

Deze wijziging van het schaalsalaris wordt toegepast met ingang van de eerste dag van de betalingstermijn volgend op die, waarin de plaatsing in een lagere functiegroep heeft plaatsgevonden.

Als een werknemer van 50 jaar of ouder met een dienstverband van 2 jaar of langer in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, zal het geldende schaalsalaris behorende bij de (hogere) functiegroep voor de herindeling worden gegarandeerd. Van beide partijen wordt een maximale inspanning verwacht om in de bestaande functie te functioneren. Deze garantie is niet van toepassing indien de overplaatsing op eigen verzoek plaatsvindt.

ARTIKEL 17 BEOORDELINGS-AFHANKELIJK BELONINGSSYSTEEM

Doel van het beoordelingsafhankelijke beloningssysteem is het nadrukkelijker aanbrengen van een relatie tussen functioneren, ontwikkelen en belonen. Het systeem is gericht op de ontwikkeling en het functioneren van werknemers op zodanige wijze dat een positieve uitkomst doorwerkt in de individuele salarisstijging van de betrokken werknemer. Daarnaast geeft het systeem handvatten voor een functie- en loopbaangerichtte ontwikkeling van werknemers binnen de zoetwarenbranche.

De toepassing van het beoordelingsafhankelijke beloningssysteem is geen verlichting. Het is bestemd voor bedrijven die hiermee een goede mogelijkheid zien gericht te werken aan de ontwikkeling van werknemers, om zo beter te kunnen inspelen op toekomstige proces- en productinnovaties.

Indien een bedrijf besluit om gebruik te gaan maken van het systeem, moet worden voldaan aan een aantal voorwaarden. Deze voorwaarden hebben betrekking op:

- overleggen van een totaaloverzicht van de beoordelingen aan de Beroepscommissie voor de Zoetwarenindustrie;
- een medewerker kan nooit meer dan twee achtereenvolgende jaren geconfronteerd worden met het niet-toekennen van een salarisstap;
- de beoordeling moet voor 1 januari plaatsvinden;
- aanwezigheid van een beroepsprocedure volgens een vast model.

In Bijlage XI van de CAO staan de randvoorwaarden verder uitgewerkt.