

Wynik negocjacji układu zbiorowego pracy – sektor rzeźniczy

1. Okres obowiązywania układu zbiorowego pracy

Układ zbiorowy pracy obowiązuje od 1 września 2025 roku do 28 lutego 2027 roku.

2. Wynagrodzenia

A. Zmiana i zniesienie wynagrodzenia z układu zbiorowego pracy od 1 września 2025 roku

- Wynagrodzenie z układu zbiorowego pracy dla 20-letniego pracownika zakwalifikowanego do skali płac 8 zostaje zniesione z dniem 1 września 2025 roku.
 - Stawka godzinowa z układu zbiorowego pracy w skali płac 8, stopień 0 zostaje podniesiona do 17,58 euro brutto od 1 września 2025 roku.
 - Stawka godzinowa z układu zbiorowego pracy w skali płac 9, stopień 0 zostaje podniesiona do 17,88 euro brutto od 1 września 2025 roku.
-

B. Procentowe podwyżki wynagrodzeń

1. Skale płac z układu zbiorowego pracy oraz rzeczywiste wynagrodzenia brutto zostaną zwiększone o 1,00% z dniem 1 listopada 2025 roku.
 2. Skale płac z układu zbiorowego pracy oraz rzeczywiste wynagrodzenia brutto zostaną zwiększone o 3,50% z dniem 1 marca 2026 roku.
 3. Skale płac z układu zbiorowego pracy oraz rzeczywiste wynagrodzenia brutto zostaną zwiększone o 1,50% z dniem 1 stycznia 2027 roku.
-

C. Wyjątki

W odniesieniu do postanowień wymienionych w punktach B1–B3 obowiązują pewne wyjątki. Wyjątki te zostały opisane poniżej według dat.

1 listopada 2025 roku

Podwyżka wynagrodzenia o 1,00% z dniem 1 listopada 2025 roku nie dotyczy:

- 1) Skali płac 1
- 2) Skali płac 2, stopnie 0 i 2
- 3) Skali płac 4, stopień 1
- 4) Skali płac 5, stopień 0
- 5) Wynagrodzeń młodocianych w skalach płac 2–4

Dla tych pięciu kategorii obowiązuje od 1 listopada 2025 roku:

- Zakwalifikowani do skali płac 1: ta skala przez cały okres obowiązywania układu podąża za ustawowym wynagrodzeniem minimalnym. Nie nastąpi podwyżka wynagrodzenia 1 listopada 2025 roku.
- Zakwalifikowani do skali płac 2, stopień 0: ten stopień podąża przez cały okres obowiązywania układu za ustawowym wynagrodzeniem minimalnym. Nie nastąpi podwyżka wynagrodzenia 1 listopada 2025 roku.
- Zakwalifikowani do skali płac 2, stopień 2: podwyżka wynagrodzenia o 1,50%.
- Zakwalifikowani do skali płac 4, stopień 1: podwyżka wynagrodzenia o 1,50%.

- Zakwalifikowani do skali płac 5, stopień 0: podwyżka wynagrodzenia o 1,50%.
- Zakwalifikowani do skali płac 2 z wynagrodzeniem młodocianych: podwyżka wynagrodzenia o 1,25%.
- Zakwalifikowani do skali płac 3 z wynagrodzeniem młodocianych: podwyżka wynagrodzenia o 1,75%.
- Zakwalifikowani do skali płac 4 z wynagrodzeniem młodocianych: podwyżka wynagrodzenia o 2,25%.

1 marca 2026 roku

Podwyżka wynagrodzenia o 3,50% z dniem 1 marca 2026 roku nie dotyczy:

- Skali płac 1. Ta skala przez cały okres obowiązywania układu podąża za ustawowym wynagrodzeniem minimalnym.
- Skali płac 2, stopień 0. Stopień 0 w skali płac 2 przez cały okres obowiązywania układu podąża za ustawowym wynagrodzeniem minimalnym.

1 stycznia 2027 roku

Podwyżka wynagrodzenia o 1,50% z dniem 1 stycznia 2027 roku nie dotyczy:

- Skali płac 1. Ta skala przez cały okres obowiązywania układu podąża za ustawowym wynagrodzeniem minimalnym.
- Skali płac 2, stopień 0. Stopień 0 w skali płac 2 przez cały okres obowiązywania układu podąża za ustawowym wynagrodzeniem minimalnym.

3. Badanie tabeli płac

Strony przeprowadzą badanie struktury wynagradzania w ramach tabeli płac. Analiza porównawcza (benchmark) będzie częścią tego badania. Na podstawie wyników zostanie ocenione, czy w przyszłości możliwe będzie zawarcie porozumień dotyczących podwyżek wynagrodzeń opartych na stawkach z układu zbiorowego pracy, zamiast na wyższych wynagrodzeniach faktycznych.

4. Program wcześniejszego przejścia na emeryturę (ciężka praca)

Zawarto następujące porozumienie protokolarne:

Partnerzy społeczni uzgodnili przedłużenie programu wcześniejszego przejścia na emeryturę (RVU). W okresie od października 2025 roku do końca 2025 roku strony wspólnie z Centrum Ekspertyz ds. Ciężkiej Pracy (TNO) określą stanowiska i zadania w sektorze rzeźniczym, które zostaną uznane za „ciężką pracę”.

Stanowiska i zadania objęte tą klasyfikacją będą kwalifikować się do programu RVU. Celem jest wdrożenie programu od 1 stycznia 2026 roku lub tak szybko, jak to będzie możliwe po zatwierdzeniu klasyfikacji przez TNO.

Wszystko to pod warunkiem, że ramy podatkowe programu RVU zostaną określone w ustawie podatkowej na rok 2026, którą musi jeszcze zatwierdzić Senat, oraz że rząd wdroży ustalenia określone w porozumieniu RVU z października 2024 roku, zawartym przez Stichting van de Arbeid (Fundację Pracy).

Powyższe oznacza, że jeśli TNO nie zatwierdzi klasyfikacji, nowy program RVU nie zostanie wprowadzony. W przypadku częściowej akceptacji, na przykład jeśli niektóre stanowiska lub zadania nie zostaną uznane za „ciężką pracę”, program RVU będzie miał zastosowanie wyłącznie do tych stanowisk lub zadań, które zostaną zakwalifikowane jako „ciężka praca”.

5. Nadgodziny

W następstwie orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, rozróżnienie między pracownikami pełnoetatowymi a niepełnoetatowymi w zakresie nadgodzin nabrało nowego znaczenia prawnego.

Strony układu zbiorowego pracy uzgodniły, że za nadgodziny uznaje się godziny, w których pracownik, na polecenie pracodawcy, wykonuje pracę przekraczającą harmonogram pracy na dany dzień o więcej niż 18,5%.

Od tej zasady obowiązują następujące wyjątki:

- Nowe ustalenie nie dotyczy uczniów i studentów;
- Nie ma zastosowania, jeśli pracownik dobrowolnie zgadza się na wykonanie dodatkowej pracy;
- Praca nie jest traktowana jako nadgodziny, jeśli pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin zastępuje chorego współpracownika przez okres nieprzekraczający jednego tygodnia.

Nowe ustalenie wchodzi w życie 1 listopada 2025 roku.

6. Dodatek produkcyjny

Pracownicy, którzy 31 października 2025 roku mają prawo do dodatku produkcyjnego na podstawie układu zbiorowego pracy, zachowują to prawo również po 1 listopada 2025 roku. Pracownicy, którzy rozpoczną pracę po 1 listopada 2025 roku w centralnej rzeźni lub zakładzie pakującym, który głównie lub wyłącznie dostarcza produkty do supermarketów, nie będą już uprawnieni do dodatku produkcyjnego.

7. Zwrot kosztów dojazdu do pracy

Zasady dotyczące zwrotu kosztów dojazdu pozostają bez zmian, z wyjątkiem wysokości stawki za kilometr, która zostanie zmieniona w następujący sposób:

- Od 1 listopada 2025 roku zwrot za kilometr wzrośnie z 0,21 euro do 0,22 euro;
 - Od 1 marca 2026 roku zwrot za kilometr wzrośnie z 0,22 euro do 0,23 euro.
-

8. Pracownicy tymczasowi

Zostanie przeprowadzone badanie dotyczące wykorzystania pracowników tymczasowych w branży, obejmujące wpływ tego zjawiska na komunikację w zakładach pracy, obciążenie pracą i bezpieczeństwo.

Wyniki badania zostaną omówione w komisji ds. warunków pracy, z zamiarem opracowania konkretnych porozumień dotyczących bezpieczeństwa zatrudnienia.

Ponadto strony uzgodniły skrócenie okresu określonego w art. 4a, ust. 1 Układu zbiorowego pracy dla sektora rzeźniczego z 5 lat do 2 lat.

9. Oszczędzanie urlopu

Wcześniej zawarto porozumienie dotyczące przeprowadzenia badania możliwości wprowadzenia systemu oszczędzania urlopu.

Strony uzgodniły, że w nadchodzącym okresie realizować będą to badanie.

10. Szósty dzień pracy

Ustalono, że przepisy układu dotyczące szóstego dnia pracy w tygodniu (soboty) zostaną doprecyzowane.

Celem tej zmiany jest zakończenie dyskusji i niejasności dotyczących tego, czy pracownikom przysługuje dodatek za pracę w szóstym dniu tygodnia.

11. Wynagrodzenie dla stażystów

Wynagrodzenie stażowe zostanie zwiększone z 350 euro brutto do 400 euro brutto miesięcznie.

12. Zwrot kosztów coacha budżetowego

Zwrot kosztów za skorzystanie z usług coacha budżetowego zostanie zwiększony z 300 euro do 750 euro, pod warunkiem, że zarząd Funduszu Szkoleniowo-Rozwojowego w sektorze rzeźniczym zatwierdzi tę zmianę.

13. Zwrot kosztów związanych z zatrudnialnością i doradztwem zawodowym

Zwroty kosztów związanych z rozwojem zatrudnialności i doradztwem zawodowym zostaną zwiększone z 750 euro do 1 000 euro (w tym VAT), pod warunkiem, że zarząd Funduszu Szkoleniowo-Rozwojowego w sektorze rzeźniczym wyrazi zgodę na tę zmianę.

Sporządzono i podpisano dnia

(Sekcja podpisów pozostaje w języku niderlandzkim, zgodnie z życzeniem)

Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie

M. Lemsom, directeur

FNV

C.A.M. Philippen-Nijssen, bestuurder

CNV

N.M.T. Abelskamp, bestuurder