

# Postanowienia Układu Zbiorowego pracy SGS i SA

1 luty 2024 do 31 stycznia 2028



# SGS

Starfsgreinasamband Íslands

# Główne założenia postanowień

- **I. Obniżenie inflacji dzięki wspólnym wysiłkom związków związkowych, pracodawców, państwa, gmin i innych, potem nieznaczny spadek stóp procentowych**
  - Ustalenia dot. umiarkowanych podwyżek płac
  - Przedsiębiorstwa zmniejszają swoje wymagania zysków i obciążenie
  - Umiarkowany wzrost opłat rządowych i gminnych
  - Oprocentowanie kredytów hipotecznych powinno spadać wraz z cenami
  - Wszyscy muszą wziąć w tym udział i zrobić swoje
- II. Remodernizacja systemów rządowych względem osób pracujących
  - Dodatek rodzinny, dodatki odsetkowe i dofinansowania mieszkaniowe
  - Inne dodatki socjalne
- Surowa klauzula warunkowa chroni pracowników w przypadku, gdy cele porozumienia nie zostaną osiągnięte

# Długość i harmonogram porozumienia

- Porozumienie jest długoterminowe na okres czterech lat, obowiązuje od 1 lutego 2024 r. do 31 stycznia 2028 r.
- Podwyżki wynagrodzeń odbędą się w czterech terminach w odstępach rocznych w okresie obowiązywania tego porozumienia.

# Podwyżki płac

- Podwyżki mają formę mieszaną: metodą liczbową i procentową.

1 lutego 2024	1 stycznia 2025	1 stycznia 2026	1 stycznia 2027
3,25%, czy co najmniej 23 750 ISK.	3,5%, czy co najmniej 23 750 ISK.	3,5%, czy co najmniej 23 750 ISK.	3,5%, czy co najmniej 23 750 ISK.

- W SGS podwyżka liczbowa dot. pracowników początkujących z najniższej grupy płacowej, wszystkie różnice pomiędzy grupami i stopniami stażu pracy pozostają takie same.
- Początkującym wzrasta o 95 000 ISK w okresie obowiązywania porozumienia, czyli około 23,6%.
- Średnio podwyżka w tabeli SGS wynosi 100 659 ISK, czyli około 23,6%.
- Inne pozycje związane z płacami obejmują ogólne podwyżki postanowień Układu Zbiorowego, chyba że uzgodniono inaczej.

# Dodatki indywidualne 2024-2027

<b>Rok</b>	<b>Dodatek urlopowy</b>	<b>Dodatek grudniowy</b>
<b>2024</b>	58.000	106.000
<b>2025</b>	60.000	110.000
<b>2026</b>	62.000	114.000
<b>2027</b>	64.000	118.000

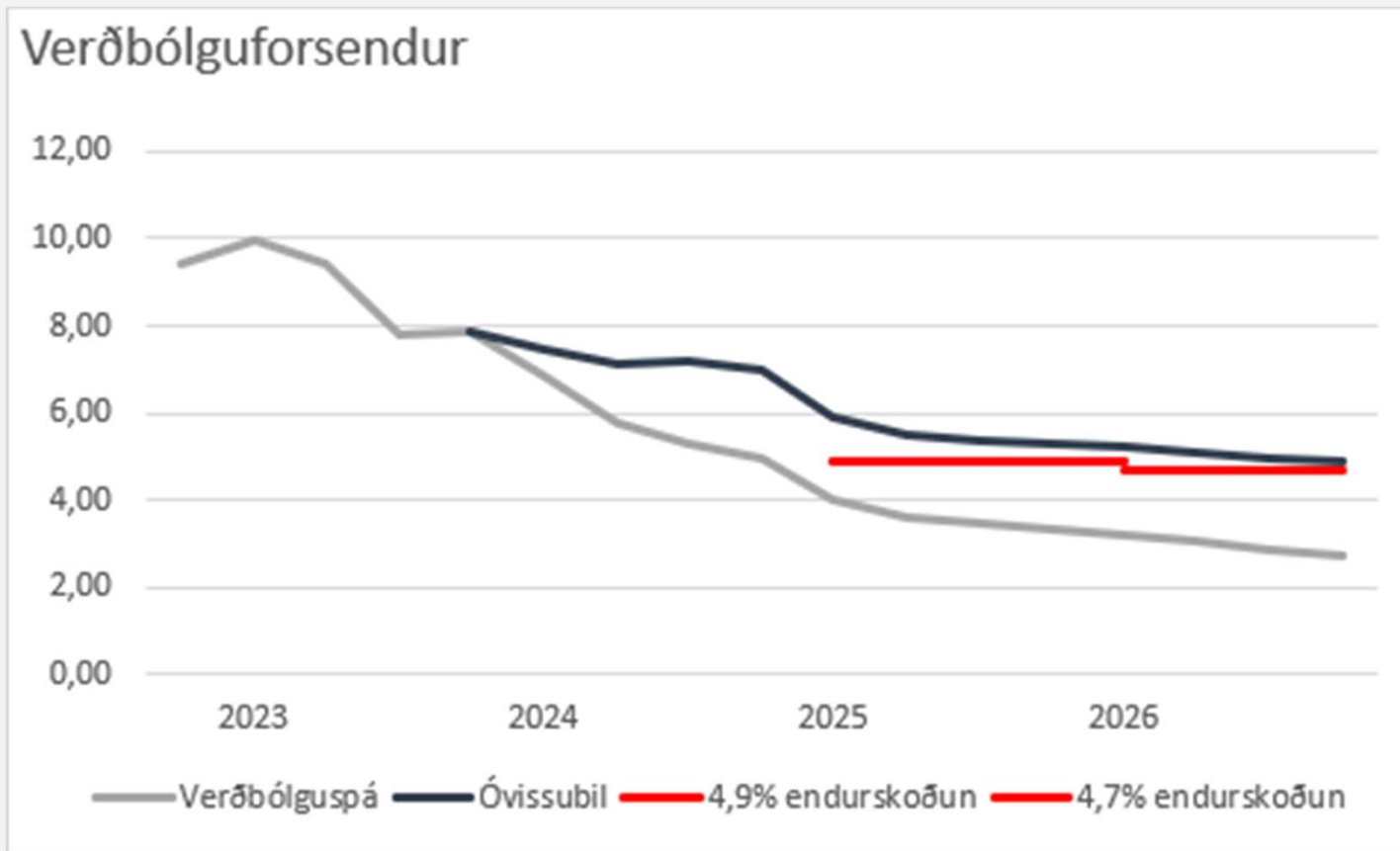
# Komisja ds. Wynagrodzeń i Zasad

- Porozumienie trwa aż do osiągnięcia celu, jakim jest obniżenie inflacji, co z kolei jest warunkiem do obniżenia stóp procentowych.
- Aby wzmocnić warunki i cele Układów Zbiorowych, natychmiast pracę rozpocznie specjalna **Komisja ds. Wynagrodzeń i Zasad**. Komisja będzie się składała z czterech przedstawicieli nominowanych przez SA i czterech nominowanych przez komitety negocjacyjne stowarzyszeń członkowskich ASI, które są odpowiedzialne za kryteria wspólnego porozumienia.
- Zadaniem Komisji będzie: monitorowanie rozwoju czynników w gospodarce, które mogą mieć wpływ na cele Układu Zbiorowego, dokonywanie formalnej oceny warunków Układu Zbiorowego i w razie potrzeby, negocjowanie reakcji na łamanie warunków wzmacniających założenia porozumienia przyczyniających się do zachowania jego ważności.

# Warunki dotyczące inflacji

- Umiarkowane podwyżki płac stwarzają pole do szybkich obniżek cen przez przedsiębiorstwa i usługodawców oraz obniżek stóp procentowych równoległe z obniżkami cen. Jeżeli nie zostanie osiągnięty cel obniżek cen, wtedy we wrześniu 2025 a następnie we wrześniu 2026 roku zostanie aktywowana klauzula warunkowa.
- Jeżeli 12-miesięczna inflacja w sierpniu 2025 r. nie spadnie poniżej 4,95% lub jeśli rząd nie spełni swojej obietnicy względem oświadczenia, uprawnia to do rozwiązania porozumienia tak, aby wygasło z dniem 31 października 2025 roku.
  - Warunki dotyczące poziomu cen uznaje się jednak za spełnione, jeżeli inflacja w okresie 6 miesięcy od marca do sierpnia 2025 r. wyniesie 4,7% lub mniej w porównaniu z roczną stopą procentową.
- Jeżeli 12-miesięczna inflacja w sierpniu 2026 r. nie spadnie poniżej 4,7%, porozumienie może zostać rozwiązane tak, aby wygasło 31 października 2026 r.
  - Założenie dotyczące poziomu cen uznaje się jednak za spełnione, jeśli inflacja w okresie 6 miesięcy od marca do sierpnia 2026 r. wyniesie 4,4% lub mniej w porównaniu z roczną stopą procentową.

# Warunki dotyczące inflacji





## **Dodatek do płac**

### **-zabezpieczenie przed windowaniem płac**

- Jeżeli Układy Zbiorowe pozostaną w mocy, w marcu 2025, 2026 i 2027 r. Komisja ds. Wynagrodzeń i Zasad podejmie decyzję w sprawie specjalnego dodatku do wynagrodzeń, jeśli wskaźnik wynagrodzeń Urzędu Statystycznego dla ogólnego rynku pracy pokaże, że wynagrodzenia wzrosły powyżej wzrostu płacy minimalnej.
- Względny wzrost tego wskaźnika wynagrodzeń należy porównać z procentowym podwyżkami Układów Zbiorowych SGS/Efling w tym samym okresie.
- Podwyżki płac oblicza się jako procentową nadwyżkę w stosunku do ww. wynagrodzeń i wszystkich płac minimalnych określonych w Układach Zbiorowych stron, zwiększających się o ten procent od 1 kwietnia każdego roku.
  - a) W marcu 2025 r. okres od listopada 2023 r. do listopada 2024 r
  - b) W marcu 2026 r. okres od listopada 2024 r. do listopada 2025 r
  - c) W marcu 2027 r. okres od listopada 2025 r. do listopada 2026 r

# Dodatek od produktywności

## Gwarancja dodatku od produktywności dla pracowników

Układ Zbiorowy zakłada, że w okresie obowiązywania umowy wzrost produktywności średnio będzie wynosić 2% rocznie.

Jeśli produktywność wzrośnie bardziej, pracownicy otrzymają udział we wzroście w postaci specjalnego dodatku od produktywności, w takim stopniu, w jakim gospodarka nie zwiększyła płac odpowiednio do wzrostu produktywności.

Komisja ds. Wynagrodzeń i Zasad ustala dodatki od produktywności, jeśli istnieje powód do wypłaty tej podwyżki, ustala jej wysokość.

Dodatek od produktywności może być wypłacany zgodnie z załączoną tabelą w następujących terminach:

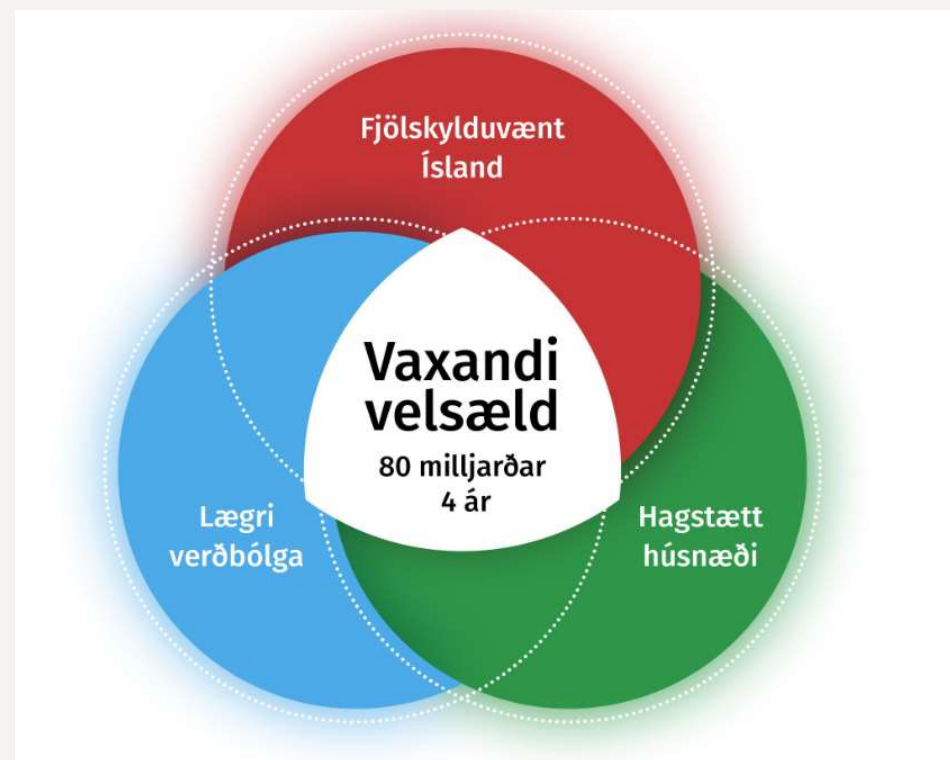
**1 kwietnia 2026 r. ze względu na produktywność w 2025 r**

**1 kwietnia 2027 r. ze względu na produktywność w 2026 r**

<b>Produktywność</b>	<b>Dodatek od produktywności</b>
>2,0%	0,35%
>2,5%	0,70%
>3,0%	1,05%

# Wkład rządu

- Wkład rządu stanowi ważną część osiągnięć Układu Zbiorowego.
- Rząd przedstawił plan działania obejmujący wkład finansowy w różne kwestie, z jakich korzysta pracujące społeczeństwo
- Zakłada się roczny wzrost wydatków rządowych o 20 miliardów w okresie obowiązywania tej umowy.
- [Oświadczenie rządu](#)
- [Prezentacja na stronie internetowej Rady Ministrów](#)



# Wkład rządu

## Sprawy mieszkaniowe i pomoc mieszkaniowa

- **Potężna budowa mieszkań**

- Ukierunkowany rozwój systemu mieszkalnictwa ogólnospołecznego będzie kontynuowany przy wsparciu podaży poprzez wkłady kapitałowe i kredyty mieszkaniowe w celu skonsolidowania bezpieczeństwa mieszkaniowego i zapewnienia przystępnych cen mieszkań dla gospodarstw domowych o niższych dochodach.
- Budowa mieszkań zostanie ograniczona do 1000 mieszkań rocznie, od 1 kwietnia 2024 r. podwyższony zostanie limit dochodów dla kredytów mieszkaniowych o 8,2%.

- **Zwiększona podaż mieszkań**

- Poprawi się podaż gruntów, będzie uproszczona administracja, a funduszom emerytalnym łatwiej będzie budować mieszkania na wynajem.
- Wspierany będzie wzrost podaży mieszkań i liczby mieszkań przystępnych cenowo, a także zwiększenie zaangażowania funduszy emerytalnych w inwestycje mieszkaniowe.
- Gwarantowane wkłady początkowe i kredyty mieszkaniowe w okresie obowiązywania umowy w związku z budową 1000 mieszkań rocznie.
- Od 1 kwietnia 2024 r. limit dochodów dla kredytów mieszkaniowych dla kupujących po raz pierwszy wzrośnie o 8,2%.

# **Wkład rządu**

## **Sprawy mieszkaniowe i pomoc mieszkaniowa**

- **Specjalne wsparcie odsetkowe ze względu na wysokie koszty odsetek**
  - 5-7 miliardów w roku 2024
  - Do kapitału, chyba że osoby zażądamy inaczej
  - Odbiorcy: 50.000 osób indywidualnych, zwłaszcza gospodarstw domowych z grup o niskich i średnich dochodach
- **Dofinansowanie mieszkaniowe**
  - Wzmocniono system świadczeń mieszkaniowych.
  - Od 1 czerwca 2024 roku wzrosły kwoty podstawowe i limity redukcji
  - Wkład wzrośnie o 2,5 miliarda
  - Specjalny dodatek ma na celu lepsze wsparcie większych rodzin
  - Gwarantowana rekompensata prawna dla najemców poprzez zmiany w ustawie o najmie, jaśniejsze ramy ustalania wysokości czynszu i przewidywalność zmian w wysokości czynszu.
  - Przy udziale instytucji Leigjendaaðstöð zintensyfikowana zostanie kampania promocyjna dotycząca praw i obowiązków na rynku wynajmu, doradztwa i udzielania informacji najemcom.

## **Wkład rządu**

### **Rodziny z dziećmi**

- **Dodatek rodzinny** - celem jest zwiększenie liczby beneficjentów dodatku dla rodzin oraz podniesienie granicy redukcji względem średniej dochodów
  - Wsparcie wzrosło m.in. o 3 w roku 2024 i około 2 dodatkowo w roku 2025
  - Zwiększają się kwoty bazowe
  - Zmniejsza się współczynnik redukcji
  - Zwiększa się limit redukcji
- **Urlop macierzyński** – maksymalna kwota wzrasta z 600 000 do 900 000 w tym okresie w trzech etapach
  - 1 kwietnia 2024 – 700.000
  - 1 stycznia 2025 – 800.000
  - 1 stycznia 2026 – 900.000
- **Wypełnianie luki** – W trakcie obowiązywania porozumienia dąży się do wypełnienia luki pomiędzy urlopem macierzyńskim a przedszkolem.

# Wkład rządu

## Rodziny z dziećmi

- **Bezpłatne posiłki w szkole**
  - Zostanie wdrożony sposób, aby od sierpnia 2024 r. przez cały czas obowiązywania umowy, posiłki szkolne dla uczniów szkół podstawowych były bezpłatne.
  - Planowany koszt na rodzica to 5 posiłków a rząd finansuje 75%
  - Władze państwowe i samorządowe wspólnie zaczną wdrażanie projektu do końca maja 2024 roku
  - Wiosną 2026 r. wyznaczona do tego celu niezależna jednostka, podda ocenie postępy projektu

# Wkład rządowy

## Świadczenia z tytułu dofinansowania mieszkaniowego i dodatku rodzinnego

- Osoba indywidualna, bezdzietna

Dochody	Dofinansowanie do mieszkania			Dodatek rodzinny		
	Przed	Po	Zmiana	Przed	Po	Zmiana
500 000	37 798	47 957	10 159	0	0	0
750 000	10 298	20 457	10 159	0	0	0
1 000 000	0	0	0	0	0	0

- Samotny rodzic, dwoje dzieci jedno do lat 7

Dochody	Dofinansowanie do mieszkania			Dodatek rodzinny		
	Przed	Po	Zmiana	Przed	Po	Zmiana
500 000	62 916	78 645	15 729	78 275	89 000	10 725
750 000	61 188	76 917	15 729	59 554	69 833	10 279
1 000 000	33 688	49 417	15 729	47 054	59 833	12 779

- Małżeństwo z dwójką dzieci, jedno do lat 7

Dochody	Dodatek mieszkaniowy			Dodatek rodzinny		
	Przed	Po	Zmiana	Przed	Po	Zmiana
750 000	68 159	85 199	17 040	62 500	65 500	3 000
1 000 000	45 662	62 702	17 040	44 042	58 833	14 792
1 500 000	0	7 702	7 702	17 438	31 333	13 896
2 000 000	0	0	0	0	11 333	11 333



## Wkład rządu – Inne aspekty

- **Taryfy sektora publicznego** - Rząd zobowiązuje się nie podnosić w roku 2025 stawek więcej niż 2,5%. Rekomendacje dla gmin, aby skorygowały wcześniej ustalone podwyżki i utrzymały je w granicach 3,5% dla rodzin z dziećmi.
- **Fundusz gwarancji wynagrodzeń** – Maksymalna kwota gwarancji dopasowuje się do poziomu cen i trendów płacowych, wzrasta w trzech etapach do 970 000 na koniec okresu obowiązywania umowy.
- **Koszt dostępu do usług zdrowotnych na obszarach wiejskich** – Wyjazdy zwiększone do czterech rocznie.
- **Fundusz Vinnustaðanámssjóður** – Dodatkowy kapitał do funduszu 150 mln.
- **Fundusz Menntasjóður námsmanna**– Zmiany w prawie mające na celu złagodzenie obciążeń odsetkowych i ograniczenie nieoczekiwanych podwyżek.
- **Walidacja zawodowa** – Nadal istnieje różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, głównie ze względu na płeć oraz brakiem walidacji tradycyjnych stanowisk pracy kobiet. Prace będą kontynuowane, system walidacji będzie wdrażany etapowo do końca 2026 roku.

# Inne aspekty umowy

## Korekta wynagrodzeń w sprzątanii

- **Kolejność w tabeli płac**
  - Wzrost o 2 grupy płacowe Sprzątanie zostanie zakwalifikowane do grupy 8, przedtem było w grupie płacowej 6.
- **Dodatkowe wynagrodzenie**
  - Dodatek porządkowy będzie wypłacany od 1 sierpnia 2024 r.
  - Specjalny miesięczny dodatek w wysokości ISK.19.500 plus urlopowe.
- **Definicja:**
  - W nowym artykule 22.1.2.5 lepiej zdefiniowano pojęcie sprzątania w ramach pracy akordowej mierzonej czasowo, która ma na celu zagwarantowanie pracownikom otrzymanie dodatku 20% wynikającego z ustaleń względem takiej pracy.
- **Przetarg**
  - Powołanie grupy roboczej, której zadaniem będzie analiza stanu kwestii przetargowych w zakresie sprzątania i sformułowanie pożądaných metod przetargowych oraz spotkania z głównymi usługodawcami sprzątania, aby zagwarantować, że w ofertach będzie się bardziej uwzględniać kompetencje i jakość.
  - Spotkania z głównymi usługodawcami muszą zakończyć się w dniu 1 października 2024 r.

## Inne aspekty umowy

### Korekta wynagrodzeń w sprzątaniu

	Wzrost wynagrodzenia od razu	2 grupa płacowa Od 1 lutego	Dodatek porządkowy od 1 sierpnia	Razem
Płaca początkowa	24.026 ÍSK.	5.013 ÍSK.	19.500 ÍSK.	455.454 ÍSK.
Po 1 roku pracy w zawodzie	24.267 ÍSK.	5.064 ÍSK.	19.500 ÍSK.	459.814 ÍSK.
Po 3 latach pracy w zawodzie	24.631 ÍSK.	5.139 ÍSK.	19.500 ÍSK.	466.418 ÍSK.
Po 5 latach pracy w tej samej firmie	25.123 ÍSK.	5.242 ÍSK.	19.500 ÍSK.	475.357 ÍSK.

	Wynagrodzenie miesięczne Wcześniej	Wynagrodzenie miesięczne Od 1 sierpnia	Wzrost ÍSK	Wzrost %
Płaca początkowa	406.914 ÍSK.	455.454 ÍSK.	48.540 ÍSK.	11,9%
Po 1 roku pracy w zawodzie	410.984 ÍSK.	459.814 ÍSK.	48.830 ÍSK.	11,9%
Po 3 latach pracy w zawodzie	417.148 ÍSK.	466.418 ÍSK.	49.270 ÍSK.	11,8%
Po 5 latach pracy w tej samej firmie	425.491 ÍSK.	475.357 ÍSK.	49.865 ÍSK.	11,7%

## Inne aspekty umowy

### Umowa płacnicza

- Personel hotelu i restauracji wzrost o 1 grupę płacową.
  - Pracownicy ogólni z grupy płacowej 5 na grupę płacową 6
  - Wyspecjalizowani z grupy płacowej 6 na grupę płacową 7
- Z drugiej strony, będzie dopuszczalne, aby dodatki zmianowe były wypłacane po odbyciu całej pracy. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacane jest po zakończeniu pełnej pracy.
- W rozdziale 5 dot. firmowego kontekstu Układów Zbiorowych, zwiększają się uprawnienia do negocjacji w sprawie wprowadzenia dodatku wyrównującego, pod warunkiem uzyskania zgody związku zawodowego i pracowników.
- Związki zawodowe mają pełne pole do dyskusji na ten temat oraz dostęp do wszystkich danych stanowiących podstawę wyliczeń dodatków wyrównujących.

## Inne aspekty umowy

### Rozdział dot. przetwórci rybnych

- Różne szczegóły, główną kwestią jest:

#### Artykuł 18.4.5.1, brzmi następująco

- Pracownicy przetwórstwa rybnego, którzy ukończyli kurs przetwórstwa rybnego, przechodzą do 9 grupy płacowej.
- Jeżeli pracownikowi nie zostanie zaproponowane szkolenie w ciągu 11 miesięcy w trakcie gwarancji płac, to mimo to otrzyma on podwyżkę.
- Jeżeli pracownik przejdzie później szkolenie z przetwórstwa rybnego, a otrzymał już podwyżkę, nie otrzyma ponownych podwyżek z tytułu szkolenia z przetwórstwa rybnego.
- Jeżeli pracownik odmówi udziału w szkoleniu, podwyżka zostanie anulowana.



## **Inne aspekty umowy**

### **Nowy System Wynagrodzeń za Umiejętności**

- Porozumienie ramowe w sprawie nowego Systemu Wynagrodzeń za Umiejętności w rozdziale 5 dotyczącym elementu przedsiębiorstw
- Poprawki do art. 1.1.3 i 1.1.4, w odniesieniu do Systemu Wynagrodzeń za Umiejętności
- W nowym systemie wynagrodzeń uzależnionym od umiejętności dopuszcza się poddanie ocenie umiejętności pod kątem wynagrodzenia.
- Po spełnieniu wszystkich wymagań kwalifikacyjnych na danym stanowisku, umiejętności potwierdzane są certyfikatem zawodowym na dane stanowisko, wydawanym przez Centrum Szkolenia Zawodowego.
- Stanowi to podstawę do ustalania wynagrodzeń w oparciu o charakter pracy i kompetencje personelu, niezależnie od tytułów stanowisk - nie są one częścią tego systemu.

## **Inne aspekty umowy**

### **Nowy System Wynagrodzeń za Umiejętności – protokół i plan wdrażania**

#### **Protokół w sprawie nowego Systemu Wynagrodzeń za Umiejętności [2024]**

Strony zgadzają się na powołanie grupy (dwóch przedstawicieli SA i dwóch przedstawicieli SGS), która będzie spotykać się co najmniej cztery razy w roku w celu monitorowania planu wdrożenia i regularnej oceny statusu projektu we współpracy z Centrum Szkolenia Zawodowego (Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.).

#### **Plan wdrażania**

Strony postanawiają zwiększyć liczbę profili stanowisk pracy w porozumieniu z Centrum Szkolenia Zawodowego, gdzie poprzez analizę kompetencji analizowane będą kryteria kształcenia na danym stanowisku, opracowywane będą listy ocen stanowisk pracy, a następnie potwierdzane będą kompetencje wystawieniem Certyfikatu Zawodowego.

Strony zgadzają się na stworzenie materiałów promocyjnych oraz instrukcji dla firm i pracowników na temat nowego Systemu Wynagrodzeń za Umiejętności. Strony współpracują nad przygotowaniem materiałów prezentacyjnych we współpracy z Centrum Szkolenia Zawodowego.

# Inne aspekty porozumienia

## Zwiększenie prawa do urlopu i zmiany w zakresie naliczania urlopu

- Od 1 maja 2024 r. ulegnie zmianie sposób naliczania urlopów, tj. urlop, który zostanie wykorzystany w roku urlopowym rozpoczynającym się 1 maja 2025 r
  - Po ukończeniu 22 lat i 6 miesięcy w firmie, urlop wynosi 25 dni a urlopowe 10,64%
  - Po 5 latach w firmie urlop wynosi 26 dni i 11,11% urlopowego
- Od 1 maja 2025 r. ulegnie zmianie sposób naliczania urlopów, tj. urlop, który zostanie wykorzystany w roku urlopowym rozpoczynającym się 1 maja 2026 r
  - Po 5 latach w firmie urlop wynosi 28 dni i 12,07% urlopowego

### Starsze ustalenia:

Dni-urlopowe	Urlop%	Jak naliczany?
24	10,17%	Minimum urlopowe
25	10,64%	5 lat w firmie/10 lat pracy w zawodzie
30	13,04%	10 lat w tej samej firmie

### Naliczanie od 1.5.2024:

Dni-urlopowe	Urlop %	Jak wypracowany?
24	10,17%	Minimum urlopowe początkującego
25	10,64%	Wiek 22 lata i 6 miesięcy pracy
26	11,11%	5 lat w firmie
30	13,04%	10 lat w tej samej firmie

### Naliczanie od 1.5.2025:

Dni-urlopowe	Urlop%	Jak wypracowany?
24	10,17%	Minimum urlopowe początkującego
25	10,64%	Wiek 22 lata i 6 miesięcy pracy
28	12,07%	5 lat w firmie
30	13,04%	10 lat w tej samej firmie



# Inne aspekty porozumienia dotyczące SGS

- Art. 3.4.2. – Diety żywnościowe podlegają specjalnym podwyżkom:
  - Kwota ÍSK 2.178 będzie ÍSK 3 000
  - Kwota ÍSK 4.547 będzie ÍSK 6 000
  - Kwota ÍSK 6.325 będzie ÍSK 9 000
- Art. 5.11 – Poprawki do rozdziału dotyczącego skrócenia czasu pracy. W okresie obowiązywania umowy zostaną podjęte wysiłki w celu zwiększenia liczby umów zawieranych na podstawie niniejszego rozdziału.
- Nowy artykuł 7.6 - Uwagi dotyczące bezpieczeństwa i wyposażenia w miejscu pracy (8.7 w umowie o płatność)
  - Zgodnie z zapisami rozdziału pracodawca nie może obciążyć wynagrodzenia pracownika zgłaszającego uwagę dotyczącą udogodnień lub bezpieczeństwa w miejscu pracy za złożenie takiej sugestii. Co więcej, pracodawca ma obowiązek zareagować i poinformować pracownika o postępie danej sprawy.

## Inne aspekty porozumienia dotyczące SGS

- Rozdział 13 Mąż zaufania
  - W przypadku zatrudnienia powyżej 120 osób można wybrać trzech mężów zaufania.
  - Należy zawrzeć umowę dotyczącą czasu potrzebnego mężowi zaufania na wykonywanie swoich obowiązków.
  - Zwiększyło się prawo mężów zaufania do uczestniczenia w kursach, a pracownicy zmianowi są lepiej chronieni przed utratą zarobków w związku z odbywaniem kursów.
- 17.8 Kierowcy autokarów
  - Godziny pracy kierowcy w podróży nie są uznawane za zakończone, dopóki nie dotrze on do miejsca zakwaterowania ustalonego przez pracodawcę
- Uprawnienia inspektora kontroli
  - Uprawnienia przedstawicieli inspekcji pracy rozciągają się obecnie na firmy sprzątające oraz firmy zajmujące się przetwórstwem ryb.
- Zapis o skutkach zaniedbania:
  - Jeżeli całościowe dochody pracownika, są mniejsze od płacy minimalnej określonej w Układzie Zbiorowym, ma on prawo roszczenia skorygowania, czy to w trakcie zatrudnienia czy w ciągu 6 miesięcy od zakończenia zatrudnienia. Nie ulega bezpodstawnemu unieważnieniu, lecz ulega przedawnieniu na zasadach ogólnych.

# Profity wynikające z obniżki stóp procentowych

## Kredyt nieindeksowany – równe raty

- W momencie podpisywania umowy stopa procentowa wynosi 9,25%
- Obniżka stóp procentowych wraz z obniżką cen niesie ze sobą wymierne korzyści dla kredytobiorców.

Kredyt	Obniżenie stóp procentowych	Profit miesięczny	Porównywalny „wzrost wynagrodzenia”	Porównywalny dochód roczny
25 000 000	1%	20 833	33 560	402 720
	1,50%	31 250	50 350	604 200
	2%	41 667	67 130	805 560
	2,50%	52 083	83 910	1 006 920

Kredyt	Obniżenie odsetek	Profit miesięczny	Porównywalny „wzrost wynagrodzenia”	Porównywalny dochód roczny
33 000 000	1%	27 500	44 300	531 600
	1,50%	41 250	66 460	797 520
	2%	55 000	88 600	1 063 200
	2,50%	68 750	110 760	1 329 120

Kredyt	Obniżenie odsetek	Profit miesięczny	Porównywalny „wzrost wynagrodzenia”	Porównywalny dochód roczny
40 000 000	1%	33 333	53 706	644 472
	1,50%	50 000	80 559	966 708
	2%	66 667	107 413	1 288 956
	2,50%	83 333	134 265	1 611 180

Kredyt	Wzrost procentów	Benefit miesięczny	Porównywalny „wzrost wynagrodzenia”	Porównywalny dochód roczny
60 000 000	1%	50 000	80 560	966 720
	1,50%	75 000	120 840	1 450 080
	2%	100 000	161 120	1 933 440
	2,50%	125 000	201 400	2 416 800

# Profity wynikające z obniżenia inflacji

- W momencie podpisywania umowy inflacja wynosi 6,6%.
- Obniżenie inflacji zwiększa profity kredytobiorców kredytów indeksowanych

Kredyt	Inflacja	Profit miesięczny	Porównywalny „wzrost płac”	Porównywalny dochód roczny
25 000 000	6%	12 500	20 140	241 680
	5%	33 333	53 706	644 472
	4%	54 167	87 273	1 047 276
	3%	75 000	120 839	1 450 068

Kredyt	Inflacja	Profit miesięczny	Porównywalny „wzrost płac”	Porównywalny dochód roczny
33 000 000	6%	16 500	26 585	319 020
	5%	44 000	70 892	850 704
	4%	71 500	115 200	1 382 400
	3%	99 000	159 508	1 914 096

Kredyt	Inflacja	Profit miesięczny	Porównywalny „wzrost płac”	Porównywalny dochód roczny
40 000 000	6%	20 000	32 224	386 688
	5%	53 333	85 929	1 031 148
	4%	86 667	139 637	1 675 644
	3%	120 000	193 343	2 320 116

Kredyt	Inflacja	Profit miesięczny	Porównywalny „wzrost płac”	Porównywalny dochód roczny
60 000 000	6%	30 000	48 336	580 032
	5%	80 000	128 895	1 546 740
	4%	130 000	209 454	2 513 448
	3%	180 000	290 014	3 480 168