelscommissie kan echter tot een uitbreiding tot maximaal 32 nachtelijke uren, in elke periode van 14 dagen, voor een functiegroep worden besloten, e.e.a. met inachtneming van de procedure ontwerpen van een rooster zoals genoemd in lid 3d.
5. Het aantal aaneengesloten te werken diensten bedraagt maximaal 6. De overige te hanteren roosterprincipes zijn opgenomen in bijlage III van deze CAO.
- d. Bij het ontwerpen van een rooster wordt de volgende procedure toegepast. Bij de rooster- c.q. functiegroep dient een goed draagvlak te bestaan voor het te kiezen rooster. De groep waarop het rooster betrekking heeft, wordt in de gelegenheid gesteld de voorkeuren aan te geven voor de uitgangspunten of kenmerken van een rooster. Vervolgens worden er één of meerdere conceptroosters voorgelegd aan deze groep, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de voorkeuren van de desbetreffende werknemers. Er is sprake van een goed draagvlak indien

een meerderheid van de uitgebrachte stemmen een voorkeur voor een rooster laat zien.

- e. In het individuele rooster van de werknemers in wisseldienst, vastgesteld conform het bepaalde in lid 3b van dit artikel, worden daarnaast extra doorbetaalde roostervrije dagen ingeroosterd, ter vermindering van de roosterbelasting. Medewerkers werkzaam in een wisseldienstrooster dat structureel een wisselend karakter heeft en waarin structureel geen uren na 20.00 uur voorkomen komen hiervoor niet in aanmerking.
  - f. De in lid 3e van dit artikel genoemde doorbetaalde roostervrije dagen, met een volume van 13 hele dagen op jaarbasis, wordt door de werkgever structureel ingeroosterd in de vorm van maximaal 13 en minimaal 6 hele dagen op jaarbasis. Naast hele dagen kunnen ook halve dagen en blokken van 2 uur ingeroosterd worden.
  - g. Bij de aanwijzing van extra doorbetaalde roostervrije dagen (zoals genoemd in lid 3f van dit artikel) gelden de volgende randvoorwaarden:
    - extra doorbetaalde roostervrije dagen kunnen niet gekoppeld worden aan vakantiedagen;
    - indien de werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is vastgestelde extra doorbetaalde roostervrije dagen te genieten, vindt geen compensatie plaats;
    - niet opgenomen extra doorbetaalde roostervrije dagen vervallen aan het eind van het kalenderjaar;
    - bij de aanwijzing dient rekening gehouden te worden met de mate van inpasbaarheid binnen de werkzaamheden.
4. Wisseldienst (deeltijd)
- a. Voor werknemers die in deeltijd gaan werken, wordt de individuele arbeidsduur vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
  - b. In afwijking van de genoemde bepalingen in lid 3 van dit artikel is het navolgende van toepassing op deeltijdwerknemers werkzaam in wisseldiensten.
  - c. In het individuele rooster van de deeltijdwerknemer in wisseldienst, worden overeenkomstig het gestelde onder e van dit artikellid, extra doorbetaalde roostervrije dagen ingeroosterd ter vermindering van de roosterbelasting.
  - d. De in lid 4c van dit artikel genoemde extra doorbetaalde roostervrije dagen ter vermindering van de roosterbelasting worden door de werkgever structureel ingeroosterd in de vorm van hele dagen of delen daarvan.
  - e. De deeltijdwerknemer, die gemiddeld minimaal 19 uur per week gerekend over een kalendermaand werkzaam is, heeft naar rato recht op extra doorbetaalde roostervrije dagen zoals genoemd in lid 3 sub g van dit artikel. Overige deeltijdwerknemers, die gemiddeld minder dan 19 uur per week gerekend over een kalendermaand werkzaam zijn, hebben geen recht op extra doorbetaalde roostervrije dagen.

## **Artikel 7: Functiegroepen en salarisschalen**

### **§1: Salarisregeling ORBA-functies**

#### Functiegroepen en salarisschalen

1.
  - a. De functies van de werknemers zijn op basis van de ORBA-methode van functiewaardering volgens een normatieve referentieaanpak ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
  - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een gedeelte omvat dat is gebaseerd op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte dat is gebaseerd op schaalstappen.  
De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
  - c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en de leeftijd dan wel het aantal schaalstappen waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
  - d. Er geldt een bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering, zoals opgenomen in bijlage V en bijlage VI van deze overeenkomst.
2.
  - a. Het voor de werknemer van toepassing zijnde schaalsalaris wordt vastgesteld aan de hand van de salarisschaal.
  - b. Voor deeltijdwerknemers wordt het schaalsalaris of de beloning naar rato vastgesteld.
  - c. De werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, ontvangt het schaalsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand waarin de verjaardag van de werknemer valt.
  - d. Aan de werknemers van 21 jaar en ouder kan jaarlijks (in beginsel per 1 januari) aan de hand van een beoordeling van het functioneren, conform het gestelde in de beoordelingsprocedure, een schaalstapverhoging worden toegekend. Op basis van het beoordelingsinstrument is een differentiatie in de toe te kennen schaalstapverhoging mogelijk. Deze differentiatie kan worden aangebracht door geen, een half, anderhalf of maximaal twee schaalstap(pen) toe te kennen.
3. Salarisuitbetaling  
Op of rond de 27e van iedere maand wordt het netto salaris uitbetaald op een door de werknemer opgegeven bank- of girorekening in Nederland.

### **§2: Salarisvaststelling bij aanstelling in een hogere functie**

Bij aanstelling van een werknemer in een functie die in een hogere functiegroep is ingedeeld, anders dan door functieherwaardering, vindt inschaling plaats op het naasthogere schaalsalaris in de nieuwe salarisschaal, alsmede toekenning van een schaalstap.



### **§3: Salarisvaststelling bij indiensttreding**

Bij indiensttreding wordt de werknemer ingeschaald overeenkomstig de voor de functie geldende functiegroep en de daarbij behorende salarisschaal.

### **§4: Structurele verhoging**

Per 1 april 2008 zijn de salarisschalen en salarissen verhoogd met 3%. De schaalsalaristabellen vanaf 1 april 2008 zijn opgenomen in bijlage II.

Per 1 maart 2012 worden de salarisschalen en salarissen verhoogd met 2,25%. De schaalsalaristabellen vanaf 1 maart 2012 zijn opgenomen in bijlage II.

### **§ 5: Incidentele uitkering**

Alle op 31 december 2011 in dienst zijnde werknemers – met uitzondering van werknemers die onder de Hay-beloningssystematiek vallen - ontvangen een incidentele uitkering van 2% over het in 2011 uitbetaalde bruto jaarsalaris vermeerderd met tronc fooi, wisseldiensttoeslag, beschikbaarheids-/bereikbaarheidstoeslag, persoonlijke toeslag en 8,3% vakantietoeslag.

## **Artikel 7A: Invoerings- en garantiebepalingen nieuw loongebouw**

### **§1: Algemeen**

Met ingang van 1 september 2000 geldt voor alle werknemers een nieuw “loongebouw” op basis van de ORBA-methode van functiewaardering. Het nieuwe loongebouw omvat nieuwe salarisschalen en gewijzigde toeslagen en uitkeringen.

### **§2: Salarisschalen**

Vervallen

### **§3: Inschaling**

Vervallen

### **§4: Groepsindeling**

Vervallen

### **§5: Wisseldiensttoeslag**

In aanvulling op het bepaalde in artikel 8, paragraaf 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt het volgende:

1. De bij de invoering van het nieuwe loongebouw per 1 september 2000 bestaande

- wisseldiensttoeslagen voor de op dat moment bestaande basisroosters blijven van kracht (d.w.z. “standaard” 20%, Frontoffice Schiphol Airport 12%, Geldverwerking 6%, Medewerker SRC 25%).
2. Speltechnische en fooiontvangende werknemers die in het kader van het nieuwe loongebouw per 1 september 2000 wisseldiensttoeslag gaan ontvangen, ontvangen een wisseldiensttoeslag van 20%.
  3. Het wisseldiensttoeslagpercentage dat werknemers in dienst voor 1 september 2000 ontvingen wordt gegarandeerd bij inschaling in het nieuwe loongebouw per 1 september 2000, behalve als de werknemer een andere functie gaat vervullen. Waarbij niet of in mindere mate sprake is van werken op inconveniënte tijdstippen.
  4. De jaren dat door een werknemer in een speltechnische functie is gewerkt vóór de invoering van het nieuwe loongebouw per 1 september 2000, tellen mee bij de bepaling van de duur en hoogte van de afbouw van de wisseldiensttoeslag, zoals bedoeld in artikel 8, paragraaf 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### **§6: Tronc-/fooienregeling**

In aanvulling op of afwijking van het bepaalde in artikel 8, paragraaf 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt het volgende:

1. Voor Controleurs in functie op 1 september 2000 gelden met ingang van 1 januari 2003 20 aandelen.
2. De jaren dat door een werknemer in een tronc-/fooiontvangende functie is gewerkt vóór de invoering van het nieuwe loongebouw per 1 september 2000, tellen mee bij de bepaling van de duur en hoogte van de afbouw van de tronc-/fooienuitkering, zoals bedoeld in artikel 8, paragraaf 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst.

### **§7: Persoonlijke toeslagen en perspectiefgaranties**

1. Vervallen.
2. Perspectiefgaranties en persoonlijke toeslagen die ten gevolge van het nieuwe loongebouw ontstaan, zullen telkens worden verhoogd met de algemene CAO-verhogingen.
3. Mocht bij een toekomstige functiewijziging sprake zijn van een inschaling op een lager niveau, dan blijft de omvang van de perspectiefgarantie en/of persoonlijke toeslag in stand.
4. Mocht bij een toekomstige functiewijziging sprake zijn van een inschaling op een hoger niveau, dan vindt een verrekening plaats tussen de salarisverbetering enerzijds en de perspectiefgarantie en/of persoonlijke toeslag anderzijds.
5. Bij wijziging van de arbeidsduur binnen de voor 1 september 2000 uitgevoerde functie blijft de (perspectief)garantie naar rato van toepassing.
6. Indien een werknemer op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever wordt

teruggeplaatst in zijn oude functie dan behoudt deze werknemer recht op de (perspectief)garantie van diens oude functie.

Deze bepaling is uitsluitend van toepassing op werknemers die de desbetreffende functies (Casinomanager, Assistent Casinomanager, Chef AZ, Dienstdoende Chef AZ, Chef Kas, Dienstdoende Chef Kas, Chef SPA en Ober-kelner, Assistent Secretaresse AZ en SPA, Combi-kassier en PAIS-assistent, Chef Restaurant, Assistent Chef Restaurant) vóór 1 september 2000 hebben uitgeoefend.

### **§8: Samenloop met wijziging organisatiestructuur 1999**

1. Mocht als gevolg van functiewaardering blijken dat de waardering van de functie die uitgeoefend werd voor de wijziging organisatiestructuur 1999 hoger beloond wordt dan de nieuwe functie, dan geldt het oude inkomen als uitgangspunt voor de inschaling en de berekening van de perspectiefgarantie per 1 september 2000.
2. Mocht als gevolg van functiewaardering blijken dat de waardering van de functie die uitgeoefend werd voor de wijziging organisatiestructuur 1999 lager beloond wordt dan de nieuwe functie, dan geldt het nieuwe inkomen met terugwerkende kracht tot de datum waarop in de nieuwe functie werd getreden. Deze datum kan nooit eerder zijn dan 1 september 1999.

### **§9: Schaalstappen speltechnische werknemers**

Voor werknemers die voor 1 september 2000 werkzaam waren in een speltechnische functie geldt in afwijking van artikel 7, paragraaf 1, lid 2 sub b van deze collectieve arbeidsovereenkomst het volgende:

- a. Werknemers die worden beloond volgens schaal 8 of lager ontvangen bij tenminste normaal/goed functioneren jaarlijks een dubbele schaalstap, voorzover het geldende maximum niet is bereikt.
- b. Werknemers in dienst voor 1 augustus 1989 die worden beloond volgens schaal 5 of lager ontvangen bij tenminste normaal/goed functioneren jaarlijks een driedubbele schaalstap, voorzover het geldende maximum niet is bereikt.

### **§10: Diverse bepalingen**

Voor 1 september 2000 reeds bestaande garanties blijven in stand.

## **Artikel 8: Bijzondere beloningen**

### **§1: Toeslag voor beschikbaarheid en bereikbaarheid**

1. Afhankelijk van het type en de aard van functies in de dagdienst kan de werkgever een regelmatig beroep doen op de inzet van de werknemer buiten de normale werkuren, waarbij voor een aantal functies de gemiddelde werkweek structureel meer uren bedraagt dan het normaal aantal arbeidsuren per week.
2. Ten gevolge van lid 1 van deze paragraaf kunnen functies aangewezen worden waarvoor de beschikbaarheid buiten de normale werkuren, structureel, volgens rooster (tenminste circa 1 week in de 4 of 5 weken) nodig kan zijn. Van deze werknemers wordt verwacht dat zij binnen een half uur op pad kunnen gaan naar hun werkplek/de plaats des onheils, c.q. kunnen aanloggen op een systeem. De werknemer ontvangt hiervoor een toeslag van 7,5 % van het van toepassing zijnde schaalsalaris. Zodra er na een oproep daadwerkelijk arbeid moet worden verricht, kan overwerk worden gedeclareerd (inclusief eventuele reistijd). Voor deze toeslag kunnen in aanmerking komen werknemers die zijn ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 9.
3. Werknemers die semafoondiensten draaien en niet voldoen aan de criteria die gelden voor het ontvangen van een beschikbaarheidstoeslag zoals bepaald in lid 2 van deze paragraaf, ontvangen een bereikbaarheidstoeslag van 5%. Voor deze toeslag kunnen in aanmerking komen werknemers die zijn ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 9.
4. Werknemers werkzaam in de 3e-lijnssupport ICT die incidenteel kunnen worden opgeroepen voor specifieke database en/of applicatieproblemen die niet door de 1e of 2e lijnssupport kunnen worden opgelost, ontvangen een bereikbaarheidstoeslag van 3%. Voor deze toeslag kunnen in aanmerking komen werknemers die zijn ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 9.

### **§2. Toeslag voor het werken in wisseldienst**

1. Alle werknemers die roostermatig buiten de dagdienst werken, hebben recht op wisseldiensttoeslag.
2. De wisseldiensttoeslag van nieuwe basisroosters wordt gebaseerd op de volgende "klok":

- Dag	(08.00-20.00): 0 %
- Avond	(20.00-24.00): 25 %
- Nacht	(00.00-08.00): 30 %
- Zaterdag/zondag-Dag	(08.00-20.00): 25 %
- Zaterdag/zondag-Avond	(20.00-24.00): 30 %
- Zaterdag/zondag-Nacht	(00.00-08.00): 35 %
3. Nieuwe basisroosters worden éénmalig doorgerekend, waarna het toeslagpercentage naar boven wordt afgerond op een geheel procent, ter compensatie van het werken op feestdagen.

De klok wordt dus niet gebruikt om incidentele of individuele afwijkingen van een basisrooster door te rekenen. Op het in deze paragraaf gestelde is de garantie als genoemd in artikel 7A, paragraaf 5, punt 3 van toepassing.

Deeltijdwerknemers ontvangen een toeslag die hoort bij het basisrooster zoals dat geldt voor voltijdwerknemers in dezelfde functie en vestiging.

4. In afwijking van het bepaalde in lid 3 van deze paragraaf zal een individuele wisseldiensttoeslag worden vastgesteld, gebaseerd op de percentages zoals opgenomen in artikel 8 § 2 lid 2, voor deeltijdwerknemers met een arbeidsduur van 60% of minder, met wie individuele vrijwillige contractafspraken zijn gemaakt over de inzet in de verschillende diensten.  
Deze bepaling is van kracht gedurende de periode van een jaar, t.w. het jaar tijdens de looptijd van deze CAO waarin een proef “opvang piekmomenten door deeltijders” wordt gedaan (zie ook Protocollaire bepalingen)

### §3: Tronc-/fooieregeling

1. Werknemers waarvan de functie is vermeld in lid 2 deponeren de verkregen fooien in de “tronc”. De verdeling van deze tronc vindt plaats op basis van het bepaalde in artikel 1a van deze collectieve arbeidsovereenkomst.  
Fooiontvangende werknemers hebben recht op een tronc-/fooienuitkering conform onderstaand lid 2 en 3.
2. Voor de in onderstaande tabel genoemde functies geldt het vermelde aantal “aandelen”, waarbij een aandeel correspondeert met een richtuitkering van 0,75% van het van toepassing zijnde schaaalsalaris.

Functie	Aantal aandelen
Assistent Speelautomaten Casinomedewerker I Casinomedewerker II Backoffice Kassier Chef kok Kelner Kok Medewerker Services Shiftleader Food & Beverage Shiftleader Services Shiftleader Speelautomaten Souschef	1 aandeel
Casinomedewerker Schiphol Airport	5 aandelen
Medewerker garderobe Croupier Croupier Big Wheel Croupier Black Jack Croupier Poker Medewerker Garderobe Shiftleader Tafelspelen	10 aandelen

--	--

\* Werknemers in deze functies krijgen met ingang van 1 oktober 2003 het tronc-/fooienaandeel toegekend.

\*\* Met ingang van 1 januari 2003 ontvangen werknemers in deze functies het desbetreffende aantal aandelen.

3a. De werkelijke waarde van een aandeel wordt maandelijks uitgekeerd op basis van de “realisatie” van de eervorige kalendermaand ten opzichte van de geldende “norm”, conform onderstaande tabel.

realisatie van de eervorige kalendermaand ten opzichte van de geldende norm	tronc-/fooienuitkering per aandeel (percentage van het van toepassing zijnde schaalsalaris)
etc	etc. (ongemaximeerd)
103% of meer	0,90%
102% of meer	0,85%
101% of meer	0,80%
tussen 99% en 101%	0,75% (richtniveau)
99% of minder	0,70%
98% of minder	0,65%
97% of minder	0,60%
etc.	etc. (minimaal 0%)

De realisatie van enige maand wordt als volgt berekend: de bruto baten van de werkgever in die maand inclusief de in de tronc gedeponeerde fooien, gedeeld door het aantal werknemers in die maand (uitgedrukt in voltijdsequivalenten), vervolgens gedeeld door het aantal openingsdagen in die maand.

De norm wordt jaarlijks als volgt berekend: het gemiddelde van de realisatie van het vorige kalenderjaar en de begroting van het huidige kalenderjaar.

3b. De waarde van het tronc-/fooiandaal is in de periode 1 juli 2008 tot en met 31 december 2010 gefixeerd op het gemiddelde van de waarde in het eerste halfjaar van 2008 (0,66%), met een plafond van 0,75% per aandeel.

4. De Stichting Beheer Fooiengelden Holland Casino geeft (mede) uitvoering aan deze regeling.

#### **§4: Overwerk- en meerwerkregeling**

1. Algemeen
  - a. Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt.
  - b. Er vindt geen overwerk plaats op aangewezen roostervrije dagen en extra doorbetaalde roostervrije dagen welke tot doel hebben de roosterbelasting te verminderen.
2. Voor werknemers werkzaam in wisseldienstroosters
  - a. Van overwerk is sprake, indien de werknemer in opdracht van de werkgever buiten de voor hem geldende normale arbeidstijd volgens het dienstrooster per dag arbeid dient te verrichten. Deze arbeid wordt niet als overwerk aangemerkt, wanneer incidenteel en direct aansluitend op de normale arbeidstijd volgens het dienstrooster wegens drukke werkzaamheden of voor het afmaken van een bepaalde taak niet langer dan met een half uur op een dag wordt verlengd.
  - b. Werknemers werkzaam in wisseldienst ontvangen voor overwerk dat wordt verricht het uurloon + 50%, ongeacht wanneer dit werk wordt verricht. Als de werknemer de voorkeur geeft aan vergoeding in vrije tijd, tenzij dit de normale voortgang in het bedrijf zou schaden, worden de gewerkte overuren met 50% verhoogd.
3. Voor werknemers werkzaam in een wisseldienstrooster dat structureel een wisselend karakter heeft en waarin structureel geen uren na 20.00 uur voorkomen (zgn. beperkt wisseldienst):
  - a. Van overwerk is sprake, indien de werknemer in opdracht van de werkgever buiten de voor hem geldende normale arbeidstijd volgens het dienstrooster per dag arbeid dient te verrichten. Deze arbeid wordt niet als overwerk aangemerkt, wanneer incidenteel en direct aansluitend op de normale arbeidstijd volgens het dienstrooster wegens drukke werkzaamheden of voor het afmaken van een bepaalde taak niet langer dan met een half uur op een dag wordt verlengd.
  - b. Werknemers werkzaam in beperkt wisseldienst ontvangen voor overwerk dat wordt verricht het uurloon + 50%, ongeacht wanneer dit werk wordt verricht. Als de werknemer de voorkeur geeft aan vergoeding in vrije tijd, tenzij dit de normale voortgang in het bedrijf zou schaden, worden de gewerkte overuren met 50% verhoogd.
4. Voor werknemers werkzaam in dagdienstroosters
  - a. Van overwerk is sprake, indien de werknemer in opdracht van de werkgever buiten de voor hem geldende normale arbeidstijd per dag arbeid dient te verrichten.  
Deze arbeid wordt niet als overwerk aangemerkt, wanneer incidenteel en direct aansluitend op de normale arbeidstijd wegens drukke werkzaamheden of voor het afmaken van een bepaalde taak niet langer dan met een half uur op een dag wordt verlengd.

- b. Werknemers die volgens een dagdienstrooster werken, ontvangen voor overwerk dat wordt verricht de volgende vergoeding:
- op maandag tot en met vrijdag : het uurloon en 50%;
  - op zaterdag : het uurloon en 75%;
  - op zondag en feestdagen : het uurloon en 100%.
- Vergoeding voor overwerk kan, afhankelijk van de voorkeur van de werknemer, plaatsvinden in geld of vrije tijd, tenzij dat de normale voortgang in het bedrijf zou schaden.
5. Van overwerk is slechts sprake als in opdracht van de werkgever het aantal gewerkte uren de normale arbeidsduur van voltijdwerknemers overschrijdt. Voor meer (gewerkte) uren boven de voor de deeltijdwerknemer overeengekomen arbeidsduur, tot aan de normale arbeidsduur voor voltijdwerknemers, wordt per gewerkt uur het uurloon uitbetaald.
  6. Voor de beloning van overwerk komen de werknemers in aanmerking die ingedeeld zijn in de salarisschalen 1 tot en met 9.
  7. Betaling van meeruren vindt plaats conform het voor de werknemer geldende uurloon. Over deze uren vindt opbouw van vakantierechten, resultaatafhankelijke uitkering en vakantietoeslag plaats.

#### **§5: Afbouwregeling toeslagen**

1. Deze regeling is van toepassing op werknemers die een toeslag ontvangen zoals genoemd in artikel 8, paragraaf 1, 2 en 3 van deze overeenkomst.
2. De werknemer ontvangt gedurende een periode compensatie indien hij/zij anders dan op eigen verzoek door bedrijfsomstandigheden of door verandering van functie, overgaat naar een functie waaraan geen of een lagere toeslag is verbonden.
3. Het percentage en de duur van de compensatie wordt toegekend middels onderstaande toekenningstabel.

Aaneengesloten toekenningsduur				
van tot	100%	75%	50%	25%
1 mnd tot 6 mnd	lopende maand	1 maand	1 maand	1 maand
6 mnd tot 1 jaar	lopende maand	2 maanden	2 maanden	2 maanden
1 tot 3 jaar	lopende maand	4 maanden	4 maanden	4 maanden
3 tot 5 jaar	lopende maand	6 maanden	6 maanden	6 maanden
5 jaar en langer	lopende maand	8 maanden	8 maanden	8 maanden

4. Voor werknemers die op het moment van overgang de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt en gedurende een aaneengesloten periode van tenminste vijf jaar de in artikel 8, paragraaf 1, 2 en 3 genoemde toeslagen hebben ontvangen vindt geen afbouw plaats.



5. Als grondslag voor de berekening van de compensatie wordt uitgegaan van de toegekende toeslag direct voorafgaande aan het moment van overgang.

#### **§6: Waarnemingstoeslag**

1. a. Indien er sprake is van een tijdelijke en volledige waarneming van een in een hogere functiegroep ingedeelde functie, wordt een waarnemingstoeslag verstrekt. De waarnemingstoeslag bedraagt de helft van het verschil tussen het nul-schaaljaren salaris van de eigen en de desbetreffende hoger ingedeelde functie.  
b. Indien aan de werknemer de mogelijkheid wordt geboden om zich te kwalificeren voor een hoger ingedeelde functie, middels een proefperiode van 1 jaar waarin deze functie volledig wordt waargenomen, wordt een waarnemingstoeslag verstrekt.  
De waarnemingstoeslag bedraagt de helft van het verschil tussen het nul-schaaljaren salaris van de eigen en de desbetreffende hoger ingedeelde functie.
2. Om voor het gestelde in lid 1 sub a in aanmerking te komen dient de waarnemingsperiode, gedurende een referteperiode van drie maanden, aaneensluitend danwel samengesteld een periode van minimaal vier weken te betreffen. Daarbij bedraagt de maximale periode van waarneming per werknemer 6 maanden.
3. Indien er binnen een functiegroep sprake is van een waarnemingsperiode langer dan 6 maanden, dan moet worden getoetst of de bezetting in deze functiegroep in principe moet worden aangepast.

#### **Artikel 9: Geoorloofd verzuim**

##### **§1: Verlof**

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris in de hierna te noemen gevallen:  
Op de volgende feestdagen, indien deze niet op een zaterdag of zondag vallen, voor werknemers in dagdienst;  
- Nieuwjaarsdag;  
- de vrijdag voor Pasen (Goede Vrijdag); met ingang van 1 januari 2013 vervalt de vrijdag voor Pasen (Goede Vrijdag) als feestdag  
- 2e Paasdag;  
- Hemelvaartsdag;  
- 2e Pinksterdag;  
- 1e Kerstdag;  
- 2e Kerstdag;  
- Koningsdag en  
- Bevrijdingsdag (5 mei) 1 maal per 5 jaar.

2. Jaarlijks wordt berekend hoeveel van de in lid 1 genoemde feestdagen niet op zaterdag of zondag vallen. Dit aantal feestdagen zal jaarlijks aan de werknemers in wisseldienst c.q. beperkt wisseldienst worden toegekend.
3. De werknemer, werkzaam in een rooster met wisselende diensten, die op 31 december staat ingeroosterd voor een congédag, krijgt ter compensatie van die dag een extra vrije dag.

## **§2: Buitengewoon verlof**

1. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever dringend daartegen verzetten, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris in de hierna te noemen gevallen:
  - a. Voor het vervullen van de door de wet of de overheid opgelegde verplichtingen indien en voor zover de vervulling van deze verplichtingen niet kan geschieden in de vrije tijd: de daarvoor vereiste tijd;
  - b. Indien de werknemer lid is van een erkende vakbond, voor het bijwonen van de door deze vakbond georganiseerde vormings- en scholingsdagen: maximaal 5 dagen per kalenderjaar;
  - c. Bij zijn ondertrouw: 1 dag;
  - d. Bij zijn huwelijk: 4 dagen;
  - e. Tot het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste en tweede graad: 1 dag;
  - f. Bij ernstige ziekte van echtgenote of echtgenoot, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stiefkinderen, of aangehuwde kinderen: in overleg met de werkgever;
  - g. Bij overlijden van bloed- of aanverwanten:
    - 4 dagen bij overlijden van de onder f. bedoelde personen;
    - 2 dagen bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad en ten hoogste één dag bij overlijden van bloedverwanten in de derde en vierde graad;
    - 4 dagen bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, als de werknemer belast is met het regelen van de uitvaart;
  - h. Bij bevalling van de partner: 3 dagen;
  - i. Bij 121/2-, 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: 1 dag;
  - j. Bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, zijn ouders, stief- of schoonouders of grootouders: 1 dag;
  - k. Bij kerkelijke bevestiging of Eerste Heilige Communie van de werknemer, zijn echtgenote, kinderen of stiefkinderen: 1 dag;
  - l. Bij doop van zijn kind: 1 dag;  
bij doop van zijn petekind wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om
    - voor zover nodig - zijn dienst te ruilen om de plechtigheid te kunnen bijwonen.
  - m. Voor het afleggen van examen(s) voor een door de werkgever goedgekeurde opleiding of cursus: de daarvoor benodigde tijd.

Voor het bijwonen van een opleiding of cursus die als verplichting door de werkgever wordt aangeboden: de daarvoor benodigde tijd.

Ten behoeve van eventuele zelfstudie voor deze opleidingen en cursussen kan met goedkeuring van de werkgever enige tijd ter beschikking worden gesteld;

- n. Voor verhuizing: 1 dag per jaar; bij verhuizing in verband met overplaatsing: 3 dagen;
- o. Voor het bijwonen van een vergadering van op maatschappelijk gebied werkzaam zijnde organisatie, indien de werknemer deel uitmaakt van een besturend orgaan van die organisatie, dan wel naar die vergadering is afgevaardigd, gedurende de daarvoor benodigde tijd, zulks binnen redelijke grenzen; te beoordelen door de werkgever;
- p. Het laatste jaar voor de pensionering voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering: 5 dagen in één kalenderjaar;
- q. Voor het bijwonen van een vergadering van een vakbond (zie Artikel 3, paragraaf 4).

Wanneer gesproken kan worden van een “duurzame partner” conform artikel 1 vindt het bovenstaande overeenkomstig toepassing. In het kader van deze verloffregeling wordt de partnerregistratie gelijk gesteld met het huwelijk.

- 2. De werkgever zal in andere dan de hierboven genoemde gevallen te zijner beoordeling buitengewoon verlof kunnen toekennen in gevallen waarbij de afwezigheid van de werknemer buiten zijn schuld noodzakelijk is en in redelijkheid niet van hem gevergd kan worden hiervoor vakantiedagen op te nemen.
- 3. Toekenning van buitengewoon verlof ingeval van gebeurtenissen waarvoor 1 dag toegekend wordt, vindt uitsluitend plaats op de dag van de gebeurtenis met uitzondering van de gebeurtenis genoemd onder lid 1 sub i van deze paragraaf. Dit voor zover er op deze dag werkzaamheden volgens het rooster verricht zouden moeten worden en de gebeurtenis daadwerkelijk wordt bijgewoond.
- 4. Toekenning van buitengewoon verlof ingeval van gebeurtenissen waarvoor meerdere dagen toegekend kunnen worden, vindt op en direct aansluitend aan de dag van gebeurtenis plaats. Indien er volgens het rooster niet gewerkt wordt, dan vindt uiteraard geen toekenning en aansluitende verlenging plaats. Dit laatste met uitzondering van het gestelde in lid 1 sub d, h en n van dit artikel.

### **§3: Verlof overeenkomstig Wet Arbeid en Zorg**

- 1. Conform de wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer recht op zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van inwonende kinderen en pleegkinderen, duurzame partner en ouders.
- 2. Per jaar heeft de werknemer recht op zorgverlof van maximaal twee maal de arbeidsduur per week.
- 3. Gedurende het kortdurend zorgverlof ontvangt de werknemer 70% van het voor hem geldende bruto maandinkomen.

#### §4: Onbetaald verlof

Ten behoeve van het verrichten van vrijwilligersactiviteiten wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om maximaal twee weken onbetaald verlof op te nemen.

#### Artikel 10: Vakantie

1. Het is zowel voor werknemer als voor werkgever van groot belang, dat de vakantie - waarop iedere werknemer recht heeft - aan haar doel beantwoordt. Zij die leiding geven dienen erop toe te zien, dat de werknemer ieder jaar zijn vakantiedagen zodanig opneemt dat deze volledig los kan komen van de dagelijkse werksfeer, anders gezegd: de vakantie mag niet worden versnipperd; een aaneengesloten vakantieperiode van tenminste twee weken is minimum regel bij volledige vakantierechten. Indien de bedrijfssituatie dit toelaat kan desgewenst een aaneengesloten vakantieperiode van tenminste 3 weken toegestaan worden. In overleg met de Onderdeelscommissie kan gekozen worden voor een aaneengesloten vakantie van 2 of 3 weken voor de gehele vestiging. De concept-keuze wordt voorgelegd aan de werknemers. Er is sprake van een goed draagvlak wanneer 2/3 van de werknemers de concept-keuze ondersteunt.
2. a. De werknemer die het gehele vakantiejaar (=kalenderjaar) in dienst is, verwerft vakantierechten als volgt:
  - t/m de leeftijd van 29 jaar : 25 werkdagen
  - van 30 t/m 39 jaar : 27 werkdagen
  - van 40 t/m 49 jaar : 28 werkdagen
  - van 50 t/m 64 jaar : 30 werkdagen
- b. De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon respectievelijk een niet volledig dienstverband heeft gehad, verwerft over datzelfde deel een evenredige aanspraak op vakantie.
3. Deze bepaling is van toepassing op alle werknemers met uitzondering van werknemers werkzaam op het hoofdkantoor. Iedere werknemer dient uiterlijk 30 september van het kalenderjaar zijn wensen voor het voor hem geldende wettelijk minimum aan vakantiedagen voor het volgende kalenderjaar op te geven aan de werkgever, waaronder een periode van twee aaneengesloten weken. Een vakantieperiode loopt van maandag tot en met zondag tenzij in de vestiging een andere opzet wordt gekozen. Uiterlijk 15 oktober van enig kalenderjaar wordt de vakantieplanning gepubliceerd. Voor 15 oktober wordt door de werkgever niet beslist op vakantieverzoeken voor het volgende kalenderjaar. Mocht de werknemer onverhoopt niet in de gelegenheid zijn om zijn geplande vakantie te genieten dan wordt in overleg tussen werkgever en werknemer een nieuwe periode gekozen.
4. In enig kalenderjaar niet genoten vakantiedagen worden voor 1 april in het volgende kalenderjaar door de werknemer opgenomen dan wel aangewend in het kader van de regeling flexibele arbeidsvoorwaarden. Ingeval de werknemer de resterende vakantiedagen niet voor 1 april heeft opgenomen dan wel heeft

- afgestort in de regeling flexibele arbeidsvoorwaarden, worden deze vakantiedagen in overleg met de werknemer door de werkgever aangewezen.
5. Indien de werknemer wegens volledige arbeidsongeschiktheid niet in de gelegenheid is zijn vakantie geheel of gedeeltelijk te genieten, behoudt hij zijn aanspraak op deze dagen.
  6. Uitbetaling van niet genoten vakantiedagen kan plaatsvinden bij het einde van het dienstverband. Daarnaast kan de werknemer tijdens zijn dienstverband zijn bovenwettelijke vakantiedagen “verkopen” op de wijze zoals vastgesteld in het Reglement flexibele arbeidsvoorwaarden.
  7. Een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer dient voor het opnemen van vakantie altijd de voorafgaande toestemming te vragen van de behandelend bedrijfsarts.

### **Artikel 11: Vakantietoeslag**

1. De vakantietoeslag wordt jaarlijks ultimo mei aan de werknemer uitbetaald, na aftrek van de wettelijk vastgestelde inhoudingen.
2. De vakantietoeslag per jaar voor werknemers werkzaam in voltijd bedraagt 8,3% van de som van de bruto maandinkomens (incl. meerwerk) over de periode juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met mei in het lopende kalenderjaar, met een minimum van €1.716,61 bruto (per 1 januari 2012).
3. De werknemer die op het moment van uitbetaling geen volledig jaar in dienst is geweest, ontvangt de in lid 1 en 2 genoemde toeslag naar rato van het dienstverband.
4. Bij beëindiging van het dienstverband gedurende het vakantietoeslagjaar, zal aan de betrokken werknemer vakantietoeslag worden toegekend proportioneel in verhouding tot het aantal dagen dienstverband in dat jaar, voor zover de vakantietoeslag niet reeds eerder zou zijn uitbetaald.

### **Artikel 12: Resultaatafhankelijke uitkering**

1. Werknemers ontvangen per kalenderjaar een resultaatafhankelijke uitkering.
- 2a. Basis voor de uitkering is het netto bedrijfsresultaat (“winst”) volgens het jaarverslag Holland Casino. Dat wordt vergeleken met de norm, namelijk het netto bedrijfsresultaat volgens de begroting (niet: de bijgestelde begroting). De verhouding tussen de norm en de werkelijkheid bepaalt de hoogte van de uitkering, volgens onderstaande tabel:

Werkelijkheid t.o.v. norm	Resultaatafhankelijke uitkering
Etc.	Etc.
120% of meer	5,5%

115 % of meer	5,0%
110% of meer	4,5%
106% of meer	4,0%
103% of meer	3,5%
101% of meer	3,0%
Tussen 99% en 101%	2,5% (richtniveau)
99% of minder	2,0%
97% of minder	1,5%
94% of minder	1,0%
90% of minder	0,5%
85% of minder	0,0%

**De baten en lasten van Holland Casino Digitaal zullen niet meegenomen worden bij het vaststellen van de Resultaatafhankelijke uitkering over 2008.**

3. Werknemers, die geen volledig kalenderjaar in dienst zijn, ontvangen een proportioneel deel als resultaatafhankelijke uitkering. Betaling vindt plaats tezamen met de salarisbetaling over de maand juni van ieder jaar.
4. Alle werknemers met een arbeidsovereenkomst met een vast aantal overeengekomen uren die op 1 juni van het uitkeringsjaar in dienst zijn, ontvangen de resultaatafhankelijke uitkering over het voorgaande kalenderjaar. Hiervan uitgezonderd zijn werknemers die een volledige uitkering in het kader van de WAO ontvangen.  
Werknemers die op eigen verzoek of vanwege pensionering uit dienst zijn getreden, ontvangen in de maand juni de resultaatafhankelijke uitkering.
5. De uitkering wordt berekend over de in het vorige kalenderjaar feitelijk uitbetaalde schaalsalarissen (inclusief eventueel betaalde meeruren en een eventuele persoonlijke toeslag), vermeerderd met 8,3 % (bij wijze van vakantietoeslag).
6. Bij de jaarlijkse bespreking van de begroting in de Overlegvergadering zal in ieder geval één lid van de Raad van Commissarissen aanwezig zijn.  
Ter voorbereiding op de Overlegvergadering dient de Ondernemingsraad haar vragen aan het Bestuur schriftelijk in. Het Bestuur verplicht zich deze vragen schriftelijk te beantwoorden. Een kopie van deze correspondentie gaat naar de Raad van Commissarissen.  
De Ondernemingsraad heeft het recht om met het lid van de Raad van Commissarissen, in afwezigheid van het Bestuur, van gedachten te wisselen over het beleid achter de begroting.  
Definitieve vaststelling van de begroting kan slechts geschieden na afronding van de hierboven beschreven procedure.
7. Bij ingrijpende wijzigingen in de structuur en/of voorzieningen van de werkgever die van invloed kunnen zijn op het netto-bedrijfsresultaat, zal in overleg tussen

CAO-partijen worden vastgesteld of en hoe de resultaatafhankelijke uitkeringsregeling wordt aangepast. Werkgever geeft jaarlijks uitvoering aan deze bepaling door met CAO-partijen vast te stellen of die ingrijpende wijzigingen er zijn geweest.

8. De resultaatafhankelijke uitkering over het jaar 2008 zal tenminste 1,75% bedragen.

#### **Artikel 13A: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid aangevangen voor 1 januari 2004**

1. De werknemer die wegens ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, behoudt met inachtneming van het bepaalde in artikel 629 titel 7.10 B.W, gedurende een periode van maximaal 52 weken in aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in art. 629 titel 7.10 BW, recht op aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen. Dit voorzover het dienstverband ten minste 2 maanden heeft geduurd.
2. Bij voortdurende en volledige arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer met inachtneming van het bepaalde in artikel 629 titel 7.10 BW gedurende ten hoogste 52 weken (het 2<sup>e</sup> jaar van arbeidsongeschiktheid) in aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in artikel 628 titel 7.10 BW recht op aanvulling tot 70% van het bruto maandinkomen. Dit voorzover het dienstverband ten minste 1 jaar heeft geduurd bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
3. Bij voortdurende en volledige arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer met inachtneming van het bepaalde in artikel 629 titel 7.10 BW gedurende ten hoogste 52 weken (het 2<sup>e</sup> jaar van arbeidsongeschiktheid) in aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in artikel 629 titel 7.10 BW, recht op aanvulling tot 90% van het bruto maandinkomen indien de werknemer, naar het oordeel van de behandelend bedrijfsarts, voldoende meewerkt aan zijn reïntegratie. Dit voorzover het dienstverband ten minste 1 jaar heeft geduurd bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
4. De werknemer, die naar het oordeel van de bedrijfsarts duurzaam arbeidsongeschikt is en van wie valt aan te nemen dat er binnen vijf jaar geen enkel uitzicht is op terugkeer naar de arbeidsplaats, heeft met inachtneming van het bepaalde in artikel 629 titel 7.10 BW gedurende een periode van maximaal 104 weken in aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in artikel 629 titel 7.10 BW recht op aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen. Dit voorzover het dienstverband ten minste 2 maanden heeft geduurd.
5. Het gestelde in lid 1 en 2 van dit artikel betekent voor de werknemer op wie de Wet AMBER van toepassing is, dat hij gedurende maximaal 52 weken recht heeft op loondoorbetaling c.q. aanvulling tot 100% van het feitelijk geldende bruto maandinkomen en vervolgens gedurende maximaal 4 weken tot 90% van het feitelijk geldende bruto maandinkomen.
6. Als salarisgrondslag voor het tweede jaar van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd: het laatst verdiende bruto maandinkomen, te verhogen in het tweede ziektejaar met eventueel toegekende algemene salarisverhogende maatregelen.

7. Als salarisgrondslag voor het derde jaar van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd: het laatst verdiende bruto maandinkomen, te verhogen in het tweede ziektejaar met eventueel toegekende algemene salarisverhogende maatregelen.
8.
  - a. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in het kader van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen zal op basis van de mate van arbeidsongeschiktheid, welke wordt bepaald door het UWV, worden gesuppleerd en wel overeenkomstig de in lid 6 van dit artikel aangegeven grondslag. Van geval tot geval zal in overleg met de werknemer moeten worden bepaald welke inzetbaarheid realiseerbaar is.
  - b. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die geen (aangepaste) arbeid kan worden geboden, krijgt van de werkgever een bovenwettelijke aanvulling tot 90% van het bruto maandinkomen gedurende ten hoogste 52 weken, inclusief eventuele termijnen waarover reeds aanvulling is ontvangen op grond van de leden 6 en 10a van dit artikel. Onder bruto maandinkomen wordt in dit geval hetzelfde verstaan als bepaald in lid 6 van dit artikel.
9. Wanneer voor een werknemer een uitkering geheel of gedeeltelijk wordt ingehouden, omdat de werknemer zich niet heeft willen laten controleren zoals door de sociale verzekeringswetgeving is geregeld, is de werkgever gerechtigd de aanvullende uitkering te staken.
10. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer of het hem overkomen ongeval veroorzaakt is of mede veroorzaakt is door een zodanig handelen of nalaten van een derde, dat deze derde ter zake jegens de werkgever aansprakelijk is, heeft de werkgever jegens de derde recht op schadevergoeding als bedoeld in artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek. Daarnaast blijft de werknemer het recht behouden om immateriële en materiële schade op de aansprakelijke derde te verhalen. De arbeidsongeschikte werknemer is in dit kader gehouden zijn medewerking te verlenen aan het onderzoek naar de feitelijke omstandigheden van het ongeval c.q. afdoende medewerking te verlenen bij het verzamelen van gegevens, welke door de werkgever noodzakelijk zijn om zijn recht op schadevergoeding te kunnen effectueren. Indien de werknemer weigert mee te werken, verliest hij zijn aanspraak op de aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling en op de aanvulling op de wettelijke uitkering.
11. Alle aanspraken ingevolge dit artikel vervallen bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
12. Gedurende de arbeidsongeschiktheid van de werknemer blijven de verplichtingen van de werkgever en werknemer betreffende de te betalen pensioenpremie(s) onverminderd gehandhaafd, gedurende de periode, dat een aanvullende uitkering genoten wordt.



## **Artikel 13 B: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid aangevangen op of na 1 januari 2004**

Voor werknemers die op of na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden gelden de hieronder onder I en II genoemde bepalingen.

### **§ 1: Eerste en tweede ziektejaar**

1. De werknemer die wegens ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, behoudt met inachtneming van het bepaalde in artikel 629 titel 7.10 B.W, gedurende een periode van maximaal 52 weken in aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in art. 629 titel 7.10 BW, recht op aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen. Dit voorzover het dienstverband ten minste 2 maanden heeft geduurd.
2. Bij voortdurende en volledige arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer met inachtneming van het bepaalde in artikel 629 titel 7.10 BW gedurende ten hoogste 52 weken (het 2<sup>e</sup> jaar van arbeidsongeschiktheid) in aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in artikel 628 titel 7.10 BW recht op aanvulling tot 70% van het bruto maandinkomen. Dit voorzover het dienstverband ten minste 1 jaar heeft geduurd bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
3. Bij voortdurende en volledige arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer met inachtneming van het bepaalde in artikel 629 titel 7.10 BW gedurende ten hoogste 52 weken (het 2<sup>e</sup> jaar van arbeidsongeschiktheid) in aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in artikel 629 titel 7.10 BW, recht op aanvulling tot 90% van het bruto maandinkomen indien de werknemer, naar het oordeel van de behandeld bedrijfsarts, voldoende meewerkt aan zijn reïntegratie. Dit voorzover het dienstverband ten minste 1 jaar heeft geduurd bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
4. De werknemer, die naar het oordeel van de bedrijfsarts duurzaam arbeidsongeschikt is en van wie valt aan te nemen dat er binnen vijf jaar geen enkel uitzicht is op terugkeer naar de arbeidsplaats, heeft met inachtneming van het bepaalde in artikel 629 titel 7.10 BW gedurende een periode van maximaal 104 weken in aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in artikel 629 titel 7.10 BW recht op aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen. Dit voorzover het dienstverband ten minste 2 maanden heeft geduurd.

### **§ 2 : Derde en volgende ziektejaren**

#### **A. Werknemers < 35% arbeidsongeschikt**

1. Van werknemers die door het UWV minder dan 35 % arbeidsongeschiktheid worden verklaard, zal gedurende de loongerelateerde uitkeringsperiode de bestaande arbeidsovereenkomst gehandhaafd blijven. Op basis van het advies van de Arbo-arts zal zonodig het aantal te werken uren worden aangepast, onder handhaving van de bestaande arbeidsovereenkomst en de oorspronkelijke functie.

Indien dat niet mogelijk is zullen de werknemer binnen Holland Casino passende werkzaamheden aangeboden worden.

2. De werknemer met een door het UWV vastgesteld arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35%, heeft gedurende de loongerelateerde fase recht op een aanvulling van 70% over het arbeidsongeschikte deel van het maandinkomen direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid.
3. Ingeval de werknemer hersteld verklaard wordt, zal hij in principe kunnen terugkeren naar zijn eigen functie in de oorspronkelijke vestiging en het oorspronkelijke aantal uren.
4. Ingeval de werknemer door het UWV definitief en blijvend gedeeltelijk voor minder dan 35 % arbeidsongeschikt verklaard is, zal er een definitieve aanpassing van de arbeidsovereenkomst plaatsvinden. Dit geldt ook indien de loongerelateerde uitkering wordt beëindigd.

#### **B. Werknemers 35-80% arbeidsongeschikt**

1. Werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35-80% blijven bij voorkeur in dienst van Holland Casino.
2. Bij aanbieding van werkzaamheden bij Holland Casino zal er naar worden gestreefd dat de werknemer een salaris kan verdienen dat tenminste 50% van de restverdien capaciteit bedraagt.
3. Mocht voortzetting en/of aanpassing van het dienstverband niet mogelijk zijn, dan zal Holland Casino de werknemer begeleiden naar passend werk bij een andere werkgever.
4. De werknemer kan alsdan een keuze maken uit een lijst van gecertificeerde outplacement/loopbaanbureaus, die in overleg tussen Holland Casino en de vakbonden is opgesteld.
5. De werknemer die werkzaamheden verricht en die door het UWV voor meer dan 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt wordt bevonden, heeft gedurende de loongerelateerde fase recht op een aanvulling van 70% over het arbeidsongeschikte deel van het maandinkomen direct voorafgaande aan de ziekte (met inbegrip van overige aan de arbeidsongeschiktheid gerelateerde inkomenscomponenten).

#### **C. Werknemers met een arbeidsgehandicapte status of te wel met structurele functionele beperkingen**

Als een werknemer met een arbeidsgehandicapte status binnen 5 jaar na toekenning van de uitkering c.q. laatste herziening van de uitkering opnieuw uitvalt ten gevolge van dezelfde oorzaak heeft de werknemer voor het uitgevallen ziektepercentage gedurende de eerste 52 weken recht op loondoorbetaling c.q. aanvulling tot 100% van het feitelijk geldende bruto maandinkomen en vervolgens gedurende de tweede 52 weken recht op 70% van het feitelijk geldende bruto maandinkomen dan wel 90% van het feitelijk geldende bruto inkomen indien hij – naar het oordeel van de bedrijfsarts - voldoende meewerkt aan reïntegratie.

#### **D. Overtreding voorschriften**

Wanneer voor een werknemer een uitkering geheel of gedeeltelijk wordt ingehouden omdat de werknemer zich niet heeft willen laten controleren zoals door de sociale verzekeringswetgeving is geregeld, is de werkgever gerechtigd de uitkering te staken.

#### **E. Wet verbetering poortwachter**

De bepalingen van deze wet zijn onverkort van kracht.

#### **F.**

1. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer of het hem overkomen ongeval veroorzaakt is of mede veroorzaakt is door een zodanig handelen of nalaten van een derde, dat deze derde ter zake jegens de werkgever aansprakelijk is, heeft de werkgever jegens de derde recht op schadevergoeding als bedoeld in artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek. Daarnaast blijft de werknemer het recht behouden om immateriële en materiële schade op de aansprakelijke derde te verhalen.

De arbeidsongeschikte werknemer is in dit kader gehouden zijn medewerking te verlenen aan het onderzoek naar de feitelijke omstandigheden van het ongeval c.q. afdoende medewerking te verlenen bij het verzamelen van gegevens, welke door de werkgever noodzakelijk zijn om zijn recht op schadevergoeding te kunnen effectueren. Indien de werknemer weigert mee te werken, verliest hij zijn aanspraak op de aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling en op de aanvulling op de wettelijke uitkering.

2. Alle aanspraken ingevolge dit artikel vervallen bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
3. Gedurende de arbeidsongeschiktheid van de werknemer blijven de verplichtingen van de werkgever en werknemer betreffende de te betalen pensioenpremie(s) onverminderd gehandhaafd, gedurende de periode, dat een aanvullende uitkering genoten wordt.

#### **G. Geschillen**

Ingeval er tussen werknemer en Holland Casino verschil van opvatting bestaat over de vraag of er aan de werknemer passende arbeid is aangeboden, zal dit in de hieronder genoemde toetsingscommissie worden besproken.

#### **H. Toetsingscommissie**

De toetsingscommissie, bestaande uit vertegenwoordigers namens de vakbonden en Holland Casino, heeft tot taak te beoordelen of de procedures rond reïntegratie, bemiddeling en ontslag in het kader van arbeidsongeschiktheid en ziekte juist zijn toegepast. Deze commissie zal worden geïntegreerd in het periodiek overleg tussen Holland Casino en de vakbonden.

#### **I. WGA-premie**

De wettelijke WGA premie wordt voor 50% op het loon van de werknemer ingehouden.

## **J. WGA-hiaatverzekering**

1. Holland Casino zal voor haar werknemers per 1 januari 2004 een collectieve WGA-hiaatverzekering afsluiten. De premie voor deze verzekering wordt geheven over hetzelfde inkomen als waarover premie voor de WGA wordt geheven. Aan de totale premiekosten zal 4/5 gedeelte door de werknemer en 1/5 gedeelte door de werkgever worden bijgedragen.
2. Deze verzekering geeft een aanvulling op de WGA vervolguitering en dekt het verschil tussen het volledige (gemaximeerde) dagloon en het minimumloon vermenigvuldigd met het geldende uitkeringspercentage behorende bij de mate van arbeidsongeschiktheid.
3. Op grond van deze verzekering wordt uitsluitend het arbeidsongeschiktheidsdeel van de inkomensderving aangevuld. De inkomensderving als gevolg van de werkloosheid is met deze verzekering derhalve niet gedekt.

## **K. Vervallen aanspraken**

Alle aanspraken ingevolge dit artikel vervallen bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

## **Artikel 14: Uitkering bij overlijden**

1. Bij overlijden van de werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen het bruto maandinkomen over de maand van overlijden plus het bruto maandinkomen over de daarop volgende twee maanden; bij een dienstverband van langer dan vijf jaar - gerekend tot en met de maand van overlijden - het bruto maandinkomen over de maand van overlijden plus de daaropvolgende drie maanden. Onder bruto maandinkomen wordt in dit verband verstaan het bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag.  
De resultaatafhankelijke uitkering zal eerst in juni betaalbaar worden gesteld.
2. Op de overlijdensuitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheid.
3. Met nagelaten betrekkingen worden in deze regeling bedoeld:
  - a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
  - b. indien de echtgenoot of echtgenote niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;
  - c. met de langstlevende der echtgenoten wordt gelijkgesteld de langstlevende "duurzame partner".

## **Artikel 15: Ziektekostenverzekering**

1. De werkgever **spant** zich jaarlijks in om een collectiviteitskorting te bedingen op de ziektekostenverzekering

2. Gedurende de looptijd van de CAO 1 april 2008 tot en met 31 maart 2009 en de CAO 1 april 2009 tot en met 31 december 2010 ontvangen werknemers - met uitzondering van werknemers die vallen onder de Hay-beloningssystematiek - een maandelijkse tegemoetkoming in de premie ziektekostenverzekering van € 15 bruto.

## Artikel 16: Seniorenregeling

### §1: Algemeen

1. De seniorenregeling bestaat uit de onderdelen gesubsidieerde deeltijdarbeid met een daarbij behorende ongewijzigde pensioenopbouw en toekenning van extra roostervrije dagen op jaarbasis. De regeling is van toepassing op werknemers die bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd in dienst zijn bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. Toekenning van extra roostervrije dagen vindt, conform onderstaande staffel, plaats per de eerste van de maand, waarin de werknemer de in de staffel genoemde leeftijdsgrenzen bereikt.

Leeftijd	Dagdienst	Wisseldienst	Beperkt wisseldienst*
50 - 54 jaar	4 dagen	12 dagen	4 dagen
55 - 59 jaar	7 dagen	21 dagen	7 dagen
60 - 64 jaar	10 dagen	30 dagen	10 dagen

\* (geldt met ingang van 1 oktober 2003)

3. De in lid 2 genoemde extra roostervrije dagen ter vermindering van de belasting voor oudere werknemers, wordt door de werkgever jaarlijks, na overleg met de werknemer, structureel ingeroosterd in de vorm van hele dagen of delen daarvan. Daarbij is een aantal spelregels van toepassing:
  - extra roostervrije dagen mogen niet worden gekoppeld aan vakantiedagen;
  - bij aanwijzing wordt rekening gehouden met de mate van inpasbaarheid binnen de werkzaamheden;
  - extra roostervrije dagen worden naar rato in het voor de werknemer geldende rooster toegekend;
  - indien de werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is extra roostervrije dagen te genieten, vindt geen compensatie plaats;
  - niet opgenomen extra roostervrije dagen vervallen aan het eind van het kalenderjaar;
  - een eventueel resterend saldo wordt niet uitbetaald.
4. De werknemer dient zes maanden voorafgaande aan de gewenste ingangsdatum deelname onderdeel gesubsidieerde deeltijdarbeid kenbaar te maken dat hij hiervoor in aanmerking wenst te komen.
5. Werknemers die deelnemen aan het onderdeel gesubsidieerde deeltijdarbeid mogen elders geen betaalde werkzaamheden verrichten.

6. Werknemers werkzaam in beperkt wisseldienstrooster (structureel een wisselend karakter en waarin structureel geen uren na 20.00 uur voorkomen) die vanaf 1 oktober 2003 instromen in de seniorenregeling krijgen het aantal dagen toegekend dat is opgenomen in bovenstaande staffel. Werknemers werkzaam in beperkt wisseldienstroosters die voor 1 oktober 2003 deelnemen aan de seniorenregeling behouden het aantal toegekende dagen maar krijgen er geen extra seniorendagen bij.

## **§2: Voltijders**

1. Werknemers, werkzaam in voltijd, die gedurende de laatste 5 jaar ononderbroken in dienst zijn geweest van de werkgever, en voldoen aan het gestelde in lid 1 van § 1 van dit artikel, kunnen in aanmerking komen voor het onderdeel gesubsidieerde deeltijdarbeid. Deze keuze mag op of na het bereiken van de 50-jarige leeftijd eenmalig en onomkeerbaar worden gemaakt, dit met uitzondering van het gestelde in sub 6 van deze paragraaf.
2. Werknemers die voldoen aan de in lid 1 van deze paragraaf gestelde criteria kunnen facultatief 70% of 80% van de normaal geldende arbeidsduur gaan werken.  
Daarnaast worden de in § 1 lid 2 van dit artikel genoemde extra roostervrije dagen naar rato toegekend.
3. Voor de werknemer die 70% van de normaal geldende arbeidsduur gaat werken geldt een bruto maandinkomen van 77,97% van het schaalsalaris. Voor de werknemer die 80% van de normaal geldende arbeidsduur gaat werken geldt een bruto maandinkomen van 85,31% van het schaalsalaris. De in dit lid omschreven (impliciete) verhoging van het bruto maandinkomen (van 7,97% c.q. 5,31% van het schaalsalaris) is niet pensioengevend.
4. Bij keuze voor deelname aan het onderdeel gesubsidieerde deeltijdarbeid vanaf een tijdstip gelegen tussen de leeftijd van 50 jaar en de leeftijd van 55 jaar wordt uiterlijk tot de leeftijd van 65 jaar pensioen opgebouwd over het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage (70% of 80%). Toepassing van lid 4 sluit toepassing van lid 5 uit.  
Gedurende de periode tot 1 januari 2011 zal van een werknemer als bedoeld in de vorige alinea, die 52 jaar of ouder is, voor wie de regeling van gesubsidieerde deeltijdarbeid is aangevangen in periode gelegen tussen 1 januari 2006 en 31 maart 2008 en die 70% van de normaal geldende arbeidsduur gaat werken, het bruto maandinkomen toe en met 31 december 2010 worden verhoogd met 4,08%.  
Gedurende de periode tot 1 januari 2011 zal van een werknemer als bedoeld in de vorige alinea, die 52 jaar of ouder is, voor wie de regeling van gesubsidieerde deeltijdarbeid is aangevangen in periode gelegen tussen 1 januari 2006 en 31 maart 2008 en die 80% van de normaal geldende arbeidsduur gaat werken, zal het bruto maandinkomen tot en met 31 december 2010 worden verhoogd met 2,72%.  
Deze toeslagen behoren tot het niet pensioengevende bruto loon van de werknemer en kunnen naar eigen inzicht worden gestort in een levensloopregeling binnen de geldende fiscale grenzen.

5. Bij keuze voor deelname aan het onderdeel gesubsidieerde deeltijdarbeid vanaf de leeftijd van 55 jaar zal de pensioenopbouw tot uiterlijk 65 jaar plaatsvinden over het voltijdspercentage met de gebruikelijke verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer.
6. Uitsluitend werknemers die in eerste instantie hebben gekozen voor een verlaging van de arbeidsduur naar 80%, met de daarbij behorende subsidie, kunnen een verzoek indienen om de arbeidsduur verder te verlagen naar 70%, met de daarbij behorende subsidie.
7. De combinatie gesubsidieerde deeltijdarbeid en deeltijdpensioen is niet toegestaan.

### **§3: Deeltijders**

1. Werknemers met een arbeidsduur tussen 77,5% en 85% dan wel tussen 85-99%, die gedurende de laatste 5 jaar ononderbroken in dienst zijn geweest van de werkgever, en voldoen aan het gestelde in lid 1 van § 1 van dit artikel, kunnen in aanmerking komen voor het onderdeel gesubsidieerde deeltijdarbeid. Deze keuze mag op of na het bereiken van de 50-jarige leeftijd eenmalig en onomkeerbaar worden gemaakt, dit met uitzondering van het gestelde in sub 6 van deze paragraaf.
2. Werknemers die voldoen aan de in lid 1 van deze paragraaf gestelde criteria kunnen facultatief 70% of 80% van de normaal geldende arbeidsduur (100%) gaan werken. Daarnaast worden de in § 1 lid 2 van dit artikel genoemde extra roostervrije dagen naar rato toegekend.
3. Voor de werknemer die 70% van de normaal geldende arbeidsduur gaat werken geldt een bruto maandinkomen van 77,97% van het schaalsalaris. Voor de werknemer die 80% van de normaal geldende arbeidsduur gaat werken geldt een bruto maandinkomen van 85,31% van het schaalsalaris. De in dit lid omschreven (impliciete) verhoging van het bruto maandinkomen (van 7,97% c.q. 5,31% van het schaalsalaris) is niet pensioengevend.
4. Bij keuze voor deelname aan het onderdeel gesubsidieerde deeltijdarbeid vanaf een tijdstip gelegen tussen de leeftijd van 50 jaar en de leeftijd van 55 jaar wordt uiterlijk tot de leeftijd van 65 jaar pensioen opgebouwd over het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage (70% of 80%). Toepassing van lid 4 sluit toepassing van lid 5 uit.  
Van een werknemer als bedoeld in de vorige alinea, die 52 jaar of ouder is, voor wie de regeling van gesubsidieerde deeltijdarbeid aanvangt in periode gelegen tussen 1 januari 2006 en 31 maart 2008 en die 70% van de normaal geldende arbeidsduur gaat werken, zal het bruto maandinkomen in de periode tot 31 maart 2008 worden verhoogd met 4,08%. Van een werknemer als bedoeld in de vorige alinea, die 52 jaar of ouder is, voor wie de regeling van gesubsidieerde deeltijdarbeid aanvangt in periode gelegen tussen 1 januari 2006 en 31 maart 2008 en die 80% van de normaal geldende arbeidsduur gaat werken, zal het bruto maandinkomen in de periode tot 31 maart 2008 worden verhoogd met 2,72%.

Deze toeslagen behoren tot het niet pensioengevende bruto loon van de werknemer en kunnen naar eigen inzicht worden gestort in een levensloopregeling binnen de geldende fiscale grenzen.

5. Bij voor deelname aan het onderdeel gesubsidieerde deeltijdarbeid vanaf de leeftijd van 55 jaar zal de pensioenopbouw tot uiterlijk 65 jaar plaatsvinden over het deeltijdpercentage dat gold direct voorafgaand aan deelname gesubsidieerde deeltijdarbeid met de gebruikelijke verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer.
6. Uitsluitend werknemers die in eerste instantie hebben gekozen voor een verlaging van de arbeidsduur naar 80%, met de daarbij behorende subsidie, kunnen een verzoek indienen om de arbeidsduur verder te verlagen naar 70%, met de daarbij behorende subsidie.

### **Artikel 17: Pensioenregeling per 1 januari 2006**

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling. De verplichte deelname aan de pensioenregeling, de omvang en de krachtens die pensioenregeling verzekerde pensioenaanspraken worden geregeld in de pensioenreglementen van de Stichting Pensioenfonds Holland Casino (hierna; het pensioenfonds), geldend op de datum waarop deze collectieve arbeidsovereenkomst van kracht wordt.

De pensioenregeling kent met ingang van 1 januari 2006 de volgende karakteristieken:

- Type pensioenregeling: middelloon met voorwaardelijke indexatie;
- Pensioenleeftijd: 1ste van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt;
- Pensioengrondslag: het bruto pensioeninkomen zoals beschreven in deze collectieve arbeidsovereenkomst, verminderd met de franchise (geen middeling over de laatste drie jaar voor de pensioenleeftijd);
- Franchise: €11.566 (niveau 2006);
- Leeftijd aanvang pensioenopbouw: 1ste van de maand waarin de werknemer 21 jaar wordt;
- Opbouwpercentage ouderdomspensioen: 2,25%;
- Nabestaandenpensioen: gelijk aan 5/7 van het opgebouwde ouderdomspensioen; bij overlijden van een werknemer voor de pensioendatum wordt de opgebouwde aanspraak op nabestaandenpensioen verhoogd met 1,25% van de pensioengrondslag voor ieder deelnemersjaar dat de werknemer tussen de overlijdensdatum en de pensioendatum zou hebben kunnen behalen;
- Wezenpensioen: gelijk 20% van het nabestaandenpensioen;
- Arbeidsongeschiktheidspensioen: afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid (vanaf 15% onder de WAO en vanaf 35% onder de WIA); maximaal 70% van het deel van het bruto pensioeninkomen zoals beschreven in deze collectieve arbeidsovereenkomst dat uitgaat boven het maximum dagloon op jaarbasis ingevolgde de WAO/WIA;



- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid, afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid (vanaf 15% onder de WAO en vanaf 35% onder de WIA);
  - Indexatie: voorwaardelijk, afhankelijk van de indexatieruimte binnen het pensioenfonds (uitgewerkt in het Protocol Indexatiebepaling Pensioenregeling bij deze collectieve arbeidsovereenkomst).
  - Indexatieambitie: in de pensioenbijdrage is een component opgenomen die een bron voor voorwaardelijke indexatie vormt; deze pensioenbijdrage wordt berekend op basis van de aanname dat de in het desbetreffende jaar opgebouwde pensioenaanspraken in de toekomst met 75% van de prijsinflatie kunnen worden aangepast.  
De indexatiecomponent van pensioenbijdrage is feitelijk echter een bron voor de indexatie van alle door het pensioenfonds verzekerde pensioenaanspraken.  
De werkgever kan aan het pensioenfonds nog een aanvullende pensioenbijdrage verschuldigd zijn, die dient om de indexatieruimte te vergroten.  
Een en ander zoals uitgewerkt in het Protocol Indexatiebepaling Pensioenregeling bij deze collectieve arbeidsovereenkomst. Op basis van de indexatieambitie en een maximale inflatie van 3% is de kans op volledige indexatie ten tijde van de totstandkoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgesteld op 87%.
2. De pensioenregeling kent de volgende flexibele kenmerken, die onder andere beogen om pensionering voor de 65-jarige leeftijd mogelijk te maken:
- het (vanaf 1 januari 2006 verhoogde) nabestaandenpensioen kan geheel of gedeeltelijk worden omgezet in een hoger ouderdompensioen;
  - het (verhoogde) ouderdompensioen kan worden vervroegd, tot op zijn vroegst de 1ste dag van de maand waarin de werknemer 60 jaar wordt;
  - het ouderdompensioen kan worden omgezet in een ouderdompensioen dat gedurende of 5 of 10 jaar hoger is dan in de periode daarna, in de verhouding 100:75 (hogere pensioen : lagere pensioen); hierbij kan een deel van het ouderdompensioen binnen fiscale grenzen worden omgezet in een AOW-overbruggende uitkering tot de 1ste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt;
  - vanaf de 1ste dag van de maand waarin de werknemer 55 wordt is deeltijdpensionering mogelijk; een deel van het ouderdompensioen wordt alsdan vervroegd en wordt genoten naast de arbeidsbeloning die is gebaseerd op een dienstverband dat ten minste 50% van de werktijd voor deeltijdpensionering bedraagt;
  - uitstel van het ouderdompensioen na 65 jaar is niet toegestaan;
  - alle omzettingen als in dit lid bedoeld geschieden op collectief actuairueel neutrale wijze.
3. Toekomstige wijzigingen in de werkingssfeer van de pensioenregeling en de omvang of de aard van de krachtens de pensioenregeling te verzekeren pensioenaanspraken komen tot stand op basis van overeenstemming daaromtrent tussen CAO-partijen.

CAO-partijen zullen alsdan de hoofdlijnen van de pensioenregeling vastleggen in de collectieve arbeidsovereenkomst dan wel in een pensioenprotocol dat daarvan deel uitmaakt.

4. De werknemer die deelneemt aan de pensioenregeling is een bijdrage verschuldigd in de kosten van de pensioenregeling van maximaal 7% van de voor de werknemer vastgestelde pensioengrondslag.
5. De pensioenbijdragen worden indien en voor zover deze niet hoger zijn dan 21% van de pensioengrondslagsom verdeeld over de werkgever en de werknemers in de verhouding 2/3 voor de werkgever en 1/3 voor de werknemer. Indien de pensioenpremie hoger wordt dan 21% van de pensioengrondslag zal de werkgever het gedeelte van de premie boven 21% tot het maximum van 24% volledig voor haar rekening nemen met inachtneming van artikel 17 lid 6.
6. De totale pensioenbijdrage kan onder geen enkele voorwaarde groter zijn dan 24% van de som van de pensioengrondslagen van de werknemers die deelnemen aan de pensioenregeling. De werkgeversbijdrage kan derhalve niet groter zijn dan 17% van de som van de pensioengrondslagen.  
Indien de premie ontoereikend is voor volledige indexatie dan zal er allereerst gedeeltelijk worden geïndexeerd. Als de indexatieruimte nihil is, dan is indexatie niet meer mogelijk. Als de financiële positie van het fonds verder verslechtert dan zal het Bestuur van het Pensioenfonds opnieuw moeten beoordelen of verdere versoering noodzakelijk is. Indien het pensioenfonds aangeeft dat deze situatie is bereikt, zullen CAO-partijen onverwijld met elkaar in overleg treden om te bepalen hoe de financiële positie van het fonds kan worden verbeterd dan wel de pensioenregeling moet worden versoerd.
6. Overgangsmaatregel per 1 januari 2006:  
Aan werknemers, die per 31 december 2005 in dienst waren van de werkgever en deelnamen aan de pensioenregeling, dan wel die op basis van de pensioenregeling per 31 december 2005 een premievrije opbouw wegens arbeidsongeschiktheid genoten, is per 1 januari 2006 een voorwaardelijk inhaalrecht ouderdomspensioen met pensioenleeftijd 65 jaar toegekend wegens niet benutte fiscale ruimte voor opbouw van ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen over de verstreken deelnemersjaren, inclusief de jaren uit waardeoverdracht, per 31 december 2005.
7. Het voorwaardelijk inhaalrecht wordt als pensioenaanspraak aan de werknemer toegekend na verloop van 15 jaar vanaf 1 januari 2006 dan wel bij het eerdere pensionering vanaf de 1ste van de maand waarin de werknemer 62 jaar wordt. Bij pensionering tussen de 60- en de 62-jarige leeftijd wordt het voorwaardelijk inhaalrecht naar rato toegekend. Deze toekenning geschiedt aan de hand van de volgende formule:  
 $(a : b) \times \text{voorwaardelijk inhaalrecht, waarbij:}$   
a = het aantal jaren tussen 1 januari 2006 en de datum van pensionering tussen 60- en de 62-jarige leeftijd;  
b = het aantal jaren tussen 1 januari 2006 en de 1ste van de maand van het bereiken van de 62-jarige leeftijd.  
Bij ontslag voorafgaand aan de 60-jarige leeftijd wordt geen tijdsevenredige aanspraak toegekend.

De financiering van het voorwaardelijke inhaalrecht vindt plaats in de periode tussen 2006 en de datum waarop het voorwaardelijk inhaalrecht als pensioenaanspraak wordt toegekend (na 15 jaar respectievelijk eerdere pensionering op 62-jarige leeftijd).

Voor de werknemer geldt de volgende wettelijke clausule: *'Het pensioen dat voor u zal worden ingekocht omdat u in het verleden gedurende uw dienstbetrekking(en) een of meer perioden hebt gehad waarin minder pensioen is opgebouwd dan op grond van de fiscale regelgeving mogelijk is, wordt pas opgebouwd op het moment dat en voor zover de toegezegde aanspraken zijn gefinancierd. Wanneer uw deelname aan de pensioenregeling eindigt voordat deze aanspraken (volledig) zijn gefinancierd, heeft u alleen recht op het op dat moment gefinancierde en opgebouwde deel van deze pensioenaanspraken. Indien bij beëindiging van de deelname aan de pensioenregeling nog geen toegezegd pensioen over verstreken dienstjaren voor u is ingekocht en opgebouwd, heeft u dus ook geen recht op dit deel van uw toezegging. Als aan u is toegezegd dat pensioenaanspraken over verstreken dienstjaren worden ingekocht, dan moeten deze uiterlijk binnen vijftien jaren nadat de toezegging is gedaan, zijn gefinancierd. Wanneer u binnen die vijftien jaar met pensioen zou gaan, moeten de in te kopen pensioenaanspraken al eerder zijn gefinancierd, namelijk uiterlijk op het moment van uw pensionering. Een eenmaal gedane toezegging tot inkoop van aanspraken over het verleden kan in beginsel niet worden ingetrokken of gewijzigd.'*

8. Het voorwaardelijke inhaalrecht wordt vastgesteld op het verschil tussen de fiscaal maximaal toegestane opbouw van 2% op basis van eindloon en de opbouw in de pensioenregeling die einde 2005 van toepassing was over de pensioengrondslag 2005 verhoogd met €945 (€12.299 -/- €11.354) per verstreken gewogen deelnemersjaar op 31 december 2005.
9. Voor het voorwaardelijke inhaalrecht wordt een bovengrens vastgesteld. Het inhaalrecht wordt gemaximeerd op het bedrag dat benodigd is om de pensioenaanspraken per de 1ste dag van de maand waarin de werknemer 62 jaar wordt aan te vullen tot het behaalbare niveau in de pensioenregeling die einde 2005 van toepassing was. Hierbij wordt voor parttimers en gedeeltelijk arbeidsongeschikten voor de opbouw van het tijdelijk ouderdomspensioen in de oude regeling het vaste bedrag van €9.671 (de franchise AOW ongehuwde niveau 2005) herrekend naar rato van de parttimegraad en/of de arbeidsongeschiktheidsgraad per 31 december 2005.
10. De jaarlijkse indexatie is ook van toepassing op de voorwaardelijke aanspraken Inhaalrecht.
11. Opgebouwde aanspraken per 1 januari 2006  
Voor werknemers, die per 31 december 2005 in dienst zijn van de werkgever en deelnemen aan de pensioenregeling, dan wel die op basis van de pensioenregeling per 31 december 2005 een premievrije opbouw wegens arbeidsongeschiktheid genieten, worden de per 31 december 2005 opgebouwde aanspraken op ouderdomspensioen, tijdelijk ouderdomspensioen en aanvulling garantieregeling met pensioenleeftijd 62 jaar actuarieel seksenneutraal omgezet in aanspraken ouderdomspensioen met pensioenleeftijd 65 jaar. Door de in lid 2 omschreven

vervroeging kan de aanspraak ouderdomspensioen met pensioenleeftijd 65 jaar weer collectief actuariel neutraal worden omgezet in aanspraken op ouderdomspensioen die vóór 65 jaar ingaan.

De tot en met 31 december 2005 opgebouwde aanspraken op nabestaandenpensioen en wezenpensioen blijven ongewijzigd van kracht.

12. Het pensioenfonds kent een reglement Vrijwillige Eigen Bijdragen waarin werknemers die deelnemen aan de pensioenregeling de mogelijkheid geboden wordt om bij te sparen voor een hoger of eerder ingaand pensioen voor zover de fiscale ruimte dit toelaat. Deze regeling is per 1 januari 2001 ingegaan. De fiscale ruimte is vanaf 2006 beperkt tot pensioenopbouw over variabele looncomponenten zoals vastgesteld in ieder van de vanaf 1 januari 2006 doorgebrachte dienstjaren.
13. Met ingang van 1 januari 2012 wordt het in de voorgaande leden (vanaf lid 6) beschreven voorwaardelijke inhaalrecht, dat op of na 1 januari 2012 voor het eerst wordt toegekend en gefinancierd, verlaagd met 23,95%.

### **Protocol Indexatiebepaling Pensioenregeling**

Vanaf 1 januari 2005 geldt het indexatiebeleid zoals omschreven in de volgende artikelen.

#### **1. Toeslagpercentage**

Indien en voor zover de in artikel 3 van dit protocol gedefinieerde indexatieruimte dat toelaat, zullen de opgebouwde pensioenaanspraken, de ingegane pensioenen (alsmede de bijbehorende uitgestelde nabestaanden- en wezenpensioenen) en de premievrije pensioenaanspraken jaarlijks per 1 januari worden verhoogd met een toeslag.

Het toeslagpercentage wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld door het bestuur van de Stichting Pensioenfonds Holland Casino (hierna: pensioenfonds) als de som van:

- a. de helft van het percentage waarmee het consumentenprijsindexcijfer (CPI) alle huishoudens (afgeleid), zoals dit wordt berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek, is gestegen over de maand oktober van het voorafgaande jaar ten opzichte van de maand oktober van het daaraan voorafgaande jaar, en
- b. de helft van het percentage van de algemene, structurele loonsverhoging bij de werkgever in het voorgaande kalenderjaar.

Het toeslagpercentage wordt toegekend naar rato van de in artikel 3 van dit protocol beschreven indexatieruimte.

De CPI afgeleid over de referentieperiode oktober 2003 - oktober 2004 is 0,8%. De algemene loonsverhoging bij de werkgever in 2004 bedroeg 1%. Bij het gekozen uitgangspunt is de indexatie derhalve 0,9% per 1 januari 2005, indien de indexatieruimte dat toelaat.

Voor het WAO-hiaat pensioen geldt een afwijkend vast indexatiepercentage van 3% per jaar.

2. **Voorwaardelijkheid**

De indexatie is voorwaardelijk. Er bestaat geen recht op indexatie en het is ook voor de lange termijn niet zeker of en in hoeverre indexatie zal plaatsvinden. Er wordt door het pensioenfonds voor indexatie niet gereserveerd noch een voorziening aangehouden.

Een besluit om in enig jaar op basis van dit artikel een indexatie te verlenen, vormt geen garantie voor in toekomstige jaren te verlenen indexaties en houdt geen inperking in van de beleidsvrijheid die het bestuur van het pensioenfonds heeft op grond van dit artikel.

3. **Indexatieruimte**

De indexatieruimte is een percentage (variërend tussen 0% en 100%) dat door het bestuur van het pensioenfonds wordt vastgesteld op de hierna beschreven wijze. Bepaald wordt de waarde van de nominale pensioenverplichtingen plus een opslag van 5%. Dit bedrag noemen we A.

Bepaald wordt de waarde van de pensioenverplichtingen als deze volledig geïndexeerd zouden zijn met de som van de halve prijs- en de halve looninflatie. Dit bedrag noemen we B.

Voor de bepaling van de indexatieruimte geldt de volgende staffel:

Fondsvermogen	Indexatieruimte
Gelijk aan of kleiner dan A	0%
Kleiner dan B maar groter dan A	$(\text{fondsvermogen} - A) / (B - A)$
Gelijk aan of groter dan B	100%

Indien artikel 5 van dit protocol toepassing vindt, wordt de indexatieruimte na betaling door de werkgever van de aanvullende pensioenbijdrage opnieuw vastgesteld.

De indexatieruimte is algemeen en is derhalve van toepassing voor alle verzekerden van het pensioenfonds.

4. **Component in de pensioenbijdrage ten behoeve van de indexatieruimte**

In de financieringsovereenkomst tussen de werkgever en het pensioenfonds wordt geregeld dat in de bijdrage voor de financiering van de jaarlijkse pensioenopbouw een component is opgenomen die dient als bron voor voorwaardelijke indexatie. Deze indexatiecomponent in de bijdrage wordt berekend op basis van de aanname dat deze dient om financiële ruimte te scheppen voor toekomstige voorwaardelijke indexatie van de pensioenen opgebouwd in het desbetreffende jaar tot het niveau van 75% van de prijsinflatie.

De indexatiecomponent in de bijdrage als bedoeld in dit artikel komt ten goede aan de algemene indexatieruimte als bedoeld in artikel 3 van dit protocol.

5. **Aanvullende component in de pensioenbijdrage ten behoeve van de indexatieruimte**

In de financieringsovereenkomst tussen de werkgever en het pensioenfonds wordt geregeld dat indien in enig jaar de indexatieruimte zoals beschreven in artikel 3 van dit protocol kleiner is dan 100% de werkgever een aanvullende pensioenbijdrage zal betalen teneinde de indexatieruimte gelijk aan 100% te maken. Een en ander indien en voor zover de totale bijdrage daardoor niet groter wordt dan het in artikel 17 lid 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst omschreven maximum.

De aanvullende component in de pensioenbijdrage wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslagsom.

6. **ABTN van het pensioenfonds**

Een gedetailleerde uitwerking van de actuariële grondslagen voor de berekening van de indexatieruimte en de pensioenbijdragen wordt opgenomen in de actuariële en bedrijfstechnische nota (ABTN) van het pensioenfonds. De ABTN is geldig nadat de technische uitwerking hiervan door de Nederlandsche Bank is goedgekeurd.

De bijdrageberekening 2006 en de vaststelling van de indexatie per 1 januari 2006 vinden vervolgens plaats op basis van de uitgewerkte systematiek.

7. **Inhaalindexatie**

In het pensioenreglement van het pensioenfonds zal worden vastgelegd dat indien na 1 januari 2005 in enig jaar het toeslagpercentage niet volledig is toegekend, dit in de daarop volgende jaren kan worden ingehaald voor zover naar het oordeel van het bestuur van het pensioenfonds de indexatieruimte dit toelaat.

Inhaalindexatie mag niet uit de ontvangen bijdragen worden gefinancierd.

Inhaalindexatie zal op de hoogte van de bijdragen geen enkel effect hebben.

Het pensioenfonds zal bijhouden in hoeverre toeslagpercentages zoals omschreven in artikel 1 van dit protocol niet volledig zijn toegekend om op basis daarvan te kunnen vaststellen of er, indien de indexatieruimte dat toe zou laten, aanleiding voor inhaalindexatie bestaat.

Een besluit dat in enig jaar inhaalindexatie kan plaatsvinden, vormt geen garantie voor in toekomstige jaren toe te kennen aanpassingen en houdt geen beperking in van de beleidsvrijheid die het bestuur van het pensioenfonds ter zake heeft.

8. **Informatie**

Het Bestuur van het Pensioenfonds zal jaarlijks een toelichting op het gevoerde beleid aan CAO-partijen geven.

## **Artikel 18: Regeling kinderopvang**

Vervallen met ingang van 1 april 2008.

## **Artikel 19: Flexibele arbeidsvoorwaarden**

De werkgever kent een beleid op het gebied van flexibele arbeidsvoorwaarden. De uitwerking van dit beleid is te vinden in het als bijlage IX in deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen Reglement Flexibele Arbeidsvoorwaarden.

## **Artikel 20: Studiefaciliteiten**

### **§1: Algemeen**

De werkgever kent een studiefaciliteitenregeling. Deze regeling faciliteert studerende werknemers op verschillende manieren:

- a Bij de functie horende opleidingen  
Voor de opleidingen uit de categorieën Organisatiegericht, Vakspecifiek en Competentiegericht (zie voor de definities hiervan hoofdstuk 4 van de personeelsgids van werkgever) geldt dat deze volledig worden vergoed door de werkgever.  
Deze opleidingen vinden zoveel mogelijk binnen de normale arbeidstijd plaats. Indien de verplichte opleiding naar het redelijke oordeel van de werkgever niet gevolgd kan worden binnen de normale arbeidstijd - zoals deze geregeld is in het dienstrooster - dan vindt toekenning van compensatieverlof plaats door de leidinggevende aan de hand van de dienstroosters.
- b. Algemene opleidingen van de Holland Casino Business School  
Opleidingen die gevolgd worden aan de HCBS worden volledig vergoed door werkgever. De opleiding vindt plaats in eigen tijd. Voor deze opleidingen wordt, voor de aanvang van de studie een studieovereenkomst afgesloten, die van toepassing is op de desbetreffende studierichting.
- c. Overige algemene opleidingen en persoonsgerichte opleidingen  
Werknemers die een individuele training, opleiding of studie willen volgen, waarin het eigen opleidingsaanbod van werkgever niet voorziet, kunnen een financiële tegemoetkoming krijgen. Uitgangspunten:
  - De opleiding hoeft niet geheel in het verlengde van de huidige of toekomstige functie/ loopbaan bij de werkgever te liggen;
  - De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de mate waarin de opleiding “past” bij de functie en de persoon;
  - De studie moet in eigen tijd plaatsvinden.

## **§2: Vergoedingsregeling studiekosten algemene opleiding (§1 sub c)**

1. De volgende kosten gemaakt ten behoeve van algemene studiekosten komen in aanmerking voor vergoeding:
  - a. Kosten die direct voortvloeien uit de studie/ opleiding, zoals inschrijfgeld, cursusgeld, boeken, lesmateriaal of examengeld;
  - b. Reis- en verblijfkosten conform de betreffende vergoedingsregelingen in de Personeelsgids met uitzondering van de vergoeding voorziening telewerken voor HCBS. Medewerkers die tijdens de looptijd van de CAO 1-4-2008 tot en met 31-3-2009 reeds een studie volgen aan de HCBS behouden hun internetvergoeding tot dat zij hun studie hebben afgerond;
  - c. 100% vergoeding: Kosten gemaakt voor een studie/opleiding, die relevant wordt geacht voor de huidige functie;
  - d. 50% vergoeding: Kosten gemaakt voor een studie/ opleiding die bijdraagt aan de algemene vorming en die van belang zijn voor de loopbaan binnen of buiten de organisatie. Hierbij geldt een maximale vergoeding van € 1.250 per jaar met een maximum van vier jaar per opleiding;
  - e. Er wordt geen vergoeding toegekend voor studie/ opleidingen die uit ander oogpunt worden gevolgd dan in lid 1 genoemd, bijvoorbeeld uit hobby;
2. Voorwaarden voor tegemoetkoming in algemene studiekosten
  - a. De vergoeding wordt alleen toegekend aan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
  - b. De opleiding moet worden gevolgd aan een erkend opleidingsinstituut.
    - c. Als de opleiding zich richt op een functie buiten de organisatie, moet er sprake zijn van een voor de externe arbeidsmarkt kwalificerende (beroeps-)opleiding.
  - d. De aanvraag voor studiefaciliteiten moet vóór de aanvang van de studie/ opleiding zijn ingediend en afgehandeld. Kosten van studies/ opleidingen/ cursussen die gestart zijn voor de afhandeling van de aanvraag worden door de werkgever niet vergoed, tenzij bij indiensttreding anders is overeengekomen.

## **§3: Voorwaarden voor alle in §1 genoemde opleidingen**

Voor alle opleidingen, genoemd in lid 1, gelden de volgende voorwaarden:

- a. Werknemer stelt de werkgever (i.c. de afdeling Human Resources en de direct leidinggevende) op de hoogte van wijzigingen in en voortgang van de opleiding.
- b. Werknemer overlegt de behaalde studieresultaten aan de werkgever (i.c. de afdeling Human Resources en direct leidinggevende).
- c. Werknemer verleent werkgever toestemming inlichtingen in te winnen over de vorderingen in de studie. Werkgever zal van deze toestemming slechts gebruik maken indien de werknemer geen mededelingen doet over voortgang van de studie. Werkgever zal werknemer van het inwinnen van informatie op de hoogte stellen.



- d. De verleende studiefaciliteiten voor de algemene en persoonsgerichte opleidingen worden vastgelegd in een studieovereenkomst.  
Bij studies die langer dan één jaar duren, moet ieder jaar een nieuwe aanvraag worden ingediend.
- e. Bij de van toepassing zijnde voorwaarden en vergoedingen wordt geen onderscheid gemaakt tussen verschillen in arbeidsduur.

#### **§4: Terugbetalingsregeling**

Indien de behaalde studieresultaten daartoe aanleiding geven (bijvoorbeeld in de gevallen zoals omschreven in §5), alsmede bij het beëindigen van het dienstverband op initiatief van werkgever of werknemer, kan de werkgever de vergoede bedragen terugvorderen. Hierbij wordt de volgende verdeelsleutel gehanteerd:

- a. 100% terugbetaling bij voortijdige beëindiging van de studie/ opleiding, dan wel bij beëindiging van het dienstverband gedurende de opleiding;
- b. 75% terugbetaling indien de medewerker binnen één jaar na het afronden van de studie/ opleiding het contract met werkgever beëindigt;
- c. 50% terugbetaling indien de medewerker binnen twee jaar na het afronden van de studie/ opleiding het contract met werkgever beëindigt;
- d. géén terugbetaling indien de medewerker werkgever verlaat langer dan twee jaar nadat de opleiding is afgerond.

#### **§5: Herkansingen**

Indien de studie/opleiding, waarop de studiefaciliteitenregeling van het dit artikel van toepassing is, niet binnen de gemiddelde studietijd en een gemiddeld aantal herkansingen wordt voltooid, kan de werkgever besluiten dat de studiefaciliteiten (inclusief vergoedingsregeling) worden gestaakt en dat overgegaan tot terugbetaling van de vergoede kosten volgens de terugbetalingsregeling van §4.

### **Artikel 21: Uitzending naar het buitenland**

#### **§1: Algemeen**

Onder uitzending naar het buitenland wordt verstaan het tijdelijk buiten Nederland tewerkstellen van werknemers van werkgever.

Vergoedingen voor reis-, verblijfs- en overige kosten zijn afhankelijk van de duur van de uitzending. Er worden twee categorieën onderscheiden:

- Uitzendingen langer dan zeven aaneengesloten kalenderdagen en korter dan zes maanden: de vergoedingen worden gebaseerd op de detachingsregeling buitenland
- Uitzendingen langer dan zes maanden: de vergoedingen worden vastgelegd in een individueel af te sluiten uitzendovereenkomst

## **§2: Uitzending langer dan zes maanden**

1. Gedurende de uitzending wordt het dienstverband, vastgelegd in de arbeidsovereenkomst met werkgever, gehandhaafd. De daaruit voortvloeiende rechten en plichten zullen echter worden opgeschort en worden vervangen door de afspraken in het kader van de uitzending. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd in een “uitzendovereenkomst”.
2. De uitgezonden werknemer ontvangt minimaal hetzelfde inkomen als hij in Nederland verdient. Op basis van mogelijke verschillen in prijsniveau tussen Nederland en het werkland, kan het inkomen worden aangepast.

## **§3: Vergoeding van overige (eenmalige) kosten**

Bij elke uitzending worden (vaak eenmalige) kosten vergoed in verband met voorbereiding en verplaatsing. Te denken valt onder andere aan:

- visa, paspoort, medische/psychologische keuringen, vaccinaties, cursussen, werken verblijfsvergunning, internationaal rijbewijs, vliegtickets, reisverzekering
- eventuele kosten voortvloeiend uit opheffen huishouden, tijdelijke huisvesting voor vertrek, eventueel oriëntatiebezoek aan de nieuwe standplaats, verhuizing nieuwe standplaats, waaronder ook de verplaatsing van personen, huisdieren, boedel naar tijdelijke opslagplaats, boedel naar nieuwe standplaats, reis- en transportverzekeringen
- (tijdelijke) huisvesting in de nieuwe standplaats, inrichting, quarantaine huisdieren, scholen kinderen, telefoonabonnement.

Uiteraard gelden deze vergoedingen ook bij de repatriëring naar Nederland of overplaatsing naar een ander werkland.

## Overzicht

Bij uitzending naar het buitenland onderscheiden we twee soorten vergoedingsregelingen die afhankelijk zijn van de duur van de uitzending:

- detachering (= vanaf 7 dagen tot 183 dagen).
- uitzending (= vanaf 183 dagen).

Kostensoort	Detachering	Uitzending
Salaris	Huidig bruto maandsalaris	Afhankelijk van gezinssituatie (of het gezin meegaat): Bruto maandinkomen op basis van functiezwaarte doch minimaal huidig bruto maandinkomen. Balansberekening met cost of living allowance desbetreffende land of verhoging brutomaandinkomen met uitzendtoeslag.
Ontbijtvergoeding	€4,75 x index	n.v.t.
Lunchvergoeding	€9,75 x index	n.v.t.
Dinervergoeding	€12,50 x index	n.v.t.
Overnachtingen	Tegen overlegging van nota's op basis van declaraties of te betalen door host company	Huurhuis of gestoffeerd. Maximaal vergoedingsbedrag in contract
Verhuiskosten	n.v.t.	Na goedgekeurde offerte door HCI
Levensstandaardtoelage	n.v.t.	T.b.v. meerkosten in geval het gezin meegaat
Scheidingstoelage	< 20 dagen €34,- bruto per 24 uur; van 21 t/m 40 dagen €17,- bruto per 24 uur	n.v.t.
Telefoon	Indien in bezit van telefoonvergoeding, huidige vergoeding handhaven	Indien in het bezit van telefoonvergoeding, huidige vergoeding handhaven, tenzij HCI in de uitzendovereenkomst anders bepaald.
Vergoeding reiskosten woon- werkverkeer	Wordt stopgezet	Wordt stopgezet
Vergoeding kleine onkosten	€22,70 netto per kalenderdag	n.v.t.
Algemene onkostenvergoeding	Indien van toepassing handhaven	Indien van toepassing handhaven

Gezinshereniging	Eenmaal per 8 weken, een vaste vergoeding voor gebruik eigen vervoer of vergoeding van de kosten van een vliegticket	Budget “homeleave” wordt ter beschikking gesteld. Budget is afhankelijk van de gezinssituatie en is bestemd voor minimaal 1 thuisreis per jaar.
Kosten lokaal vervoer naar verblijfplaats naar werklocatie v.v.	Op de goedkoopste wijze en op basis van declaraties	Afhankelijk van de lokale situatie en uitzendovereenkomst, kan een auto van de zaak beschikbaar worden gesteld
Ziektekostenverzekering	Geen veranderingen	Melding t.b.v. en opname in buitenlandpolis
Fiscus	Geen veranderingen	Melding aan fiscus
Sociale verzekeringswetten	Geen veranderingen	Detacheringsverklaring SVB aanvragen

## **Artikel 22: Tussentijdse wijzigingen**

Wanneer één der contracterende partijen op grond van een belangrijke tussentijdse ontwikkeling op sociaal-economisch terrein daartoe aanleiding aanwezig acht, zal overleg tussen de contracterende partijen plaatsvinden omtrent een tussentijdse wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst. Mocht dit overleg niet tot overeenstemming leiden, dan is de contracterende partij, die initiatief tot het overleg nam, bevoegd de collectieve arbeidsovereenkomst met een opzeggingstermijn van een maand te beëindigen.

## **Artikel 23: Duur van de CAO**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2008 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging vereist is, op 31 december 2014. In deze CAO zijn verwerkt – voor zover relevant – de CAO akkoorden:

CAO 1 april 2008 tot en met 31 maart 2009  
CAO 1 april 2009 tot en met 31 december 2010  
CAO 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012  
CAO 1 januari 2013 tot en met 31 oktober 2013  
CAO 1 mei 2014 tot en met 31 december 2014

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:


Partij ter ene zijde:

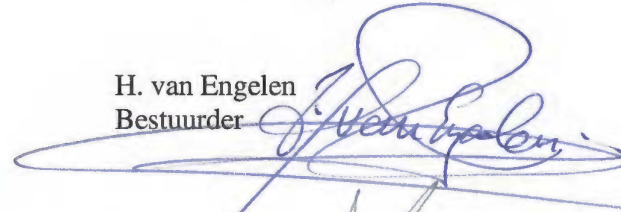
Nationale Stichting tot Exploitatie  
van Casinospelen in Nederland

  
E.C. Roijers  
Directeur Human Resources

Partij ter andere zijde:


Vakbond ABC te Heerlen

  
J. Gijswijt  
Voorzitter

  
H. van Engelen  
Bestuurder

De Unie te Culemborg

  
R. Casteleijn  
Voorzitter

  
H. Brinkers  
Bestuurder

FNV zakelijke dienstverlening te Utrecht

  
B. Bolte  
Bestuurder

## Protocollaire bepalingen

1. De werkgever streeft op termijn naar een verdere beperking van inconveniënte dienstsoorten met een relatief lange dienstduur, in casu een tussendienst met een duur van 10 diensturen. Uitvoering hiervan vindt plaats onder voorwaarde, dat voldaan wordt aan de gestelde condities conform de notitie Seniorenbeleid d.d. 12 december 1990 ten aanzien van arbeidsduur en organisatorische gevolgen. Uiteindelijk mag bij invoering per roosterweek maximaal 1 tussendienst van 9 diensturen (waarbinnen minimaal een half uur dinerpauze) worden geroosterd en maximaal 4 per roosterperiode van 4 achtereenvolgende kalenderweken. Deze bepaling is vervallen per 1 januari 2011.
2. Met betrekking tot de herplaatsing van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers, zal de werkgever na overleg met de uitvoeringsinstelling (UWV) al het mogelijke doen om werknemers terug te plaatsen in een passende functie bij de werkgever. Vervallen bij akkoord 1 april 2008-31 maart 2009.
3. De werkgever zal daar waar de bedrijfsvoering het toelaat het instellen van triobanen stimuleren. Afwijzing van verzoeken tot het instellen van triobanen zullen gemotiveerd geschieden. Vervallen bij akkoord 1 april 2009-31 december 2010.
4. Werkgever stelt een budget van €50.000,00 beschikbaar voor projecten in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen, ter besteding in de kalenderjaren 2008 en/of 2009. De keuze van de projecten zal in overleg tussen de vakbonden en werkgever tot stand komen. In de CAO 31 maart 2009 tot en met 31 december 2010 is overeengekomen dat de besteding van dit budget kan plaatsvinden tot 1 januari 2011.
5. F&B  
Holland Casino zal gedurende de looptijd van de CAO 1 april 2009 tot en met 31 december 2010 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 opgenomen. Eventuele (arbeidsvoorwaardelijke) uitkomsten van dit onderzoek zullen met de vakbonden worden besproken
6. Werknemers die ten gevolge van de invoering van het nieuwe zorgstelsel er meer dan €25 netto per maand op achteruitgaan, ontvangen een compensatie in de vorm van een eenmalige betaling in 2006, 2007 en over de periode januari t/m maart in 2008. Bij het vaststellen of de werknemer er meer dan €25 netto per maand op achteruit gaat, wordt rekening gehouden met de compenserende maatregelen van de overheid (t.w. fiscaal voordeel ten gevolge van verlaging WW-premie en AWBZ-premie, verlaging 1e en 2e belastingschijf, verhoging algemene en arbeidskorting, voordeel (gedeeltelijke) teruggave no-claim ad €90,- per jaar per verzekerde boven 18 jaar, zorgtoeslag). Vervallen met ingang van 1 april 2008.
7. Vraaggestuurd roosteren

Gedurende de looptijd van de CAO 1-4-2008 tot en met 31-3-2009 zal in één of meer vestigingen van werkgever een proef worden gedaan met nieuwe roosterconcepten in de praktijk. Doel van de proef is ondermeer om werknemer meer keuzemogelijkheden te bieden in zijn werktijden. Werkgever garandeert dat bij deelname aan de proef de de wisseldiensttoeslagen van artikel 7A § 5 onverkort van toepassing blijven.

In Bijlage XI zijn de afspraken die in dit kader tussen Holland Casino en de vakbonden zijn overeengekomen vastgelegd.

In de CAO 1 april 2009 tot en met 31 december 2010 is overeengekomen dat deze proef met de daarbij behorende afspraken zal worden voortgezet in de periode 1 april 2009 tot en met 31 december 2010. De ter begeleiding van de proef ingestelde paritaire werkgroep zal aan de hand van de (tussentijdse) evaluaties van de pilots adviezen uitbrengen aan CAO-partijen

Tijdens de looptijd van deze CAO (1 januari 2011 tot en met 31 december 2012) zullen in de paritaire werkgroep de arbeidsvoorwaardelijke consequenties van VGR in kaart brengen om zo te komen tot voorstellen aan cao-partijen ten behoeve van de onderhandelingen voor de eerstvolgende cao.

8. In de CAO 1 april 2009 tot en met 31 december 2010 is overeengekomen dat een paritaire werkgroep in 2010 onderzoekt op welke wijze en op welke beleidsdomeinen levensfasebewust personeelsbeleid binnen Holland Casino wenselijk is. De werkgroep brengt advies uit aan CAO-partijen.

9. Pensioenen

In de CAO 1 april 2009 tot en met 31 december 2010 is overeengekomen dat gedurende de periode 1 april 2009 tot en met 31 december 2010 door cao-partijen onderzoek wordt gedaan naar eventuele gevolgen van het mogelijk optrekken van de AOW-leeftijd naar 67 jaar op de pensioengerechtigde leeftijd en de pensioenregeling.

Tijdens de looptijd van deze CAO (1 januari 2011 tot en met 31 december 2012) zal een paritaire werkgroep, met gebruikmaking van pensioendeskundigen, onderzoek doen naar de toekomstbestendigheid van de huidige pensioenregeling, hetgeen moet leiden tot voorstellen, die worden aangeboden aan CAO-partijen ten behoeve van de onderhandelingen voor de eerstvolgende cao. Over het dragen van de kosten van de inzet van externe deskundigen door de vakorganisaties ten laste van Holland Casino wordt vooraf overleg gevoerd.

10. In de CAO 1 april 2009 tot en met 31 december 2010 is overeengekomen dat gedurende de periode 1 april 2009 tot en met 31 december 2010 door cao-partijen het arbeidscontractenbeleid wordt 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.

11. Geschillencommissie

Partijen zullen een cao-geschillencommissie instellen die een bindende uitspraak doet met betrekking tot uitleg-/interpretatiegeschillen over cao bepalingen. Partijen behouden te allen tijde het recht om de bevoegde rechter om een definitief oordeel te vragen. De commissie bestaat uit één afgevaardigde namens de vakorganisaties, een afgevaardigde namens de werkgever en staat onder voorzitterschap van een door partijen geaccepteerde onafhankelijke voorzitter. Het reglement aan de hand waarvan deze commissie zal werken, wordt nog nader door partijen uitgewerkt. De commissie start haar werkzaamheden ten aanzien van kwesties die na 1 januari 2012 aan de orde worden gesteld.

12. Convenant

Partijen zullen een tripartite werkgroep instellen die als doel heeft om in het jaar 2012 te komen tot een convenant, dat richting geeft aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden op basis van actuele en toekomstige verwachtingen in de meest brede vorm (bedrijfseconomische omstandigheden, investeringsbeleid korte en lange termijn, marktordening, productiviteit, vitaliteitsbeleid, innovatie door middel van product vernieuwing en nieuwe concepten, arbeidskosten, niveau van arbeidsvoorwaarden en de flexibilisering ervan voor alle productgroepen en nieuw in dienst tredende medewerkers etc. etc.). Het convenant is niet direct bindend maar wel richtinggevend voor gezamenlijke doelen en voor de individuele verantwoordelijkheid van partijen. Paritaire werkgroepen, die in het verlengde van dit convenant worden ingesteld, werken vanuit een gezamenlijke overtuiging en spannen zich in om binnen een afgesproken termijn daadwerkelijk tot resultaten te komen.



## Bijlage I: Functiegroepen

Functiegroepen (situatie per 1 maart 2015)	Bandbreedte behorende bij de functiegroepen op basis van de ORBA-score		
<b>Functiegroep 1</b>	0	-	29,5
<b>Functiegroep 2</b> Afwasser Buffetbediende Medewerker Facilities / opslag en uitgifte Medewerker Garderobe Medewerker Geldverwerking	30	-	49,5
<b>Functiegroep 3</b> Casinomedewerker I	50	-	69,5
<b>Functiegroep 4</b> Casinomedewerker II Croupier Big Wheel* Croupier Poker Kelner Medewerker Frontoffice Toezichthouder Geldverwerking	70	-	89,5
<b>Functiegroep 5</b> Assistent Facilities Assistent Security Assistent Speelautomaten Croupier Black Jack Kok Medewerker Facilities Medewerker Deelnemersadministratie Medewerker Gaming & Services Medewerker Services Observer Security	90	-	109,5

Functiegroepen  
(situatie per 1 maart 2015)

Bandbreedte behorende bij de  
functiegroepen op basis van de ORBA-score

<b>Functiegroep 6</b>	110	-	129,5
Assistent Facilities			
Backoffice kassier			
Casinomedewerker Schiphol Airport			
Croupier			
Financieel administratief medewerker			
Gaming analist			
Medewerker customer services			
Medewerker HR services			
Medewerker inkoopadministratie			
Medewerker Planning			
Souschef			
<b>Functiegroep 7</b>	130	-	149,5
Bouwkundig tekenaar			
Chef kok			
Chef kok F&B			
Management assistent			
Management assistent vestiging			
Medewerker compliance			
Medewerker Marketing & Sales			
Medewerker Pensioenzaken			
Secretaresse C pensioenbureau			
Senior gaming analist			
Senior medewerker HR services			
Shiftleader F&B			
Shiftleader Services			
Shiftleader Speelautomaten			
<b>Functiegroep 8</b>	150	-	169,5
Ambtelijk Secretaris OR			
Assistent manager Security			
Bestuursassistent			
CRM coördinator			
Facilitair Manager			
Functioneel applicatiebeheerder			
Guest relations manager			
Medewerker financial accounting Pensioenbureau			
Medewerker Communicatie			
Medewerker Security			
Operationeel inkoper			
Shiftleader Planning			

Funcatiegroepen (situatie per 1 maart 2015)	Bandbreedte behorende bij de funcatiegroepen op basis van de ORBA-score		
<b>Funcatiegroep 8</b>	150	-	169,5
Shiftleader Tafelspelen			
Senior financieel administratief medewerker			
<b>Funcatiegroep 9</b>	170	-	189,5
Assistent controller			
Change- en releasemanager			
Coördinator Pensioenbureau			
Financial accountant			
HR business partner			
Implementatie coördinator			
Junior business analist			
Manager Gaming Services & Analysis			
Manager Security			
Service coördinator			
Shiftleader Schiphol Airport			
Special care beheerder			
<b>Funcatiegroep 10</b>	190	-	209,5
Adviseur Human Resources			
Assistent manager Food & Beverage			
Assistent manager Services			
Assistent manager Speelautomaten			
Assistent manager Tafelspelen			
Auditor (medior)			
Communicatie adviseur			
Contractmanager			
Database marketeer			
Financieel analist			
Information security officer			
Manager HR services			
Manager Marketing & Sales			
Manager Planning			
Marketing coordinator			
Productspecialist F&B			
Productspecialist services			
Productspecialist SPA			
Productspecialist TAF			
Risk adviseur			
Service manager			
Stafmedewerker Pensioenbureau			

Functiegroepen  
(situatie per 1 maart 2015)

Bandbreedte behorende bij de  
functiegroepen op basis van de ORBA-score

**Functiegroep 11**

210 - 234,5

Adviseur Facilities  
Adviseur PA & MR  
Adviseur Security  
Auditor (senior)  
Bedrijfsjurist (medior)  
Business analist  
Consultant  
Cost controller  
CRM marketeer  
Informatie- en accountmanager (medior)  
Manager financial accounting  
Manager Food & Beverage  
Manager operations HR  
Manager operations Security  
Manager Services  
Manager Speelautomaten  
Manager Tafelspelen  
Projectmanager real estate  
Senior contractmanager  
Senior productspecialist F&B  
Senior productspecialist Services  
Senior productspecialist SPA  
Senior productspecialist TAF  
Taxmanager  
Vestigingscontroller

## Bijlage II: Salarisschalen

Salarisschaal per 1 april 2008 (inclusief initiële verhoging van 3%) in euro's

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	1640,56	1681,81	1707,33	1758,79	1839,71	1940,21	2087,60	2210,82	2383,74	2611,33	2937,91
1	1675,42	1728,57	1767,50	1833,85	1925,65	2037,70	2192,14	2336,73	2520,63	2766,51	3098,01
2	1710,28	1775,36	1827,67	1908,92	2011,59	2135,18	2296,67	2462,65	2657,53	2921,69	3258,12
3	1745,12	1822,19	1887,48	1984,18	2097,32	2232,89	2400,86	2589,25	2795,58	3079,19	3421,10
4	1779,98	1868,54	1947,80	2058,94	2184,03	2330,57	2506,02	2714,35	2933,16	3235,68	3583,58
5	1814,83	1915,40	2007,60	2134,20	2269,27	2427,76	2610,18	2840,94	3070,71	3392,69	3745,57
6	1849,68	1962,24	2068,42	2208,95	2355,50	2525,43	2714,35	2967,55	3208,78	3549,19	3905,06
7	1884,53	2009,10	2128,21	2284,22	2441,23	2622,64	2819,50	3093,64	3346,33	3706,17	4064,04
8	1919,39	2055,94	2188,52	2359,49	2527,44	2720,33	2924,17	3219,23	3484,39	3860,19	4223,53
9			2248,84	2434,24	2613,18	2818,03	3028,35	3345,33	3621,47	4014,70	4383,01
10				2509,50	2699,39	2915,22	3133,01	3471,93	3759,03	4168,21	4543,03
11					2785,12	3013,39	3237,17	3598,03	3894,58	4322,73	4702,01
12						3110,08	3342,33	3723,62	4029,65	4475,74	4861,49
13							3446,52	3847,73	4164,73	4629,73	5020,49
14									4300,30	4783,75	5179,99
15											5339,48
19 (80%)	1312,46	1345,44	1365,87	1407,03	1471,76	1552,17	1670,09	1768,65	1906,99	2089,07	2350,33
20 (90%)	1476,51	1513,64	1536,61	1582,91	1655,73	1746,19	1878,86	1989,75	2145,38	2350,21	2644,12

Salarisschaal per 1 maart 2012 (inclusief initiële verhoging van 2,25%) in euro's \*

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
A1	1669,27	1711,24	1737,21	1789,57	1871,90	1974,16	2124,13	2249,51	2425,46	2657,03	2989,32
B1	1704,74	1758,82	1798,43	1865,94	1959,35	2073,36	2230,50	2377,62	2564,74	2814,92	3152,23
C1	1740,21	1806,43	1859,65	1942,33	2046,79	2172,55	2336,86	2505,75	2704,04	2972,82	3315,14
D1	1775,66	1854,08	1920,51	2018,90	2134,02	2271,97	2442,88	2634,56	2844,50	3133,08	3480,97
E1	1811,13	1901,24	1981,89	2094,97	2222,25	2371,35	2549,88	2761,85	2984,49	3292,30	3646,29
F1	1846,59	1948,92	2042,73	2171,55	2308,98	2470,25	2655,86	2890,66	3124,45	3452,06	3811,12
G1	1882,05	1996,58	2104,62	2247,61	2396,72	2569,63	2761,85	3019,48	3264,93	3611,30	3973,40
H1	1917,51	2044,26	2165,45	2324,19	2483,95	2668,54	2868,84	3147,78	3404,89	3771,03	4135,16
I1	1952,98	2091,92	2226,82	2400,78	2571,67	2767,94	2975,34	3275,57	3545,37	3927,74	4297,44
J1			2288,19	2476,84	2658,91	2867,35	3081,35	3403,87	3684,85	4084,96	4459,71
K1				2553,42	2746,63	2966,24	3187,84	3532,69	3824,81	4241,15	4622,53
L1					2833,86	3066,12	3293,82	3661,00	3962,74	4398,38	4784,30
M1						3164,51	3400,82	3788,78	4100,17	4554,07	4946,57
N1							3506,83	3915,07	4237,61	4710,75	5108,35
O1									4375,56	4867,47	5270,64
P1											5432,92
T1 19 (80%)	1335,43	1368,99	1389,77	1431,65	1497,52	1579,33	1699,32	1799,60	1940,36	2125,63	2391,46
U1 20 (90%)	1502,35	1540,13	1563,50	1610,61	1684,71	1776,75	1911,74	2.024,57	2182,92	2391,34	2690,39

\* bedragen behoudens afrondingsverschillen

### Bijlage III

Te hanteren roosterprincipes (te lezen in samenhang met artikel 6)

	samenhangend pakket		
soort rooster	“normale” wisseldienst		
roosterprincipes	zonder tussendienst	met tussendienst	“24-uurs” rooster
maximum aantal diensten van dezelfde soort achtereen	3 à 4	3 à 4	3 à 4
minimum aantal diensten achtereen	2 à 3	2 à 3	2 à 3
een zo kort mogelijke roostercyclus	ja	Ja	Ja
aantal tussendiensten	-	van 10 diensturen (waarbinnen een minimale wettelijke onbetaalde pauze van 3/4e uur) maximaal 1 per kalenderweek; per 4 achtereenvolgende weken mag een tussendienst van 9 diensturen (waarbinnen 0,5 uur onbetaalde pauze) worden ingeroosterd	-
vrije kalender-weekends*	streven: waar mogelijk en gewenst door medewerkers, in relatietot de voorkeur voor het zoveel als mogelijk	streven: waar mogelijk en gewenst door medewerkers, in relatietot de voorkeur voor het zoveel als mogelijk	streven: waar mogelijk en gewenst door medewerkers, in relatietot de voorkeur voor het zoveel als mogelijk

	roosteren volgens het 4 dagen werken - 2 dagen congé- patroon ten minste 13 per jaar	roosteren volgens het 4 dagen werken - 2 dagen congé- patroon ten minste 13 per jaar	roosteren volgens het 4 dagen werken - 2 dagen congé- patroon ten minste 13 per jaar
--	---	---	---

\* onder een vrij kalenderweekend wordt verstaan het tijdvak gelegen tussen zaterdag 0.00 uur en zondag 24.00 uur waarbinnen geen diensten volgens het geldende dienstrooster aanvangen.

Er zal bij voorkeur voorwaarts worden geroteerd.

Normen arbeidstijdenwet Holland Casino

Onderwerp	Van toepassing zijnde norm
<b>Minimum rusttijd</b> - wekelijkse rust	hetzij 36 uren in elke periode van 7 x 24 uur hetzij 60 uren in elke periode van 9 x 24 uur
<b>Zondagsarbeid</b> - zondagsbepaling	ingeval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken
<b>Maximum arbeidstijden</b> - Arbeidstijd per dienst - Arbeidstijd per 4 en 13 weken	9 uren (netto) Gemiddeld 40 uren per week
<b>Regels indien er sprake is van nachtdiensten (*)</b> - Minimum rust na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 5 nachtdiensten - Maximum arbeidstijd per nachtdienst - Maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	48 uren  9 uren (netto) 5 5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
<b>Maximum arbeidstijden bij overwerk</b> - Arbeidstijd per dienst	11 uren

- Arbeidstijd per week - Arbeidstijd per 13 weken	54 uren Gemiddeld 45 uren per week
<b>Aanvullende regels bij overwerk (nachtdiensten)</b> - maximum arbeidstijd per achtdienst - maximum arbeidstijd per 13 weken	9 uren (netto) gemiddeld 40 uur per week
<b>Pauze (**)</b> - Arbeidstijd per dienst > 5,5 uur - Arbeidstijd per dienst > 8 uren - Arbeidstijd per dienst > 10 uren	1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur) 3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten 1 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten

(\*) Een nachtdienst is een dienst waarbij geheel of gedeeltelijk in de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur arbeid wordt verricht.

(\*\*) Een pauze is een aaneengesloten periode van 15 minuten waarmee een dienst wordt onderbroken. Tijdens deze periode heeft de werknemer geen enkele verplichting ten aanzien van de bedongen arbeid. Dit kunnen derhalve ook zwevende pauze's betreffen.



## Bijlage IV

### Enige belangrijke wetsbepalingen burgerlijk wetboek

#### Artikel 6: 107a.

1. Indien iemand ten gevolge van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, lichamelijk of geestelijk letsel oploopt, houdt de rechter bij de vaststelling van de schadevergoeding waarop de gekwetste aanspraak kan maken rekening met de aanspraak op loon die de gekwetste heeft krachtens artikel 629, lid 1 van Boek 7 of krachtens individuele of collectieve arbeidsovereenkomst.
2. Indien een werkgever krachtens artikel 629 lid 1, van Boek 7 of krachtens individuele of collectieve arbeidsovereenkomst verplicht is tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid van de gekwetste het loon door te betalen, heeft hij, indien de ongeschiktheid tot werken van de gekwetste het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is, jegens deze ander recht op schadevergoeding ten bedrage van het door hem betaalde loon, doch ten hoogste tot het bedrag, waarvoor de aansprakelijke persoon, bij het ontbreken van de loondoorbetalingsverplichting aansprakelijk zou zijn, verminderd met het bedrag, gelijk aan de schadevergoeding tot betaling waarvan de aansprakelijke persoon jegens de gekwetste is gehouden.
3. Indien de aansprakelijke persoon een werknemer is, heeft de werkgever slechts recht op schadevergoeding indien de ongeschiktheid tot werken het gevolg is van diens opzet of bewuste roekeloosheid.

#### Artikel 7: 629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
  - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het

- Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
- d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 te verrichten.
  - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 2.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3 : 1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
  5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
  6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
  7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is grezen of redelijkerwijze had behoren te rijzen.
  8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
  9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
  10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden, waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, buiten beschouwing.
  11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
    - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;

- b. met de duur van de verlening van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
  - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a, lid 3 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

#### Artikel 7: 652

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste
  - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
  - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
5. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
6. Van de leden 4, onder a, en 5, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Elk beding, waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

#### Artikel 7: 667

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken, bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
  - a. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
  - b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.
3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, is in afwijking van lid 1

voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig.

De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

5. Van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolger te zijn.
6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

#### Artikel 7: 668

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. Hetzelfde geldt wanneer in de gevallen, waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.

#### Artikel 7: 668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij

regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7: 670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
  - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
  - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers, niet opzeggen. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in

- artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
  8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
  9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:4, eerste lid, derde volzin, van de Arbeidstijdenwet.
  10. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
    - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd, en
    - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
  11. Van de leden 1 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

#### Artikel 7: 672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
  - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
  - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
  - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.  
De termijn kan schriftelijk worden verlengd.

6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voorzover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Artikel 7: 676

1. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
2. Bij een zodanige beëindiging zijn de artikelen 681 en 682 niet van toepassing.

Artikel 7: 678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 667 beschouwd zodanige dagen, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben, dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werknemer bij de afsluiting der overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
  - b. wanneer hij, in ernstige mate, de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid, waarvoor hij zich heeft verbonden;
  - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
  - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
  - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn mede-werknemers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
  - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn

- mede-werknemers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
- g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt, of aan ernstig gevaar blootstelt;
  - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
  - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
  - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
  - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waardoor aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 667 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

#### Artikel 7: 679

- 1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 667 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben, dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
- 2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van de huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
  - d. wanneer hij, waar kost en inwoning bedongen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
  - e. wanneer hij de werknemer, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
  - f. wanneer hij de werknemer, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
  - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;



- h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer, niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
  - i. wanneer de voortduring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
  - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen, waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten, of er een dringende reden in de zin van artikel 667 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

#### Artikel 29a, Ziektewet

1. De vrouwelijke verzekerde heeft, indien zij, voorafgaand aan de dag waarop zij recht heeft op uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, 3:8, tweede lid, of 3:10, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg, ongeschikt wordt tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de zwangerschap, behoudens over de zaterdagen en de zondagen, recht op ziekengeld ter hoogte van haar dagloon vanaf de eerste dag waarop die ongeschiktheid bestaat.
2. De vrouwelijke verzekerde die in de periode, waarin zij recht had kunnen hebben op uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, 3:8, tweede lid, of 3:10, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg doch die uitkering nog niet is aangevangen, wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid, heeft recht op ziekengeld ter hoogte van haar dagloon. Dit ziekengeld wordt uitgekeerd vanaf de eerste dag van de ongeschiktheid tot werken.
3. De vrouwelijke verzekerde heeft geen recht op ziekengeld over perioden waarover zij uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, 3:8, eerste lid, of 3:10, eerste lid van de Wet arbeid en zorg geniet.
4. Nadat het recht op uitkering op grond van artikel 3:7, eerste lid, 3:8, derde lid, of 3:10, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg is geëindigd, heeft de vrouwelijke verzekerde, indien zij aansluitend ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid en die ongeschiktheid haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap, recht op ziekengeld ter hoogte van haar dagloon, zolang die ongeschiktheid duurt, doch ten hoogste gedurende 104 aaneengesloten weken.  
Dit ziekengeld wordt uitgekeerd vanaf de eerste dag nadat het recht op uitkering, bedoeld in de eerste zin, is geëindigd.
5. Artikel 29, vijfde lid, blijft buiten toepassing ten aanzien van vrouwelijke verzekerde die, op grond van het tweede of vierde lid van dit artikel, recht heeft op ziekengeld ter hoogte van haar dagloon.
6. Artikel 30 blijft buiten toepassing ten aanzien van de vrouwelijke verzekerde die op grond van dit artikel recht heeft op ziekengeld.

## **Bijlage V**

### **Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering**

Deze procedure geldt vanaf 1 september 2000 voor de functies in de vestigingen en in de toekomst voor het hoofdkantoor. Daar geldt vooralsnog een aangepaste procedure.

#### **1. Inleiding**

In deze procedure is vastgelegd op welke wijze de medewerker bezwaar kan maken respectievelijk in beroep kan gaan tegen een vastgestelde indeling.

#### **2. Verschillende fasen**

Het bezwaar respectievelijk het beroep kan de volgende fasen doorlopen.

**Bezwaarfase:** in deze fase maakt de medewerker zijn bezwaar bij de afdelingsmanager kenbaar en motiveert zijn motieven daartoe. Indien het bezwaar niet wordt weggenomen, kan de volgende fase worden ingezet.

**Interne beroepsfase:** in deze fase doet de medewerker een beroep op de Indelingscommissie om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen. Leidt ook dit niet tot het wegnemen van het bezwaar, dan kan de laatste fase in gang gezet worden.

**Externe beroepsfase:** in deze fase doet de medewerker een beroep op een externe deskundige van de vakbond waarbij hij is aangesloten, dan wel, via het Bestuur, op een AWWN-functiewaarderingsdeskundige.

#### **3. Procedure**

Aan de medewerker wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.

##### **Bezwaarfase**

1. Indien een medewerker bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie in een functiegroep, maakt hij dat binnen één maand kenbaar bij de afdelingsmanager. De afdelingsmanager neemt vervolgens het initiatief tot het bespreken van het bezwaar.
2. De afdelingsmanager bespreekt samen met de medewerker en met ondersteuning van de Manager Human Resources het bezwaar. De afdelingsmanager licht aan de hand van de functieomschrijving/-functie-karakteristiek het indelingsresultaat toe. Indien de bespreking het wegnemen van het bezwaar tot resultaat heeft, stopt de procedure. De mondelinge behandeling van het bezwaar dient binnen twee maanden, nadat de indelingsmededeling aan de medewerker is verstrekt, plaats te vinden.

### **Interne beroepsfase**

1. Indien de medewerker van mening is dat het gesprek in het kader van de bezwaarfase niet tot het wegnemen van het bezwaar heeft geleid, kan hij de interne beroepsprocedure in gang zetten. Hiertoe dient de medewerker binnen één maand nadat de mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden, het beroep schriftelijk - via het daarvoor bestemde formulier - voor te leggen aan de Manager Human Resources. De Manager Human Resources informeert de medewerker omtrent de beroepsprocedure en controleert de invulling van het formulier.
2. De Manager Human Resources draagt vervolgens ervoor zorg, dat afdelingsmanager en Vestigingsdirecteur hun opmerkingen inzake het geformuleerde bezwaar op het formulier registreren. Uiterlijk één maand, nadat de medewerker het ingevulde formulier aan de Manager Human Resources heeft verstrekt, draagt deze zorg voor verzending van het volledig ingevulde formulier naar de Indelingscommissie.
3. De Indelingscommissie beslist inzake het intern beroep en deelt haar beslissing zo spoedig mogelijk - uiterlijk drie maanden na ontvangst van het beroep - schriftelijk mede aan betrokken medewerker. De Indelingscommissie kan bij de behandeling van het intern beroep de functiewaarderingsdeskundige van de AWWN inschakelen voor advisering ter zake.

### **Externe beroepsfase**

1. Indien de medewerker zich niet kan vinden in de beslissing van de Indelingscommissie kan hij binnen één maand, nadat hij van het besluit van de Indelingscommissie in kennis is gesteld, de externe beroeps-procedure in gang zetten .
2. Medewerkers die lid zijn van een vakbond kunnen hun beroep hieraan voorleggen.  
De Manager Human Resources dient gelijktijdig middels een afschrift van het beroep te worden geïnformeerd. De vakorganisatie stelt de AWWN binnen één maand, nadat het beroep is voorgelegd, op de hoogte. Het beroep wordt binnen drie maanden na kennisgeving aan de AWWN behandeld door een functiewaarderingsdeskundige van de desbetreffende vakorganisatie en een functiewaarderingsdeskundige van de AWWN.  
De AWWN-deskundige rapporteert uiteindelijk het bindende advies aan het Bestuur van Holland Casino en de vakbond rapporteert aan de desbetreffende medewerker.
3. Het Bestuur brengt de medewerker vervolgens schriftelijk (via de afdeling Human Resources) en zo spoedig mogelijk op de hoogte van het genomen besluit.
4. Medewerkers die geen lid zijn van een vakbond, kunnen hun beroep door tussenkomst van de Directeur Human Resources voorleggen aan het Bestuur. Het Bestuur vraagt een functiewaarderingsdeskundige van de AWWN het beroep te onderzoeken. Deze brengt binnen een termijn van drie maanden een bindend advies uit aan de het Bestuur van Holland Casino.
5. Het Bestuur brengt de medewerker vervolgens schriftelijk (via de afdeling Human Resources) en zo spoedig mogelijk op de hoogte van het genomen besluit.

**Overige bepalingen**

1. Alle documentatie met betrekking tot zowel interne als externe beroepen dient onder het beheer te worden gebracht van de secretaris van de Indelingscommissie.
2. Indien een bezwaar-/beroepsprocedure leidt tot een wijziging in de functiegroepindeling, geldt als ingangsdatum van de nieuwe indeling de datum, waarop een medewerker formeel belast is met de nieuwe dan wel gewijzigde functie.

## **Bijlage VI**

### **Bezwaar- en beroepsprocedure normatief indicatief functiewaarderingsonderzoek hoofdkantoor**

Dit is de procedure die vanaf 1 september 2000 wordt toegepast voor medewerkers hoofdkantoor.

#### **1. Inleiding**

Deze procedure maakt deel uit van de ORBA-methode voor functie-onderzoek en -waardering. In de procedure is vastgelegd op welke wijze bezwaar kan worden gemaakt respectievelijk in beroep kan worden gegaan wanneer de geïndiceerde indeling niet overeenstemt met gevoelens daarover.

#### **2. Verschillende fasen**

Het bezwaar respectievelijk het beroep kan de volgende fasen doorlopen:

- Overlegfase: in deze fase maakt de medewerker zijn bezwaar kenbaar bij zijn stafdirecteur, motiveert zijn bedenkingen en pleegt overleg.
- Bezwaarfase: indien de medewerker van mening is dat het gesprek in de overlegfase niet tot het wegnemen van het bezwaar heeft geleid, kan hij een verzoek indienen om heroverweging (door de AWWN) van de eerder afgegeven indicatie.
- Externe beroepsfase: indien ook de heroverweging in de bezwaarfase niet leidt tot het wegnemen van het bezwaar, kan de medewerker een beroep doen op een externe deskundige van de vakorganisatie waarbij hij is aangesloten, dan wel, via het Bestuur, op een AWWN-functiewaarderingsdeskundige.

#### **3. Procedure**

Aan de medewerker wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functiegroep waarin de functie is geïndiceerd.

##### **Overlegfase**

1. Indien een medewerker bezwaar heeft tegen de geïndiceerde indeling van zijn functie in een functiegroep, maakt hij dat binnen één maand, nadat hij de mededeling daartoe heeft ontvangen, kenbaar bij zijn stafdirecteur.

2. De stafdirecteur neemt vervolgens het initiatief tot het bespreken van het bezwaar samen met de medewerker. Indien dit overleg het wegnemen van het bezwaar tot resultaat heeft, stopt de procedure. Dit overleg dient binnen 1 maand, nadat de medewerker zijn bezwaar tegen de geïndiceerde indeling heeft kenbaar gemaakt, plaats te vinden. Wordt het bezwaar van de medewerker niet weggenomen, dan kan hij de bezwaarfase in werking stellen.

### **Bezwaarfase**

1. Indien de medewerker van mening is dat het overleg in de overlegfase het bezwaar niet heeft weggenomen, kan hij binnen twee weken nadat het overleg heeft plaatsgevonden, bij zijn stafdirecteur een verzoek tot heroverweging indienen onder gebruikmaking van het daartoe bestemde formulier.
2. De stafdirecteur draagt er voor zorg, dat vervolgens binnen twee weken het formulier met zijn bevindingen wordt aangevuld en levert het, vergezeld van een volledig ingevuld en ondertekend ORBA-vragenformulier of een volledige functie-karakteristiek (ondertekend door de medewerker voor “gezien”), in bij de Manager Human Resources van het hoofdkantoor.
3. De Manager Human Resources hoofdkantoor stelt per omgaande alle documentatie ter beschikking van de AWWN. De AWWN-deskundige heroverweegt de eerder afgegeven indicatie.
4. De AWWN-deskundige deelt het resultaat van zijn heroverweging binnen twee maanden na aanmelding schriftelijk mede aan de Manager Human Resources van het hoofdkantoor.
5. De Manager Human Resources stelt de medewerker vervolgens schriftelijk in kennis van de heroverweging. Indien de medewerker vindt, dat zijn bezwaar niet is weggenomen, staat de externe beroepsprocedure voor hem open.

### **Externe beroepsfase**

1. De medewerker, die zich niet kan vinden in het resultaat van de heroverweging tijdens de bezwaarfase, kan binnen één maand, nadat hij van dat resultaat in kennis is gesteld, de externe beroepsprocedure in gang zetten.
2. Medewerkers, die lid zijn van een vakbond, kunnen hun beroep aan de vakbond voorleggen. De Manager Human Resources hoofdkantoor dient over dit beroep gelijktijdig te worden geïnformeerd. De vakbond stelt de AWWN binnen één maand, nadat het beroep is voorgelegd, op de hoogte. Het beroep wordt binnen drie maanden na kennisgeving aan de AWWN behandeld door een functiewaarderingsdeskundige van de desbetreffende vakbond en een functiewaarderingsdeskundige van de AWWN. Binnen de gestelde termijn rapporteert de AWWN-functiewaarderingsdeskundige het bindend advies aan het Bestuur van Holland Casino.
3. Het Bestuur brengt de medewerker vervolgens schriftelijk (via de afdeling Human Resources) en zo spoedig mogelijk op de hoogte van het genomen besluit.
4. Medewerkers, die geen lid zijn van een vakbond, kunnen hun beroep door tussenkomst van de Directeur Human Resources voorleggen aan het Bestuur. Het

Bestuur vraagt een functiewaarderingsdeskundige van de AWWN het beroep te onderzoeken.

Deze brengt binnen een termijn van drie maanden een bindend advies uit aan het Bestuur van Holland Casino.

5. Het Bestuur brengt de medewerker vervolgens schriftelijk (via de afdeling Human Resources) en zo spoedig mogelijk op de hoogte van het genomen besluit.

## **Bijlage VII**

### **S T A T U T E N :**

#### **Artikel 1. Naam en zetel**

- 1.1. De stichting draagt de naam: Stichting Beheer Fooiengelden Holland Casino.
- 1.2. De stichting is gevestigd te Hoofddorp, gemeente Haarlemmermeer.

#### **Artikel 2. Begripsbepalingen**

In deze statuten wordt verstaan onder:

- de stichting : Stichting Beheer Fooiengelden Holland Casino, gevestigd te Hoofddorp, gemeente Haarlemmermeer;
- het bestuur : het bestuur van de stichting;
- Holland Casino : Nationale Stichting tot Exploitatie van Casinospelen in Nederland, gevestigd te 's-Gravenhage;
- de werkgever: Holland Casino;
- de werknemer : degene die krachtens arbeidsovereenkomst met de werkgever arbeid verricht in een fooienontvangende functie en op wie de door de werkgever afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers van Nationale Stichting tot Exploitatie van Casinospelen in Nederland de (“CAO”) van toepassing is;
- de deelnemer: de werknemer die op grond van de statuten, het Reglement Beheer Fooiengelden Holland Casino of enig ander reglement rechten heeft jegens de stichting.

#### **Artikel 3. Doel**

Het doel van de stichting is het ten behoeve van Holland Casino en de werknemer (mede) uitvoeren van de fooienregeling zoals opgenomen in de CAO, zoals deze op enig moment zal luiden, in overeenstemming met de bij de werkgever en de stichting zijnde reglementen, daaronder begrepen het Reglement Beheer Fooiengelden Holland Casino zomede al hetgeen met het vorenstaande verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn.

#### **Artikel 4. Middelen en inkomsten. Uitgaven.**

- 4.1. De middelen en inkomsten van de stichting worden gevormd door:
  - a. de krachtens de fooienregeling zoals opgenomen in de CAO en de van toepassing zijnde reglementen te incasseren fooien van werknemers; alsmede
  - b. opbrengsten van vermogen en overige baten.
- 4.2. De uitgaven van de stichting bestaan uit:



- a. uitkeringen krachtens de fooienregeling zoals opgenomen in de CAO en de van toepassing zijnde reglementen; alsmede
  - b. alle andere uitgaven, welke het bestuur ter nakoming van het doel of voor het beheer van de stichting noodzakelijk acht.
- 4.3. Het bestuur belegt de middelen bij een beleggingsinstelling in aandelen, in andere rentedragende fondsen dan wel door middel van spaarrekeningen of obligatierekeningen.  
Het bestuur draagt er zorg voor, dat de belegging van de middelen op solide wijze geschiedt.  
Schuldvorderingen op of aandelen in het kapitaal van Holland Casino zijn slechts toegelaten tot een bedrag, dat ten hoogste gelijk is aan één/vijfde gedeelte van het vermogen van de stichting.  
Onder schuldvorderingen en aandelen, als bedoeld in de vorige zin, worden begrepen schuldvorderingen op een natuurlijke persoon of een rechtspersoon en aandelen in een rechtspersoon, wanneer die natuurlijke persoon of die rechtspersoon rechtstreeks of middellijk de meerderheid bezit van de aandelen in het vermogen van Holland Casino; tevens worden onder schuldvorderingen en aandelen begrepen schuldvorderingen op en aandelen in een rechtspersoon waarvan de aandelen in meerderheid rechtstreeks of middellijk in het bezit zijn van Holland Casino.
- 4.4. Niet actief belegde gelden van de stichting worden gestort op een of meer te harer name staande (post)bankrekeningen.
- 4.5. De kosten van administratie komen ten laste van Holland Casino.

#### **Artikel 5. Bestuur**

- 5.1. De stichting wordt bestuurd door een bestuur, bestaande uit vier bestuurders, te weten twee bestuurders A, een bestuurder B en een bestuurder C.
- 5.2. De bestuurders A worden benoemd door Holland Casino. Aan Holland Casino komt de bevoegdheid toe een door haar benoemde bestuurder te ontslaan.
- 5.3. De bestuurder B wordt benoemd door De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening (de “Unie”). Aan de Unie komt de bevoegdheid toe een door haar benoemde bestuurder te ontslaan.
- 5.4. De bestuurder C wordt benoemd door FNV Bondgenoten vakbond werknemers en uitkeringsgerechtigden in de industrie, diensten, vervoer en voeding (“FNV”) Aan FNV komt de bevoegdheid toe een door haar benoemde bestuurder te ontslaan.
- 5.5. Ingeval van een vacature stelt het bestuur Holland Casino, indien de vacature is ontstaan door het defungeren van een door Holland Casino benoemde bestuurder, casu quo de Unie, indien de vacature is ontstaan door het defungeren van een door de Unie benoemde bestuurder, casu quo FNV, indien de vacature is ontstaan door het defungeren van een door FNV benoemde bestuurder, bij brief in kennis van de vacature.
- 5.6. De voorzitter van het bestuur wordt uit het bestuur aangewezen door Holland Casino.

- 5.7. Indien binnen drie maanden na het ontstaan van een vacature geen benoeming tot stand is gekomen, geschiedt de benoeming door de Arrondissementsrechtbank te 's-Gravenhage op verzoek van de meest gerede belanghebbende, onverminderd de mogelijkheid om aan de President van die rechtbank om een voorlopige voorziening te verzoeken.
- 5.8. Een bestuurder heeft zitting voor onbepaalde tijd.
- 5.9. Vacatures in het bestuur worden zo spoedig mogelijk vervuld.  
Een niet-voltallig bestuur blijft echter bevoegd als bestuur op te treden.
- 5.10. Een persoon ten aanzien van wie een defungeringsgrond vermeld in artikel 6 van toepassing zou zijn indien hij reeds bestuurder was, kan niet tot bestuurder worden benoemd.

#### **Artikel 6. Defungeren van een bestuurder**

Een bestuurder houdt, onverminderd het in artikel 298, Boek 2, Burgerlijk Wetboek, bepaalde, op bestuurder te zijn:

- a. door vrijwillig aftreden;
- b. door overlijden;
- c. door ontslag verleend door degene die hem heeft benoemd;
- d. doordat zijn faillissement onherroepelijk wordt, hij op enigerlei wijze het vrije beheer over zijn vermogen verliest, anders dan ten gevolge van aan hem verleende surséance van betaling, alsook, doordat hij onder curatele wordt gesteld.

#### **Artikel 7. Taak en bevoegdheid van het bestuur.**

Vaststelling reglementen. Vertegenwoordiging.

- 7.1. Het bestuur is belast met het besturen van de stichting en het beheer van en de beschikking over het vermogen van de stichting binnen de grenzen van haar doel.
- 7.2. Bestuursvergaderingen worden gehouden zo dikwijls een bestuurder dat verlangt, maar in ieder geval ten minste tweemaal per jaar.  
De bijeenroeping geschiedt door de voorzitter, de secretaris of de bestuurder die het houden van de vergadering heeft verlangd door middel van brieven, verzonden aan ieder der bestuurders, dan wel op een andere schriftelijke reproduceerbare wijze.  
De termijn van oproeping bedraagt ten minste vijf werkdagen, de dag der oproeping en die der vergadering niet medegerekend. Van de beraadslagingen en de besluiten in de vergaderingen van het bestuur worden door of vanwege de secretaris notulen gehouden. Notulen worden vastgesteld door de voorzitter en secretaris van de desbetreffende vergadering, onder goedkeuring van de overige bestuurders, dan wel door een volgende vergadering en ten blijke van die vaststelling door de voorzitter en secretaris van die volgende vergadering ondertekend alles tenzij op verzoek van een of meer bestuurders een notarieel proces-verbaal wordt opgemaakt.
- 7.3. In de bestuursvergadering heeft iedere bestuurder A evenveel stemmen als er bestuurders B en bestuurders C aanwezig of vertegenwoordigd zijn en heeft iedere bestuurder B of bestuurder C evenveel stemmen als er bestuurders A

- aanwezig of vertegenwoordigd zijn (dat laatste slechts indien niet bestuurder B en bestuurder C beide aanwezig of vertegenwoordigd zijn). Vertegenwoordiging, als bedoeld in dit lid, is slechts mogelijk door een mede-bestuurder op grond van een schriftelijke volmacht, welke voor een specifiek daarin genoemde vergadering is gegeven.
- 7.4. Het bestuur besluit bij volstreekte meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen, in een vergadering waarin tenminste enerzijds één bestuurder A en anderzijds een bestuurder B of C aanwezig of vertegenwoordigd is. Blanco stemmen worden als niet uitgebracht aangemerkt. Bij staking van stemmen zal het desbetreffende voorstel worden voorgelegd aan een onpartijdig persoon. Deze zal worden benoemd door partijen in onderling overleg en bij geschil door de kantonrechter, binnen wiens ressort de stichting statutair is gevestigd. Partijen zijn verplicht zich te onderwerpen aan het oordeel van de genoemde onpartijdige persoon. Zijn oordeel wordt beschouwd als een bindend advies. Indien de voorschriften omtrent de oproeping niet in acht zijn genomen kunnen geldige besluiten met algemene stemmen worden genomen in een vergadering, waarin alle bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd zijn.
- 7.5. Het bestuur kan ook buiten vergadering besluiten nemen, mits dit schriftelijk, telegrafisch, per telex, per telefax of op andere schriftelijke reproduceerbare wijze geschiedt en alle bestuurders zich ten gunste van het desbetreffende voorstel uitspreken.
- Van een en ander wordt aantekening gehouden in het notulenregister; zodanige aantekening wordt door de voorzitter en de secretaris van het bestuur, onder goedkeuring van de overige bestuurders, ondertekend.
- 7.6. De stichting wordt vertegenwoordigd door het bestuur dan wel door een bestuurder A gezamenlijk handelend met een bestuurder B of een bestuurder C.
- 7.7. Het bestuur is bevoegd ter nadere regeling van zijn eigen werkzaamheden en die van de algemene vergadering van deelnemers en in verband met vaststelling van rechten van deelnemers één of meer andere reglementen vast te stellen. Bepalingen in reglementen die in strijd zijn met de statuten zijn nietig. Reglementen treden pas in werking nadat een volledig exemplaar, door het bestuur ondertekend, voor een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van het kantongerecht binnen welks ressort de stichting is gevestigd.

#### **Artikel 8. Administrateur**

Het bestuur kan procuratie verlenen aan één of meer natuurlijke personen en/of rechtspersonen. Bij de verlening van procuratie omschrijft het bestuur de inhoud van de procuratie. Het bestuur kan de procuratiehouder een door het bestuur vast te stellen titel toekennen.

#### **Artikel 9. Geheimhouding**

Een ieder is geheimhouding verschuldigd van hetgeen hem in zijn functie, betrekking of hoedanigheid ten gevolge van de uitvoering van deze statuten en al het daarmee verband houdende is medegedeeld of ter kennis is gekomen.

**Artikel 10. Wijziging in statuten en reglementen**

- 10.1. De statuten en reglementen kunnen worden gewijzigd door het bestuur na verkregen schriftelijke goedkeuring van Holland Casino.
- 10.2. Statutenwijziging komt tot stand bij notariële akte.  
Iedere bestuurder afzonderlijk is bevoegd wijzigingen in deze statuten notarieel te verlijden.
- 10.3. Wijzigingen in statuten en reglementen treden in werking nadat een volledig exemplaar van die stukken, door het bestuur ondertekend, voor `een ieder ter inzage is neergelegd ter griffie van het kantongerecht binnen welks ressort de stichting is gevestigd.
- 10.4. Deze statuten zullen worden gewijzigd indien dit op grond van de CAO en De toepasselijke reglementen, of wijzigingen daarvan, noodzakelijk is voor een juiste uitoefening van de taak van de stichting, in welk geval de gewijzigde statuten onderdeel van de CAO blijven vormen.

**Artikel 11. Boekjaar en verslaglegging. Verstrekking stukken.**

- 11.1. Het boekjaar van de stichting valt samen met het kalenderjaar.
- 11.2. Het bestuur is verplicht van de vermogenstoestand van de stichting zodanige aantekeningen te houden dat daaruit te allen tijde haar rechten en verplichtingen kunnen worden gekend.
- 11.3. Jaarlijks binnen zes maanden na het einde van een boekjaar maakt het bestuur een jaarverslag omtrent zijn bestuur en de gang van zaken betreffende de stichting over het afgelopen boekjaar op. In dit verslag zijn opgenomen een balans en een staat van baten en lasten.
- 11.4. De in het vorige lid bedoelde balans en staat van baten en lasten worden gecontroleerd door de registeraccountant die daartoe door het bestuur op voordracht van Holland Casino zal worden benoemd.
- 11.5. Het jaarverslag wordt, na vaststelling, onverwijld door het bestuur ter kennisneming voorgelegd aan Holland Casino. Het bestuur legt jaarlijks aan de algemene vergadering van deelnemers het jaarverslag over. Het jaarverslag bevat een verklaring van de in lid 4 bedoelde accountant.  
Het jaarverslag en de verklaring worden aan de deelnemers ter beschikking gesteld.  
Het bestuur legt in de hiervoor bedoelde vergadering rekenschap af van zijn beleid.
- 11.6. Het bestuur is verplicht de in dit artikel bedoelde bescheiden zeven jaren lang te bewaren.
- 11.7. Het bestuur van de stichting verstrekt iedere deelnemer een exemplaar van de statuten en de reglementen en de wijzigingen daarin.

## **Artikel 12. Onvoorziene gevallen**

Ten aanzien van alle zaken waarin de wet, deze statuten of eventueel op grond van deze statuten vastgestelde reglementen niet voorzien, alsook bij de uitlegging en de toepassing van die bepalingen beslist het bestuur.

## **Artikel 13. Algemene vergadering van deelnemers**

- 13.1. Een algemene vergadering van deelnemers wordt gehouden, wanneer dit ingevolge deze statuten noodzakelijk is en voorts zo dikwijls het bestuur zulks wenselijk acht of wanneer Holland Casino dan wel één tiende deel van het aantal deelnemers daartoe aan het bestuur het verzoek richten onder nauwkeurige opgave van de te behandelen onderwerpen.
- 13.2. De vergadering benoemt zelf haar voorzitter. De voorzitter wijst de secretaris aan.
- 13.3. Besluiten van de algemene vergadering van deelnemers worden genomen met volstrekte meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.
- 13.4. Oproepingen tot de algemene vergadering van deelnemers geschieden door middel van oproepingen gericht aan de deelnemers persoonlijk, dan wel op een andere door het bestuur te bepalen wijze, met inachtneming van een termijn van ten minste veertien dagen, de dag der oproeping en die der vergadering niet meegerekend.

## **Artikel 14. Geschillen**

- 14.1. Alle geschillen, welke tussen de stichting en een krachtens de statuten en reglementen bij de stichting betrokkene mochten ontstaan betreffende de uitlegging of de toepassing van de bepalingen van deze statuten of van op grond van deze statuten vastgestelde reglementen en de geschillen over de vaststelling van aanspraken en rechten, zullen worden beslist door het bestuur.
- 14.2. Binnen dertig dagen nadat de beslissing van het bestuur per aangetekende brief ter kennis van betrokkene is gebracht, kan deze zich, indien hij zich met die beslissing niet kan verenigen, wenden tot het Nederlands Arbitrage Instituut met het verzoek een arbiter aan te wijzen, die het geschil zal beslechten overeenkomstig het Reglement van het Nederlands Arbitrage Instituut bij wege van arbitraire beslissing of, indien dit naar de mening van de arbiter niet mogelijk is, bij wege van bindend advies.
- 14.3. De arbiter zal beslissen als goede man naar billijkheid, is niet gebonden aan de wettelijke procesregels, zal eveneens uitspraak doen omtrent de verdeling van de kosten over de partijen en is bevoegd de duur van zijn last te verlengen.

## **Artikel 15. Opheffing en liquidatie**

- 15.1. Het bestuur is bevoegd, na verkregen schriftelijke goedkeuring van Holland Casino, de stichting te ontbinden.
- 15.2. De vereffening geschiedt door het bestuur.

- 15.3. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van de statuten zoveel mogelijk van kracht.
- 15.4. De vereffenaars bepalen de bestemming van een eventueel batig liquidatiesaldo, welke bestemming zoveel mogelijk in overeenstemming met het doel van de stichting dient te zijn.
- 15.5. Na afloop van de vereffening blijven de boeken en bescheiden van de stichting gedurende de wettelijk voorgeschreven termijn berusten onder degene, die daartoe door de vereffenaars is aangewezen.

Tenslotte verklaart de comparant dat voor de eerste maal,  
tot bestuurders A worden benoemd; - W.G. Henss  
- W.G. Kooijman  
als bestuurder B wordt benoemd: - M.R.J. Rog  
en als bestuurder C wordt benoemd: - A. Kasper.

Van het bestaan van de volmacht is mij, notaris, genoegzaam gebleken.

Van de volmacht blijkt uit een onderhandse akte van volmacht, welke aan deze akte wordt gehecht.

Waarvan deze akte in minuut wordt verleden te Amsterdam, op de datum in het hoofd van deze akte vermeld.

Na mededeling van de zakelijke inhoud van de akte, het geven van een toelichting daarop en het wijzen op de gevolgen die voor de partij uit de inhoud van de akte voortvloeien en na de verklaring van de comparant van de inhoud van de akte te hebben kennisgenomen en daarmee in te stemmen, wordt deze akte onmiddellijk na voorlezing van die gedeelten van de akte, waarvan de wet voorlezing voorschrijft, door de comparant, die aan mij, notaris, bekend is, en mij, notaris, ondertekend.

## **Bijlage VIII**

### **PROTOCOL WERKGEVERSBIJDRAGE**

1. Werkgever onderschrijft het belang van betrokkenheid van vakbonden bij totstandkoming van en overleg over arbeidsvoorwaarden. Werkgever is derhalve bereid faciliteiten te verstrekken aan de werknemersverenigingen die partij zijn bij deze CAO (hierna: de vakbonden), waaronder het betalen van een werkgeversbijdrage.
2. Werkgever zal jaarlijks een bedrag per werknemer conform de AWWN norm betalen aan een door de vakbonden aan te wijzen partij.
3. De door de werkgever betaalde werkgeversbijdrage zal door de vakbonden worden aangewend voor opleiding, vorming en financiële ondersteuning - voor zover niet door werkgever betaald - van bijeenkomsten in het kader van het specifiek, regulier of CAO-overleg. De werkgeversbijdrage zal niet worden aangewend voor financiering van staking of andere vorm van collectieve acties en advocaatkosten bij conflicten.
4. Partijen verklaren zich bereid tot regelmatig overleg over sociale ontwikkelingen binnen de organisatie en uitvoering van arbeidsvoorwaardenbeleid in praktijk. Partijen spreken de intentie uit in voorkomende gevallen eerst overleg te zoeken voordat verdergaande middelen worden aangewend. In hun communicatie-uitingen zullen zij zich niet beschadigend en onnodig grievend jegens elkaar uitlaten.

## **Bijlage IX: Reglement flexibele Arbeidsvoorwaarden**

### **Artikel 1. Definities**

In dit reglement wordt verstaan onder

de werkgever	Nationale Stichting tot Exploitatie van Casinospelen in Nederland;
de medewerker	de persoon, in dienst van de werkgever, en werkzaam op een arbeidsovereenkomst met een vast overeengekomen uren;
bron(nen)	de arbeidsvoorwaarden die de medewerker bereid is te ruilen voor een doel;
doel(en)	de arbeidsvoorwaarde(n) die de medewerker kiest bij ruil;
vakantiedagen	vakantiedagen (inclusief leeftijdsvakantiedagen) voor zover deze het wettelijk minimum overschrijden. Het wettelijke minimum is gelijk aan 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week.

### **Artikel 2. Doelstelling van de regeling**

Het door de werkgever aanbieden van keuzemogelijkheden binnen een uniform arbeidsvoorwaardenpakket zodat voor de individuele medewerker de mogelijkheid ontstaat om zijn arbeidsvoorwaarden meer af te stemmen op persoonlijke voorkeuren.

### **Artikel 3. Bronnen**

Tijdbronnen kunnen zijn:

- a. het restsaldo vakantiedagen uit voorgaande jaren;
- b. maximaal 10 bovenwettelijke vakantiedagen (= op fulltime basis maximaal 76 bovenwettelijke vakantie-uren wisseldienst/80 bovenwettelijke vakantie-uren dagdienst).

Geldbronnen kunnen zijn:

- a. de vakantietoeslag;
- b. de resultaatafhankelijke uitkering;
- c. maximaal 12% van het bruto maand-/jaarinkomen.

### **Artikel 4. Bestedingsdoelen**

Tijddoelen kunnen zijn:

- a. maximaal 10 extra vakantiedagen op jaarbasis (op te nemen in het keuzejaar);
- b. levensloopregeling.

Gelddoelen kunnen zijn:

- a. contant geld (een eenmalige bruto uitkering);
- b. fietsregeling;
- c. vakbondscontributie



**Artikel 5. Ruilvoet/(ver)koopwaarde van een dag**

De rekeneenheid voor omzetting van geld in tijd en vice versa is gebaseerd op de definitie van het uurloon zoals vermeld in de CAO.

**Artikel 6. Saldo verlofspaarregeling**

Per 1 januari 2006 is verlofsparen wettelijk vervallen en aangepast aan de regels voor het levensloopsparen. De tot 1 januari 2006 gespaarde vakantiedagen worden door de werkgever in een aparte boekhouding bijgehouden. Opname van het totale spaartegoed in tijd kan plaatsvinden voorafgaand aan beëindiging van het dienstverband of voorafgaand aan pensionering. In beide voorgenoemde situaties bestaat tevens de mogelijkheid om op verzoek van de medewerker het spaartegoed (deels) uit te laten betalen. Uitbetaling zal plaatsvinden tegen het dan geldende salaris.

**Artikel 7. Deeltijd**

Voor medewerkers die in deeltijd werken gelden de in deze regeling genoemde grenzen naar rato van de overeengekomen arbeidsduur.

**Artikel 8. Procedure**

Jaarlijks krijgt de medewerker in de maand oktober een formulier uitgereikt/toegezonden, waarop hij kan aangeven of hij het volgende jaar gebruik wil maken van de regeling, en welke keuzes hij binnen het systeem wenst te maken. Uiterlijk 31 oktober dient de medewerker het formulier te hebben ingeleverd bij afdeling Human Resources Hoofdkantoor.

De keuze wordt gemaakt voor de duur van een kalenderjaar. Tussentijdse wijzigingen zijn, behoudens calamiteiten in de privé-sfeer van de medewerker, niet mogelijk. Een en ander

ter beoordeling van de Directeur Human Resources.

De medewerker die gedurende het jaar in dienst treedt kan, behoudens deelname aan de levensloopregeling, pas per oktober van het daarop volgende jaar zijn deelname aan de regeling kenbaar maken.

**Artikel 9. Hardheidsclausule**

Eenmaal gemaakte keuzes kunnen - behoudens het gestelde in artikel 8 - niet meer, ook niet in volgende jaren, gewijzigd worden tenzij dit zou leiden tot een onbillijke situatie voor de desbetreffende medewerker. In dat geval kan, ter beoordeling van de Directeur

Human Resources, in een voor de medewerker gunstige zin worden afgeweken.

Toelichting: De medewerker maakt jaarlijks een keuze op de wijze als bedoeld in dit artikel 8. Is deze jaarlijkse keuze eenmaal gemaakt dan kan niet op een later tijdstip in dat jaar of in daarop volgende jaren die keuze - met terugwerkende kracht - worden gewijzigd tenzij er sprake is van een zeer bijzondere situatie.

**Artikel 10. Ingangsdatum**

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2006.

## **Bijlage X: Reglement toetsingscommissie WIA**

### **1. Doel van de commissie**

De Toetsingscommissie, verder te noemen commissie, wordt ingesteld om bij geschillen tussen een medewerker en Holland Casino over de toepassing van de procedures van de WIA-regelingen in de CAO te bemiddelen en, als die bemiddeling geen resultaat heeft, een oplossing voor het geschil aan te geven.

### **2. Samenstelling van de commissie**

- 2.1 De commissie bestaat uit vijf leden, waarvan twee leden worden benoemd door Holland Casino en drie door de vakbonden. De leden hebben ieder een plaatsvervanger, die op dezelfde wijze wordt benoemd. De leden benoemd door Holland Casino hebben ieder één stem, terwijl de leden benoemd door de vakbonden gezamenlijk twee stemmen hebben.
- 2.2 De leden en hun plaatsvervangers worden benoemd voor de periode waarvoor de CAO geldt. De commissie blijft ook na afloop van de CAO bevoegd voor geschillen die vóór afloop van de CAO aan de commissie zijn voorgelegd.
- 2.3 Bij een tussentijdse vacature in de commissie zal binnen een maand na het ontstaan van die vacature daarin worden voorzien op dezelfde wijze als waarop de vertrekkende functionaris is benoemd.
- 2.4 De commissie benoemt aan het begin van de zittingsperiode uit haar midden een voorzitter.
- 2.4 De leden en hun plaatsvervangers zullen niet optreden in geschillen, waarbij zij een persoonlijk belang hebben.

### **3. Secretariaat**

- 3.1 De commissie wordt bijgestaan door een secretaris.  
De secretaris en diens plaatsvervanger(s) zijn geen lid van de commissie en worden door Holland Casino benoemd. De commissie bepaalt de taak en werkwijze van het secretariaat.
- 3.2 Het secretariaat is gevestigd op de afdeling HRM van Holland Casino.

### **4. Procedure**

- 4.1 De medewerker kan zich gedurende de gehele procedure laten bijstaan door een - vrijelijk te kiezen - vertrouwenspersoon.
- 4.2 De medewerker dient de procedure voor de commissie te starten door toezending van een bezwaarschrift aan het secretariaat. Dit bezwaarschrift dient te zijn verstuurd binnen zes weken na de dag waarop de beslissing waar het bezwaar betrekking op heeft, is genomen of geacht wordt achterwege te zijn gebleven.

- 4.3 Het bezwaarschrift vermeldt onder meer de naam en het adres van de medewerker, geeft aan om welke beslissing het gaat of welke beslissing achterwege is gebleven, geeft een heldere omschrijving van de feiten die tot het geschil hebben geleid en bevat een duidelijke vraagstelling.
- 4.4 Als het bezwaarschrift niet aan deze vereisten voldoet, zal de commissie de medewerker de gelegenheid geven het bezwaarschrift aan te vullen.
- 4.5 Nadat het bezwaarschrift is ingediend en zo nodig is aangevuld, kan de commissie, zo nodig meteen, voorlopige voorzieningen treffen. In dat geval bestaat de commissie uit minimaal twee (plaatsvervangende) leden, waarbij Holland Casino en de vakbonden in gelijke mate zijn vertegenwoordigd.
- 4.6 Het secretariaat bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en zorgt ervoor dat de commissie en Holland Casino een kopie van dat bezwaarschrift ontvangen.
- 4.7 Holland Casino kan binnen twee weken na toezending door de secretaris van het bezwaarschrift een verweerschrift aan die secretaris sturen. De secretaris zorgt ervoor dat de commissie en de medewerker een kopie van het verweerschrift ontvangen.
- 4.8 De secretaris kan de medewerker daarna in de gelegenheid stellen tot een schriftelijke reactie, waarna ook Holland Casino weer schriftelijk mag reageren, steeds met een termijn van maximaal twee weken. De secretaris zorgt ervoor dat de commissie en de andere partij steeds een kopie van de reactie ontvangen.

## **5. Mondelinge behandeling van het bezwaarschrift**

- 5.1 Binnen vier weken na de schriftelijke voorbereiding stelt de secretaris plaats, datum en uur vast voor de mondelinge behandeling.
- 5.2 Tijdens de mondelinge behandeling kan de werknemer zich laten bijstaan door een vertrouwenspersoon. Dit dient uiterlijk twee weken voor de mondelinge behandeling bij de secretaris van de commissie te worden gemeld.
- 5.3 De commissie kan dan zo nodig ook anderen dan medewerker en Holland Casino horen.
- 5.4 Ook de medewerker en Holland Casino kunnen tijdens de mondelinge behandeling getuigen of deskundigen meebrengen om door de commissie te worden gehoord, mits daarvan uiterlijk twee weken voor de mondelinge behandeling kennis is gegeven aan de secretaris.
- 5.5 De secretaris zorgt ervoor dat de commissie en de andere partij meteen bericht wordt dat getuigen of deskundigen worden meegebracht.
- 5.6 De mondelinge behandeling is niet openbaar, tenzij de commissie anders bepaalt en de medewerker en Holland Casino daartegen geen bezwaar hebben.
- 5.7 Tijdens de mondelinge behandeling zal de commissie proberen een minnelijke schikking tussen de medewerker en Holland Casino te bereiken. De commissie kan daartoe de behandeling aanhouden en partijen een termijn voor beraad geven.
- 5.8 Indien de bemiddeling niet tot overeenstemming tussen de medewerker en Holland Casino leidt, brengt de commissie binnen zes weken na afsluiting van de mondelinge behandeling schriftelijk een gemotiveerd advies uit aan Holland Casino en de medewerker. De commissie besluit over het uit te brengen advies met meerderheid van stemmen.

- 5.9 De commissie kan slechts besluiten nemen indien alle commissieleden aanwezig zijn.
- 5.10 De medewerker en Holland Casino kunnen op de werkdag die volgt op de afsluiting van de mondelinge behandeling al bij het secretariaat informeren naar de uitspraak van de commissie.
- 5.11 Het advies kan - geanonimiseerd - worden gepubliceerd.
- 5.12 De secretaris zorgt ervoor dat de medewerker en Holland Casino meteen een exemplaar van het advies ontvangen en dat de beleidsafdeling ARBO een kopie van de uitspraak krijgt.

## **6. Kosten**

De kosten van de commissie en het secretariaat worden door Holland Casino betaald

## **7. Slotbepalingen**

- 7.1 De medewerker die een bezwaarschrift aan de commissie voorlegt, zal daardoor op geen enkele wijze in zijn positie binnen Holland Casino worden benadeeld. Dit geldt ook voor de medewerker die anderszins is betrokken bij de procedure.
- 7.2 De leden en plaatsvervangende leden van de commissie alsmede de secretaris (en de plv secretaris) zijn gehouden tot geheimhouding, tenzij de medewerker zelf ruchtbaarheid geeft aan zaken die onder die geheimhouding vallen.
- 7.3 Indien zwaarwegende omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan de commissie van de bij dit reglement vastgestelde termijnen afwijken of een betrokken partij afwijking daarvan toestaan. Het secretariaat zorgt ervoor dat partijen onmiddellijk geïnformeerd worden over deze afwijking van de termijnen.

## **Bijlage XI**

### Protocollaire bepaling CAO Holland Casino m.b.t. de Pilot Vraaggestuurd Roosteren

Partijen spreken af in een aantal nader te bepalen vestigingen een Pilot uit te voeren op het gebied van sociale innovatie van arbeidstijden. De pilot kan vanaf de startdatum gedurende maximaal 12 maanden voortduren. Het betreft een Pilot Vraaggestuurd Roosteren.

Indien deze Pilots succesvol blijken, zullen ze als basis dienen voor de vastlegging van mogelijke nieuwe afspraken t.a.v. het roosterproces in een dan nog af te sluiten volgende CAO. Elke Pilot heeft enerzijds als doel een zo optimaal mogelijke afstemming van werkaanbod en personele inzet in de tijd te bereiken en anderzijds als doel in te spelen op individuele wensen en behoeften van werknemers en de afstemming tussen werk en privé te optimaliseren.

Holland Casino zal eventueel in meerdere vestigingen (maximaal 3) starten met een Pilot, zodanig dat in voldoende mate een beeld kan worden verkregen van het effect van de innovatie op de verschillende werkprocessen, daarbij zal ook gestreefd worden naar een geografische spreiding van de Pilots. De Pilots worden opgezet en uitgevoerd door een projectgroep en worden aangestuurd door een paritaire werkgroep.

Deze paritaire werkgroep bestaat uit een evenredige vertegenwoordiging vanuit de vakbonden en vanuit Holland Casino, welke gezamenlijk moet worden gezien als toezichthouder vanuit het CAO-overleg. Iedere vakbond draagt voor de werkgroep zelf zijn leden aan. De paritaire werkgroep heeft de bevoegdheid om te besluiten of een Pilot al of niet doorgang vindt en onder welke condities. Tevens is aan de paritaire werkgroep een externe adviseur op het gebied van arbeidstijden toegevoegd, zowel van werkgevers- als van werknemerszijde.

De projectgroep bestaat uit een projectleider aangesteld door Holland Casino. De projectleider wordt bijgestaan door een projectteam en door externe adviseurs vanuit de paritaire werkgroep.

Uitgangspunt is dat de bestaande CAO artikelen over werktijden, en de bijbehorende toeslagen onverkort van kracht blijven. Wel kan het voorkomen dat sommige CAO-bepalingen t.a.v. werktijden de invoering van een nieuw roosterproces beperken of belemmeren. In deze gevallen kan de paritaire werkgroep besluiten tot tijdelijke dispensatie van deze bepalingen en/of tot een (tijdelijke) aanvulling op de bestaande arbeidsvoorwaarden.

De pilot bevat verschillende fasen:

- Gedurende de eerste fase zal de projectgroep in samenwerking met de gebruikersgroep een beschrijving van de bestaande situatie maken. De gebruikersgroep bestaat uit direct betrokkenen bij een pilotvestiging (management, medezeggenschap en medewerkers). Er zal een zogenaamde werkaanbodanalyse plaats vinden waarin het werkaanbod wordt afgezet in de tijd

- en de beschikbaarheid van personeel een en ander geplaatst binnen de organisatorische context van de afdeling. De resultaten van deze analyse worden met de gebruikersgroep besproken.
- In de tweede fase worden de wensen van de werknemers en werkgever t.a.v. de arbeidstijden in kaart gebracht. Er zal gesproken worden met de vertegenwoordigers in de gebruikersgroep en er vindt een inventarisatie plaats onder de betrokken werknemers. Onderdeel van de inventarisatie is een peiling welke werknemers willen deelnemen aan het vervolgtraject van de pilot.
  - Op basis van beide voorgaande stappen ontwikkelt de projectgroep een globale beschrijving van mogelijke innovatieve oplossingsrichtingen en bijbehorende benodigde voorwaarden ( o.a. minimaal aantal benodigde deelnemers) voor een succesvolle uitvoering. Mogelijke innovatieopties worden voorgelegd aan de gebruikersgroep .  
De paritaire werkgroep besluit welke opties in de vervolgfase worden uitgewerkt. Wanneer blijkt dat onvoldoende werknemers willen deelnemen aan het vervolgtraject van de pilot vindt afronding en verslaglegging van de werkzaamheden plaats.
  - In geval van voldoende deelnemers werkt de projectgroep vervolgens een roosterproces uit. Dit roosterproces wordt besproken met de gebruikersgroep en de werknemers die te kennen hebben gegeven deel te willen nemen aan de pilot, teneinde draagvlak voor de innovatie te bewerkstelligen en het nieuwe roosterproces mede vorm te geven
  - Na invoering van een nieuw roosterproces in de pilotvestiging(-en) zal de projectgroep gedurende een jaar de voortgang volgen, ondersteunen en evalueren. Ten behoeve van de klankbordgroep vindt een halfjaarlijkse rapportage plaats en wordt een evaluatierapport opgesteld.
  - Voor alle duidelijkheid: deelname aan een Pilot gebeurt in de betreffende vestigingen op collectieve basis, in de gehele vestiging wordt gebruik gemaakt van het nieuwe roosterproces. De keuze voor nieuwe roostervormen in dit proces is echter op vrijwillige basis, zodat iedereen, indien hij of zij dat wenst, het oorspronkelijke roosterpatroon kan behouden. Holland Casino garandeert dat de bestaande toeslagen onverkort van kracht blijven.

Op basis van de evaluaties van de pilot adviseert de paritaire werkgroep het CAO-overleg over vervolgstappen.

30 juli 2008



Getekend  
protocol.pdf

## **Bijlage XII Reglement CAO Geschillencommissie**

### 1. Taak/bevoegdheid

1.1. De geschillencommissie heeft tot taak om geschillen tussen cao-contractspartijen rond interpretatie en uitleg van cao-bepalingen op te lossen door middel van een (juridische) uitspraak.

1.2. De geschillencommissie is alleen bevoegd uitspraak te doen naar aanleiding van een verzoek daartoe door een van de contractspartijen bij de cao. Het behoort niet tot de competentie van de geschillencommissie om verzoeken en klachten van individuele (ex)werknemers in behandeling te nemen.

### 2. Samenstelling

2.1. De commissie bestaat uit drie leden.

2.2. De leden van de commissie worden als volgt benoemd:

- a. een lid wordt benoemd door de werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao;
- b. een lid wordt benoemd door Holland Casino;
- c. cao-partijen wijzen gezamenlijk een onafhankelijk voorzitter aan. De onafhankelijk voorzitter dient jurist te zijn en aantoonbare expertise te bezitten op het gebied van arbeidsrecht.

2.3. De leden die door de contractspartijen bij de cao worden benoemd (dus onder a. en b. in lid 2.2.) zullen niet werkzaam zijn of anderszins een afhankelijke relatie hebben met een van de contractspartijen, tenzij cao-partijen unaniem anders beslissen.

2.3 De leden van de commissie worden telkens voor de duur van de cao benoemd. Herbenoeming is mogelijk.

2.4. De kosten verbonden aan werkzaamheden van het door de werknemersorganisaties benoemde lid worden gedragen door de werknemersorganisaties. De kosten voor het lid benoemd door Holland Casino worden gedragen door Holland Casino. De kosten voor de werkzaamheden van de onafhankelijk voorzitter zijn voor rekening van Holland Casino. Holland Casino maakt over de kosten van de onafhankelijk voorzitter afspraken met die onafhankelijk voorzitter.

2.5. Holland Casino zal zorgdragen voor ondersteuning van de commissie door een ambtelijk secretaris ter beschikking te stellen. Deze secretaris kan als werknemer in dienst zijn van Holland Casino.

De secretaris zal ondersteunende uitvoerende werkzaamheden verrichten, zoals het doorsturen van een binnenkomend verzoek naar de commissieleden en overige cao contractspartijen, het verzenden van correspondentie en het maken van een verslag van een hoorzitting etc.

2.6. De leden van de commissie dienen zich te verplichten tot geheimhouding van alle gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen voor zover zij kunnen



aannemen dat bekendmaking van deze gegevens de betrokkenen in de ruimste zin van het woord nadeel kan berokkenen.

### 3. Indienen verzoek

3.1. Een verzoek aan de commissie dient schriftelijk ingediend te worden. Het verzoek dient inhoudelijk onderbouwd te worden en eventuele bewijsstukken dienen bijgevoegd te worden. Het verzoek moet verzonden worden naar:

Holland Casino  
t.a.v. de secretaris CAO-Geschillencommissie  
Postbus 355  
2130 AJ Hoofddorp.  
(Toevoegen mailadres)

### 4. Procedure

4.1. Na ontvangst van het verzoek zal de secretaris van de CAO-Geschillencommissie deze doorsturen naar alle leden van de commissie. Alle overige contractspartijen worden door de secretaris op de hoogte gesteld van het ingediende verzoek. Aan de partij tegen wie het verzoek zich richt zal een afschrift van het verzoek worden toegestuurd.

4.2. De partij tegen wie het verzoek zich richt krijgt de gelegenheid om z.s.m. doch uiterlijk binnen 8 weken in een reactie haar visie te geven op het verzoek. Deze reactie dient in schriftelijke vorm te zijn en dient naar de secretaris te worden gestuurd.

4.3. Na ontvangst van de reactie stuurt de secretaris deze door naar de partij die het verzoek heeft ingediend alsmede de commissieleden.

4.4. Naar aanleiding van de reactie kunnen de commissieleden besluiten een hoorzitting te houden. Deze zitting zal worden gepland met inachtneming van de verhinderdata van partijen.

4.5. Tijdens de hoorzitting zijn partijen in de gelegenheid hun visie toe te lichten. De commissie zal ook tijdens de zitting onderzoeken of een oplossing in der minne tot de mogelijkheden behoort.

4.6. Na de hoorzitting kan de commissie besluiten een uitspraak te doen. Deze uitspraak zal z.s.m. volgen doch uiterlijk binnen 8 weken nadat de hoorzitting heeft plaatsgevonden. De commissie kan naar aanleiding van de zitting ook besluiten om een partij in de gelegenheid te stellen haar stellingen nader te onderbouwen.

4.7 In beginsel zal de commissie streven naar een unanieme uitspraak. Bij het ontbreken van unanimititeit zal de besluitvorming plaats vinden bij meerderheid van stemmen. De stem van elk lid (inclusief voorzitter) weegt even zwaar.

4.8. Ingeval de commissieleden van mening zijn dat er geen hoorzitting wordt gehouden, zullen eveneens de in artikel 4.2 en 4.6 genoemde termijnen worden aangehouden.

4.9. De uitspraak van de commissie zal in schriftelijke vorm zijn. Deze uitspraak wordt door de commissie aan de partijen gelijktijdig toegezonden.

4.10 De commissie zal het beginsel van hoor en wederhoor en andere beginselen van een goede procesorde in acht nemen.

#### 5. Uitspraak commissie

5.1. De uitspraken van de commissie zijn niet bindend maar hebben de status van een zwaarwegend advies aan partijen. Het staat partijen vrij om vervolgens de kwestie aanhangig te maken bij de civiele rechter of een andere instantie. Alvorens de kwestie kan worden voorgelegd aan de rechter of een andere instantie dient de zaak eerst te worden voorgelegd aan deze geschillencommissie

De uitspraken van de geschillencommissie kunnen uitsluitend betrekking hebben op de bepalingen in de ten tijde van de uitspraak geldende cao. Zij kunnen geen betrekking hebben op gewijzigde bepalingen in latere cao's.

Hoofddorp, juli 2012