

Ostateczna oferta AKSV dotycząca nowego układu zbiorowego dla branży dań gotowych

Czas trwania

Proponujemy okres 15 miesięcy. Od 1 kwietnia 2025 r. do 1 lipca 2026 r.

Wynagrodzenia

Proponujemy podwyższenie wynagrodzeń pracowników zaklasyfikowanych do kategorii zaszeregowania od A do H wymienionych w Załączniku B (Tabela wynagrodzeń) łącznie o 4,25%. Podwyżka zostanie wprowadzona na stronie w następujący sposób: 3,5% od 1 kwietnia 2025 r. i dodatkowe 0,75% od 1 stycznia 2026 r.

Wynagrodzenia pracowników niesklasyfikowanych w skali od A do H nie zostaną podwyższone. Dostosowanie ich wynagrodzeń leży w gestii pracodawcy.

Skala początkowa

Proponujemy skrócenie maksymalnego okresu, w którym nowy pracownik może zostać zaklasyfikowany do skali początkowej z 1 roku do 9 miesięcy. Ponadto proponujemy podkreślenie w art. 15.6, że pracownik „może” zostać umieszczony w skali początkowej.

Artykuł 15.6 miałby wówczas następujące brzmienie:

Czy jesteś nowym pracownikiem lub pracownikiem tymczasowym w branży Convenience Food Industry i jesteś sklasyfikowany w skali funkcji A? W takim przypadku pracodawca może umieścić Cię w specjalnej skali płac: skali wstępnej. W takim przypadku pracownik będzie objęty skalą początkową przez maksymalnie 9 miesięcy. Skala początkowa znajduje się w załączniku B do niniejszego układu zbiorowego.

BBL i pracownicy wakacyjni

Proponujemy obniżenie maksymalnego wieku w skali płac dla BBL i pracowników wakacyjnych do 19 lat.

Fuwa

Proponujemy wdrożenie nowego podręcznika funkcji ORBA od 1 stycznia 2026 roku. Aby prawidłowo wdrożyć instrukcję pracy, proponujemy następujące ustalenia:

1. Proponujemy uzgodnienie terminu (w drodze konsultacji), do którego wszyscy muszą zostać przeklasyfikowani zgodnie z nowym podręcznikiem funkcji. Doprowadzi to do decyzji w sprawie klasyfikacji, od której można się odwołać.
2. Nowa instrukcja stanowiskowa jest częścią układu zbiorowego pracy.
3. Procedura sprzeciwu i odwołania jest dostępna dla wszystkich. Podręcznik mówi o centralnej komisji odwoławczej, ale proponujemy, aby wszystko przechodziło przez Stały Komitet. Stały Komitet angażuje ekspertów ds. oceny pracy ad hoc z AWWN i związków zawodowych do rozpatrywania spraw odwoławczych i doradzania komitetowi.
4. Proponujemy wprowadzenie następujących ustaleń w art. 17 i 18 układu zbiorowego:
 - *Aktualizacja prowadzi do wyższego zaszeregowania:*
Pracodawca ustala nowe wynagrodzenie w następujący sposób: Porównuje wynagrodzenie, które pracownik zarabia obecnie, z wynagrodzeniem w nowej skali płac. Pracodawca wybiera wynagrodzenie, które jest jak najbardziej zbliżone do wynagrodzenia, które pracownik zarabia obecnie, ale nigdy niższe niż wynagrodzenie, które pracownik zarabia obecnie.

- *Aktualizacja prowadzi do niższej klasyfikacji:*

Pracodawca ustala nową płacę w następujący sposób: Porównuje płacę, którą pracownik zarabia obecnie, z płacami w nowej skali płac. Pracodawca wybiera wynagrodzenie, które jest jak najbardziej zbliżone do wynagrodzenia, które pracownik zarabia obecnie. Jeśli nowa klasyfikacja prowadzi do niższego wynagrodzenia, różnica jest przeliczana na dodatek osobisty, który wygasa po 24 miesiącach

~~Po aktualizacji klasyfikacji stanowisk, wynagrodzenie odpowiadające nowej klasyfikacji stanowisk jest stosowane natychmiast, jeśli jest wyższe niż obecne wynagrodzenie. Jeśli nowa klasyfikacja skutkuje niższym wynagrodzeniem, różnica jest przekształcana w dodatek osobisty, który wygasa po 24 miesiącach.~~

Naliczanie emerytury podczas dodatkowego urlopu rodzicielskiego i urlopu z tytułu narodzin dziecka

Proponujemy, aby porozumienie osiągnięte w dniu 6 czerwca 2024 r. w ramach obowiązkowych konsultacji w sprawie nowego systemu emerytalnego, zgodnie z którym dodatkowy urlop rodzicielski i urlop z tytułu narodzin dziecka podlegają obowiązkowi emerytalnemu, zostało włączone do układu zbiorowego pracy.

RVU

Proponujemy przedłużenie obecnego systemu RVU do 31 grudnia 2025 roku. System ten zostanie zastąpiony w dniu 1 stycznia 2026 r. nowym systemem uzgodnionym wcześniej przez partnerów społecznych w branży gastronomicznej. Ten nowy system ma zastosowanie do tej samej grupy docelowej, co obecny system (zakres i liczba przepracowanych lat) dla , o ile spełniają oni zróżnicowane kryteria dotyczące ciężkiej pracy określone przez partnerów społecznych w nowym systemie.

Nadgodziny

Proponujemy zmianę definicji nadgodzin w układzie zbiorowym pracy w następujący sposób:

~~W przypadku każdej zmiany nadgodziny występują, gdy przepracowano więcej niż 15 minut więcej niż przewidziano w harmonogramie. Te dodatkowe 15 minut można odliczyć od godzin ujemnych w ciągu tygodnia. W ujęciu tygodniowym, nadgodziny występują, gdy przepracowano więcej niż normalne godziny pracy pracownika w tym samym tygodniu.~~

Nadgodziny dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin

ETS orzekł, że pracodawca nie może dyskryminować pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze godzin w odniesieniu do wynagrodzenia za nadgodziny. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy musi otrzymywać wynagrodzenie za nadgodziny równe wynagrodzeniu pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy za wszystkie godziny powyżej godzin określonych w umowie. Proponujemy zmianę układu zbiorowego zgodnie z tym orzeczeniem. W związku z tym przepis dotyczący nadgodzin zostanie zniesiony.

Stopniowe wycofywanie premii za przesunięcie

AKSV proponuje pozostawienie wariantu A w art. 23.2 i usunięcie wariantu B. Spowoduje to usunięcie odrębnego przepisu dotyczącego pracowników w wieku powyżej 57 lat. Wszyscy pracownicy będą zatem podlegać temu samemu systemowi stopniowego wycofywania. AKSV proponuje usunięcie rozróżnienia między pracownikami w wieku 57 lat lub młodszymi a pracownikami w wieku powyżej 57 lat.

W artykule 23.2 akapit pierwszy, zostaje zmieniony w następujący sposób:

Konsekwencje dodatku zmianowego w przypadku pracy w innych godzinach

- Jeśli pracownik rozpocznie pracę na dziennej zmianie na własną prośbę ~~lub z własnej winy~~ i ma mniej niż 57 lat, nie otrzyma już dodatku zmianowego.

- ~~Masz mniej niż 57 lat i zaczynasz pracować na dziennej zmianie lub na niżej płatnej zmianie, ponieważ pracodawca tego chce? I w związku z tym nie wynika to z Twojej winy? W takim przypadku zastosowanie ma poniższy wariant stopniowego wycofywania A.~~
- ~~Masz więcej niż 57 lat? Pracowałeś na zmiany przez trzy lata lub dłużej? Czy teraz będziesz pracować na dziennej zmianie na własną prośbę lub z własnej winy? W takim przypadku zastosowanie ma poniższy wariant redukcji A.~~
- ~~Jeśli masz 57 lat lub więcej i zostajesz przeniesiony do pracy na dziennej zmianie lub niżej płatnej pracy zmianowej w inny sposób niż na własną prośbę lub z własnej winy, zastosowanie ma poniższy wariant redukcji B.~~

Wykaz cel

W przypadku przedsiębiorstw działających sezonowo i producentów produktów bardzo świeżych, opublikowanie wiążącego wykazu cel z czterotygodniowym wyprzedzeniem jest praktycznie niemożliwe. Proponujemy zawrzeć w art. 8.3, że dla tych firm harmonogram jest orientacyjny. Pracodawca ogłosi ostateczne godziny z **trzytygodniowym wyprzedzeniem**.

Okres wypowiedzenia

Proponujemy zmianę okresów wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę i dostosowanie ich do przepisów ustawowych.

Okres wypowiedzenia staje się zatem następujący:

Okres wypowiedzenia przestrzegany przez pracodawcę w przypadku umowy o pracę, która w dniu rozwiązania:

- Krótszy niż pięć lat: jeden okres płatności (jeden miesiąc lub okres 4-tygodniowy).
- Pięć lat lub dłużej, ale krócej niż 10 lat: dwa okresy płatności (dwa miesiące lub okresy 4-tygodniowe).
- Dziesięć lat lub więcej, ale trwa krócej niż 15 lat: trzy okresy płatności (trzy miesiące lub okresy 4-tygodniowe).
- Piętnaście lat lub więcej: cztery okresy płatności (cztery miesiące lub okresy 4-tygodniowe).

Dodatek stażowy

Wszyscy studenci MBO, HBO i WO odbywający staż w ramach studiów zasługują na odpowiedni dodatek stażowy. W związku z tym proponujemy włączenie do układu zbiorowego pracy, że studenci MBO, HBO i WO otrzymują dodatek stażowy w wysokości 500 euro miesięcznie.

WGA Benefit Insurance

Proponujemy dokonanie przeglądu zobowiązania zawartego w art. 44 CBA i przynajmniej dostosowanie go do obowiązujących przepisów oraz faktycznie dostępnych polis ubezpieczeniowych i warunków w tym zakresie dostępnych obecnie na rynku. Strony zamierzają przedstawić konkretną propozycję do dnia 1 stycznia 2026 r.

Zachowanie porozumienia w sprawie składek członkowskich związków zawodowych

Zgadza się na utrzymanie dotychczasowych ustaleń dotyczących składek członkowskich związków zawodowych: w tym celu wykorzystywane jest wolne miejsce w programie kosztów związanych z pracą.