

Aanpassing CAO artikel 46 vanwege afspraken over bijbetaling

Artikel 46a. Verplaatsing om bedrijfsredenen

1. De medewerker, die om bedrijfsredenen tijdelijk minder betaald werk verricht, behoudt gedurende deze tijdelijke werkzaamheden het voor hem geldende maandinkomen.
2. De medewerker die, om bedrijfsredenen, zijnde reorganisatie, boventalligheid of verplaatsing op last van de werkgever, blijvend aan minder betaald werk wordt geplaatst en hierdoor maandinkomen derft, ontvangt - rekening houdend met het bepaalde in artikel 20 - een toeslag ingevolge de bijbetalingsregeling opgenomen in bijlage 3, mits hij voldoet aan de overige in de bedoelde regeling gestelde voorwaarden. (Bijlage 3, lid 1 tekst wordt aangepast)

Artikel 46b. Vrijwillige verplaatsing naar een minder betaalde functie (1) .

1. Aflopende toeslag (3) Voor alle medewerkers geboren na 1965 geldt dat bij aanvaarden van een minder betaalde baan (1) er 100% van het verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen (4) wordt afgebouwd, cf. de volgende staffel:

Dienstjaren	Afbouwperiode
0 t/m 4	-
5 t/m 9	12 maanden
10 t/m 14	24 maanden
15 t/m 19	36 maanden
20 t/m 24	48 maanden
25 t/m 29	60 maanden
30 t/m 32	72 maanden
≥33	84 maanden

2. Overgangsregeling

2a. Blijvende toeslag (2)

Voor alle medewerkers geboren in 1963 of eerder geldt dat bij aanvaarden van een minder betaalde baan er maximaal 80% van het verschil tussen oud en nieuw inkomen (4) als een vaste bijbetaling wordt doorbetaald tot de AOW gerechtigde leeftijd, cf. de volgende staffel:

Dienstjaren	Compensatie verschil (=blijvende toeslag)
0 t/m 4	70%
5 t/m 9	70%
10 t/m 14	70%
15 t/m 19	70%
20 t/m 24	75%
25 t/m 29	75%
30 t/m 32	75%
≥33	80%

Het genoemde percentage wordt berekend over het vroeger inkomen.

2b. Aflopende toeslag (3)

Ingaande de verplaatsing wordt het verschil tussen het oude inkomen en het nieuwe inkomen (4) met de blijvende toeslag met 0,5% per maand (van het oude inkomen) afgebouwd tot aan het niveau van de nieuwe functie incl. blijvende toeslag.

Bovenstaande betekent dat de blijvende toeslag uitfaseert en dat deze regeling vervalt zo gauw er geen medewerkers meer in dienst zijn geboren in 1965 of eerder.

Artikel 46c. Demotie vanwege disfunctioneren. (3)

1. Demotie

OCI kan besluiten tot demotie (plaatsing in een minder betaalde functie (1) over te gaan als een medewerker niet in staat is om het gewenste niveau van zijn positie te behouden, ondanks de door hem verrichte inspanningen. Het inkomen wordt maandelijks verminderd met 0,5% van het vroeger inkomen tot het nieuwe lagere inkomen is bereikt.

2. Hardship cie bij disfunctioneren

Om tot een zorgvuldige afweging te komen wordt een hardshipcommissie ingesteld. Getoetst wordt of het proces goed is gevolgd ; is de medewerker de gelegenheid en ondersteuning gegeven zich te verbeteren om aan de doelen in het verbeterplan en de normstelling van de functie te voldoen.

Deze commissie bestaat uit de SA commissie (werkgever + OR leden) aangevuld met 2 vakbondsbestuurders van de vakorganisaties die partij zijn bij deze cao.

De commissie oordeelt binnen 3 weken over het gevolgde proces en geeft een advies. Als de commissie unaniem tot een oordeel komt, is het advies bindend.

voetnoot 1: Definitie minder betaalde werk: bijlage 3, artikel 1, lid 3)

voetnoot 2 : De volgende (sub)artikelen uit bijlage 3 zijn van toepassing Artikel 2, lid 2b, 3a, 3b en 4.

Voetnoot 3: De volgende (sub)artikelen uit bijlage 3 zijn van toepassing Artikel 3, lid 3a, 3b en 4, met dien verstande dat afgebouwd wordt met 0,5% van het oude inkomen.)

Voetnoot 4: definitie oud en nieuw inkomen: bijlage 3, artikel 1, lid 4a en gestelde in lid 4b en 4d