

SOCIAAL PLAN

1 JANUARI 2014 TOT EN MET 30 JUNI 2016

‘Sociaal Plan Holland Casino Organisatiewijziging’

Geldig van 1 januari 2014 tot en met 30 juni 2016

De ondergetekenden:

Holland Casino, Nationale Stichting tot Exploitatie van Casinospelen in Nederland (hierna te noemen: “Holland Casino”),

en

Vakbond ABC, Algemene Bond Casinopersoneel, gevestigd te Maastricht Airport, (hierna te noemen: “Vakbond ABC”)

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg, (hierna te noemen: “Vakbond De Unie”)

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht, (hierna te noemen: “FNV Bondgenoten”)

Hierna gezamenlijk te noemen “Partijen”,

verklaren hierbij de in dit Sociaal Plan genoemde voorzieningen te treffen voor de werknemers van Holland Casino met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die getroffen worden door de uitvoering van organisatiewijzigingen of andere maatregelen die tot personeelsinkrimping leiden.

Dit Sociaal Plan is in eerste instantie bedoeld om de werknemers die onder het bereik van het Sociaal Plan vallen, te stimuleren een (nieuwe) functie te vinden binnen of buiten Holland Casino en hen daarbij hulp te bieden. In tweede instantie voorziet het Sociaal Plan in maatregelen tot het verminderen of wegnemen van nadelige gevolgen van een eventueel ontslag voor de betrokken werknemers.



INHOUD

1	ALGEMENE BEPALINGEN EN DEFINITIES	7
1.1	Werkingsfeer	7
1.2	Geldigheidsduur	7
1.3	Regeling VAA	7
1.4	Bijzondere omstandigheden	7
1.5	Begeleidingscommissie Sociaal Plan	7
1.6	Hardheidsclausule	7
1.7	Definities	8
1.8	Schema proces organisatiewijziging	9
2	PROCEDURE HERPLAATSING EN SELECTIE	9
2.1	Boventaligheid en toepassing Sociaal Plan	9
2.2	Herplaatsingsfase	10
2.3	Passende functie	10
2.4	Selectie kandidaat	11
2.5	Procedure aanbod passende functie	11
2.6	Weigeren passende functie	12
2.7	Aanbod niet passende functie	12
3	FINANCIËLE VOORZIENINGEN BIJ ANDER WERK	12
3.1	Reiskostenregeling	12
3.2	Verhuiskostenregeling	12
3.3	Afbouwregeling salaris	13
3.3.1	Bij gelijke salarisschaal of één salarisschaal verschil	13
3.3.2	Bij meer dan één salarisschaal verschil	13
3.3.3	Schema termijnen afbouw	14
3.3.4	Afbouwregeling in combinatie met verschil in arbeidsduur	14
3.3.5	Hay	14
3.3.6	“Oude” persoonlijke toeslag (PT)	14
3.4	Overige afspraken en arbeidsvoorwaarden	15
4	BEËINDIGING DIENSTVERBAND	15
5	VERGOEDING BIJ BEËINDIGING DIENSTVERBAND	15
5.1	Hoogte vergoeding	15
5.2	Bruto maandsalaris	16
5.3	Diensttijd	16
5.4	Nooit meer dan gederfd inkomen uit dienstverband	16
5.5	Betaling	16
6	OVERIGE (FINANCIËLE) VOORZIENINGEN	17
6.1	Mobiliteitsbudget	17
6.2	Kosten rechtsbijstand	17
6.3	Studiekosten	18
6.4	Dienstjubileum	18
7	REGLEMENT BEGELEIDINGSKOMMISSIE SOCIAAL PLAN	18
7.1	Instelling begeleidingscommissie	18
7.2	Samenstelling	18
7.3	Taak	18
7.4	Informatierecht	19
7.5	Werkwijze bij klachten	19
7.6	Geheimhouding	19

BIJLAGE 1 BIJ SOCIAAL PLAN]- REGELING VAA

1	ALGEMEEN	22
2	VOORWAARDEN VOOR AANMELDING	22
3	BELANGSTELLING FUNCTIEWIJZIGINGEN EN/OF OVERPLAATSINGEN	22
4	RICHTLIJNEN VOOR TOEKENNING	23
5	BEËINDIGING DIENSTVERBAND	23
6	VERGOEDING BIJ BEËINDIGING DIENSTVERBAND	23
6.1	Hoogte vergoeding	23
6.2	Bruto maandsalaris	24
6.3	Diensttijd	24
6.4	Nooit meer dan gederfd inkomen uit dienstverband	24
6.5	Betaling	24
7	OVERIGE (FINANCIËLE) VOORZIENINGEN	25
7.1	Mobiliteitsbudget	25
7.2	Kosten rechtsbijstand.....	25
7.3	Studiekosten	26

BIJLAGE 2 BIJ SOCIAAL PLAN]- TOELICHTING AFBOUWREGELING

1	SAMENVATTING IN EEN SCHEMA	27
2	VOORBEELDEN	28

1 ALGEMENE BEPALINGEN EN DEFINITIES

1.1 WERKINGSFEER

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle werknemers van Holland Casino met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die werkzaam zijn in een van de functies die geraakt worden door organisatiewijzigingen in de periode 1 januari 2014 tot en met 30 juni 2016 waarvoor de ondernemingsraad van Holland Casino verzocht is te adviseren op grond van artikel 25 WOR of andere maatregelen binnen hetzelfde tijdsbestek die tot personeelsinkrimping leiden.

Indien een werknemer werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een functie die geraakt wordt door een organisatiewijziging, zal Holland Casino de arbeidsovereenkomst niet verlengen. Daarbij kan geen aanspraak gemaakt worden op financiële compensatie of andere voorzieningen als beschreven in dit Sociaal Plan.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing in het geval Holland Casino overgaat tot beëindiging van het dienstverband met een werknemer op grond van een dringende reden, vanwege disfunctioneren, een verstoorde arbeidsrelatie of enige andere reden die geen gevolg is van een organisatiewijziging, waaronder bijvoorbeeld ook ontslag na twee jaar ziekte. Aan dit Sociaal Plan kunnen ook geen rechten worden ontleend door een werknemer die om welke reden dan ook zelf zijn arbeidsovereenkomst beëindigt of anderszins zelf het initiatief neemt tot beëindiging van het dienstverband.

1.2 GELDIGHEIDSDUUR

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 januari 2014 en eindigt van rechtswege, zonder dat enige opzeggingshandeling is vereist, op 30 juni 2016. Dit Sociaal Plan heeft geen nawerking.

Drie maanden voor afloop van dit Sociaal Plan treden partijen met elkaar in overleg om de noodzaak en wenselijkheid van een nieuw af te sluiten Sociaal Plan te bespreken.

1.3 REGELING VAA

Als naar het oordeel van partijen een VAA-regeling kan bijdragen aan het voorkomen c.q. verminderen van gedwongen ontslagen zal Holland Casino, voorafgaand aan een organisatiewijziging, de regeling VAA openstellen. Doel van de regeling is het voorkomen van zoveel mogelijk gedwongen ontslagen. De regeling VAA is opgenomen in bijlage 1 bij dit Sociaal Plan.

1.4 BIJZONDERE OMSTANDIGHEDEN

Ingeval er zich gedurende de looptijd bijzondere omstandigheden voordoen, die van wezenlijke invloed zijn op hetgeen in het Sociaal Plan is beschreven, zal Holland Casino, in overleg treden met de vakbonden om de gevolgen daarvan te bespreken.

1.5 BEGELEIDINGSKOMMISSIE SOCIAAL PLAN

Er zal een begeleidingscommissie worden ingesteld die tot taak heeft de juiste toepassing van het Sociaal Plan te bevorderen. De samenstelling, werkwijze, bevoegdheden en verplichtingen van deze begeleidingscommissie worden geregeld in hoofdstuk 7 van dit Sociaal Plan.

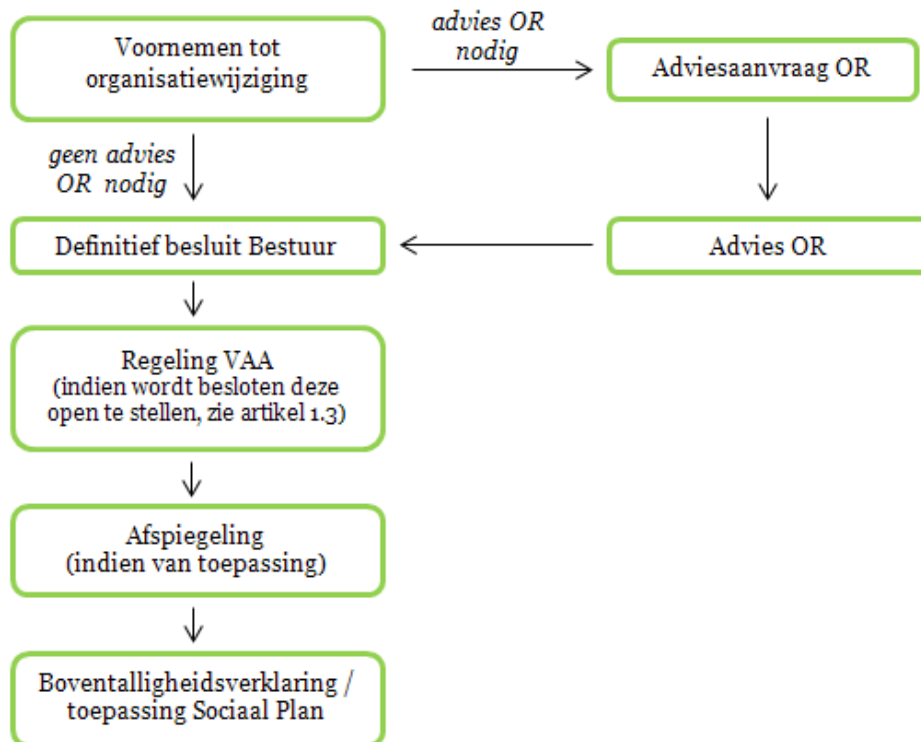
1.6 HARDHEIDSCLAUSULE

In uitzonderlijke gevallen waarin het sociaal plan niet voorziet en waarbij toepassing van het Sociaal Plan zou leiden tot een evident onbillijke situatie voor de individuele werknemer, zal Holland Casino in een voor de werknemer gunstige zin afwijken van het Sociaal Plan.

1.7 DEFINITIES

1. **Holland Casino of werkgever** | Nationale Stichting tot Exploitatie van Casinospelen in Nederland.
2. **Werknemer** | Iedere man of vrouw die krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is van Holland Casino en die onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan valt.
3. **Organisatiewijziging** |
 - a. de organisatiewijzigingen in de periode 1 januari 2014 tot en met 30 juni 2016 waarvoor de ondernemingsraad van Holland Casino verzocht is te adviseren op grond van artikel 25 WOR; of
 - b. andere maatregelen binnen dit tijdsbestek die tot personeelsinkrimping leiden.
4. **CAO** | Collectieve Arbeidsovereenkomst Holland Casino.
5. **Kantonrechtersformule** | De kantonrechtersformule zoals geldend vanaf 1 januari 2009.
6. **Aanbevelingen** | De aanbevelingen voor procedures ex artikel 7:685 BW (ontbindingsprocedures), zoals vastgesteld in de plenaire vergadering van de Kring der Kantonrechters d.d. 8 november 1996 en laatstelijk gewijzigd d.d. 1 januari 2009, op basis waarvan door middel van de “Kantonrechtersformule” in Nederland de ontbindingsvergoeding wordt berekend.
7. **Vakbonden** | Vakbond ABC, Vakbond De Unie en FNV Bondgenoten gezamenlijk.
8. **Vervallen functie** | Een functie die door een organisatiewijziging volledig vervalt dan wel in belangrijke mate wijzigt. Van een wijziging in belangrijke mate is sprake indien meer dan de helft van de kernelementen, beschreven in het functieprofiel van de werknemer, wijzigt.
9. **Boventalligheid** | Van (gedeeltelijke) boventalligheid is sprake als:
 - a) de functie van de werknemer een vervallen functie is; of
 - b) krimp plaatsvindt in de functie van werknemer en de werknemer op grond van het afspiegelingsbeginsel conform de beleidsregels van het UWV, waarbij iedere casinovestiging en het hoofdkantoor als een aparte bedrijfsvestiging wordt beschouwd, is aangewezen voor (gedeeltelijk) ontslag;
 - c) krimp plaatsvindt in de functie van werknemer en afspiegeling niet aan de orde is omdat sprake is van een unieke functie.
10. **Boventallige werknemer** | Een werknemer aan wie schriftelijk door Holland Casino is medegedeeld dat hij/zij geheel of gedeeltelijk boventallig is (boventalligheidsverklaring).
11. **Boventalligheidsfase** | De periode gelegen tussen de boventalligheidsverklaring en de einddatum.
12. **Herplaatsingsfase** | De periode van maximaal zes weken gerekend vanaf de boventalligheidsverklaring waarin voor de volledig boventallige werknemer gezocht zal worden naar een mogelijk passende andere functie.
13. **Einddatum** | De datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen Holland Casino en de boventallige werknemer daadwerkelijk eindigt.
14. **Passende functie** | Functie zoals bedoeld in artikel 2.3 van dit Sociaal Plan.
15. **Begeleidingscommissie Sociaal Plan** | Commissie zoals bedoeld in Hoofdstuk 7 van dit Sociaal Plan.
16. **Regeling VAA** | Regeling Vrijwillige Aanpassing Arbeidsduur zoals overeengekomen met de Vakbonden en toegevoegd als bijlage 1 bij dit Sociaal Plan.

1.8 SCHEMA PROCES ORGANISATIEWIJZIGING



* OR = Ondernemingsraad

2 PROCEDURE HERPLAATSING EN SELECTIE

2.1 BOVENTALLIGHEID EN TOEPASSING SOCIAAL PLAN

Boventallige werknemers kunnen aanspraak maken op de voorzieningen zoals opgenomen in onderhavig Sociaal Plan. Boventallige werknemers die voor de einddatum zijn benoemd in een andere (passende) functie kunnen geen aanspraak meer maken op de voorzieningen uit hoofdstuk 5 en 6 van het onderhavig Sociaal Plan; evenmin is hoofdstuk 4 van toepassing. Eventuele gemaakte kosten voor rechtsbijstand worden conform artikel 6.2 wel vergoed.

Indien de werknemer gedeeltelijk boventallig is, of indien de werknemer volledig boventallig is en wordt benoemd in een functie voor minder arbeidsuren, dan maakt werknemer aanspraak op de (financiële) voorzieningen zoals opgenomen in dit onderhavig Sociaal Plan. Waarbij de beëindigingsvergoeding, zoals opgenomen in hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan, naar rato van de arbeidsduurvermindering wordt berekend.

In de boventaligheidsverklaring wordt aangegeven per welke datum de functie van werknemer komt te vervallen dan wel krimpt. Tot deze datum is werknemer verplicht zijn/haar werkzaamheden te verrichten. Vanaf laatstbedoelde datum tot aan de einddatum is werknemer verplicht, op verzoek van werkgever, werkzaamheden te verrichten die hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen. Hieronder vallen in ieder geval de afronding en overdracht van de werkzaamheden.

De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om onder werktijd gesprekken te voeren in het kader van de herplaatsingsprocedure of interne sollicitaties. Verricht de werknemer gedurende de opzegtermijn werkzaamheden dan wordt de werknemer, in overleg met werkgever, in de gelegenheid gesteld om te solliciteren. Dit geldt zowel voor interne als externe sollicitaties.

2.2 HERPLAATSINGSFASE

De herplaatsingsfase, zoals beschreven in dit artikel, is alleen van toepassing op volledig boventallige werknemers. De gedeeltelijk boventallige werknemer heeft wel de mogelijkheid om zijn belangstelling kenbaar te maken voor andere functies binnen de organisatie.

Gedurende de herplaatsingsfase rust op Holland Casino – in de wetenschap dat haar mogelijkheden beperkt zijn - de verplichting om te onderzoeken of er voor de betreffende volledig boventallige werknemer binnen de organisatie van Holland Casino een passende functie beschikbaar is. Ook van de werknemer wordt op dit gebied een actieve rol verwacht. Dit betekent onder meer dat de werknemer ook zelf op intranet moet volgen of voor hem/haar potentiële functies vacant komen en op eigen initiatief moet solliciteren. De op Holland Casino rustende verplichting tot het zoeken van een passende functie is een inspanningsverplichting; Holland Casino kan nimmer garanderen dat een passende functie voor de boventallige werknemer voorhanden is.

De herplaatsingsfase duurt in beginsel twee weken na de boventaligheidverklaring. Indien er na deze twee weken blijkt dat er geen passende functie is, zal Holland Casino overgaan tot beëindiging van het dienstverband op de wijze als beschreven in hoofdstuk 4 en zijn de (financiële) voorzieningen als beschreven in de hoofdstukken 5 en 6 van dit Sociaal Plan van toepassing.

Indien echter na deze twee weken blijkt dat nog geen passende functie is gevonden, maar er naar het oordeel van Holland Casino wel een reëel uitzicht is op een passende functie zal de periode van twee weken verlengd worden met nog eens maximaal vier weken. Indien na deze termijn of zoveel eerder als duidelijk is dat er geen passende functie is, zal Holland Casino overgaan tot beëindiging van het dienstverband op een wijze als beschreven in hoofdstuk 4 en zijn de (financiële) voorzieningen als beschreven in hoofdstukken 5 en 6 van dit Sociaal Plan van toepassing.

2.3 PASSENDE FUNCTIE¹

Onder passende functie wordt verstaan een functie die aansluit bij:

- het functieniveau;
- de opleiding en kennis van werknemer;
- de werkervaring van werknemer;
- de arbeidsduur (omvang arbeidsovereenkomst) van de oude functie van de werknemer;
- reistijd;

Functieniveau

Deze passende functie kan zijn een functie op gelijkwaardig salarisniveau, maar ook een functie één salarisniveau hoger of één salarisniveau lager.

Scholing en inwerkperiode

Voorts bepaalt ook de scholing die noodzakelijk is om de functie te kunnen vervullen en de lengte van de inwerkperiode of een functie als passend kan worden beschouwd.

Voor wat betreft scholing geldt dat een functie alleen passend is indien de scholing die vereist is geen betrekking heeft op kerncompetenties en kerntaken. Dus de vereiste scholing mag alleen betrekking hebben op ondergeschikte competenties en taken. Voorts moet de scholing parttime zijn en dient binnen zes maanden te kunnen worden afgerond.

Voor wat betreft de inwerkperiode geldt dat als een inwerkperiode van meer dan twee maanden in een functie vereist is, deze functie niet als passend kan worden beschouwd.

Arbeidsduur

Van een passende functie is alleen sprake als de arbeidsduur van de oude functie gelijk is aan de arbeidsduur van de nieuwe functie.

¹ Voor een passende en niet-passende functie gelden dezelfde (financiële) voorzieningen uit hoofdstuk 3 van het Sociaal Plan. Artikel 2.6 geldt alleen bij een passende functie.

Reistijd

Voor werknemers die met het openbaar vervoer reizen geldt dat een functie als passend wordt beschouwd als de reistijd van deur tot deur enkele reis niet meer dan 90 minuten bedraagt, te berekenen op basis van de OV routeplanner (openbaar vervoer). Voor werknemers die met de auto reizen en/of beschikken over een leaseauto zullen de 90 minuten worden berekend op basis van de ANWB-routeplanner (snelste route) waarbij files buiten beschouwing worden gelaten.

Als uitgangspunt hierbij geldt dat gekeken wordt naar de gebruikelijke wijze waarop de medewerker steeds of in overwegende mate (meer dan 50%) reisde in het kader van woon- en werkverkeer: reisde de medewerker steeds of in overwegende mate met openbaar vervoer dan wordt voor het vaststellen van de reistijd voor de nieuwe functie de OV routeplanner gebruikt. Reisde de medewerker steeds of in overwegende mate met de auto dan is de reistijd voor de nieuwe functie conform de ANWB-routeplanner bepalend. Ingeval de medewerker beschikt over een leaseauto dan wel in het kader van de nieuwe functie een leaseauto ter beschikking wordt gesteld is altijd de ANWB-routeplanner van toepassing.

Voor de deeltijder wiens arbeidsduur verspreid is over vijf werkdagen zal op het criterium reistijd het naar rato principe worden toegepast.

Voorbeeld: werknemer werkt verspreid over vijf werkdagen 20 uur (= 50%), d.w.z. 4 uur per dag. Bij een voor deze werknemer passende functie kan de reistijd maximaal 45 minuten enkele reis zijn (50% van 90 minuten).

Tijdelijke inzet

Tijdelijke inzet in een functie of tijdelijke projectwerkzaamheden wordt ook beschouwd als een passende functie. Na afloop van de tijdelijke inzet/werkzaamheden valt de werknemer opnieuw onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan, met uitzondering van artikel 2.2. Indien alsnog een passende functie voorhanden is, heeft de werknemer geen aanspraak op de voorzieningen uit hoofdstuk 5 en 6 van het onderhavig Sociaal Plan; evenmin is hoofdstuk 4 van toepassing.

2.4 SELECTIE KANDIDAAT

Indien meerdere werknemers van Holland Casino in aanmerking komen voor een functie, zal de, naar het oordeel van Holland Casino, meest geschikte kandidaat benoemd worden in die betreffende functie.

Bij gelijke geschiktheid gelden de volgende regels:

- 1) boventallige werknemers krijgen voorrang op werknemers die niet boventallig zijn;
- 2) volledig boventallige werknemers krijgen voorrang op werknemers die gedeeltelijk boventallig zijn;
- 3) indien bovenstaande regels geen uitsluitel geven krijgt de boventallige werknemer met het langste dienstverband voorrang op de boventallige werknemer met een korter dienstverband.

Pas indien deze selectie geen geschikte interne kandidaat voor de betreffende functie oplevert, zal extern voor de functie worden geworven.

Alle vacatures zullen worden gepubliceerd op het intranet van Holland Casino en de publicatieborden in de vestigingen.

2.5 PROCEDURE AANBOD PASSENDE FUNCTIE

Holland Casino zal een passende functie schriftelijk aanbieden. Daarbij zal informatie gegeven worden over de inhoud van de functie, de standplaats en het salaris. De werknemer zal binnen vijf dagen beslissen of hij/zij de aangeboden functie aanvaardt.

2.6 WEIGEREN PASSENDE FUNCTIE

Indien aan een werknemer een passende functie wordt aangeboden, is de werknemer verplicht om deze te aanvaarden. Als een werknemer de passende functie weigert, is de werknemer uitgesloten van de (financiële) voorzieningen van dit Sociaal Plan. Dit betekent onder meer dat werknemer geen aanspraak kan maken op de (financiële) voorzieningen als beschreven in hoofdstukken 5 en 6 van dit Sociaal Plan. Holland Casino heeft dus geen verplichting om bij weigering van een passende functie een tweede passende functie aan te bieden.

Indien een werknemer van mening is dat een aangeboden functie niet gezien kan worden als passend in de zin van dit Sociaal Plan, kan hij/zij binnen de vijf dagen, als genoemd in artikel 2.5, na het aanbod een uitspraak vragen over de passendheid van de aangeboden functie aan de Begeleidingscommissie Sociaal Plan. Holland Casino zal in dat geval het functieaanbod openhouden totdat de Begeleidingscommissie uitspraak heeft gedaan. Indien de Begeleidingscommissie oordeelt in het nadeel van de werknemer, heeft de werknemer maximaal drie werkdagen de tijd om alsnog schriftelijk de functie te accepteren. Ook Holland Casino kan de Begeleidingscommissie Sociaal Plan een oordeel vragen over de passendheid van een functie.

Indien een werknemer een passende functie weigert, zal Holland Casino binnen 14 dagen juridische stappen ondernemen tot eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst tegen de eerst mogelijke datum, zonder toekenning van enige compensatie/vergoeding.

2.7 AANBOD NIET PASSENDE FUNCTIE

Holland Casino kan een werknemer een andere functie aanbieden, welke functie niet gezien kan worden als passend in de zin van artikel 2.3. Een dergelijk aanbod mag werknemer weigeren, zonder gevolgen voor zijn/haar aanspraken op de (financiële) voorzieningen van dit Sociaal Plan.

Indien een werknemer een niet-passende functie heeft aanvaard, is het niet meer mogelijk om deze functie “terug te geven” en alsnog in aanmerking te komen voor de financiële voorzieningen van dit Sociaal Plan.

3 FINANCIËLE VOORZIENINGEN BIJ ANDER WERK

De onderstaande voorzieningen gelden zowel voor een passende als niet passende functie, waarbij voor de afbouwregeling onderscheid wordt gemaakt in een regeling bij gelijke salarisschaal of één salarisschaal verschil en een regeling voor meer dan één salarisschaal verschil.

3.1 REISKOSTENREGELING

Indien een werknemer een functie in een andere vestiging aanvaardt en de reisafstand woon-werkverkeer daardoor meer dan 42 km enkele reis wordt, terwijl in de vorige positie de reisafstand voor woon-werkverkeer minder dan 42 km was, zullen de reiskosten tot maximaal 80 km enkele reis conform de reiskostenregeling woon-werkverkeer uit de personeelsgids van Holland Casino voor een periode van drie jaren worden vergoed.

3.2 VERHUISKOSTENREGELING

Indien een werknemer een functie accepteert in een andere vestiging, is de verhuiskostenregeling zoals beschreven in de personeelsgids van Holland Casino van toepassing. De werknemer zal niet worden verplicht te verhuizen. Indien de werknemer niet verhuist, is de reiskostenregeling onder 3.1 van toepassing.

3.3 AFBOWREGELING SALARIS

In bijlage 2 bij dit Sociaal Plan is een samenvatting (in een schema) van de afbouwregeling en een aantal voorbeelden opgenomen.

3.3.1 BIJ GELIJKE SALARISSCHAAL OF ÉÉN SALARISSCHAAL VERSCHIL

De afbouwregeling van dit artikel is van toepassing als de salarisschaal van de nieuwe functie:

- gelijk is aan de salarisschaal van de huidige functie van werknemer;
- één schaal lager is dan de salarisschaal van de huidige functie van werknemer;
- één schaal hoger is dan de salarisschaal van de huidige functie van werknemer.

Afbouw schaalsalaris

Indien een werknemer ten gevolge van een organisatiewijziging in een functie in een lagere salarisschaal wordt geplaatst, behoudt de werknemer vanaf de start van de nieuwe functie het laatstgenoten schaalsalaris. Inschaling in de nieuwe salarisschaal vindt plaats op een hele periodiek (niet op een tussenstap) die gelijk is aan of net onder het huidige schaalsalaris ligt. Als het maximum bedrag van de salarisschaal van de nieuwe functie lager ligt dan het laatstgenoten salaris vindt inschaling plaats op dit maximum. Voor het verschil tussen het nieuwe schaalsalaris en het laatstgenoten schaalsalaris wordt een persoonlijke toeslag toegekend. Als op grond van een individuele verhoging (b.v. periodiek) of een structurele salarisverhoging op grond van de CAO het schaalsalaris stijgt, zal de persoonlijke toeslag in evenredige zin dalen. Als het 'oude' schaalsalaris is bereikt, vervalt de persoonlijke toeslag.

Afbouw toeslagen

Eventuele wisseldiensttoeslag, tronc-/fooiuitkering² en beschik- en bereikbaarheidstoeslag worden afgebouwd volgens het schema in artikel 3.3.3 van dit Sociaal Plan. Afbouw van de toeslagen vindt plaats ongeacht of de salarisschaal behorende bij de nieuwe functie lager, gelijk of hoger is dan de huidige salarisschaal. Een eventuele toeslag voor gesubsidieerde deeltijd wordt over het nieuwe salaris berekend en maakt geen onderdeel uit van de afbouwregeling.

Als de werknemer op het moment van benoeming in de nieuwe functie 60 jaar of ouder is, en een dienstverband heeft van ten minste 5 jaar, vindt geen afbouw plaats van het verschil in wisseldiensttoeslag, tronc-/fooiuitkering en beschik- en bereikbaarheidstoeslag.

3.3.2 BIJ MEER DAN ÉÉN SALARISSCHAAL VERSCHIL

De afbouwregeling van dit artikel is van toepassing als de salarisschaal van de nieuwe functie:

- twee of meer schalen lager is dan de salarisschaal van de huidige functie van werknemer;
- twee of meer schalen hoger is dan de salarisschaal van de huidige functie van werknemer.

Indien het inkomen behorende bij de nieuwe functie, lager ligt dan het inkomen behorende bij de huidige functie vindt afbouw plaats volgens het schema in artikel 3.3.3 van dit Sociaal Plan. Onder inkomen wordt hier verstaan het schaalsalaris vermeerderd met eventuele wisseldiensttoeslag, tronc-/fooiuitkering² en beschik- en bereikbaarheidstoeslag. Een eventuele toeslag voor gesubsidieerde deeltijd wordt over het nieuwe salaris berekend en maakt geen onderdeel uit van de afbouwregeling.

Indien bij de nieuwe functie een lagere salarisschaal behoort dan bij de huidige functie vindt inschaling plaats in de nieuwe salarisschaal op de periodiek (niet op een tussenstap) die gelijk is aan of net onder het huidige salaris ligt. Indien bij de nieuwe functie een hogere salarisschaal behoort dan bij de huidige functie vindt inschaling plaats conform artikel 7, paragraaf 2 van de cao.

² Voor de berekening van de tronc-/fooiuitkering wordt uitgegaan van het gemiddelde percentage uitbetaald in de periode van 12 maanden voorafgaand aan het moment van overgang naar de nieuwe functie.

Als de werknemer op het moment van benoeming in de nieuwe functie 60 jaar of ouder is, en een dienstverband heeft van ten minste 5 jaar, vindt geen afbouw plaats van het verschil in wisseldiensttoeslag, tronc-/fooi-uitkering en beschik- en bereikbaarheidstoeslag.

3.3.3 SCHEMA TERMIJNEN AFBOUW

DUUR DIENSTVERBAND	AFBOUW			
	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

3.3.4 AFBOUWREGELING IN COMBINATIE MET VERSCHIL IN ARBEIDSDUUR

Bij een verschil in arbeidsduur tussen de huidige en nieuwe functie wordt voor de berekening van de afbouw het huidige en nieuwe inkomen vergeleken op basis van gelijke arbeidsduur. Als voor de nieuwe functie een lagere arbeidsduur geldt, wordt het huidige inkomen berekend naar de nieuwe arbeidsduur en vervolgens vergeleken met het nieuwe inkomen. Als bij de nieuwe functie een hogere arbeidsduur behoort, wordt het nieuwe inkomen berekend naar de huidige arbeidsduur en vervolgens vergeleken met het huidige inkomen.

Bij een vermindering in arbeidsuren is sprake van gedeeltelijke boventalligheid en ontvangt werknemer een beëindigingsvergoeding, zoals opgenomen in hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan, naar rato van de arbeidsduurvermindering.

3.3.5 HAY

Voor werknemers die vallen onder de beloningssystematiek van HAY gelden dezelfde afbouwregelingen (zoals omschreven in artikel 3.3.1 t/m 3.3.4), met dien verstande dat:

- voor de berekening van de inkomensachteruitgang de variabele beloning buiten beschouwing blijft;
- indien de nieuwe functie tevens onder de beloningssystematiek van HAY valt inschaling in de nieuwe salarisschaal plaatsvindt op het salaris behorend bij de Relatieve Salaris Positie (percentage in de schaal) die gelijk is aan of net onder het huidige salaris ligt;
- indien de nieuwe functie een "cao-functie" is het HAY-salaris zal worden teruggerekend naar een maandinkomen exclusief vakantietoeslag om de inschaling in de nieuwe cao-schaal vast te stellen.
- voor het verschil tussen het nieuwe schaalsalaris en het laatstgenoten schaalsalaris wordt een persoonlijke toeslag toegekend, die wordt afgebouwd zoals omschreven in artikel 3.3.1 t/m 3.3.4.
- indien werknemer overgaat naar een "cao-functie" komen de HAY variabele beloning en de tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering, indien deze aan werknemer is toegekend, te vervallen.
- als basis voor de berekening van toekomstig variabel inkomen het percentage geldt dat hoort bij de nieuwe functie en het salaris in de nieuwe schaal, exclusief de persoonlijke toeslag.

3.3.6 "OUDE" PERSOONLIJKE TOESLAG (PT)

Indien een werknemer al een PT heeft, blijven de voor deze PT gemaakte afspraken van kracht. Dit betekent dat indien is overeengekomen dat de PT zal worden afgebouwd volgens een bepaald schema, de PT ook in de nieuwe functie zal worden afgebouwd volgens dat schema. Voor zover is overeengekomen dat algemene CAO verhogingen niet van toepassing zijn voor een PT, zal de werknemer ook in de toekomst geen CAO verhogingen ontvangen over de PT. Indien is overeengekomen dat er wel algemene CAO verhogingen over de PT zullen worden betaald, zal dat ook gelden in de nieuwe functie.

3.4 OVERIGE AFSPRAKEN EN ARBEIDSVOORWAARDEN

Overige afspraken met de werknemer over arbeidsvoorwaarden waarvoor de werknemer uit hoofde van de oorspronkelijke functie in aanmerking kwam, zullen in redelijkheid worden beoordeeld, waarbij als uitgangspunt geldt dat aanpassing zal plaatsvinden naar hetgeen in de nieuwe functie gebruikelijk is. Deze aanpassing zal uiterlijk drie maanden na aanvang van de nieuwe functie volledig zijn gerealiseerd. Leaseauto, onkostenregelingen en eventuele andere vergoedingsregelingen voor zover dat geen gebruikelijke arbeidsvoorwaarden zijn voor die functie vervallen.

4 BEËINDIGING DIENSTVERBAND

De arbeidsovereenkomsten met de werknemers die (gedeeltelijk) boventallig zijn verklaard, zullen door Holland Casino worden beëindigd door middel van een ontslagaanvraag bij het UWV of, ter uitsluitende discretie van Holland Casino, door middel van het sluiten van een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden met de werknemer of via de kantonrechter. In geval van gedeeltelijke boventalligheid verplicht werkgever zich in aansluiting op de einddatum aan werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden voor de nieuwe arbeidsduur. Binnen een maand na datum einde dienstverband zal Holland Casino een deugdelijke eindafrekening opstellen.

In geval van een beëindiging met wederzijds goedvinden is het uitgangspunt dat de volledige opzegtermijn zoals bepaald in artikel 5 lid 4 van de CAO Holland Casino in acht wordt genomen. Ter discretie van Holland Casino kan daarvan worden afgeweken mits de werknemer in dat geval financieel wordt gecompenseerd voor de gemiste opzegtermijn.

In het geval van een ontslagaanvraagprocedure bij het UWV zal, conform de wettelijke regeling zoals beschreven artikel 7:672 Burgerlijk Wetboek, steeds van de opzegtermijn één maand in mindering worden gebracht, mits ten minste één maand resteert.

5 VERGOEDING BIJ BEËINDIGING DIENSTVERBAND

5.1 HOOGTE VERGOEDING

Holland Casino zal bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een werknemer die onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan valt een eenmalige vergoeding betalen op basis van onderstaande formule, bekend als de landelijke kantonrechtersformule. Toepassing van de kantonrechtersformule geschiedt op basis van de aanbevelingen van de landelijke kring van kantonrechters.

De kantonrechtersformule bestaat uit de formule $A \times B \times C$:

A staat voor het aantal gewogen dienstjaren, waarbij het totaal aantal dienstjaren wordt afgerond op hele jaren.

Weging dienstjaren:

- Dienstjaren tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
- Dienstjaren tussen de leeftijd van 35 en 45 tellen voor 1;
- Dienstjaren tussen de leeftijd van 45 en 55 tellen voor 1,5;
- Dienstjaren vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2;

B staat voor het bruto maandsalaris, zoals omschreven in artikel 5.2.

C staat voor de correctiefactor, die als volgt is opgebouwd:

$C = 0,7$ met een maximum van € 100.000,-* + $C = 0,15$ zonder maximum

* Het maximum van € 100.000,- geldt bij een arbeidsduurvermindering van 1,0 fte. Bij een parttime dienstverband en/of partiële reductie wordt het maximum van € 100.000,- naar rato van de arbeidsduurvermindering vastgesteld.

5.2 BRUTO MAANDSALARIS

Het bruto maandsalaris is 1/12 deel van het bruto jaarsalaris.

Onder bruto jaarsalaris wordt uitsluitend verstaan: 12 maal schaalsalaris, vakantietoeslag en indien van toepassing:

- HAY variabele beloning (gemiddelde over de afgelopen drie kalenderjaren);
- wisseldiensttoeslag;
- beschik- en bereikbaarheidstoeslag;
- tronc-/fooiuitkering (gemiddelde dat over de drie jaren – 36 maanden – voorafgaande aan de ingangsdatum van de opzegtermijn is uitbetaald);
- persoonlijke toeslagen;
- toeslag gesubsidieerde deeltijd (artikel 16 CAO).
- RAU (gemiddelde over de afgelopen drie kalenderjaren);
- Bij het bepalen van het jaarinkomen worden niet meegenomen: onkostenvergoedingen, pensioenpremie, overwerkvergoedingen, lease auto, premie ziektekostenverzekering e.d.

5.3 DIENSTTIJD

Diensttijd wordt bepaald aan de hand van de indiensttredingsdatum. Een uitzendperiode voorafgaand aan de indiensttreding wordt niet meegerekend. Indien het dienstverband van een werknemer onderbroken is geweest, zal uitgegaan worden van de laatste datum van indiensttreding. Het eerdere dienstverband zal voor het bepalen van de vergoeding niet meegerekend worden. Op deze regel geldt echter één uitzondering: bij onderbreking van het dienstverband van maximaal zes maanden zal de lengte van het eerdere dienstverband (exclusief de duur van de onderbreking) ook meegeteld worden bij de bepaling van de diensttijd. Deze uitzondering geldt alleen voor de berekening van de vergoeding.

5.4 NOOIT MEER DAN GEDERFD INKOMEN UIT DIENSTVERBAND

De vergoeding die Holland Casino zal betalen in het kader van beëindiging van het dienstverband zal nooit meer bedragen dan de inkomensderving van de werknemer tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

5.5 BETALING

Betaling van de in dit hoofdstuk beschreven vergoeding zal plaatsvinden binnen één maand na datum einde dienstverband.

Het is de werknemer toegestaan om aan te geven op welke wijze de vergoeding door Holland Casino voldaan moet worden, mits het verzoek tijdig, dat wil zeggen uiterlijk vóór de einddatum schriftelijk wordt gedaan, mits de wijze van uitbetaling niet leidt tot extra kosten voor Holland Casino en de aangewezen wijze voldoet aan de fiscale regelgeving.

6 OVERIGE (FINANCIËLE) VOORZIENINGEN

6.1 MOBILITEITSBUDGET

De werknemer die meer dan 0,4 fte arbeidsduur heeft verloren krijgt de beschikking over een mobiliteitsbudget, waarvan de hoogte afhankelijk is van het aantal dienstjaren.

Dienstjaren op de einddatum:*	Hoogte mobiliteitsbudget:
0 tot 5 jaar	€ 2.500
5 tot 10 jaar	€ 4.500
10 tot 15 jaar	€ 6.500
vanaf 15 jaar	€ 8.500

* dienstjaren worden niet naar boven afgerond

Vakbondsleden ontvangen een extra mobiliteitsvergoeding van € 500,-. Peildatum voor het lidmaatschap is de ingangsdatum van de opzegtermijn. Genoemde bedragen zijn exclusief BTW. De werknemer heeft ook de keuze om het budget geheel of gedeeltelijk als bruto uitkering in geld te ontvangen.

De werknemer kan, na vooraf verkregen schriftelijke toestemming van Holland Casino, dit mobiliteitsbudget aanwenden voor:

- studiekosten voor een studie/cursus die wezenlijk bijdraagt aan versterking van de arbeidsmarktpositie;
- outplacementkosten, waarbij onder andere de volgende opties mogelijk zijn:
 - sollicitatietraining,
 - assessment,
 - loopbaanbegeleiding,
 - coaching,
 - begeleiding bij het opstellen van een ondernemingsplan en het opstarten van een onderneming;
- een algemeen begeleidingstraject mits onbelaste vergoeding van dit traject mogelijk is.

De outplacementbegeleiding zal worden uitgevoerd door een gecertificeerd bureau. Ieder der Partijen zal een bureau voorstellen, waarna de werknemer de keuze heeft.

Voorwaarde voor besteding van het budget is dat dit onbelast kan. Het budget kan niet gebruikt worden voor vergoeding van, onder andere: computer, reis- en parkeerkosten, studietijd en studiereizen. Wil de werknemer zekerheid hebben dat betaling vanuit dit budget mogelijk is dan kan hij zijn voorstel voor besteding vooraf aan Holland Casino voorleggen. Besteding van dit budget dient plaats te vinden binnen zes maanden na de einddatum. Betaling vindt uitsluitend plaats op basis van deugdelijke nota's. Betaling vindt rechtstreeks plaats aan de dienstverlener/onderwijsinstelling.

Voor medewerkers die gedwongen moeten vertrekken in het kader van een organisatiewijziging wordt door Holland Casino een extra employability-inspanning geleverd in de vorm van een loopbaan-/opleidingstraject. Deze medewerkers zullen hiervoor worden uitgenodigd door Holland Casino. De hiermee gepaard gaande kosten zijn voor rekening van Holland Casino en komen niet ten laste van het individuele mobiliteitsbudget.

6.2 KOSTEN RECHTSBIJSTAND

Indien een werknemer meewerkt aan (gedeeltelijke) beëindiging van zijn/haar dienstverband door ondertekening van de beëindigingsovereenkomst als bedoeld in hoofdstuk 4 en deze werknemer heeft geen rechtsbijstandverzekering zal Holland Casino bijdragen in de kosten van rechtsbijstand tot een maximum van € 750,- inclusief kantoorkosten en exclusief BTW. Onder rechtsbijstand wordt verstaan juridische bijstand waarbij het ontslag en de beëindigingsovereenkomst wordt beoordeeld. Advies op fiscaal gebied, dan wel advies inzake besteding van de beëindigingsvergoeding, wordt uitdrukkelijk niet vergoed.

Om voor de vergoeding van kosten van rechtsbijstand in aanmerking te komen moet een deugdelijke declaratie voorzien van een specificatie op naam van Holland Casino binnen drie maanden na beëindiging van het dienstverband worden ingediend. Betaling zal rechtstreeks aan de juridisch adviseur plaatsvinden.

Indien de juridisch adviseur een advocaat is, dient de factuur op naam van de medewerker te worden gesteld. Deze declaratie dient vergezeld te zijn van een kopie van de gespecificeerde factuur en een bewijs van betaling. De factuur dient binnen drie maanden na ondertekening van de beëindigingsovereenkomst te worden ingediend. Uitbetaling vindt plaats aan de werknemer op de bij Holland Casino bekende bankrekening.

6.3 STUDIEKOSTEN

Indien Holland Casino overgaat tot beëindiging van het dienstverband met een werknemer die onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan valt, zal zij een werknemer die een terugbetalingsverplichting aan Holland Casino voor studieschulden heeft, niet houden aan deze terugbetalingsverplichting. Reeds betaalde studiekosten betrekking hebbende op de periode na einde dienstverband zijn voor rekening van Holland Casino.

Nog te betalen studiekosten voor een reeds aangevangen opleiding die de werknemer wil continueren, komen tot een maximumbedrag van € 5.000 exclusief BTW voor rekening van Holland Casino.

6.4 DIENSTJUBILEUM

Aan de werknemer die uiterlijk zes maanden na het einde van zijn dienstverband zijn 12,5-jarig dienstjubileum zou hebben bereikt, wordt bij het einde van het dienstverband een jubileumuitkering ter hoogte van € 1.250 bruto uitbetaald. Deze uitkering is niet afhankelijk van het aantal arbeidsuren.

Aan de werknemer die uiterlijk zes maanden na het einde van zijn dienstverband zijn 25-jarig dienstjubileum zou hebben bereikt, wordt bij het einde van het dienstverband een jubileumuitkering ter hoogte van een maandsalaris bruto uitbetaald. Omdat het 25-jarig jubileum niet tijdens het dienstverband plaatsvindt, is deze uitkering niet onbelast en wordt hier loonheffing op ingehouden.

7 REGLEMENT BEGELEIDINGSCOMMISSIE SOCIAAL PLAN

7.1 INSTELLING BEGLEIDINGSCOMMISSIE

De Begeleidingscommissie Sociaal Plan (hierna ook: de “Commissie”) zal worden geïnstalleerd op de aanvangsdatum van dit Sociaal Plan.

7.2 SAMENSTELLING

De Commissie bestaat uit zeven personen:

- a. drie leden, benoemd door de drie respectievelijke vakbonden;
- b. drie leden, benoemd door Holland Casino;
- c. een door de onder a en b bedoelde leden gezamenlijk benoemd lid, die tevens de functie van onafhankelijk voorzitter vervult. Deze voorzitter mag zowel een interne als een externe kandidaat betreffen.

Aan de commissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd.

7.3 TAAK

De Begeleidingscommissie Sociaal Plan heeft als taak:

- a. advisering bij bezwaar tegen een besluit tot boventalligverklaring;
- b. advisering over vraagstukken van weigering van een functieaanbod en de daarbij behorende vraag of het aanbod als passend gezien dient te worden;

- c. advisering bij klachten van de werknemer bij de uitvoering van dit Sociaal Plan;
- d. gevraagde of ongevraagde advisering over de uitvoering van het Sociaal Plan.

7.4 INFORMATIERECHT

Holland Casino zal alle informatie verstrekken aan de Commissie die redelijkerwijs nodig is voor het uitvoeren van haar taak.

7.5 WERKWIJZE BIJ KLACHTEN

Werknemers kunnen bij klachten ten aanzien van uitvoering van dit Sociaal Plan een schriftelijk beroep doen op de Begeleidingscommissie. De klacht dient tenminste te bevatten de persoonsgegevens van de klager, het besluit waarover wordt geklaagd en een motivering van de klacht. De Commissie zal Holland Casino in de gelegenheid stellen schriftelijk op de klacht te reageren. Bezwaren dienen binnen twee weken na het schriftelijk besluit van Holland Casino ingediend worden.

De Commissie kan werkgever en werknemer oproepen voor een mondelinge behandeling van de klacht. De werknemer kan zich in de procedure laten bijstaan door een (juridisch) adviseur of vertrouwenspersoon. Indien de werknemer zich laat bijstaan door een juridisch adviseur heeft Holland Casino het recht zich eveneens door een juridisch adviseur te laten bijstaan. Voor deze juridische bijstand aan de zijde van de werknemer wordt door Holland Casino geen vergoeding verstrekt.

De Commissie zal trachten een oplossing te bereiken. Indien tijdens de mondelinge behandeling geen oplossing bereikt kan worden, zal de Commissie een schriftelijk advies verstrekken aan werkgever en werknemer. De Commissie brengt binnen twee weken na de mondelinge behandeling schriftelijk advies uit aan partijen. Holland Casino neemt binnen twee weken nadat het advies is verstrekt een definitief besluit en deelt dit schriftelijk mee aan de werknemer.

Unanieme uitspraken van de Begeleidingscommissie zijn voor Holland Casino bindend, zoals bedoeld in artikel 7:900 lid 1 BW, hetgeen vermeld wordt in het advies.

Klachten kunnen worden ingediend bij de Begeleidingscommissie Sociaal Plan, te bereiken via het e-mailadres: begeleidingscommissie-sociaalplan@hollandcasino.nl.

7.6 GEHEIMHOUDING

De leden van de Commissie dienen zich te verplichten tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen voor zover zij kunnen aannemen dat bekendmaking van deze gegevens, hetzij de betrokkenen, hetzij de werkgever, nadeel kan berokkenen. Tevens zijn de Commissieleden niet gerechtigd tot het communiceren over de inhoud van de besluitvorming binnen de Commissie en de totstandkoming en stemverhouding ten aanzien van de uitspraken.

ONDERTEKENING

Aldus overeengekomen op 29 augustus 2014:

Holland Casino

Namens deze:

W.J. Van den Dijssel, Bestuursvoorzitter a.i.

Vakbond De Unie

Namens deze:

H. Brinkers, Bestuurder

R. Castelein, Voorzitter

Vakbond ABC

Namens deze:

H. Van Engelen, Bestuurder

J. Gijswijt, Voorzitter

FNV Bondgenoten

Namens deze:

B. Bolte, Bestuurder

REGELING VAA

REGELING VRIJWILLIGE AANPASSING ARBEIDSDUUR

1 ALGEMEEN

Als naar het oordeel van partijen een VAA-regeling kan bijdragen aan het voorkomen c.q. verminderen van gedwongen ontslagen zal Holland Casino, voorafgaand aan een organisatiewijziging, zoals bedoeld in artikel 1.7, sub 3 van het Sociaal Plan, de regeling VAA openstellen. Doel van de regeling is het voorkomen van zoveel mogelijk gedwongen ontslagen. Op basis van deze regeling kunnen werknemers van Holland Casino een verzoek indienen voor een vrijwillige aanpassing van de arbeidsduur dan wel voor vrijwillig vertrek. In overleg tussen Holland Casino en de vakbonden wordt vastgesteld wanneer de regeling zal worden opengesteld.

Voor werknemers die deelnemen aan de regeling VAA zijn de voorzieningen zoals omschreven in deze bijlage van toepassing. Het onderhavige Sociaal Plan zelf is niet van toepassing. Voor werknemers die hebben ingestemd met een gedeeltelijk vrijwillig vertrek geldt echter dat zij alsnog boventallig kunnen worden. Mocht een werknemer die heeft ingestemd met een gedeeltelijk vertrek, alsnog boventallig worden verklaard, dan is voor dat gedeelte dat de werknemer boventallig is verklaard het Sociaal Plan van toepassing.

Effectuering van de VAA geschiedt op basis van vrijwilligheid. De werknemer is niet verplicht zich aan te melden en Holland Casino is niet verplicht om iedere aanmelding te honoreren. De Casinomanager maakt een voorstel tot honorering, waarna het besproken wordt met een paritaire stuurgroep (vakorganisaties en Holland Casino).

2 VOORWAARDEN VOOR AANMELDING

Voor aanmelding voor geheel of gedeeltelijk vertrek gelden de volgende voorwaarden:

- Werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- Volledig arbeidsgeschikt (arbeidsongeschikte werknemers waarvan, mede op basis van advisering door de bedrijfsarts, vaststaat dat hij/zij op de einddatum volledig arbeidsgeschikt zijn kunnen eveneens in aanmerking komen voor de regeling);
- De minimale arbeidsduurvermindering moet 0,1 fte moet bedragen.
- Werknemers in een vervallen functie kunnen zich alleen aanmelden voor volledige beëindiging van het dienstverband.
- Voor een aantal leidinggevende functies geldt een minimum arbeidsduur, vast te stellen door Holland Casino. Dit is de arbeidsduur die minimaal over moet blijven nadat aanpassing van de arbeidsduur heeft plaatsgevonden.

3 BELANGSTELLING FUNCTIEWIJZIGINGEN EN/OF OVERPLAATSINGEN

Afhankelijk van de aard en de omvang van de reorganisatie kan door Holland Casino een belangstellingsinventarisatie worden gehouden, waarbij medewerkers kunnen aangeven belangstelling te hebben voor een andere functie en-/of vestiging. Deze inventarisatie heeft ten doel om meer ruimte te creëren voor de toekenning van VAA verzoeken ten einde zoveel mogelijk gedwongen ontslagen te voorkomen. Dit doordat er inzicht wordt verkregen in mogelijke toekomstige functiewijzigingen en-/of overplaatsingen. Eventuele effectuering van deze functiewijzigingen en overplaatsingen vindt niet plaats gedurende de VAA-regeling, maar in de herplaatsingsfase waarbij de procedure selectie- en herplaatsing, zoals omschreven in hoofdstuk 2 van het Sociaal Plan, van toepassing is.

4 RICHTLIJNEN VOOR TOEKENNING

Holland Casino neemt na overleg in de paritaire stuurgroep het uiteindelijke besluit over de toekenning. Zij heeft geen verplichting om alle verzoeken te honoreren. Bij de toekenning zal een balans moeten worden gezocht tussen enerzijds het zoveel mogelijk voorkomen van gedwongen ontslag, en anderzijds, het beperken van het risico op vacatures na afloop van de reorganisatie.

Bij de toekenning wordt onder andere rekening gehouden met:

- In geval van een krimp-functie: de fte-reductie in de functie en/of vestiging waarin de werknemer werkzaam is;
- In geval van een vervallen functie: de herplaatsingsmogelijkheden van de werknemer in een nieuwe functie;
- De mogelijkheden om eventuele vacatures die zouden ontstaan als gevolg van de toekenning van de VAA in te vullen tijdens de selectie- en herplaatsing, mede op basis van de eventuele belangstellingsinventarisatie voor functiewijzigingen en overplaatsingen, en de financiële ruimte van Holland Casino;
- Bij verzoeken van werknemers in de leeftijd van 55 jaar en ouder: het risico op een RVU eindheffing (Regeling Vervroegde Uittreding);
- Indien mogelijk wordt in het kader van de flexibiliteit voorrang gegeven aan partiële reductie boven volledig vertrek.

5 BEËINDIGING DIENSTVERBAND

Volledige beëindiging

Ingeval van een volledige beëindiging wordt het dienstverband beëindigd via een beëindigingsovereenkomst. De werknemer blijft zijn werkzaamheden verrichten tot de datum van de beëindiging van het dienstverband, doch uiterlijk tot de implementatiedatum van de betreffende reorganisatie, als deze datum voor de beëindigingsdatum ligt.

Gedeeltelijke beëindiging

Indien het verzoek van een werknemer aanpassing van de arbeidsduur betreft, gaat de nieuwe arbeidsduur in na de voor de werknemer geldende opzegtermijn. Voor de werknemer wordt een beëindigingsovereenkomst opgesteld voor de huidige arbeidsovereenkomst, onder gelijktijdige aanbieding van een nieuwe arbeidsovereenkomst voor de nieuwe arbeidsduur. Dit met behoud van anciënniteit en zonder een proeftijd. De werknemer blijft zijn werkzaamheden verrichten op basis van de huidige (oude) arbeidsduur tot het einde van de opzegtermijn/begin van de nieuwe arbeidsovereenkomst.

6 VERGOEDING BIJ BEËINDIGING DIENSTVERBAND

6.1 HOOGTE VERGOEDING

Holland Casino zal bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een werknemer die onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan valt een eenmalige vergoeding betalen op basis van onderstaande formule, bekend als de landelijke kantonrechtersformule. Toepassing van de kantonrechtersformule geschiedt op basis van de aanbevelingen van de landelijke kring van kantonrechters.

De kantonrechtersformule bestaat uit de formule $A \times B \times C$:

A staat voor het aantal gewogen dienstjaren, waarbij het totaal aantal dienstjaren wordt afgerond op hele jaren.

Weging dienstjaren:

- Dienstjaren tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
- Dienstjaren tussen de leeftijd van 35 en 45 tellen voor 1;
- Dienstjaren tussen de leeftijd van 45 en 55 tellen voor 1,5;
- Dienstjaren vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2;

B staat voor het bruto maandsalaris, zoals omschreven in artikel 6.2 van deze regeling.

C staat voor de correctiefactor, die als volgt is opgebouwd:

$C = 0,7$ met een maximum van € 100.000,-* + $C = 0,15$ zonder maximum

* Het maximum van € 100.000,- geldt bij een arbeidsduurvermindering van 1,0 fte. Bij een parttime dienstverband en/of partiële reductie wordt het maximum van € 100.000,- naar rato van de arbeidsduurvermindering vastgesteld.

6.2 BRUTO MAANDSALARIS

Het bruto maandsalaris is 1/12 deel van het bruto jaarsalaris.

Onder bruto jaarsalaris wordt uitsluitend verstaan: 12 maal schaalsalaris, vakantietoeslag en indien van toepassing:

- HAY variabele beloning (gemiddelde over de afgelopen drie kalenderjaren);
- wisseldiensttoeslag;
- beschik- en bereikbaarheidstoeslag;
- tronc-/fooiuitkering (gemiddelde dat over de drie jaren – 36 maanden – voorafgaande aan de ingangsdatum van de opzegtermijn is uitbetaald);
- persoonlijke toeslagen;
- toeslag gesubsidieerde deeltijd (artikel 16 CAO).
- RAU (gemiddelde over de afgelopen drie kalenderjaren);
- Bij het bepalen van het jaarinkomen worden niet meegenomen: onkostenvergoedingen, pensioenpremie, overwerkvergoedingen, lease auto, premie ziektekostenverzekering e.d.

6.3 DIENSTTIJD

Diensttijd wordt bepaald aan de hand van de indiensttredingsdatum. Een uitzendperiode voorafgaand aan indiensttreding wordt niet meegerekend. Indien het dienstverband van een werknemer onderbroken is geweest, zal uitgegaan worden van de laatste datum van indiensttreding. Het eerdere dienstverband zal voor het bepalen van de vergoeding niet meegerekend worden. Op deze regel geldt echter één uitzondering: bij een onderbreking van het dienstverband van maximaal drie maanden zal de lengte van het eerdere dienstverband (exclusief de duur van de onderbreking) ook meegeteld worden bij de bepaling van de diensttijd. Deze uitzondering geldt alleen voor de berekening van de vergoeding.

6.4 NOOIT MEER DAN GEDERFD INKOMEN UIT DIENSTVERBAND

De vergoeding die Holland Casino zal betalen in het kader van beëindiging van het dienstverband zal nooit meer bedragen dan de inkomensderving van de werknemer tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

6.5 BETALING

Betaling van de in dit hoofdstuk beschreven vergoeding zal plaatsvinden binnen één maand na datum einde dienstverband.

Het is de werknemer toegestaan om aan te geven op welke wijze de vergoeding door Holland Casino voldaan moet worden, mits het verzoek tijdig, dat wil zeggen uiterlijk vóór de einddatum schriftelijk wordt gedaan, mits de wijze van uitbetaling niet leidt tot extra kosten voor Holland Casino en de aangewezen wijze voldoet aan de fiscale regelgeving.

7 OVERIGE (FINANCIËLE) VOORZIENINGEN

7.1 MOBILITEITSBUDGET

De werknemer die meer dan 0,4 fte arbeidsduur heeft verloren krijgt de beschikking over een mobiliteitsbudget, waarvan de hoogte afhankelijk is van het aantal dienstjaren.

Dienstjaren op de einddatum:*	Hoogte mobiliteitsbudget:
0 tot 5 jaar	€ 2.500
5 tot 10 jaar	€ 4.500
10 tot 15 jaar	€ 6.500
Vanaf 15 jaar	€ 8.500

* dienstjaren worden niet naar boven afgerond

Vakbondsleden ontvangen een extra mobiliteitsvergoeding van € 500,-. Peildatum voor het lidmaatschap is de ingangsdatum van de opzegtermijn. Genoemde bedragen zijn exclusief BTW. De werknemer heeft ook de keuze om het budget geheel of gedeeltelijk als bruto uitkering in geld te ontvangen.

De werknemer kan, na vooraf verkregen schriftelijke toestemming van Holland Casino, dit mobiliteitsbudget aanwenden voor:

- studiekosten voor een studie/cursus die wezenlijk bijdraagt aan versterking van de arbeidsmarktpositie;
- outplacementkosten, waarbij onder andere de volgende opties mogelijk zijn:
 - sollicitatietraining,
 - assessment,
 - loopbaanbegeleiding,
 - coaching,
 - begeleiding bij het opstellen van een ondernemingsplan en het opstarten van een onderneming;
- een algemeen begeleidingstraject mits onbelaste vergoeding van dit traject mogelijk is.

De outplacementbegeleiding zal worden uitgevoerd door een gecertificeerd bureau. Ieder der Partijen zal een bureau voorstellen, waarna de werknemer de keuze heeft.

Voorwaarde voor besteding van het budget is dat dit onbelast kan. Het budget kan niet gebruikt worden voor vergoeding van, onder andere: computer, reis- en parkeerkosten, studietijd en studiereizen. Wil de werknemer zekerheid hebben dat betaling vanuit dit budget mogelijk is dan kan hij zijn voorstel voor besteding vooraf aan Holland Casino voorleggen.

Besteding van dit budget dient plaats te vinden binnen zes maanden na de einddatum. Betaling vindt uitsluitend plaats op basis van deugdelijke nota's. Betaling vindt rechtstreeks plaats aan de dienstverlener/onderwijsinstelling.

7.2 KOSTEN RECHTSBIJSTAND

Werknemers waarvan het verzoek is gehonoreerd en die geen juridisch advies kunnen in winnen uit hoofde van een rechtsbijstandverzekering, kunnen een bijdrage in de kosten van rechtsbijstand ontvangen. Deze bijdrage is maximaal € 500, inclusief kantoorkosten en exclusief BTW. Onder rechtsbijstand wordt verstaan: juridische bijstand waarbij de effectuering van de VAA wordt beoordeeld.

Om voor deze vergoeding in aanmerking te komen moet een deugdelijke declaratie voorzien van een specificatie op naam van Holland Casino binnen twee maanden na de beëindiging van het dienstverband worden ingediend. Betaling zal rechtstreeks aan de juridisch adviseur plaatsvinden.

Indien de juridisch adviseur een advocaat is, dient de factuur op naam van de medewerker te worden gesteld. Deze declaratie dient vergezeld te zijn van een kopie van de gespecificeerde factuur en een

bewijs van betaling. De factuur dient binnen twee maanden na ondertekening van de beëindigingsovereenkomst te worden ingediend. Uitbetaling vindt plaats aan de werknemer op de bij Holland Casino bekende bankrekening.

7.3 **STUDIEKOSTEN**

Bij een volledige beëindiging van het dienstverband zal Holland Casino werknemer niet houden aan de terugbetalingsverplichting. Reeds betaalde studiekosten betrekking hebbende op de periode na einde dienstverband zijn voor rekening van Holland Casino. Nog te betalen studiekosten voor een reeds aangevangen opleiding die de werknemer wil continueren, komen niet voor rekening van Holland Casino.

TOELICHTING

AFBOUWREGELING

1 SAMENVATTING IN EEN SCHEMA

Looncomponent	Afbouw bij gelijke salarisschaal of één salarisschaal verschil (3.3.1)	Afbouw bij meer dan één salarisschaal verschil (3.3.2)
Schaalsalaris	Bij een lagere salarisschaal wordt het verschil in schaalsalaris tussen de huidige en nieuwe functie in een persoonlijke toeslag toegekend. Deze toeslag wordt verminderd met toekomstige individuele salarisverhogingen (b.v. periodiek) en/of structurele salarisverhogingen.	Als het inkomen (schaalsalaris + toeslagen) van de nieuwe functie lager is dan van de huidige functie wordt het verschil toegekend in een persoonlijke toeslag die wordt afgebouwd conform het schema in artikel 3.3.3.
Wisseldiensttoeslag	Deze toeslagen worden afgebouwd volgens het schema in artikel 3.3.3 (ongeacht of de salarisschaal van de nieuwe functie lager, gelijk of hoger is dan de huidige salarisschaal).	
Tronc-/fooi-uitkering		
Beschik- en bereikbaarheidstoeslag		
Persoonlijke toeslag (PT)	Indien een werknemer al een PT heeft, blijven de voor deze PT gemaakte afspraken van kracht.	Indien een werknemer al een PT heeft, blijven de voor deze PT gemaakte afspraken van kracht.
Toeslag gesubsidieerde deeltijd	Wordt berekend over het nieuwe salaris en maakt geen onderdeel uit van de afbouwregeling.	Wordt berekend over het nieuwe salaris en maakt geen onderdeel uit van de afbouwregeling.

2 VOORBEELDEN

VOORBEELD 1 Afbouwregeling bij gelijke salarisschaal of één salarisschaal verschil (3.3.1)

Oude functie		Nieuwe functie	
Schaal	6	Schaal	5
Schaalsalaris	€ 3.000,00	Schaalsalaris	€ 2.700,00
Wisseldiensttoeslag (WSD)	€ 600,00	Wisseldiensttoeslag (WSD)	€ 540,00
Tronc/fooi-uitkering (TFU)	€ 225,00	Tronc/fooi-uitkering (TFU)	€ 0,00

Medewerker krijgt:

- een persoonlijke toeslag (PT) voor het verschil in schaalsalaris ter hoogte van € 300,00. Deze PT wordt verminderd met toekomstige individuele salarisverhogingen (b.v. periodiek) of een structurele salarisverhoging op grond van de cao.
- én een PT voor het verschil in toeslagen ter hoogte van € 285,00 (€ 60 WSD + € 225 TFU). Deze PT wordt afgebouwd volgens het schema opgenomen in artikel 3.3.3 van het Sociaal Plan.

VOORBEELD 2 Afbouwregeling bij meer dan één salarisschaal verschil (3.3.2)

Oude functie		Nieuwe functie	
Schaal	6	Schaal	8
Schaalsalaris	€ 3.000,00	Schaalsalaris	€ 3.200,00
Wisseldiensttoeslag (WSD)	€ 600,00	Wisseldiensttoeslag (WSD)	€ 0,00
Tronc/fooi-uitkering (TFU)	€ 225,00	Tronc/fooi-uitkering (TFU)	€ 0,00
Totaal inkomen	€ 3.825,00	Totaal inkomen	€ 3.200,00

Medewerker krijgt een PT voor het verschil in inkomen ter hoogte van € 625,00. Deze PT wordt afgebouwd volgens het schema opgenomen in artikel 3.3.3 van het Sociaal Plan.

VOORBEELD 3 Afbouwregeling bij meer dan één salarisschaal verschil (3.3.2) in combinatie met een verschil in arbeidsduur (3.3.4)

Oude functie		Nieuwe functie	
Schaal	6	Schaal	8
Huidige arbeidsduur	100 %	Nieuwe arbeidsduur	80 %

Voor de berekening van de afbouw wordt eerst het huidige inkomen berekend naar de nieuwe arbeidsduur.

Oude functie bij 100%		Oude functie bij 80%	
Schaalsalaris	€ 3.000,00	Schaalsalaris	€ 2.400,00
Wisseldiensttoeslag (WSD)	€ 600,00	Wisseldiensttoeslag (WSD)	€ 480,00
Tronc/fooi-uitkering (TFU)	€ 225,00	Tronc/fooi-uitkering (TFU)	€ 180,00
Totaal inkomen	€ 3.825,00	Totaal inkomen	€ 3.060,00

Daarna wordt het huidige inkomen o.b.v. de nieuwe arbeidsduur vergeleken met het nieuwe inkomen.

Oude functie bij 80%		Nieuwe functie bij 80%	
Schaalsalaris	€ 2.400,00	Schaalsalaris	€ 2.560,00
Wisseldiensttoeslag (WSD)	€ 480,00	Wisseldiensttoeslag (WSD)	€ 0,00
Tronc/fooi-uitkering (TFU)	€ 180,00	Tronc/fooi-uitkering (TFU)	€ 0,00
Totaal inkomen	€ 3.060,00	Totaal inkomen	€ 2.560,00

Medewerker krijgt:

- een PT voor het verschil in inkomen ter hoogte van € 500,00. Deze PT wordt afgebouwd volgens het schema opgenomen in artikel 3.3.3 van het Sociaal Plan;
- én een beëindigingsvergoeding (hoofdstuk 5 van het Sociaal Plan) voor de arbeidsduurvermindering van 20% gebaseerd op het bruto maandsalaris bijhorend bij de oude functie.

NB: in deze voorbeelden is uitgegaan van fictieve bedragen (en percentages).

