19 listopada 2026 r.

Ostateczna propozycja

Ostateczna propozycja zostanie przedstawiona okręgom wyborczym. Termin nadsyłania odpowiedzi upływa 4 grudnia 2026 roku.

Czas trwania
13 miesięcy od 1 września 2026 do 1 października 2027.

płaca
2% na dzień 1 września 2026 roku oraz 1,25% na dzień 1 marca 2027 roku.

Fuwa i budowa kontraktowa
Nowy system oceny stanowisk zostanie wdrożony najpóźniej do **1 czerwca 2027 roku** . Struktura płac zostanie zastąpiona tego samego dnia następującą tabelą:

stopień stażowy	Grupa 2	Grupa 3	Grupa 4	Grupa 5	Grupa 6
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

(* kwoty te są zwiększane o uzgodnione podwyżki płac)

Jeśli faktyczne wdrożenie nastąpi po 1 marca 2027 roku, konsekwencje finansowe zostaną rozpatrzone z mocą wsteczną do **1 marca 2027** roku.
Do obowiązkowego terminu wdrożenia stara struktura płac pozostaje w mocy. Podwyżki płac są realizowane jednocześnie w obu strukturach płacowych.

Wszyscy pracownicy zatrudnieni na dzień 1 marca 2027 roku w firmie objętej układem zbiorowym pracy w sektorze mięsnym są klasyfikowani w grupach C, D lub E, a którzy przejdą ze skali C do 3, ze skali D na 4 lub ze skali E na skalę 5 w oparciu o nowy system oceny stanowisk, otrzymają następujące kwalifikacje:

- Po osiągnięciu ostatniego okresu skali pracownik otrzymuje dodatek perspektywiczny, tak długo, jak pozostaje w tej skali. Przy przejściu na wyższą skalę dodatek perspektywiczny wygasa.
- Dodatek perspektywiczny zostanie stopniowo wycofywany w czterech rocznych krokach.
- Pierwotny dodatek perspektywiczny to różnica z dnia 1 marca 2027 pomiędzy:
    - Grupa C ostatni stopień stażowy i grupa 3 ostatni stopień stażowy
    - Grupa D ostatni stopień stażowy i grupa 4 ostatni stopień stażowy
    - Grupa E ostatni stopień stażowy i grupa 5 ostatni stopień stażowy

- Wysokość dodatku perspektywicznego, do którego pracownik ma prawo po osiągnięciu ostatniego okresu, ustala się następująco:
    - 1 rok: 4/4 pierwotnego dodatku perspektywicznego;
    - 2 rok: 3/4 pierwotnego dodatku perspektywicznego;
    - 3. rok: 2/4 pierwotnego dodatku perspektywicznego;
    - 4. rok: **1/4** pierwotnego dodatku perspektywicznego;
    - 5. rok: dodatek wygasa.

Układ zbiorowy pracy zawiera również następujące przepisy:

- Aktualizacja prowadzi do wyższej klasyfikacji:
  Pracodawca ustala nową pensję w następujący sposób: Porównuje wynagrodzenie, które pracownik obecnie otrzymuje, z wynagrodzeniami w nowej skali płac. Pracodawca wybiera wynagrodzenie jak najbliższe aktualnie opracowywanemu pracownikowi, ale nigdy nie jest niższe niż aktualnie otrzymywane przez pracownika.
- Aktualizacja prowadzi do niższej klasyfikacji:
  Pracodawca ustala nową pensję w następujący sposób: Porównuje wynagrodzenie, które pracownik obecnie otrzymuje, z wynagrodzeniami w nowej skali płac. Pracodawca wybiera wynagrodzenie jak najbliższe wynagrodzeniu, które pracownik obecnie otrzymuje. Jeśli nowa klasyfikacja prowadzi do niższego wynagrodzenia, różnica jest przeliczana na "nowy dodatek osobisty". Ten dodatek jest stabilny wartościowo i rośnie wraz ze wzrostem przyszłych układów zbiorowych. Dla pracowników, którzy już otrzymują dodatek osobisty z powodu wcześniejszej klasyfikacji w wyniku nowego systemu oceny pracy, dodatek ten jest uwzględniany w podstawowym wynagrodzeniu do klasyfikacji w nowej strukturze płac. Inne dodatki osobiste niezależne od klasyfikacji są wyłączone z ustalania nowej klasyfikacji.

RVU

Od **1 listopada 2026** roku zostanie ustanowiony nowy program RVU. Program ten będzie kontynuowany tak długo, jak będzie wspierany finansowo przez rząd. Ogólne zasady obecnego programu będą kontynuowane, z następującymi korektami:

1. Funkcje uprawnione do RVU (zakres programu) są zgodne z raportem SPDI dotyczącym delimitacji i uzasadnienia RVU z czerwca 2026 roku.
2. Jeśli pracownik został przeniesiony na stanowisko drugorzędne w ciągu ostatnich trzech lat, bezpośrednio przed udziałem w programie RVU, z powodów fizycznych, te trzy lata liczą się do spełnienia wymogu 20 lat.
3. Dla wymogu 10 lat liczą się lata, w których pracownik pracował jako pracownik tymczasowy dla obecnego pracodawcy.
4. System wielopoziomy zostanie wycofany.
5. Nowi uczestnicy w skalach płac 2, 3 i 4 otrzymują na podstawie przewidzianych przypadków pilnych dodatkową wypłatę w wysokości 300 € miesięcznie.
6. Praca podczas udziału w programie RVU nie jest dozwolona w sektorach VLEP i rzeźnictwie, z wyjątkiem sklepów.
7. W przypadku śmierci uczestnika podczas udziału w programie RVU, pozostałe świadczenie RVU jest wypłacane partnerowi.
   Partner definiuje się (zgodnie z VLEP):
    - osoba, z którą (były) uczestnik jest zamężny;
    - osoba niezamężna zarejestrowana jako parntner-rka (byłego) uczestnika w rejestrze stanu cywilnym;
    - osoba niezamężna, z którą (były) uczestnik utrzymuje wspólne gospodarstwo domowe.

Świadczenie jest zasadniczo kontynuowane i wypłacane partnerowi-tnerce, chyba że:
   - partner-ka wskazuje, że nie chce otrzymać świadczenia. W takim przypadku pozostała kwota świadczenia RVU jest zwracana pracodawcy lub;
   - partner-ka prosi o otrzymanie pozostałej kwoty jednorazowo. W takim przypadku pozostała część jest wypłacana partnerowi-tnerce naraz.

8. Pracownik uczestniczący w programie 80-90-100 jest uważany za pracownika zatrudnionego na pełen etat na potrzeby programu RVU.
9. W kontekście możliwego zakazu pracy przez agencje tymczasowe oraz związanej z tym niepewności co do kontynuacji pracy i agencji zatrudniania tymczasowego w sektorze (agencje specjalistyczne), nie można oczekiwać, że te firmy same poniosą inwestycje w ramach programu RVU. W związku z tym przewidziano następujący system zbiorczy:
   - Dla wyspecjalizowanych agencji otwarty jest tymczasowy program dotacji do 1 marca 2028 roku.
   - Specjalistyczne agencje zatrudnienia mogą zwrócić się do Funduszu Zbiorowych Interesów dla Sektora Mięsnego o odszkodowanie za koszty świadczenia RVU dla pracownika uczestniczącego w nowym programie RVU.
   - Maksymalnie 1,5 miliona euro zostanie przeznaczone na ten program dotacji z rezerwy Funduszu.
   - Dostępna kwota jest rozdzielana proporcjonalnie na kwartały.
   - Specjalistyczne agencje mogą składać kwartalny wniosek dla pracowników, którzy rozpoczęli udział w systemie RVU w danym kwartale. Jeśli łączna kwota wnioskowanych dodatków w danym kwartale przekracza dostępny budżet na ten kwartał, dodatki są proporcjonalnie zmniejszane.
   - Warunki i wdrożenie tego systemu dotacji są szczegółowo określone w przepisach RVU.
   - Prawo do subsydium jest warunkowe i powstaje tylko wtedy, gdy faktycznie wprowadzony jest zakaz pracy tymczasowej agencji. Jeśli zakaz pracy tymczasowej nie zostanie wprowadzony, prawo do subsydium wygasa. Dotacja nie jest wypłacana, dopóki nie zostanie ustalone, że zakaz pracy tymczasowej został faktycznie wprowadzony.

Do 1 listopada 2026 roku program RVU, zgodnie z układem zbiorowym pracy, będzie obowiązywał od 1 maja 2025 do 1 września 2026 roku.

Program dla seniorów

- Pracownik musi pracować u pracodawcy lub w innym miejscu w sektorze mięsnym przez co najmniej 3 lata, zanim będzie mógł skorzystać z tego programu.
- Od 1 stycznia 2027 roku, pod warunkiem wprowadzenia FUWA wraz z powiązaną strukturą płac, obowiązek rezygnacji z 2 dni urlopu pozastatutowego w momencie udziału zostanie zmniejszony do 1 dnia.

Porozumienia protokołu

1. W trakcie obowiązywania tego układu zbiorowego partnerzy społeczni rozważają możliwości programu oszczędnościowego urlopu (maksymalnie 100 tygodni) na wcześniejszą emeryturę, urlop naukowy, urlop długoterminowy lub opiekę nieformalną.
2. W trakcie tego okresu układu zbiorowego Konsultacje Zorganizowane rozważają możliwe zmiany układu zbiorowego, aby złagodzić skutki proponowanego zakazu pracy tymczasowej dla pracodawców i pracowników. Obejmuje to rozważenie rocznego standardu godzin pracy, systemu ET oraz ustalenia dotyczące nadgodzin.
3. Tekst układu zbiorowego pracy jest uproszczony i dostępny w wielu językach.