

Onderhandelingsresultaat 21-12-2020

Looptijd

De cao kent een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 mei 2022.

Loon

De salarisschalen zullen per 1 oktober 2021 structureel worden verhoogd met 1,5%.

Daarnaast zal in maart 2022 een eenmalige betaling plaatsvinden ter hoogte van 12 x 0,75% over het maandsalaris, vermeerderd met 8,3% vakantietoeslag, van februari 2022. Indien er sprake is van structureel herstel van Holland Casino zal in plaats van deze eenmalige betaling een structurele verhoging van de schaalsalarissen per 1 maart 2022 met 0,75% plaatsvinden. De voorwaarden waaraan moet worden voldaan voor deze omzetting zijn als volgt:

- de banken hebben in 2022 schriftelijk bevestigd dat de kredietfaciliteit beschikbaar blijft gedurende geheel 2022 *én*
- het resultaat over de tweede halfjaar van 2021 bevindt zich tenminste op het niveau van de begrote EBITDA van heel Holland Casino NV, waarbij het resultaat van PlayDigital buiten beschouwing is gelaten.

Pensioenen

Partnerpensioen op risicobasis

De renteontwikkelingen zetten de opbouw van het pensioen onder druk. Dankzij een gewijzigde premiesystematiek kon in 2019 en 2020 een pensioenopbouw van 1,4% worden gerealiseerd. Voor 2021 en verder is aanpassing van de pensioenregeling nodig om een opbouwpercentage van 1,4% voor het ouderdomspensioen mogelijk te maken. Daartoe wordt vanaf 1 januari 2021 het partnerpensioen op risicobasis verzekerd, waarbij het jaarlijkse percentage van het partnerpensioen wordt verhoogd van 1% naar 1,25%. Holland Casino is zich bewust van de noodzaak om hierover helder en tijdig te communiceren, met name op het moment dat medewerkers uit dienst treden.

Bovenstaande is onder voorbehoud van instemming van het Bestuur van Stap – in het kader van de opdrachtaanvaarding – en vervolgens goedkeuring door het Belanghebbendenorgaan van Pensioenkring Holland Casino van het Bestuursbesluit.

Bijspaarregeling

De huidige bijspaarregeling kent de mogelijkheid om zelf bij te sparen over de volgende “variabele looncomponenten”:

- tronc-/fooieregeling
- regeling betreffende verkoop van vakantiedagen
- winstdelingsregeling

De regeling is een beschikbare premierregeling en het pensioenkapitaal wordt op de pensioneringsdatum (of bij eerdere uitdiensttreding) aangewend voor inkoop ouderdomspensioen, partnerpensioen en/of wezenpensioen. Bij overlijden voor pensioendatum wordt het pensioenkapitaal aangewend voor een direct ingaande aanvulling op het partner- en wezenpensioen

De mogelijkheid om bij te sparen wordt vanaf 2021 vaker en duidelijker onder de aandacht van de medewerkers gebracht. Daarbij wordt wel aangegeven dat jaarlijks nooit meer bijgespaard kan

worden dan tot het fiscaal toegestane maximum. Daarmee wordt de extra mogelijkheid voor deelnemer om zelf fiscaal gunstig bij te sparen binnen de collectieve regeling expliciet als mogelijkheid benoemd.

Fiscale ruimte

De beschikbare fiscale ruimte geeft aan hoeveel procent van de pensioengrondslag jaarlijks kan worden gestort voor ouderdomspensioen. De ruimte is afhankelijk van de leeftijd. Daarnaast is het mogelijk om over de niet pensioengevende componenten (winstdelingsregeling) pensioen op te bouwen ter grootte van de fiscale 3% staffel. Wijzigingen van de fiscale- en/of pensioenwetgeving van invloed kunnen zijn op de beschikbare fiscale ruimte (en dus op de regeling).

Werkgroep pensioenakkoord

Partijen zien de noodzaak om met elkaar in gesprek te gaan om vorm en inhoud te geven aan het pensioenakkoord, dat beoogd op 1 januari 2022 is vertaald in wetgeving. Daartoe zal, afhankelijk van deze ontwikkelingen, in Q3 2021 worden gestart met een paritaire werkgroep. Partijen geven de opdracht aan de werkgroep om te inventariseren wat de impact van de nieuwe pensioenwetgeving is in relatie tot de huidige pensioenregeling van Holland Casino en mogelijke oplossingsrichtingen. Vakbonden geven expliciet aan in de werkgroep stil te willen staan bij de huidige premiesystematiek.

RVU-regeling

Een van de uitwerkingen van het pensioenakkoord betreft de vrijstelling van de RVU-boete voor een fiscaal maximaal toegestane vergoeding ten behoeve van medewerkers die maximaal 3 jaar verwijderd zijn van de AOW-gerechtigde leeftijd op het moment van uitdiensttreding. Onderstaande is alleen overeengekomen indien voor de ingangsdatum van de regeling de Eerste Kamer heeft ingestemd met het Wetsvoorstel "bedrag ineens, RVU en verlofsparen" en het is geconcretiseerd in wetgeving.

Holland Casino investeert al meerdere jaren in het bieden van mogelijkheden aan medewerkers om het werken onder zware omstandigheden tot aan de pensioenleeftijd mogelijk te maken. Het gaat dan bijvoorbeeld om instrumenten op het gebied DI, zoals DI-uren, het generatiepact (al dan niet in combinatie met deeltijdpensioen) en vrijwillige demotie.

In aanvulling hierop sluiten cao-partijen aan op de mogelijkheden die het pensioenakkoord biedt en krijgen medewerkers in de volledige wisseldienst die voldoen aan onderstaande voorwaarden met ingang van 1 oktober 2021 het recht maximaal 3 jaar voor AOW-leeftijd te stoppen met werken. De contouren van de nader in de cao vast te leggen regeling zijn als volgt:

- het is een tijdelijke regeling (tot 1 januari 2026): dwz dat medewerkers uiterlijk 1 januari 2026 uit dienst moeten zijn
- het is een vrijwillige regeling. Werknemers kunnen er ook voor kiezen om geen, of bijvoorbeeld een jaar later gebruik te maken van de regeling/uitdienst/met pensioen te gaan.
- alleen voor medewerkers die onder de cao vallen en werkzaam zijn in volledige wisseldienst
- medewerker is voorafgaand aan de ingangsdatum van de regeling (= uitdiensttreding) tenminste 15 jaar onafgebroken werkzaam binnen de volledige wisseldienst binnen HC. Dienstjaren gewerkt in volledige wisseldienst bij een andere werkgever, direct voorafgaand aan het dienstverband bij Holland Casino, worden daarvoor meegeteld.
- ingangsdatum van de regeling is 1 oktober 2021, aanvragen moeten tenminste 3 maanden van tevoren worden gedaan.
- medewerker is op de ingangsdatum ten hoogste 36 maanden verwijderd van de AOW-datum

- de hoogte van de uitkering ineens is gekoppeld aan de fiscaal gemaximeerde maandelijkse RVU-vrijstelling die geldt op 1 januari van het jaar waarin de medewerker uit dienst gaat met gebruikmaking van deze regeling en geldt bij een fulltime dienstverband. Om in een jaar de totale uitkering (het totale vrijstellingsbedrag) te berekenen wordt bovengenoemd bedrag vermenigvuldigd met het aantal maanden tussen de eerste uitkering en het bereiken van de AOW-leeftijd, waarbij het aantal maanden op hele maanden naar boven wordt afgerond.
- werkte de medewerker vóórdat hij stopt parttime, dan heeft hij recht op deze uitkering in verhouding tot de parttime gewerkte uren. Was een medewerker voor de datum dat hij uit dienst ging gedeeltelijk arbeidsgeschikt, dan heeft hij recht op een uitkering voor het deel dat hij wel arbeidsgeschikt is.
- het dienstverband moet zijn beëindigd op de eerste dag van de maand. - uitkering vindt plaats in de eerste maand na einde van het dienstverband.
- parttime stoppen leidt niet tot een beroep op de regeling. Je moet volledig stoppen (dus ontslag nemen) om in aanmerking te komen voor deze regeling.

Duurzame inzetbaarheid

Thema

Veerkracht en wendbaarheid van medewerkers zijn belangrijk voor Holland Casino en dragen bij aan een veerkrachtige en wendbare organisatie. Partijen spreken af dat in de aanloop naar de volgende cao een paritaire werkgroep wordt ingericht die onderzoekt hoe het thema duurzame inzetbaarheid verder vorm kan krijgen voor alle leeftijdsgroepen. Daarbij past een evaluatie van het huidige beleid met de bijbehorende instrumenten.

Thuiswerk

Een van de uitdagingen van het afgelopen jaar was het thuiswerken. Nu het er op lijkt dat thuiswerken voor met name medewerkers in dagdienst en ook deels in beperkte wisseldienst een structurelere omvang kan krijgen geven vakbonden aan het belangrijk te vinden dat er een passende regeling komt voor zover er sprake is van een structurele vorm van thuiswerken. Daarbij geven de vakbonden de volgende aandachtspunten aan:

- * Afspreken dagen en/of periodes dat je thuiswerkt
- * Einde beschikbaarheid van de dag met betrekking werkzaamheden
- * Vergoeding per dag/maand
- * Zorg voor ergonomische werkplek en deze wordt opgenomen in RI&E
- * Omgang met vertrouwelijke gegevens en inlogcodes
- * Afspraken maken met betrekking tot bereikbaarheid /onbereikbaarheid via Telefoon/Chat/Email etc.

Holland Casino formuleert in januari 2021 ondersteunend beleid wat opgenomen zal worden in de personeelsgids. Daar waar sprake is van instemmingsrecht van de OR, zal Holland Casino de WOR naleven.

Mantelzorg

Mantelzorgers zijn mensen die onbetaald zorgen voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende ouder, kind of ander familielid, vriend of buur. Zij geven die zorg omdat ze een persoonlijke band hebben met die persoon. De zorg die zij geven is langdurig, intensief en afhankelijk van de behoefte van de zorgbehoevende. We spreken over mantelzorg als het gaat om zorg die de gewone zorg van mensen qua duur, intensiteit of zwaarte overstijgt. Medewerkers hebben steeds vaker mantelzorgtaken. De wet Zorg en Arbeid geeft allerlei soorten verlof aan de mantelzorgers. Daarnaast biedt de roostersystematiek van Holland Casino ruimte om rekening te houden met mantelzorgtaken. Ook kent Holland Casino flexibele arbeidsvoorwaarden waardoor medewerkers meer vrije dagen kunnen kopen.

Los van de faciliteiten is het belangrijk dat medewerker met de leidinggevende, in samenspraak met HR, in gesprek gaat over de mantelzorgtaken, dat draagt bij aan meer begrip. Daarnaast is het belangrijk dat Holland Casino meer aandacht geeft aan de bestaande faciliteiten en aandacht bij leidinggevenden vraagt voor het bespreekbaar maken van dit onderwerp, bijv via een verwijzing naar de mogelijkheden daarover op de website van de Rijksoverheid.

Roosteren

Gezond roosteren

In de tweede helft van 2019 is een onderzoek gestart waarvan eind maart 2020 de uitkomsten in rapport zijn gepresenteerd. Partijen starten begin 2021 een tripartiete werkgroep (bestaande uit deskundigen en OR/vakbond/HC) om de uitkomsten te bestuderen en vóór 1 juli 2021 te komen tot aanbevelingen voor verbeteringen. Hierbij zal ook aandacht worden besteed aan het 24/7 werken. Afhankelijk van de aard van de aanbevelingen zullen deze verder worden uitgewerkt in overleg met vakbonden of OR. Partijen zullen in onderling overleg de benodigde (tussentijdse) communicatie afstemmen.

Verdeling tussen vakbonden en OR

Naar aanleiding van het proces rondom de totstandkoming van de tijdelijke aanpassing van de roostersystematiek in de zomer van 2020 is er aanleiding om de afspraken in het roosterhandboek met betrekking tot de verschillende rollen aan te passen voor zover het de roostersystematiek betreft.

Indien er sprake is van een (tijdelijke) wijziging van de roostersystematiek treden Ondernemingsraad, vakbonden en Holland Casino met elkaar in overleg. De Ondernemingsraad behoudt het instemmingsrecht. Communicatie over een (tijdelijke) wijziging vindt plaats in onderlinge afstemming.

Multifunctionaliteit

In het kader van duurzame inzetbaarheid en met het oog op een gezonde bedrijfsvoering wil Holland Casino meer inzetten op flexibiliteit van medewerkers. De inzet van multifunctionele medewerkers biedt daarin mogelijkheden. Holland Casino vindt het belangrijk om huidige verschillen in tronc en pauzes naar de toekomst te wijzigen, om obstakels in de multifunctionele inzetbaarheid uit de weg te ruimen en daarmee tevens uiting te geven aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid in het kader van de hospitality.

Pauze

Met ingang van 1 januari 2021 geldt voor iedere medewerker eenzelfde pauzeregeling. Dat betekent dat ook een croupier voor eenzelfde deel onbetaalde pauzes heeft als alle andere medewerkers; voor het overige blijven de periodes van hersteltijd die noodzakelijk zijn in verband met ergonomie doorbetaald en gerekend als contracttijd. Met ingang van 1 januari 2021 wijzigt als gevolg hiervan ook de gemiddelde contracttijd ten behoeve van het masterrooster voor alle croupiers van minimaal 7,4 naar minimaal 6,9 uur.

Voor medewerkers die op 31 december 2020 in dienst van Holland Casino zijn en op dat moment werkzaam zijn als croupier geldt dat met ingang van 1 januari 2021 een croupier jaarlijks een volledige compensatie in tijd voor het vervallen van de doorbetaalde pauze ontvangt. De compensatie van de onbetaalde pauze wordt zo ongeregeld dat een croupier in dienst vóór 01-01-2021 er niet op achteruit gaat. Deze medewerkers behouden deze compensatie zolang zij (gedeeltelijk) werkzaam blijven als croupier.

Deze uren worden door Holland Casino (Planning) ingepland.

Uitwerking van de methodiek vindt in januari 2021 plaats in overleg tussen vakbonden en Holland Casino. Bij de uitwerking van de methodiek zal de daadwerkelijke individuele situatie leidend zijn.

Tronc

Met ingang van 1 januari 2021 hebben alle medewerkers in fooiontvangende functies recht op 1 aandeel. Voor medewerkers die op 31-12-2020 recht hebben op 10 aandelen geldt dat met ingang van 1 januari 2021 voor 9 aandelen een vaste waarde van 0,75% per aandeel wordt afgesproken. De wijze waarop dit administratief wordt verwerkt is onderdeel van nader overleg tussen partijen.

Partijen treden in januari 2021 met elkaar in overleg om met elkaar voor het resterende aandeel een nieuwe berekeningsmethodiek vast te stellen waarbij een nauwere relatie zal worden gelegd tussen de tronc-inkomsten en de uitkering. Bij het vormgeven van berekeningsmethodiek zal tevens het belang om tronc te generen tot uitdrukking komen. Met betrekking tot het vaststellen van de nieuwe berekeningsmethodiek voor het ene (overgebleven) aandeel geldt dat de gemiddelde waarde moet uitkomen op 0,75. Het heeft de voorkeur van partijen dat de uitbetaling van het ene aandeel jaarlijks zal plaatsvinden.

Onderstaande afspraken zijn geen onderdeel van de cao en worden als addendum op het sociaal plan opgenomen

Vrijwillige vertrekregeling

Holland Casino stelt de vrijwillige vertrekregeling open voor functies waarin sprake is van een getalsmatige reductie en er afgespiegeld moet worden. De vrijwillige aanpassing arbeidsduur wordt niet opengesteld in verband met de complexiteit van de uitvoering van deze regeling in samenhang met de korte looptijd.

Plaatsmakersregeling

Als er tijdens de herstructurering Horizon sprake is van een situatie waarin conform de beleidsregels van het UWV omgekeerd afgespiegeld moet worden, kan een andere medewerker gebruik maken van de plaatsmakersregeling als hierdoor een gedwongen ontslag daadwerkelijk geen doorgang zal vinden.

Effectuering van de plaatsmakersregeling geschiedt op basis van vrijwilligheid van alle drie betrokken partijen.

De contouren van deze regeling zijn als volgt:

- regeling geldt alleen voor de herstructurering Horizon
- er kan beroep op worden gedaan nadat er omgekeerd afgespiegeld is. In alle andere gevallen kan geen beroep worden gedaan op de regeling.
- er is sprake van vrijwilligheid van 3 partijen, namelijk degene die vertrekt, degene die alsnog blijft en Holland Casino. Holland Casino neemt het uiteindelijke besluit dat gebruik kan worden gemaakt van de plaatsmakersregeling
- de medewerker die kan blijven als gevolg van de regeling moet niet herplaatst kunnen worden of zijn op een andere, passende functie
- het proces voor verzoek, toekenning en uitvoering van de regeling kent een korte doorlooptijd (max 4 weken)
- bij deelname aan de plaatsmakersregeling zijn de vergoeding en de overige financiële voorzieningen uit hoofdstuk 5 en 6 van het Sociaal Plan van toepassing met dien verstande dat:
 - * medewerker recht heeft op vergoeding, zoals genoemd in hoofdstuk 5, waarbij de correctiefactor C is vastgesteld op 0,85.
 - * voor de kosten van rechtsbijstand, geregeld in paragraaf 6.2 van het Sociaal Plan, een maximale vergoeding van € 500,- in plaats van € 750,- geldt

* in tegenstelling tot het bepaalde in paragraaf 6.3 van het Sociaal Plan nog te betalen studiekosten voor een reeds aangevangen opleiding die de medewerker wil continueren niet voor rekening komen van Holland Casino.

Honorering van verzoeken om toepassing van de plaatsmakersregeling en vrijwillige vertrekregeling

Toewijzing van een verzoek voor de plaatsmakersregeling of vrijwillig vertrek zal worden getoetst aan een aantal criteria:

- honorering van verzoeken voor de plaatsmakersregeling vindt alleen plaats binnen hetzelfde leeftijdscohort. Honorering van de vrijwillige vertrekregeling vindt alleen plaats binnen hetzelfde of aanpalende leeftijdscohort
- het aantal medewerkers en aantal fte's (per functiegroep per vestiging) dat uit dienst gaat wijzigt niet als gevolg van toekenning van een beroep op de plaatsmakersregeling of vrijwillige vertrekregeling
- de toepassing van de regeling moet passen binnen de financiële kaders waarmee rekening is gehouden ten behoeve van de herstructurering.