ONLINE CASINO AMSTERDAM

BRONARCHIEF KANSSPELEN

Sociaal plan Holland Casino 2023–2026

Documentdatum: 2023–2026 · 36 oorspronkelijke paginas

Deze publicatie is opgenomen bij het hieronder gekoppelde dossier op OnlineCasino.Amsterdam.

Origineel document volgt ongewijzigd

OCA-leeskopie met een navigatievoorblad. Vanaf de volgende pagina staat de oorspronkelijke publicatie. Dit voorblad is door OnlineCasino.Amsterdam toegevoegd en maakt geen deel uit van het oorspronkelijke document.

Lees het bijbehorende dossier

Dossiers en persinformatie

www.onlinecasino.amsterdam

Bron oorspronkelijke publicatie: FNV.
OCA-voorblad toegevoegd op 17 oktober 2026. Het oorspronkelijke bestand is afzonderlijk bewaard.



SOCIAAL PLAN

HOLLAND CASINO 2023 – 2026

SOCIAAL PLAN **2023 - 2026**

De ondergetekenden:

Holland Casino N.V.
(hierna te noemen: “Holland Casino”),

en

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

FNV, sector zakelijke dienstverlening, gevestigd te Utrecht,
(hierna te noemen: “FNV”)

hierna gezamenlijk te noemen “Partijen”,

verklaren hierbij de in dit Sociaal Plan genoemde voorzieningen te treffen voor de medewerkers 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 medewerkers 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 medewerkers.

VOORWOORD

Voor je ligt het Sociaal Plan van Holland Casino
Een Sociaal Plan stellen we samen met de vakbonden op om in tijden van een organisatiewijziging duidelijke en heldere afspraken te hebben met elkaar. In 2022 liep ons oude Sociaal plan af. Vandaar dat Holland Casino en de vakbonden nieuwe afspraken hebben gemaakt voor de komende jaren.

De arbeidsmarkt is en blijft continu in beweging. Daarom is aanpassingsvermogen van de organisatie en van medewerkers belangrijk. De instrumenten om te werken aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de breedste zin van het woord zijn opgenomen in de cao en uitgewerkt in de Personeelsgids.

Soms gaan ontwikkelingen minder geleidelijk en is een reorganisatie onvermijdelijk. Dit Sociaal Plan regelt de gevolgen voor jou indien je wordt geconfronteerd met een reorganisatie. Het beschrijft welke inzet van Holland Casino en van jou in dat geval wordt verwacht.

Als er sprake is van een reorganisatie waarbij jouw functie vervalt en er geen passende functie beschikbaar is, biedt dit Sociaal Plan instrumenten om te bevorderen dat jij van werk naar werk kan worden begeleid buiten Holland Casino. Daarnaast is er een ontslagvergoeding als financieel vangnet.

Holland Casino N.V.
De Unie
FNV

INHOUDSOPGAVE

HFST. 1 ALGEMENE BEPALINGEN & DEFINITIES

1.1 Werkingssfeer 6
1.2 Geldigheidsduur 6
1.3 Plaatsmakersregeling/vrijwillige aanpassing arbeidsduur 6
1.4 Bijzondere omstandigheden 6
1.5 Begeleidingscommissie sociaal plan 7
1.6 Hardheidsclausule 7
1.7 Definities 7

HFST. 2 PROCEDURE HERPLAATSING & SELECTIE

2.1 Schema proces sociaal plan 10
2.2 Boventalligheidsverklaring 11
2.3 Herplaatsingsfase 11
2.4 Passende functie[1] 11
2.5 Selectie kandidaat 12
2.6 Procedure aanbod passende functie 13
2.7 Weigeren passende functie 13
2.8 Aanbod niet passende functie 13

HFST. 3 FINANCIËLE VOORZIENINGEN BIJ ANDER WERK

3.1 Reiskostenregeling 15
3.2 Verhuiskostenregeling 15
3.3 Afbouwregeling salaris 15
3.4 Overige afspraken 17

HFST. 4 BEËINDIGING DIENSTVERBAND

4.1 Wijze van beëindiging dienstverband 19
4.2 Opzegtermijn 19
4.3 Vrijstelling van werkzaamheden 19

HFST. 5 VERGOEDING BIJ BEËINDIGINGDIENSTVERBAND

5.1 Hoogte vergoeding 21
5.2 Bruto maandsalaris 22
5.3 Diensttijd 22
5.4 Nooit meer dan gederfd inkomen uit dienstverband 22
5.5 Transitievergoeding 22
5.6 Betaling & eindafrekening 22

HFST. 6 OVERIGE (FINANCIËLE) VOORZIENINGEN

6.1 Mobiliteitsbudget 24
6.2 Kosten rechtsbijstand 24
6.3 Studiekosten 25
6.4 Dienstjubileum 25
6.5 Terugkeergarantie 25

HFST. 7 REGLEMENT BEGELEIDINGSCOMMISSIE SOCIAAL PLAN

7.1 Instelling begleidingscommissie 27
7.2 Samenstelling 27
7.3 Taak 27
7.4 Informatierecht 27
7.5 Werkwijze bij klachten 27
7.6 Geheimhouding 27

HFST. 8 BIJLAGEN

BIJLAGE 1 - Plaatsmakersregeling 30
BIJLAGE 2 - Regeling VAA 32
BIJLAGE 3 - Toelichting afbouwregeling 34



ALGEMENE BEPALINGEN & DEFINITIES

HOOFDSTUK 1

1.1 Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle medewerkers 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 maart 2023 tot en met 28 februari 2026 waarvoor de ondernemingsraad van *Holland Casino* verzocht is te adviseren op grond van artikel 25 WOR of andere maatregelen binnen hetzelfde tijdsbestek die tot personeels-inkrimping leiden.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing in het geval *Holland Casino* overgaat tot beëindiging van het dienst- verband met een *medewerker* op grond van:

- Een dringende reden (conform art. 7:677 BW);
- Disfunctioneren;
- Een verstoorde arbeidsrelatie;
- Twee jaar ziekte;
- Óf enige andere reden die geen gevolg is van een *organisatiewijziging*.

Aan dit Sociaal Plan kunnen ook geen rechten worden ontleend door een *medewerker* die om welke reden dan ook zelf zijn arbeidsovereenkomst beëindigt of anderszins zelf het initiatief neemt tot beëindiging van het dienstverband.

Contract voor bepaalde tijd

Indien een *medewerker* 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. *Holland Casino* kan niettemin beslissen de arbeidsovereenkomst wel te verlengen indien en voor zover daarmee de regels met betrekking tot het eerst beëindigen van andere arbeidsrelaties uit de Ontslagregeling en de rangorde bij het beëindigen van arbeidsrelaties uit de UWV Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen (hierna te noemen: de “UWV Uitvoeringsregels”), niet worden geschonden.

1.2 Geldigheidsduur

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 maart 2023 en eindigt van rechtswege, zonder dat enige opzeggings- handeling is vereist, op 28 februari 2026. 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. Ingeval van wederzijdse instemming kan dit Sociaal Plan nog tweemaal (per 1 maart 2026 en vervolgens per 1 maart 2027) voor de duur van 1 jaar worden verlengd. Ingeval besloten wordt tot verlenging zal dit door partijen schriftelijk worden bevestigd.

1.3 Plaatsmakersregeling/vrijwillige aanpassing arbeidsduur

Als naar het oordeel van partijen een plaatsmakersregeling en/of een regeling voor vrijwillige aanpassing van de arbeidsduur kan/kunnen bijdragen aan het voorkomen c.q. verminderen van gedwongen ontslagen zal *Holland Casino*, voorafgaand aan een *organisatiewijziging*, de *Plaatsmakersregeling en/of de Regeling Vrijwillige Aanpassing Arbeidsduur (VAA)* openstellen. Doel van deze regeling is het voorkomen van zoveel mogelijk gedwongen ontslagen. Op basis van deze regelingen kunnen niet boventallig verklaarde medewerkers van *Holland Casino* een schriftelijk verzoek indienen voor een vrijwillige aanpassing van de arbeidsduur of een vrijwillig vertrek. In overleg tussen partijen wordt vastgesteld wanneer de Plaatsmakersregeling en/of de VAA zal/zullen worden opengesteld. De Plaatsmakersregeling en de VAA zijn opgenomen in bijlage 1 en 2 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. Hetzelfde geldt indien zich gedurende de looptijd omstandigheden voordoen die direct raken aan hetgeen in het Sociaal Plan is beschreven maar waarin het Sociaal Plan niet voorziet én die geen onderwerp van gesprek zijn geweest tussen partijen ten tijde van de totstandkoming van het Sociaal Plan. Tevens zal *Holland Casino* tijdig (in de zin van de Wet melding collectief ontslag) een melding doen aan de twee vakbonden indien zij voornemens is de arbeidsovereenkomsten van ten minste twintig werknemers, werkzaam in één UWV werkgebied, op een of meer binnen een tijdvak van drie maanden gelegen tijdstippen te beëindigen.

1.5 Begeleidingscommissie 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 *medewerker*, zal *Holland Casino* in een voor de *medewerker* gunstige zin afwijken van het Sociaal Plan.

1.7 Definities

In dit Sociaal Plan worden definities cursief weergegeven.

1. Holland Casino
Holland Casino N.V., in de hoedanigheid van werkgever.

2. Medewerker
Iedere persoon die krachtens een arbeidsovereenkomst 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 maart 2023 tot en met 28 februari 2026 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. Transitievergoeding
De transitievergoeding zoals geldend op 1 maart 2023.

6. Vakbonden
De Unie en FNV gezamenlijk.

7. 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 de gewijzigde functie niet uitwisselbaar is zoals bedoeld in het op 1 maart 2023 geldende artikel 13 van de Ontslagregeling en de toelichting daarop uit de UWV Uitvoeringsregels.

1.7 Definities

In dit Sociaal Plan worden definities cursief weergegeven.

8. Boventalligheid
Van (gedeeltelijke) boventalligheid is sprake als:
a. de functie van de medewerker een vervallen functie is; of
b. krimp plaatsvindt in de functie van medewerker en de medewerker op grond van het afspiegelings- beginsel 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 medewerker en afspiegeling niet aan de orde is omdat sprake is van een unieke functie.

9. Boventallige medewerker
Een medewerker aan wie schriftelijk door Holland Casino is medegedeeld dat hij/zij geheel of gedeeltelijk boventallig is (boventalligheidsverklaring).

10. Boventalligheidsfase
De periode gelegen tussen de boventalligheidsverklaring en de einddatum of de datum van herplaatsing in een nieuwe functie.

11. Herplaatsingsfase
De periode van maximaal zes weken gerekend vanaf de boventalligheidsverklaring waarin voor de volledig boventallige medewerker gezocht zal worden naar een (passende) functie.

12. Einddatum
De datum waarop de arbeidsovereenkomst tussen Holland Casino en de boventallige medewerker daadwerkelijk eindigt of in geval van gedeeltelijke boventalligheid de datum waarop de arbeidsovereenkomst voor de huidige (oude) arbeidsduur eindigt.

13. Passende functie
Functie zoals bedoeld in artikel 2.4 van dit Sociaal Plan.

14. Begeleidingscommissie Sociaal Plan
Commissie zoals bedoeld in Hoofdstuk 7 van dit Sociaal Plan.

15. Plaatsmakersregeling Regeling Vrijwillige Aanpassing Arbeidsduur (VAA)
De Plaatsmakersregeling en Regeling Vrijwillige Aanpassing Arbeidsduur (VAA) zoals overeengekomen met de vakbonden en toegevoegd als bijlage 1 en 2 bij dit Sociaal Plan.



PROCEDURE HERPLAATSING & SELECTIE

HOOFDSTUK 2

2.1 Schema proces sociaal plan

VOORNEMEN TOT ORGANISATIEWIJZIGING

Geen advies OR nodig

Advies OR nodig

Adviesaanvraag OR

Advies OR

Definitief besluit bestuur

Regeling VAA
indien wordt besloten deze open te stellen, zie artikel 1.3

Afspiegeling
indien van toepassing

Boventalligheidsverklaring

Volledig boventallig

Gedeeltelijk boventallig

Herplaatsingsfase
vrijwillige sollicitatie/belangstelling en/of aanbod passende functie

Geen (passende) functie

Benoeming in functie voor minimaal de huidige arbeidsduur

Benoeming in functie voor minder uren dan de huidige arbeidsduur herplaatsingsfase

Beëindiging van het dienstverband

Toepassing hoofdstuk 3: **financiële vergoeding bij ander werk**

gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband
hoofdstuk 4 t/m 6.2



2.2 Boventalligheidsverklaring

Elke (gedeeltelijk) *boventallige medewerker* ontvangt een boventalligheidsverklaring.
Deze boventalligheids- verklaring vermeldt in elk geval:

- Of sprake is van een *vervallen functie* of een functie die krimpt; en in geval van gedeeltelijke *boventalligheid*;
- Voor hoeveel fte de functie krimpt;
- Per welke datum de functie van *medewerker* komt te vervallen dan wel krimpt;
- de duur van de *herplaatsingsfase*;
- De termijn waarbinnen de *medewerker* bezwaar kan maken tegen zijn boventalligheidsverklaring met verwijzing naar hoofdstuk 7 van dit Sociaal Plan.

2.3 Herplaatsingsfase

Vanaf de boventalligheidsverklaring start de *herplaatsingsfase*. Deze is alleen van toepassing op volledig *boventallige medewerkers*. De gedeeltelijk *boventallige medewerker* heeft wel de mogelijkheid om zijn belang- stelling kenbaar te maken voor andere functies binnen de organisatie. Zie ook paragraaf 2.5 voor de regels bij gelijke geschiktheid.

Duur van de herplaatsingsfase

De *herplaatsingsfase* duurt in beginsel 2 weken vanaf de boventalligheidsverklaring. Deze fase kan worden verlengd tot maximaal 6 weken indien naar het oordeel van *Holland Casino*:

- De aard van de reorganisatie daar aanleiding toe geeft;
- Na twee weken nog geen *passende functie* is gevonden, maar er wel een reëel uitzicht is op een *passende functie*.

Verplichting Holland Casino

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 medewerker* binnen de organisatie van *Holland Casino* een *passende functie* beschikbaar is. 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 medewerker* voorhanden is.

Verplichting medewerker

Ook van de *medewerker* wordt op dit gebied een actieve rol verwacht.
Dit betekent onder meer dat de *medewerker* ook zelf op intranet moet volgen of voor hem/haar potentiële functies vacant komen en op eigen initiatief moet solliciteren.

Einde van de herplaatsingsfase

De *herplaatsingsfase* eindigt:

- Als de *medewerker* is benoemd in een functie voor hetzelfde aantal arbeidsuren;
  de *medewerker* is in dit geval niet langer boventallig.
- Als de *medewerker* is benoemd in een functie voor minder arbeidsduren;
  de *medewerker* is in dat geval nog gedeeltelijk boventallig;
- Als de duur van de *herplaatsingsfase* is verstreken en de *boventallige medewerker* niet benoemd is in een functie;
- Óf zoveel eerder als duidelijk is dat er geen (passende) functie voorhanden is.

Het einde van de *herplaatsingsfase* wordt schriftelijk aan de *medewerker* bevestigd. In deze schriftelijke bevestiging wordt vermeld binnen welke termijn de *medewerker* bezwaar kan maken met verwijzing naar hoofdstuk 7 van dit Sociaal Plan.

2.4 Passende functie[1]

Onder *passende functie* wordt verstaan een functie die aansluit bij:

- het functieniveau;
- de opleiding en kennis van *medewerker*;
- de werkervaring van *medewerker*;
- de capaciteiten van de *medewerker*;
- de arbeidsduur (omvang arbeidsovereenkomst) van de oude functie van de *medewerker*;
- reistijd.

Functieniveau

Deze *passende functie* kan zijn een functie op gelijkwaardig salarisniveau, maar ook een functie van 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

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.*

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 de voor de werkgever in acht te nemen wettelijke opzegtermijn, berekend vanaf de dag dat het UWV een beslissing op de ontslagaanvraag neemt, te kunnen worden afgerond. In geval van een werknemer met een arbeidshandicap geldt dat de scholing parttime moet zijn en binnen 26 weken dient 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.

Reistijd
Voor *medewerkers* 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 *medewerkers* 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: *medewerker* werkt verspreid over vijf werkdagen 20 uur (= 50%), d.w.z. 4 uur per dag. Bij een voor deze *medewerker* *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 *medewerker* opnieuw onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan, met uitzondering van paragraaf 2.3. Indien alsnog een *passende functie* voorhanden is, heeft de *medewerker* geen aanspraak op de voorzieningen uit hoofdstuk 5 en 6 van het onderhavig Sociaal Plan; evenmin is hoofdstuk 4 van toepassing.

2.5 Selectie kandidaat
Indien meerdere *medewerkers* 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. *Holland Casino* is bij de vraag aan wie zij een herplaatsingsmogelijkheid aanbiedt dus niet gebonden aan bijvoorbeeld anciënniteits- of afspiegelingsregels indien een kandidaat naar haar oordeel het meest geschikt is voor de functie.



Bij gelijke geschiktheid gelden de volgende regels:

- *Boventallige medewerkers* krijgen voorrang op *medewerkers* die niet boventallig zijn;
- Volledig *boventallige medewerkers* krijgen voorrang op *medewerkers* die gedeeltelijk boventallig zijn;
- Indien bovenstaande regels geen uitsluitsel geven krijgt de *boventallige medewerker* met het langste dienstverband voorrang op de *boventallige medewerker* 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.

2.6 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 *medewerker* zal binnen vijf kalenderdagen beslissen of hij/zij de aangeboden functie aanvaardt.

2.7 Weigeren passende functie

Indien aan een *medewerker* een *passende functie* wordt aangeboden, is de *medewerker* verplicht om deze te aanvaarden. Als een *medewerker* de *passende functie* weigert, is de *medewerker* uitgesloten van de (financiële) voorzieningen als beschreven in hoofdstukken 5 en 6 van dit Sociaal Plan. *Holland Casino* heeft geen verplichting om bij weigering van een *passende functie* een tweede *passende functie* aan te bieden.

Indien een *medewerker* 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 kalenderdagen, als genoemd in artikel 2.6, 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 *medewerker*, heeft de *medewerker* 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 *medewerker* 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.

2.8 Aanbod niet passende functie

Holland Casino kan een *medewerker* een andere functie aanbieden, welke functie niet gezien kan worden als passend in de zin van paragraaf 2.4. Een dergelijk aanbod mag de *medewerker* weigeren, zonder gevolgen voor zijn/haar aanspraken op de (financiële) voorzieningen van dit Sociaal Plan.



Indien een *medewerker* 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 als bedoeld in hoofdstuk 4 t/m 6 van dit Sociaal Plan.



FINANCIËLE VOORZIENINGEN BIJ ANDER WERK

HOOFDSTUK 3

Bij benoeming in een functie, passend of niet passend, gelden de voorzieningen uit dit hoofdstuk. Voor de afbouwregeling wordt onderscheid 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 *medewerker* een functie in een andere vestiging aanvaardt en de reisafstand woon-werkverkeer naar de nieuwe standplaats groter is dan de reisafstand naar de huidige standplaats zullen de reiskosten tot maximaal 160 km retour conform de reiskostenregeling woon-werkverkeer uit de personeelsgids van *Holland Casino* voor een periode van drie jaren worden vergoed.

3.2 Verhuiskostenregeling

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

3.3 Afbouwregeling salaris

In bijlage 3 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 *medewerker*;
- Één schaal lager is dan de salarisschaal van de huidige functie van *medewerker*;
- Één schaal hoger is dan de salarisschaal van de huidige functie van *medewerker*.

Afbouw schaalsalaris

Indien een *medewerker* ten gevolge van een *organisatiewijziging* in een functie in een lagere salarisschaal wordt geplaatst, behoudt de *medewerker* vanaf de start van de nieuwe functie het laatstgenoten schaal- salaris. 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-/fooiuitkering[2] 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.

Als de *medewerker* op het moment van benoeming in de nieuwe functie de bij *Holland Casino* geldende pensioenleeftijd binnen 7 jaar bereikt en op dat moment een aaneengesloten periode van tenminste 5 jaar wisseldiensttoeslag, tronc-/fooiuitkering en/of beschik- en bereikbaarheidstoeslag heeft ontvangen, vindt geen afbouw plaats.

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 *medewerker*;
- Twee of meer schalen hoger is dan de salarisschaal van de huidige functie van *medewerker*.

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-/fooiuitkering[2] en beschik- en bereikbaarheidstoeslag.

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. Als het maximum bedrag van de salarisschaal van de nieuwe functie lager ligt dan het laatstgenoten salaris vindt inschaling plaats op dit maximum. Indien bij de nieuwe functie een hogere salarisschaal behoort dan bij de huidige functie vindt inschaling plaats conform paragraaf 4.1 van de *cao*.

2 *Voor de berekening van de tronc-/fooiuitkering wordt uitgegaan van het gemiddelde percentage uitbetaald in de eerste of tweede helft van het kalenderjaar, conform art. 4.5 van de cao.*

Als de *medewerker* op het moment van benoeming in de nieuwe functie de bij *Holland Casino* geldende pensioenleeftijd binnen 7 jaar bereikt en op dat moment een aaneengesloten periode van tenminste ten minste 5 jaar wisseldiensttoeslag, tronc-/fooiuitkering en/of beschik- en bereikbaarheidstoeslag heeft ontvangen, vindt geen afbouw plaats.

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 Toeslag gesubsidieerde deeltijd/deeltijdtoeslag

Een toeslag voor gesubsidieerde deeltijd/deeltijdtoeslag wordt per de ingangsdatum van de nieuwe functie berekend over het nieuwe salaris.

3.3.5 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 *medewerker* een beëindigingsvergoeding, zoals opgenomen in hoofdstuk 5 van dit Sociaal Plan, naar rato van de arbeids- duurvermindering.

3.3.6 HAY

Voor *medewerkers* 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 *medewerker* overgaat naar een "*cao*-functie" komen de HAY variabele beloning en de tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering, indien deze aan *medewerker* 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.

3.3.7 "Oude" persoonlijke toeslag (pt)

Indien een *medewerker* 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 *medewerker* 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

Overige afspraken met de *medewerker* over arbeidsvoorwaarden waarvoor de *medewerker* uit hoofde van de oorspronkelijke functie in aanmerking kwam, zullen in redelijkheid worden beoordeeld, waarbij als uitgangs- punt 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, onkosten-regelingen en eventuele andere vergoedingsregelingen voor zover dat geen gebruikelijke arbeidsvoorwaarden zijn voor de nieuwe functie vervallen.





BEËINDIGING
DIENSTVERBAND

HOOFDSTUK 4

4.1 Wijze van beëindiging dienstverband

Als aan het eind van de *herplaatsingsfase* de *medewerker* nog (gedeeltelijk) boventallig is omdat deze niet of niet voor de volledige arbeidsduur is benoemd in een functie dan zal *Holland Casino* het dienstverband beëindigen. In geval van gedeeltelijke *boventalligheid* verplicht *Holland Casino* zich in aansluiting op de *einddatum* aan *medewerker* een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden voor de nieuwe arbeidsduur. Beëindiging van het dienstverband vindt plaats 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 *medewerker*.

4.2 Opzegtermijn

Het uitgangspunt is dat de volledige opzegtermijn zoals bepaald in paragraaf 2.4 van de *cao* in acht wordt genomen. In het geval van een ontslagaanvraagprocedure bij het UWV zal de opzegtermijn conform artikel 7:672 BW met de proceduretijd worden verkort met dien verstande dat ten minste één maand resteert.

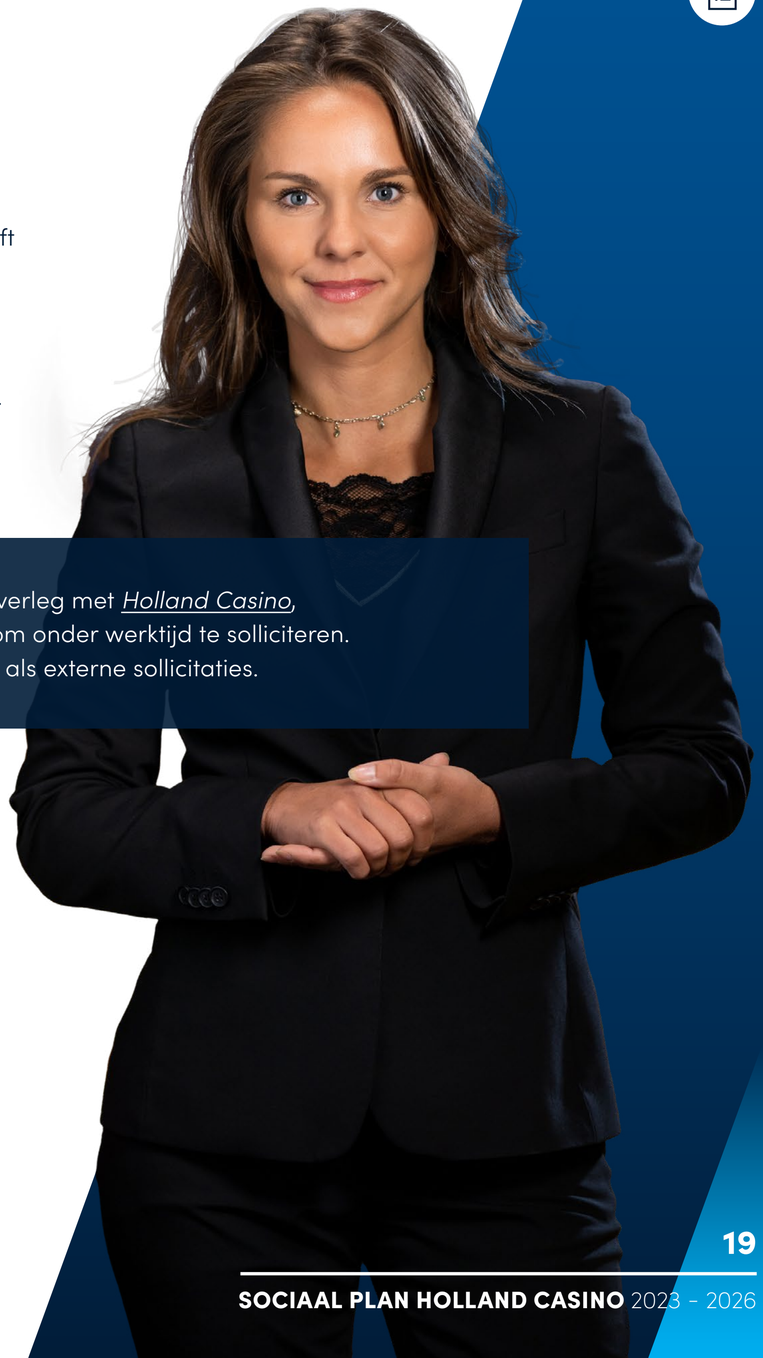
In geval van een beëindiging met wederzijds goedvinden kan ter discretie van *Holland Casino* worden afgeweken van de opzegtermijn mits de *medewerker* een financiële compensatie ontvangt bestaande uit het bruto maandsalaris, zoals beschreven in artikel 5.2 van dit Sociaal Plan, over de periode dat het dienstverband eerder eindigt door het niet in acht nemen van de opzegtermijn.

4.3 Vrijstelling van werkzaamheden

De volledig *boventallige medewerker* blijft zijn werkzaamheden verrichten tot de *einddatum*, doch uiterlijk tot de implementatiedatum van de betreffende *organisatiewijziging*, als deze datum voor de *einddatum* ligt. Bij een gedeeltelijke beëindiging blijft de *medewerker* tot de *einddatum* zijn werkzaamheden verrichten op basis van de huidige (oude) arbeidsduur.

Bij vrijstelling van werkzaamheden blijft *medewerker* tot aan de *einddatum* wel verplicht, op verzoek van *Holland Casino*, werkzaamheden te verrichten die hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen. Hieronder vallen in ieder geval de afronding en overdracht van de werkzaamheden.

De *medewerker* wordt, in overleg met *Holland Casino*, in de gelegenheid gesteld om onder werktijd te solliciteren. Dit geldt zowel voor interne als externe sollicitaties.



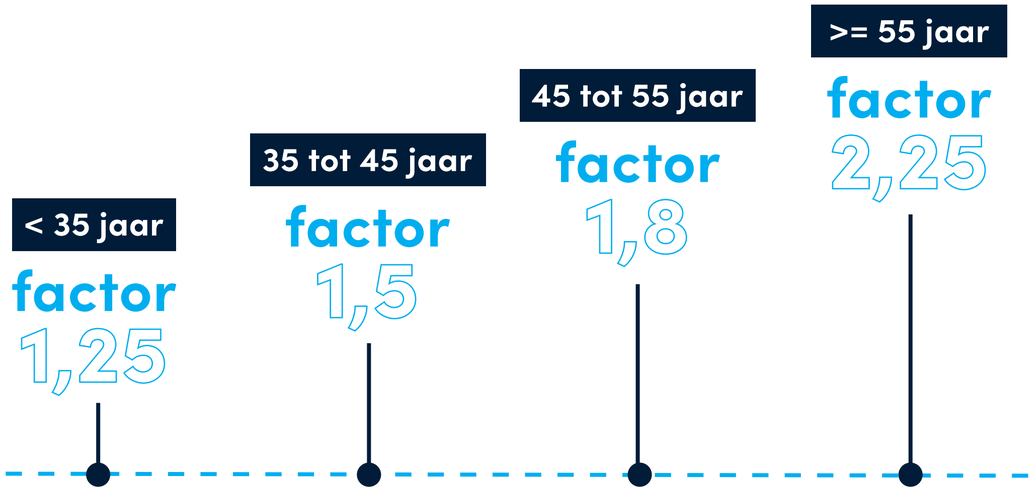


VERGOEDING BIJ **BEËINDIGING DIENSTVERBAND**

HOOFDSTUK 5

5.1 Hoogte vergoeding

Holland Casino zal bij beëindiging van het dienstverband, zoals beschreven in hoofdstuk 4, een eenmalige vergoeding betalen op basis van onderstaande formule, bekend als de *transitievergoeding* volgens de onderstaande leeftijdsstaffel:



De hoogte van de eenmalige vergoeding wordt naast bovenstaande leeftijdsstaffel bepaald aan de hand van twee componenten, te weten het bruto maandsalaris zoals gedefinieerd in artikel 5.2 van dit Sociaal Plan en het aantal dienstjaren. Vanaf de eerste dag van het dienstverband bouwt de *medewerker* een transitievergoeding op ter hoogte van 1/3e bruto maandsalaris per vol dienstjaar.

Voor het resterende deel van het dienstverband (minder dan een dienstjaar) wordt de transitievergoeding berekend aan de hand van de formule: (bruto salaris ontvangen over resterende deel arbeidsovereenkomst / bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris /12).

Bij de berekening van de eenmalige vergoeding wordt rekening gehouden met het maximum dat jaarlijks wordt vastgesteld voor de transitievergoeding (2023: € 89.000 bruto).

Voorbeeld: rekening houdend met de leeftijdsstaffel zou hierdoor de eenmalige vergoeding voor bijvoorbeeld een 60-jarige gemaximeerd worden op € 200.250,- bruto (€ 89.000,- x 2,25) en voor een 40-jarige op €133.500,- bruto (€89.000 x 1,5).

Tekenbonus

De *medewerker* die binnen veertien dagen de aangeboden beëindigingsovereenkomst ondertekent én vervolgens afziet van ontbinding van de beëindigingsovereenkomst binnen de wettelijke bedenktermijn van veertien dagen na ondertekening, ontvangt naast de in dit artikel genoemde eenmalige vergoeding een eenmalige aanvullende vergoeding als tekenbonus ter hoogte van één bruto maandsalaris (zoals gedefinieerd in artikel 5.2 van dit Sociaal Plan) (naar rato bij deeltijds dienstverband).

5.2 Bruto maandsalaris

De peildatum voor het vaststellen van het bruto maandsalaris is de eerste dag van de maand waarin de ontslag- aanvraag wordt ingediend dan wel de beëindigingsovereenkomst aan *medewerker* wordt aangeboden. In geval van gedeeltelijke beëindiging wordt het bruto maandsalaris berekend over dat gedeelte van het dienstverband dat wordt beëindigd.

Het bruto maandsalaris bestaat uit:	
Schaalsalaris*	geldend op de peildatum;
Persoonlijke toeslag	geldend op de peildatum;
Senioren-of deeltijdtoeslag	geldend op de peildatum
Wisseldiensttoeslag	geldend op de peildatum;
Beschik- en bereikbaarheidstoeslag	geldend op de peildatum;
Tronc-fooi uitkering	gemiddelde dat in de 36 maanden voorafgaand aan de peildatum is uitbetaald;
Vakantietoeslag (n.v.t. voor HAY)	8,3% over het schaalsalaris, persoonlijke toeslag, toeslag gesubsidieerde deeltijd/ deeltijdtoeslag, wisseldiensttoeslag, beschik- en bereikbaarheidstoeslag en tronc-fooiuitkering;
Winstdelingsregeling	gemiddelde dat in de 36 maanden voorafgaand aan de peildatum is uitbetaald; WDR zal worden meegenomen, indien en voor zover van toepassing, bij de berekening van het gemiddelde over 36 maanden;
HAY variabele beloning	gemiddelde dat in de 36 maanden voorafgaand aan de peildatum is uitbetaald;

* *Als op de peildatum vaststaat dat tussen de peildatum en de einddatum een verhoging van het schaalsalaris plaatsvindt als gevolg van een jaarlijkse schaalstapverhoging of een cao-verhoging dan telt voor de volgende looncomponenten de datum van de verhoging als peildatum: schaalsalaris, persoonlijke toeslag, toeslag gesubsidieerde deeltijd/deeltijdtoeslag, wisseldiensttoeslag en beschik- en bereikbaarheidstoeslag. Na de peildatum gemaakte cao-afspraken hebben geen invloed op de berekening van het bruto-maandsalaris.*

Het bruto maandsalaris is exclusief pensioenpremie, meerwerk, overwerk, uitbetaalde uren uit de urenbalk, onkostenvergoedingen, telefoonkostenvergoeding, leaseauto, premie ziektekostenverzekering.

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 *medewerker* 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

Indien de vergoeding op basis van artikel 5.1 t/m 5.3 van dit Sociaal Plan hoger is dan de inkomensderving van de *medewerker* tot aan de bij *Holland Casino* geldende pensioenleeftijd wordt de vergoeding vastgesteld op de inkomensderving tot aan deze pensioengerechtigde leeftijd óf, indien de wettelijke transitievergoeding (artikel 7:673 BW e.v.) hoger is dan de inkomensderving tot aan deze pensioengerechtigde leeftijd, op de wettelijke transitievergoeding.

5.5 Transitievergoeding

Het Sociaal Plan betreft een gelijkwaardige voorziening als bedoeld in de wet (artikel 7:673b BW), nu op grond van het Sociaal Plan recht bestaat op een voorziening die bijdraagt aan het beperken van werkloosheid en op een redelijke vergoeding. De *boventallige medewerker* op wie het Sociaal Plan van toepassing is en met wie het dienstverband (gedeeltelijk) wordt beëindigd, heeft daarom geen recht op de wettelijke transitievergoeding.

5.6 Betaling & eindafrekening

Binnen een maand na de *einddatum* zal *Holland Casino* een deugdelijke eindafrekening opstellen en zal betaling van de in dit hoofdstuk beschreven vergoeding plaatsvinden.

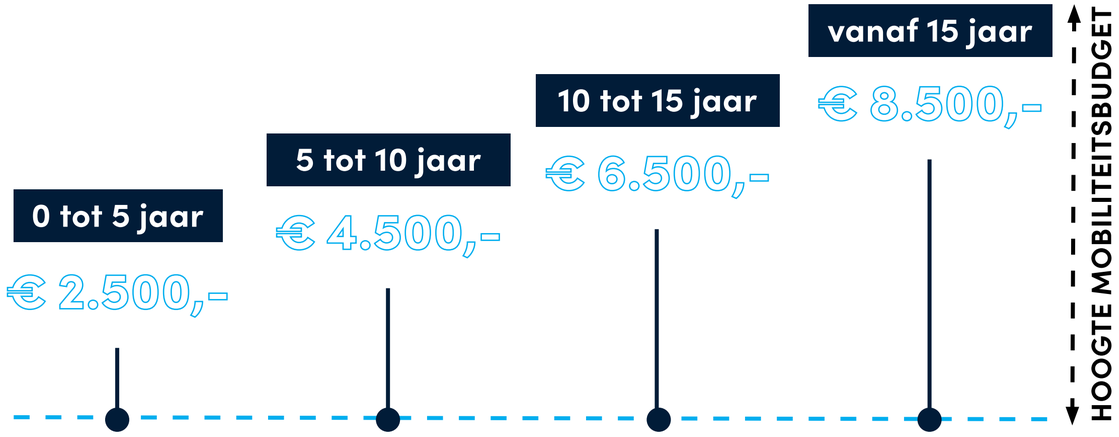


OVERIGE **(FINANCIËLE) VOORZIENINGEN**

HOOFDSTUK 6

6.1 Mobiliteitsbudget

De *medewerker* die meer dan 0,4 fte arbeidsduur heeft verloren krijgt de beschikking over een mobiliteits- budget, waarvan de hoogte afhankelijk is van het aantal dienstjaren.
De *medewerker* ontvangt dit budget naast het loopbaanbudget op grond van de *cao*.



* 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 *medewerker* 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 vergvan dit traject mogelijk is.

De outplacementbegeleiding zal worden uitgevoerd door een gecertificeerd bureau. Ieder der partijen zal een bureau voorstellen, waarna de *medewerker* 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 *medewerker* 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

Bij (gedeeltelijke) beëindiging van het dienstverband als bedoeld in hoofdstuk 4 en indien de *medewerker* geen rechtsbijstandverzekering heeft 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 *medewerker* op de bij *Holland Casino* bekende bankrekening.

6.3 Studiekosten

Indien *Holland Casino* overgaat tot beëindiging van het dienstverband met een *medewerker* die onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan valt, zal zij een *medewerker* 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 *medewerker* wil continueren, komen tot een maximumbedrag van € 5.000,- exclusief BTW voor rekening van *Holland Casino*.

6.4 Dienstjubileum

Aan de *medewerker* die uiterlijk zes maanden na het einde van zijn dienstverband zijn 12,5-jarig dienst-jubileum 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 *medewerker* die uiterlijk zes maanden na het einde van zijn dienstverband zijn 25-jarig of 40-jarig dienstjubileum zou hebben bereikt, wordt bij het einde van het dienstverband een jubileumuitkering ter hoogte van een maandsalaris bruto uitbetaald. Omdat het jubileum niet tijdens het dienstverband plaatsvindt, is deze uitkering niet onbelast en wordt hier loonheffing op ingehouden.

6.5 Terugkeergarantie

De *medewerker* van wie de arbeidsovereenkomst wegens boventalligheid tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan is beëindigd kan in geval van vacante functies bij *Holland Casino* nog gedurende een periode van drie jaar vanaf de datum van uitdiensttreding aanspraak maken op terugkeer in de functie die hij/zij ten tijde van de uitdiensttreding laatstelijk heeft vervuld of, indien de oude functie is vervallen, een functie die hiermee uitwisselbaar is conform de uitvoeringsregels van het UWV, met dien verstande dat:

- De *medewerker* schriftelijk kenbaar maakt aanspraak te willen maken op de functie die vacant staat;
- Er omgekeerd wordt afgespiegeld als er meer *medewerker*s met een beroep op de terugkeergarantie aanspraak maken op de functie;
- De *medewerker* de uitvoerige screening opnieuw doorloopt en de uitkomst hiervan positief is; de *medewerker* terugkeert tegen de arbeidsvoorwaarden zoals die gelden voor de functie op het moment van het opnieuw in dienst treden met behoud van opgebouwde anciënniteit, waarbij inschaling plaatsvindt tegen dezelfde salarisschaal en dezelfde schaalstap als waarin de *medewerker* was ingedeeld in de functie ten tijde van zijn/haar uitdiensttreding;
- in geval het dienstverband van de *medewerker* na terugkeer op enig moment opnieuw worden beëindigd - ongeacht de reden daarvoor - zal voor de berekening van een mogelijke transitie- en/of beëindigingsvergoeding de datum indiensttreding verbonden aan de terugkeer als startdatum voor de anciënniteit gelden;
- Deze terugkeer plaatsvindt in de prioriteitsvolgorde zoals geldt bij *Holland Casino* voortvloeiend uit wettelijke herplaatsingsverplichtingen (w.o. re-integratie, disfunctioneren en herplaatsing *boventallige medewerker*).

De *medewerker* die aantoonbaar heeft gedisfunctioneerd in de twee jaar voorafgaand aan de uitdiensttreding komt niet in aanmerking voor de terugkeergarantie.

Voor *medewerkers* die de pensioenleeftijd conform de *cao* hebben bereikt vervalt de terugkeergarantie.





REGLEMENT
BEGELEIDINGS-COMMISSIE SOCIAAL PLAN

HOOFDSTUK 7

7.1 Instelling begleidingscommissie

De *Begeleidingscommissie Sociaal Plan* (hierna ook: de "Commissie") zal worden geïnstalleerd op de aanvangs- datum van dit Sociaal Plan.

7.2 Samenstelling

De Commissie bestaat uit: één lid, benoemd door de twee respectievelijke *vakbonden*; één lid, benoemd door *Holland Casino*; één door de onder a en b bedoelde leden gezamenlijk benoemd lid, die tevens de functie van onafhankelijk voorzitter vervult; één ambtelijk secretaris.

Alle leden hebben geen directe of indirecte bemoeienis met *Holland Casino* zodat de objectiviteit maximaal wordt gewaarborgd. In elk geval zijn alle *medewerkers* van *Holland Casino* en de vakbondsbestuurders die betrokken zijn bij het (*cao*-)overleg met *Holland Casino* uitgesloten om plaats te nemen in de Begeleidingscommissie.

7.3 Taak

De *Begeleidingscommissie Sociaal Plan* heeft als taak: advisering bij bezwaar tegen een besluit tot boventalligverklaring; advisering over vraagstukken van weigering van een functieaanbod en de daarbij behorende vraag of het aanbod als passend gezien dient te worden; advisering bij klachten van de *medewerker* bij de uitvoering van dit Sociaal Plan;
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

Indienen klacht

Medewerkers kunnen bij klachten ten aanzien van uitvoering van dit Sociaal Plan een schriftelijk beroep doen op de Begeleidingscommissie. Een klacht dient binnen twee weken na het schriftelijk besluit van *Holland Casino* te worden ingediend. De klacht dient tenminste te bevatten de persoonsgegevens van de klager, het besluit waarover wordt geklaagd en een motivering van de klacht. Klachten kunnen worden ingediend bij de *Begeleidingscommissie Sociaal Plan*, te bereiken via het e-mailadres: begeleidingscommissie-sociaalplan@hollandcasino.nl.

Reactie Holland Casino

De Commissie zal *Holland Casino* in de gelegenheid stellen schriftelijk op de klacht te reageren.

Behandeling door de Commissie

In beginsel komt de Commissie bijeen voor de behandeling van de klacht. In geval van een mondelinge behandeling kan de Commissie *Holland Casino* en *medewerker* oproepen. Indien een klacht zich leent voor schriftelijke behandeling, kan de Commissie besluiten de klacht schriftelijk te behandelen. De *medewerker* kan zich in de procedure laten bijstaan door een (juridisch) adviseur of vertrouwenspersoon. Indien de *medewerker* 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 *medewerker* wordt door *Holland Casino* geen vergoeding verstrekt.

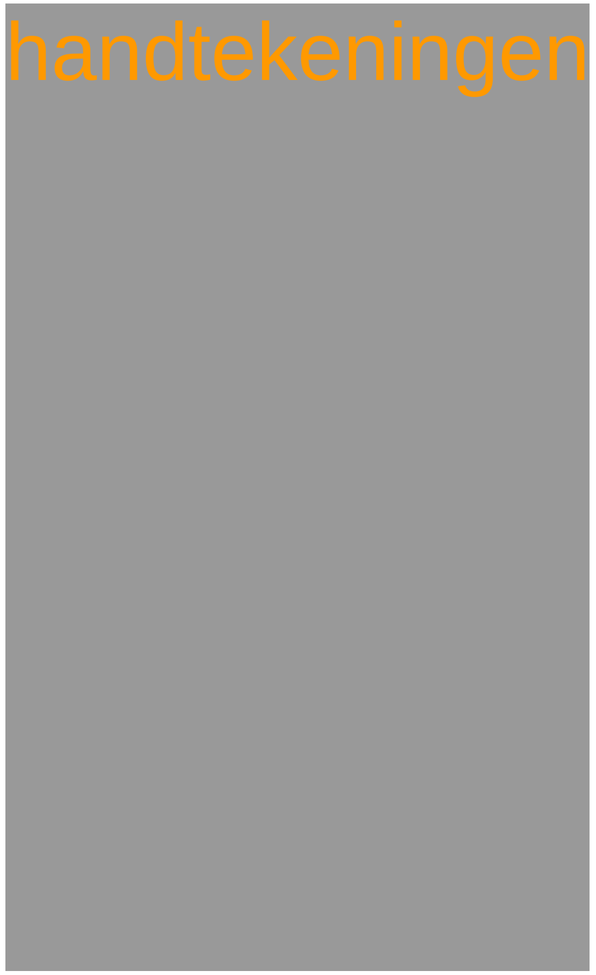
Advies van de Commissie

De Commissie zal trachten een oplossing te bereiken. Indien tijdens de behandeling geen oplossing bereikt wordt, zal de Commissie binnen twee weken, na behandeling van de klacht, een schriftelijk advies verstrekken aan *Holland Casino* en *medewerker*. *Holland Casino* neemt binnen twee weken nadat het advies is verstrekt een definitief besluit en deelt dit schriftelijk mee aan de *medewerker*. 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.

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 *Holland Casino*, 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 16 maart 2023:



BIJLAGEN

BIJLAGE 1
Plaatsmakersregeling

1.1 Algemeen
Als naar het oordeel van partijen een plaatsmakersregeling 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 Plaatsmakersregeling openstellen. Doel van de Plaatsmakersregeling is het voorkomen van zoveel mogelijk gedwongen ontslagen. Op basis van deze regeling kunnen niet boventallig verklaarde *medewerkers* van *Holland Casino* een schriftelijk verzoek indienen voor een vrijwillig vertrek. In overleg tussen *Holland Casino* en de *vakbonden* wordt vastgesteld wanneer de regeling zal worden opengesteld.

Voor *medewerkers* die deelnemen aan de Plaatsmakersregeling zijn de voorzieningen zoals omschreven in deze bijlage van toepassing. Het onderhavige Sociaal Plan zelf is niet van toepassing, behoudens indien en voor zover daarnaar in deze Plaatsmakersregeling expliciet wordt verwezen.

Effectuering van de Plaatsmakersregeling geschiedt op basis van vrijwilligheid.

De *medewerker* is niet verplicht zich aan te melden en *Holland Casino* is niet verplicht om iedere aanmelding te honoreren.

1.2 Voorwaarden voor ‘plaatsmaken’
Een *medewerker* die niet boventallig is verklaard kan ‘plaatsmaken’ onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- De plaatsmakende *medewerker* dient de voorafgaande schriftelijke goedkeuring van *Holland Casino* te krijgen om te worden gekwalificeerd als plaatsmakende *medewerker*;
- De niet boventallig verklaarde *medewerker* en de *boventallige medewerker* voor wie de plaatsmakende *medewerker* wenst plaats te maken, dienen uitwisselbare functies te hebben zoals bedoeld in het op 1 maart geldende artikel 13 van de Ontslagregeling en de toelichting daarop uit de UWV Uitvoeringsregels;
- De *boventallige medewerker* stemt in met de voortzetting van zijn of haar arbeidsovereenkomst;
- Het vrijwillige vertrek levert geen strijd op met huidige wet- en regelgeving en er bestaat geen mogelijkheid dat het vrijwillige vertrek wordt aangemerkt als een Regeling voor Vervroegde Uitkering (RVU) door de Belastingdienst waardoor aan *Holland Casino* ter zake een eindheffing zou kunnen worden opgelegd.

1.3 Belangstelling functie-wijzigingen en/of overplaatsingen
Afhankelijk van de aard en de omvang van de reorganisatie kan door *Holland Casino* een belangstellings- inventarisatie 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 verzoeken op basis van de Plaatsmakersregeling 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 Plaatsmakersregeling, maar in de *herplaatsingsfase* waarbij de procedure selectie- en herplaatsing, zoals omschreven in hoofdstuk 2 van het Sociaal Plan, van toepassing is.

1.4 Richtlijnen voor toekenning
Holland Casino neemt 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 *medewerker*
- werkzaam is;
- In geval van een *vervallen functie*: de herplaatsingsmogelijkheden van de *medewerker* in een nieuwe functie;
- De mogelijkheden om eventuele vacatures die zouden ontstaan als gevolg van de toekenning van de Plaatsmakersregeling 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*;
- Het risico op een RVU-eindheffing.

1.5 Plaatsmakersbonus en overige financiële voorzieningen
Indien aan de in artikel 2 van deze Plaatsmakersgregeling gestelde voorwaarden is voldaan, heeft de plaatsmakende *medewerker* recht

op uitbetaling van een eenmalige plaatsmakersbonus ter hoogte van de eenmalige vergoeding zoals bedoeld in artikel 5.1 van het Sociaal Plan. Dit bedrag is gemaximeerd op de eenmalige vergoeding die de *boventallige medewerker* anders zou hebben ontvangen in het geval de eenmalige vergoeding van de plaatsmakende *medewerker* hierboven uitkomt. Uitbetaling van deze plaatsmakersbonus zal plaatsvinden bij de reguliere eindafrekening.

De plaatsmakende *medewerker* heeft recht op een vergoeding voor de kosten van rechtsbijstand conform paragraaf 6.2 van het Sociaal Plan, met dien verstande dat een maximale vergoeding geldt van € 500.

De plaatsmakende *medewerker* heeft recht op de studiekostenregeling conform paragraaf 6.3 van het Sociaal Plan, met dien verstande dat, in tegenstelling tot het bepaalde in paragraaf 6.3 nog te betalen studiekosten voor een reeds aangevangen opleiding die de *medewerker* wil continueren, niet voor rekening komen van *Holland Casino*.

1.6 Beëindiging dienstverband

Bij toekenning door *Holland Casino* zal de arbeidsovereenkomst van de plaatsmakende *medewerker* worden beëindigd via een beëindigingsovereenkomst.

Opzegtermijn

Het uitgangspunt is dat de volledige opzegtermijn zoals bepaald in paragraaf 2.4 van de *cao* in acht wordt genomen. In geval van een beëindiging met wederzijds goedvinden kan ter uitsluitende discretie van *Holland Casino* worden afgeweken van de opzegtermijn mits de *medewerker* een financiële compensatie ontvangt bestaande uit het bruto maandsalaris, zoals beschreven in artikel 5.2 van dit Sociaal Plan, over de periode dat het dienstverband eerder eindigt door het niet in acht nemen van de opzegtermijn.

Vrijstelling van werkzaamheden

De plaatsmakende *medewerker* blijft zijn of haar werkzaamheden verrichten tot de *einddatum*, doch uiterlijk tot de implementatiedatum van de betreffende *organisatiewijziging*, als deze datum voor de *einddatum* ligt.

BIJLAGE 2
Regeling VAA

2.1 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 mo- gelijk gedwongen ontslagen. Op basis van deze regeling kunnen *medewerkers* 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 *medewerkers* 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 *medewerkers* die hebben ingestemd met een vrijwillige aanpassing van de arbeidsduur geldt dat zij alsnog boventallig kunnen worden. Mocht een *medewerker* die heeft ingestemd met een gedeeltelijk vertrek, alsnog boventallig worden verklaard, dan is voor dat gedeelte dat de *medewerker* boventallig is verklaard het Sociaal Plan van toepassing.

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

2.2 Voorwaarden voor aanmelding
Voor aanmelding voor geheel of gedeeltelijk vertrek gelden de volgende voorwaarden:
- Werkzaam op basis van een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd;
- Volledig arbeidsgeschikt (arbeids-ongeschikte *medewerkers* 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.
- *Medewerkers* 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.

2.3 Belangstelling functie-wijzigingen en/of overplaatsingen
Afhankelijk van de aard en de omvang van de reorganisatie kan door *Holland Casino* een belangstellings- inventarisatie 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.

2.4 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 *medewerker* werkzaam is;
- In geval van een *vervallen functie*: de herplaatsingsmogelijkheden van de *medewerker* 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 *medewerkers* 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.

2.5 Beëindiging dienstverband

(Gedeeltelijke) beëindiging van het dienstverband

Ingeval van een volledige beëindiging wordt het dienstverband beëindigd via een beëindigingsovereenkomst. Voor een gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband 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 nieuwe arbeidsduur gaat in bij aanvang van de nieuwe arbeidsovereenkomst.

Opzegtermijn

Het uitgangspunt is dat de volledige opzegtermijn zoals bepaald in paragraaf 2.4 van de *cao* in acht wordt genomen. In geval van een beëindiging met wederzijds goedvinden kan ter discretie van *Holland Casino* worden afgeweken van de opzegtermijn mits de *medewerker* een financiële compensatie ontvangt bestaande uit het bruto maandsalaris, zoals beschreven in artikel 5.2 van dit Sociaal Plan, over de periode dat het dienstverband eerder eindigt door het niet in acht nemen van de opzegtermijn.

Vrijstelling van werkzaamheden

Bij volledige beëindiging blijft de *medewerker* zijn werkzaamheden verrichten tot de *einddatum*, doch uiterlijk tot de implementatiedatum van de betreffende *organisatiewijziging*, als deze datum voor de *einddatum* ligt. Bij een vermindering van de arbeidsduur blijft de *medewerker* tot de *einddatum* zijn werkzaamheden verrichten op basis van de huidige (oude) arbeidsduur. Bij vrijstelling van werkzaamheden blijft *medewerker* tot aan de *einddatum* wel verplicht, op verzoek van *Holland Casino*, werkzaamheden te verrichten die hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen. Hieronder vallen in ieder geval de afronding en overdracht van de werkzaamheden. De *medewerker* wordt, in overleg met *Holland Casino*, in de gelegenheid gesteld om onder werktijd te solliciteren. Dit geldt voor externe sollicitaties.

2.6 Vergoeding en overige financiële voorzieningen bij beëindiging dienstverband

Bij deelname aan de *regeling VAA* zijn de vergoeding en de overige financiële voorzieningen uit hoofdstuk 5 en 6 van het Sociaal Plan van toepassing met dien verstande dat:

- Voor de kosten van rechtsbijstand, geregeld in paragraaf 6.2, een maximale vergoeding geldt van € 500,- in plaats van € 750,-.
- In tegenstelling tot het bepaalde in paragraaf 6.3 nog te betalen studiekosten voor een reeds aangevangen opleiding die de *medewerker* wil continueren niet voor rekening komen van *Holland Casino*.

BIJLAGE 3
Toelichting afbouwregeling

3.1 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 schaal- salaris tussen de huidige en nieuwe functie in een persoon- lijke 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 medewerker al een PT heeft, blijven de voor deze PT gemaakte afspraken van kracht.	Indien een medewerker al een PT heeft, blijven de voor deze PT gemaakte afspraken van kracht.
Toeslag gesubsidieerde deeltijd/ deeltijdtoeslag	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.

3.2 Voorbeelden

Voorbeeld 1: Afbouwregeling bij gelijke salarisschaal of één salarisschaal verschil (3.3.1)

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

Nieuwe functie	
Schaal	5
Schaalsalaris	€ 2.700,00
Wisseldiensttoeslag (WSD)	€ 540,00
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 salaris- verhoging op grond van de cao.
- Én een PT voor het verschil in toeslagen ter hoogte van € 285,00 (€ 60,00 WSD + € 225,00 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	
Schaal	6
Schaalsalaris	€ 3.000,00
Wisseldiensttoeslag (WSD)	€ 600,00
Tronc/fooi-uitkering (TFU)	€ 225,00
Totaal inkomen	**€ 3.825,00**

Nieuwe functie	
Schaal	8
Schaalsalaris	€ 3.200,00
Wisseldiensttoeslag (WSD)	€ 540,00
Tronc/fooi-uitkering (TFU)	€ 0,00
Totaal inkomen	**€ 3.740,00**

Medewerker krijgt een PT voor het verschil in inkomen ter hoogte van € 85,00. 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	
Schaal	6
Schaalsalaris	100%

Nieuwe functie	
Schaal	8
Schaalsalaris	80%

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

Oude functie bij 100%	
Schaalsalaris	€ 3.000,00
Wisseldiensttoeslag (WSD)	€ 600,00
Tronc/fooi-uitkering (TFU)	€ 225,00

Nieuwe functie bij 80%	
Schaalsalaris	€ 2.400,00
Wisseldiensttoeslag (WSD)	€ 480,00
Tronc/fooi-uitkering (TFU)	€ 180,00

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

Oude functie bij 80%	
Schaalsalaris	€ 2.400,00
Wisseldiensttoeslag (WSD)	€ 480,00
Tronc/fooi-uitkering (TFU)	€ 180,00

Nieuwe functie bij 80%	
Schaalsalaris	€ 2.560,00
Wisseldiensttoeslag (WSD)	€ 0,00
Tronc/fooi-uitkering (TFU)	€ 0,00

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 arbeids-duurvermindering van 20% gebaseerd op het bruto maandsalaris bijhorend bij de oude functie.

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

HOLLAND CASINO