2026. november 19.

Végső javaslat

Ezt a végleges javaslatot a választókerületeknek fogják benyújtani. A válaszadási határidő 2026. december 4.

Időtartam
13 hónap 2026. szeptember 1-től 2027. október 1-ig.

bér
2026. szeptember 1-jén 2%, és 2027. március 1-jén 1,25%.

Fuwa és szerződéses építés
Az új munkakör-értékelési rendszert legkésőbb **2027. június** 1-jéig vezetik be. A bérszámfejtési struktúrát ugyanazon a napon a következő táblázat váltja fel:

Lépés	2. csoport	3. csoport	4. csoport	5. csoport	6. csoport
0	**WML**	€ 15,30	€ 15,65	€ 16,05	€ 16,70
1	€ 15,23	€ 15,88	€ 16,14	€ 16,47	€ 17,52
2	€ 16,14	€ 16,45	€ 16,67	€ 17,13	€ 17,85
3	€ 16,41	€ 17,03	€ 17,14	€ 17,90	€ 19,33
4	€ 16,78	€ 17,60	€ 17,65	€ 18,61	€ 20,34
5			€ 18,08	€ 19,80	€ 21,16
6					€ 22,33

(* ezeket az összegeket a megállapodott béremelésekkel növelik)

Ha a tényleges végrehajtás 2027. március 1. után történik, a pénzügyi következményeket visszamenőlegesen **2027. március 1-ig** dolgozzák fel.
A kötelező bevezetés időpontjáig a régi bérszámfejtési struktúra megmarad. A béremelések mindkét bérszámfejtési struktúrában egyszerre valósulnak meg.

Minden olyan munkavállaló, aki 2027. március 1-jén a húsipari kollektív munkaszerződés hatálya alá tartozó vállalatnál dolgozik, C, D vagy E csoportokba sorolódik, és akik az új munkakörértékelési rendszer alapján a C skáláról a 3. szintre, a D-ről 4. szintre vagy az E-ről 5. szintre váltanak, az alábbiak szerint kapják a támogatást:

- A skála utolsó időszakának elérésekor a munkavállaló perspektíva juttatást kap, amennyiben ezen a skálán marad. Magasabb skálára való fellépéskor a perspektív pótlék lejár.
- A perspektívapótlék négy éves lépésben fokozatosan megszűnik.
- Az eredeti perspektíva szerinti pótlás a 2027. március 1-jei különbség a következők között:
    - Skálázás C utolsó lépés és skálázás 3 utolsó lépés
    - Méretezés D utolsó lépés és skálázás 4 utolsó lépés
    - E skálázás utolsó lépés és 5 utolsó lépés

- A munkavállaló által az utolsó időszakos juttatás elérésekor jogosult perspektíva pótlék összege a következőképpen kerül meghatározásra:
    - 1. év: az eredeti perspektíva juttatás 4/4-e;
    - 2. év: az eredeti perspektíva juttatás 3/4-e;
    - 3. év: az eredeti perspektíva juttatás 2/4-e;
    - 4. év: az eredeti perspektíva juttatás **1/4-e;**
    - 5. év: a pótlék lejár.

A kollektív munkaszerződés a következő szabályozást is tartalmazza:

- A frissítés magasabb besoroláshoz vezet:
  A munkáltató az új fizetést a következőképpen határozza meg: összehasonlítja az alkalmazott jelenlegi fizetését az új fizetési skála fizetéseivel. A munkáltató kiválasztja azt a fizetést, amely a lehető legközelebb áll a jelenlegi fizetéshez, de soha nem alacsonyabb a jelenlegi fizetésétől.
- A frissítés alacsonyabb besoroláshoz vezet:
  A munkáltató az új fizetést a következőképpen határozza meg: összehasonlítja a munkavállaló jelenlegi fizetését az új fizetési skála fizetéseivel. A munkáltató a lehető legközelebb választja a fizetést a jelenlegi fizetéshez. Ha az új besorolás alacsonyabb fizetéshez vezet, a különbséget "új személyes pótlékra" alakítják át. Ez a pótlék értékstabil, és a jövőbeni kollektív munkaszerződés növekedésével nő. Azoknak a munkavállalóknak, akik már kapnak személyes pótlékot egy korábbi besorolás miatt az új munkaköri értékelési rendszer következtében, ez a pótlék az új bérstruktúrába való besorolás alapbérébe kerülnek. Más, a besorolástól független személyi pótlékok kizáródnak az új besorolás megállapításából.

RVU

2026. november 1-jétől új RVU rendszert hoznak létre. Ez a program addig folytatódik, amíg a kormány pénzügyileg elősegíti. A jelenlegi rendszer általános működési módjai folytatódnak a következő módosításokkal:

1. Az RVU-ra jogosult feladatok (a program hatálya) összhangban vannak az SPDI 2026 júniusi jelentésével az RVU határainak meghatározásáról és indoklásáról.
2. Ha egy alkalmazottat az elmúlt három évben, közvetlenül az RVU programban való részvétel előtt, fizikai okokból kisebb pozícióba helyeztek át, ezek a három év beleszámítanak a 20 éves követelmény teljesítéséhez.
3. A 10 éves követelmény esetén az az évek is számítanak, amikor az alkalmazott a jelenlegi munkáltatónál ideiglenes ügynökségi munkavállalóként dolgozott.
4. A relét megszüntetik.
5. A 2., 3. és 4. fizetési skálán az új résztvevők sürgős esetekre vonatkozó rendelkezések alapján havi további 300 € kifizetést kapnak.
6. Az RVU programban való részvétel közben nem engedélyezett a VLEP és a hentes szektorban, kivéve az üzleteket.
7. Ha egy résztvevő az RVU programban való részvétel közben elhunyt, a fennmaradó RVU juttatást a partnernek fizetik.
   A partner meghatározása (a VLEP szerint):
    - az a személy, akivel a (korábbi) résztvevő házas;
    - a polgári nyilvántartásban a (korábbi) résztvevő társaként bejegyzett nem házas személy;
    - az a nőtlen személy, akivel a (korábbi) résztvevő közös háztartást tart fenn.

A juttatás elvileg folytatódik és kifizetik a partnernek, kivéve, ha:
- a partner jelzi, hogy nem kívánja igénybe venni a juttatást. Ebben az esetben az RVU juttatás fennmaradó összegét visszafizetik a munkáltatónak, vagy;
- a partner kéri, hogy a fennmaradó összeget egy összegben kapja meg. Ebben az esetben a fennmaradó összeget egyszerre kifizetik a partnernek.

8. Az 80-90-100 rendszerben részt vevő munkavállaló teljes munkaidős alkalmazottnak minősül az RVU rendszer szempontjából.
9. A lehetséges munkaerő-kölcsönző tilalom és az ágazatban működő ideiglenes foglalkoztatási és munkaerő-közvetítő ügynökségek folytonosságával kapcsolatos bizonytalanság (szakosodott ügynökségek) fényében nem várható el ezek a vállalatok, hogy teljes egészében maguk vállalják az RVU rendszerbe történő beruházásokat. Ezért a következő kollektív rendszer áll rendelkezésre:
   - A szakosodott ügynökségek számára ideiglenes támogatási program 2028. március 1-ig nyitva van.
   - A szakosodott munkaerő-közvetítő ügynökségek kérvényezhetik a Húsipari Kollektív Érdekek Alapjától az RVU juttatás költségeinek kompenzációját az új RVU rendszerben részt vevő munkavállaló számára.
   - Legfeljebb 1,5 millió euró áll rendelkezésre erre a támogatási rendszerre az Alap tartalékából.
   - A rendelkezésre álló összeg arányosan oszlik meg a negyedévek között.
   - A szakosodott ügynökségek negyedéves kérelmet nyújthatnak be azoknak a munkavállalóknak, akik az adott negyedévben kezdtek részt venni az RVU programban. Ha a negyedévre kért juttatások összege meghaladja az adott negyedévre rendelkezésre álló költségvetést, a juttatások arányosan csökkennek.
   - A támogatási rendszer feltételeit és végrehajtását az RVU szabályzata részletesebben ismerteti.
   - A támogatáshoz való jog feltételes, és csak akkor keletkezik, ha ténylegesen bevezetik az ideiglenes ügynökségek tilalmát. Ha nem vezetnek be ideiglenes ügynökségi tilalom, a támogatáshoz való jog megszűnik. A támogatás csak akkor kerül kifizetésre, amikor megállapítják, hogy a kölcsönző ügynökségek tilalmát ténylegesen végrehajtották.

2026. november 1-ig a kollektív munkaszerződésben szereplő RVU rendszer 2025. május 1-től 2026. szeptember 1-ig tart.

Idősek Programja

- A munkavállalónak legalább 3 évig dolgoznia kell a munkáltatónál vagy a húsipari szektor más részén, mielőtt igénybe veheti ezt a rendszert.
- 2027. január 1-jétől, amennyiben a FUWA és a hozzá tartozó bérszámfejtési struktúra bevezetésre kerül, a részvételkor 2 törvényen kívüli szabadság lemondási kötelezettsége 1 napra csökken.

Jegyzőkönyvi megállapodások

1. A kollektív munkaszerződés időtartama alatt a szociális partnerek megvizsgálják a korai nyugdíjazásra, szabadévre, hosszú távú szabadságra vagy informális gondozásra vonatkozó szabadságmegtakarítási program (max. 100 hét) lehetőségeit.
2. Ebben a kollektív munkaszerződés időszakában a Szervezett Konzultáció fontolóra veszi a kollektív munkaszerződés esetleges módosításait, hogy enyhítse a javasolt munkaerő-kölcsönzési tilalom hatásait a munkáltatókra és munkavállalókra. Ez magában foglalja az éves munkaidő-szabvány, az ET rendszer és a túlóra-megállapodás megfontolását.
3. A kollektív munkaszerződés szövege egyszerűsített, és több nyelven elérhető.