Contractul colectiv de muncă pentru sectorul Transport rutier de mărfuri și închiriere de automacarale mobile

Între:

1. Societatea Transport en Logistiek Nederland, cu sediul la Zoetermeer;

Vereniging Verticaal Transport, asociație cu sediul la Culemborg;

numite în continuare împreună “părțile“, pe de o parte,

2. CNV Vakmensen, cu sediul la Utrecht;

 FNV, cu sediul la Amsterdam

 De Unie, cu sediul la Culemborg

numite în continuare împreună “partea“, pe de altă parte

s-a încheiat Contractul de muncă de mai jos, pe perioada

1 ianuarie 2023 - 1 ianuarie 2024

Capitolul I Generalități

**Articolul 1**

Caracter

Prevederile prezentului CCM au caracter standard, dacă nu s-a specificat altfel în mod explicit.

**Articolul 2**

Domeniu de aplicare

1. Prezentul contract se aplică:

 a. Tuturor angajatorilor și angajaților societăților cu sediul în Țările de Jos care desfășoară activități de transport autorizat în baza Legii privind transporturile rutiere de mărfuri (numită în continuare Ltm), ultima versiune publicată la 20 decembrie 2016 (Monitorul Oficial 518) și/sau care desfășoară transporturi parțial sau integral remunerate de bunuri, nu de persoane, pe căile rutiere sau pe alte drumuri decât cele deschise circulației publice.

 b. Angajatorii și angajații din sectorul închirierii de macarale, inclusiv toți operatorii de pe piața olandeză al căror obiect de activitate constă în închirierea de automacarale mobile

2. a. Contractul nu se aplică societăților care:

* trebuie să aplice un CCM propriu; sau
* trebuie să aplice un CCM specific sectorului de activitate; sau
* dețin un pachet propriu, de condiții de muncă stabilit la nivel de societate.

În astfel de situații, se aplică următoarele condiții:

 - Nivelul condițiilor anterior menționate trebuie să fie cel puțin similar

 nivelului contractul colectiv de muncă pentru sectorul Transport rutier de mărfuri și închiriere de automacarale mobile și;

 - Obiectul principal de activitate al societății este altul decât transportul rutier de mărfuri,

 serviciile logistice sau închirierea de automacarale mobile.

2. b. Obiectul principal de activitate al societății este altul decât transportul rutier de mărfuri, serviciile logistice sau închirierea de automacarale mobile, atunci când de regulă nu se realizează din activitățile anterior menționate peste 20% din cifra de afaceri.

 Determinantă aici este unitatea juridică pentru care s-a solicitat sau eliberat o autorizație pentru transporturi de mărfuri sau pentru închirierea de automacarale mobile.

2. c. Sunt exceptate, de asemenea, societățile care, în cadrul masei salariale, desfășoară activități în construcții și exploatează în acest cadru automacarale mobile.

**Articolul 3**

Definiții

În acest contract (numit în continuare “CCM”) [[1]](#footnote-1) se va înțelege prin:

1. angajator: orice persoană fizică‑ sau juridică a cărei activitate

 ­se află sub incidența domeniului de aplicare al acestui contract;

2. angajat: orice persoană care a fost angajată de către un angajator pe o

 perioadă determinată sau nedeterminată de cel puțin 5 zile lucrătoare consecutive și care își desfășoară în mod obișnuit activitățile pentru angajator, în sau din cadrul unei societăți cu sediul în Țările de Jos. Din categoria angajaților nu face parte administratorul statutar al unei persoane juridice, decât dacă acesta desfășoară în principal activități ce au legătură cu funcția de șofer sau macaragiu pe automacarale mobile.

3. a. lucrător pe bază de solicitare: orice persoană la care angajatorul apelează pentru

 lucrări pe perioade mai scurte de 5 zil consecutive.

3 b. angajat cu normă parțială: orice angajat cu care s-a convenit că doar o

 parte din numărul de orele de lucru conform programului normal, în sensul articolului 26 alineatul 1, punctul a, vor fi lucrate pentru angajator.

4. organizația angajatorilor: Transport en Logistiek Nederland sau Vereniging Verticaal

Transport

5. organizația angajaților: CNV Vakmensen, FNV sau De Unie

6.servicii logistice**:** acea parte din “procesul lanțului de aprovizionare”, inclusiv funcțiile de frontoffice și backoffice, care asigură planificarea, implementarea, producția și controlul unui flux eficient de stocare și prelucrare a bunurilor, serviciilor și transmite informațiile conexe de la punctul de origine la punctul de consum, pentru a veni în întâmpinarea nevoilor clientului.

7. locul desfășurării activității: locația la care își desfășoară în mod obișnuit activitatea angajatul sau locația la care se află service-ul societății sau locația la care sunt sau ar trebui să fie parcate sau garate mijloacele de transport ale acestuia;

8. grilă salarială: tabel în care figurează salariul de încadrare pentru funcția în cauză;

9. salariu brut: salariul pe o perioadă de patru săptămâni sau lunar, la care se adaugă sporurile personale la care se face referire la articolul 23;

10. salariul de încadrare: salariul aferent grilei salariale de încadrare, aplicabil angajatului în cauză;

11. săptămână: zilele de luni până duminică inclusiv;

12**.** zi lucrătoare: fiecare zi a săptămânii, cu excepția duminicilor, sărbătorilor creștine și sărbătorilor naționale;

13**.** zi liberă: o zi liberă luată în baza articolului 30, 31, 32, 64, 65, 67 și 68 înseamnă că, după o pauză de 8 ore, o persoană este liberă cel puțin 24 de ore neîntrerupte.

14. zile libere în program: zilele în care, conform programului de lucru, nu se desfășoară activități.

15. program de schimburi: schema aferentă unei perioade de una sau mai multe săptămâni, în care se specifică în ce schimburi și în ce zile și la ce ore își desfășoară activitatea angajatul, precum și zilele libere în program.

16. soț/soție: persoana cu care este căsătorit angajatul, cu care a încheiat un parteneriat înregistrat sau cu care a încheiat un contract de uniune consensuală, depus în copie la angajator.

17. condiții de muncă de bază: articolele 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 29, 33, 34, 36, 37, 40, 41, 42, 64, 65, 67, 68 și 69 din prezentul ccm.

18. accident de muncă: Un accident intervenit datorită sau în timpul desfășurării unei anumite munci remunerate, cu excepția accidentelor pe drum înspre sau dinspre locul de muncă sau a celor cauzate din culpa angajatului sau de către acesta în mod intenționat.

Capitolul II Încheierea/încetarea contractului de muncă

**Articolul 4**

Încheierea contractului de muncă

1. Contractul de muncă se încheie în formă scrisă și trebuie să cuprindă cel puțin următoarele informații:

* 1. numele și domiciliul părților;

 b. locul desfășurării activității**;**

1. funcția angajatului sau natura muncii pe care o desfășoară;
2. data angajării;
3. dacă contractul se încheie pe perioadă determinată, durata

 contractului;

1. durata preavizelor pe care părțile trebuie să le ia în considerare sau modalitatea de calcul al acestora;

 g. salariul și perioada de salarizare**;**

1. norma de muncă uzuală;

 i. dacă angajatul va fi înscris la un fond de pensii;

1. dacă angajatul va munci pe o perioadă mai lungă de o lună în afara Țărilor de Jos, durata respectivelor activități, cazarea, aplicabilitatea legislației Țărilor de Jos în materie de asigurări sociale precum și specificarea autorităților competente cu punerea în aplicare a legislației în cauză, moneda în care se va efectua plata, decontările acordate angajatului și modalitatea în care sunt reglementate decontările;

 k. contractul colectiv de muncă aplicabil**.**

1. Dacă, la recrutarea angajatului, se stipulează perioadă de probă, aceasta va fi comunicată - sub sancțiunea anulării - respectivului angajat în scris, înainte de angajare. Perioada de probă este de cel mult două luni. La încheierea unui contract de muncă pe o perioadă mai scurtă de doi ani, perioada de probă este de cel mult o lună. Nu se poate stipula perioadă de probă dacă contractul de muncă se încheie pe o perioadă de șase luni sau mai puțin.

3. Un contract de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată încetează de drept în momentul în care angajatul împlinește de vârsta de pensionare prevăzută în Legea privind asigurarea generală pentru limită de vârstă.

 Este posibil ca, ulterior, să se încheie un nou contract de muncă pe perioadă determinată, conform articolului 7:668a alineatul 12 Codul Civil sau să se încheie un contract de muncă pe perioadă nedeterminată. Acest nou contract de muncă (aceste noi contracte de muncă) vor fi guvernate de prezentul CCM. Noul contract de muncă (noile contracte de muncă) vor fi distincte de contractul anterior (contractele anterioare) încheiate înainte de împlinirea vârstei legale de pensionare în sensul Legii privind asigurarea generală pentru limită de vârstă**.**

**Articolul 5**

Încetarea contractului de muncă

1. În caz de încetare a contractului de muncă, se aplică prevederile legale de la secțiunea 9 Volumul 7 titlul 10 Codul Civil. (a se vedea și Anexa 4)

2. La finalul angajării, angajatorul îi va elibera angajatului o adeverință. Această adeverință trebuie să cuprindă cel puțin următoarele date:

 - ultimul post ocupat;

 - salariul de încadrare și ultima grila salarială de încadrare

 a angajatului;

 - numărul total de ani de experiență ai angajatului;

 - data angajării;

 - data încetării angajării;

 - numărul de zile de concediu luate în anul calendaristic în curs.

Capitolul III Obligațiile angajatorului/angajatului

**Articolul 6**

Obligațiile angajatorului

1. Angajatorul nu are dreptul de a angaja personal care lucrează deja cu normă întreagă în altă parte.

2.a. În cadrul Politicii de protecția muncii, angajatorul poate ca, la începutul angajării, să solicite angajatului să se supună unui examen medical, în cazul în care este vorba despre o funcție care implică cerințe speciale din punct de vedere al stării de sănătate. Se vor respecta în astfel de situații prevederile Legii privind examenele medicale. Această prevedere nu se aplică niciodată personalului administrativ și de conducere. Obligația de a se supune unui examen medical la angajare nu este valabilă dacă, dintr-o adeverință medicală prezentată de angajat, rezultă că acesta a fost supus recent unui examen medical similar. Data adeverinței nu poate fi mai veche de un an.

2.b. Cheltuielile cu validarea permisului de conducere vor fi suportate de angajator, dacă nu se prevede prin lege o altă modalitate. În ceea ce privește plata salariului, facem trimitere la articolul 65 alineatul 1 punctul l.

3. Angajatorul îi pune la dispoziție angajatului gratuit, care va trebui să semneze de primire, un exemplar al CCM și al modificărilor acestuia.

4. De fiecare dată când face plata salariului (la 4 săptămâni, lunar), angajatorul este obligat să îi pună la dispoziție salariatului un fluturaș de salariu. Acest fluturaș trebuie să cuprindă cel puțin următoarele date:

 - numele angajatului;

 - tipul de contract: pe perioadă determinată/nedeterminată;

 - programul de lucru convenit;

 - perioada pentru care se plătește salariul;

 - funcția de încadrare;

 - sporuri;

 - ore suplimentare;

 - salariul brut;

 - rețineri la sursă;

 - salariul net;

 - decontarea cheltuielilor de cazare;

 - zilele de concediu;

 - Zilele de șomaj tehnic

 - soldul orelor lucrate pentru care se dau ore libere într-o altă zi;

 - soldul bugetului cu opțiune personală.

 - valoarea unei zile de concediu în conformitate cu art. 67a alin.( 9).

5. Cheltuielile angajatului cu achiziția cartelei de conducător auto pentru obținerea tahografului digital (o dată la 5 ani) vor fi suportate de angajator.

**Articolul 7**

Obligațiile angajatului

1.a. Angajatul are obligația de a desfășura activitățile care i-au fost solicitate în baza contractului de muncă încheiat cu acesta.

1.b. Angajatul are obligația ca, la solicitarea angajatorului, să desfășoare toate activitățile care-i pot fi solicitate, în limitele rezonabilului.

1.c. Stivuirea sistematică de către șofer a încărcăturilor complete de paleți peste paleți nu este considerată ca făcând parte din activitățile ce îi pot fi solicitate angajatului în limitele rezonabilului, dacă nu s-a convenit altfel prin contractul de muncă.

2.a. Angajatul este obligat să păstreze confidențialitatea aspectelor pe care le află legate de societatea angajatorului și al căror caracter confidențial îl cunoaște sau ar fi trebuit să îl cunoască. Această obligație de confidențialitate nu se aplică în privința comunicărilor pe care trebuie să le facă conform legii, regulamentelor sau altor prevederi obligatorii.

2.b. Cu toate acestea, cu respectarea celor de mai sus, angajatul are dreptul de a face comunicări cu dorințe și obiecții organizației angajaților și de a explica aceste dorințe și obiecții.

3. Angajatul se va supune examenelor medicale pe care angajatorul le consideră necesare desfășurării funcției (excepție face cazul în care există obiecții imperative de ordin medical împotriva acestor examene). Prin “examen medical” se vor înțelege și examenele în cadrul Protecției muncii.

 Angajatul se poate consulta în prealabil legat de aceasta cu medicul său de familie.

Angajatul va lua toate măsurile care i-au fost recomandate în avizul medical întocmit în urma examenului medical. Dacă un angajat are obiecții legate de un anumit rezultat al examenului medical, acest angajat poate solicita reexaminarea.

4.a. În ceea ce privește obiectele pe care angajatorul le pune la dispoziția angajatului cu împrumut, precum autovehicule, utilaje și/sau unelte, angajatul are următoarele obligații:

 - să verifice în momentul în care-i sunt puse la dispoziție, pe cât posibil, ca acestea să fie în stare bună;

 - să confirme primirea în modalitatea indicată de angajator, dacă acest lucru îi este solicitat de către sau în numele angajatorului;

 - să utilizeze și păstreze cu grijă aceste obiecte;

 - să raporteze imediat șefului său orice pierdere sau deteriorare a acestor obiecte;

 - să restituie aceste obiecte atunci când nu mai are nevoie de ele sau când angajatorul îi cere acest lucru.

Prevederile de la cea de-a doua liniuță a acestui alineat se aplică de asemenea pentru banii încredințați angajatului de către angajator sau de către terți, angajatul având obligația de a verifica dacă sumele care i-au fost încredințate corespund cu sumele indicate de angajator sau de terții în cauză.

4.b. Angajatul care, în timpul executării contractului, cauzează prejudicii angajatorului sau terților pe care angajatorul trebuie să-i despăgubească pentru prejudiciile cauzate, nu este răspunzător pentru prejudiciile respective decât dacă acestea sunt efectul acțiunilor intenționate sau neglijenței vădite a angajatului în cauză. Din circumstanțele situației poate rezulta contrariul, luând de asemenea în considerare natura contractului respectiv. Despăgubirile nu vor depăși prețul de cost al reparațiilor sau înlocuirii obiectelor respective.

4.c. În termen de o lună de la data la care a luat cunoștință de evenimentul în cauză, angajatorul trebuie să îl informeze în scris pe angajat că îi va pretinde despăgubiri. Angajatorul va stabili valoarea despăgubirilor în cel mai scurt timp - în cel mult un an de la data la care a aflat despre incident.

4.d. Nu este posibilă reținerea din salariu a despăgubirilor decât dacă între angajator și angajat există un acord asupra obligației de despăgubiri.

5.a. Angajatul nu va consuma în timpul serviciului băuturi alcoolice și/sau substanțe care îi pot influența negativ funcționarea și/sau capacitatea de a șofa. Angajatul își va începe activitățile fără a se afla sub influența substanțelor anterior menționate.

5.b. Dacă va fi cazul, angajatul va discuta cu medicul său curant efectele medicamentelor prescrise de acesta asupra capacității lui de conducere și îl va informa pe angajator cu privire la concluziile medicului.

6.a. Angajatului îi este interzis să desfășoare activități conexe fără acordul scris al angajatorului. Prin activități conexe se va înțelege, printre altele:

* ocuparea unei funcții remunerate sau neremunerate, alta decât cea în serviciul

 angajatorului;

* exercitarea oricărei profesii sau ocupații sau activitățile comerciale;

 - organizarea, conducerea, desfășurarea și derularea de activități de supraveghere a altor lucrări decât cele ale angajatorului.

6.b. Angajatorul își rezervă dreptul de a refuza cererea menționată la alineatul (6a) în baza unor motive obiective.

7. Dacă angajatul reprezintă societatea în relațiile cu exteriorul, acesta va trebui să se prezinte la serviciufoarte îngrijit.

8. Angajatul va pune la dispoziția angajatorului în fiecare an, în cel mai scurt timp de la eliberare și nu mai târziu de data de 1 mai, o situație a orelor de formare profesională (cod 95).

Capitolul IV Grupe Speciale de Angajați

**Articolul 8**

Angajați cu fracțiune de normă

1. Prevederile CCM se aplică angajaților cu fracțiune de normă, cu respectarea următoarelor alineate ale prezentului articol.

2.a. În măsura în care prevederile CCM se pretează, acestea se vor aplica proporțional și angajatului cu fracțiune de normă.

2.b. Orele suplimentare sunt ore care nu cad sâmbăta și/sau duminica, cu care se depășește programul de serviciu de 40 de ore pe săptămână. Pentru personalul care șofează pe autovehiculele cu echipaj de doi șoferi, orele suplimentare sunt acele ore care nu sunt sâmbăta după ora 7.00 și/sau duminica, cu care se depășește programul de serviciu de 40 de ore pe săptămână.

3.a. Zilele de concediu și prima de concediu se acumulează proporțional cu orele de serviciu prestate, ele neputând depăși maximul stabilit la articolele 67, 68 resp. 69.

3.b. Pentru aprobarea zilelor de concediu și a primei de concediu la care se face referire la punctul 3a.‑, se va folosi ca bază de calcul numărul minim convenit de ore.

3.c. La calculul zilelor de concediu și a primei de concediu într-un anumit an, se vor putea lua zilele de concediu în baza numărului total de ore de serviciu prestate, cu un minim de ore convenite, în anul calendaristic prealabil.

4. Dacă lucrătorul cu fracțiune de normă a lucrat pe o perioadă de 52 de săptămâni prealabile primei zile de incapacitate de muncă mai multe ore decât cele convenite contractual, aceste ore suplimentare trebuie cuprinse în indemnizația de incapacitate de muncă, cu respectarea prevederilor articolului 16.

**Articolul 9**

Lucrători temporari

1. Când se folosește personal temporar de la agenții de muncă temporară sau societăți salariale cu sediul în străinătate, se poate apela doar la agenții de muncă temporară cu certificare NEN 4400/1 și/sau 4400/2 sau la societăți salariale înregistrate în registrul Agenției de standardizare a muncii (Stichting Normering Arbeid (SNA)).

 Angajatorul are obligația ca, la cererea scrisă a organizației angajaților, să specifice la ce agenții de muncă temporară sau societăți salariale apelează.

1. Angajatorul se obligă să stipuleze în acordurile sale cu agențiile de muncă temporară și/sau agențiile salariale cu sediul în Țările de Jos sau în străinătate care pun la dispoziția angajatorului forță de muncă faptul că acestor forțe de muncă li se oferă condițiile de muncă de bază pe care le oferă angajaților proprii în funcții similare sau identice..

**Articolul 9a**

Personalul temporar

1. Societățile cu sediul în străinătate care pun temporar la dispoziția angajatorului forțe de muncă, au în baza Directivei privind detașarea lucrătorilor obligația de a le oferi acestor forțe de muncă condițiile de muncă de bază pe care le oferă angajaților proprii în funcții similare sau identice. Dacă nu este vorba despre un CCM declarat general valabil, atunci se aplică prevederile minime legale.
2. Angajatorul are obligația ca, în contractele cu societatea cu sediul în străinătate, să impună ca forțelor de muncă ce-i sunt puse la dispoziție să li se ofere condițiile de muncă de bază. Dacă nu este vorba despre un CCM declarat general valabil, atunci se aplică prevederile minime legale.
3. Angajatorul are obligația de a informa forțele de muncă la care se face referire la alineatele 1 și 2 din prezentul articol legat de condițiile de muncă de bază care li se aplică.

Alineatul 1, 2 și 3 al acestui articol nu se aplică în cazul forțelor de muncă împrumutate de la societăți cu sediul în Țările de Jos care cad sub incidența domeniului de aplicare al prezentului ccm. Acestora li se aplică întregul CCM

1. Detașările cu o durată mai mare de 12 luni sunt supuse prevederilor art. 2a, alin. 4, 5 și 6 din Legea AVV.

**Articolul 10**

Lucrători pe bază de solicitare

1. Pentru lucrătorii pe bază de solicitare se aplică, în principiu, toate articolele prezentului CCM, cu excepția următoarelor:

 articolul 4

 articolul 6 alineatul 2

 articolul 13

 articolul 14

 articolele 26b, c și d

 articolul 30

 articolul 31

 articolul 36

 articolele 64 până la 69

2. La calculul salariului pe zi și pe oră se va porni, în cazul forțelor de muncă pe bază de solicitare, de la grila salarială, la care se adaugă 8% primă de concediu.

3. Lucrătorul pe bază de solicitare va acumula, pentru orele lucrate, zilele de concediu în conformitate cu art. 7:634 din Codul civil.

4. Forța de muncă pe bază de solicitare este remunerată pe oră.

5. Orele suplimentare sunt orele cu care se depășește programul de serviciu de aproximativ 8 ore pe zi.

6. În derogarea articolului 6 alineatul 3, angajatorul îi pune la dispoziție lucrătorului pe bază de solicitare un exemplar al CCM, dacă acesta solicită unul angajatorului.

**Articolul 11**

Studenții

1. În derogarea prevederilor articolului 67 alineatele 2 și 3 legate de regimul de concediu, pentru studenții din filiera de învățământ vocațional (BBL) se aplică următoarele:

1.a. Zilele de concediu se cumulează de la 16 august până la 15 august al anului următor.

1.b. În anul angajării și încetării angajării, durata concediului se stabilește proporțional cu perioada din an care a trecut; părțile care nu depășesc o jumătate de zi sunt rotunjite în jos și părțile care depășesc jumătate de zi se rotunjesc în sus.

1.c. Drepturile de concediu ale ‑studenților cu program parțial sunt de 17 zile lucrătoare și ale celor ‑cu program întreg sunt de 21 de zile lucrătoare, prin aceasta înțelegându-se:

 - că studentul trebuie să-și ia cel puțin 9 respectiv 12 din zilele menționate în trei

 săptămâni legate în perioada vacanței de vară;

 - zilele libere sporadice se pot lua dacă studentul a obținut

acordul prealabil al societății care organizează stagiatura și al angajatorului colectiv.

2. Decontarea cheltuielilor de cazare reglementată la articolul 40 alineatele 1 și 2 și la articolul 41 se aplică și studenților din filiera vocațională care desfășoară activități în altă locație decât la locul desfășurării activității.

3. Salariile angajaților tineri stagiari sunt, în cadrul învățământului vocațional cu o zi de studiu pe săptămână, de 4/5 din salariul pentru tineri în funcție de vârsta lor respectiv de 3/5 din acesta la două zile de studiu pe săptămână.

4. Studenții primesc, în prima perioadă a angajării, un avans egal cu un salariu brut. În perioadele următoare, pe baza pontajelor predate, li se va plăti salariul aferent. La încetarea angajării, avansul este regularizat cu ultima plată a salariului.

Capitolul V Salarii: Prevederi generale

**Articolul 12**

Calculul salariului pe zi ‑ și pe oră.

Salariul pe zi‑ și salariul pe oră se calculează împărțind salariul de încadrare pe 4 săptămâni la 20 respectiv la 160 și împărțind salariul de încadrare lunar la 21,75 respectiv la 173,92.

**Articolul 13**

Plata salariului

1. Salariile de încadrare la care se face referire la articolul 25 se plătesc la 4 săptămâni sau pe lună.

2. Factorul de conversie pentru conversia salariului pe patru săptămâni în salariu lunar este 1,087.

3. Plata orelor suplimentare trebuie să se facă cel târziu în perioada de plată următoare perioadei în care s-au lucrat orele suplimentare.

**Articolul 14**

Salariu în caz de îngheț și probleme cu apa

1. Angajatorul este scutit de la obligația plății salariului, în temeiul articolului 7:628 Codul civil, dacă condițiile menționate la alin. (3) sunt îndeplinite în ziua în care se produce o circumstanță naturală extraordinară.

2. Există circumstanțe naturale extraordinare în cazul:

a. îngheț, lapoviță sau ninsoare, dacă aceste condiții apar în perioada 1 noiembrie-31 martie;

b. precipitații excesive, dacă plouă cel puțin 300 de minute într-o zi lucrătoare între orele 07:00 și 19:00 în zona codului poștal în care lucrează angajatul;

 c. alte condiții naturale extraordinare. Aceasta include, de exemplu, circumstanțe legate de nivelul ridicat al apei.

3. Pentru a putea beneficia de scutirea menționată la alineatul (1), trebuie îndeplinite următoarele condiții:

 a. Neexecutarea lucrării convenite este rezultatul unor circumstanțe naturale extraordinare menționate la paragraful 2;

 b. Numărul de zile de așteptare menționat la alineatul (5) a expirat;

c. Angajatul în cauză are dreptul la o indemnizație în temeiul articolului 18 din Legea asigurărilor pentru șomaj pentru orele în care nu poate lucra; și

 d. În conformitate cu alin. (6), angajatorul a transmis către UWV în fiecare zi în care nu a fost posibilă desfășurarea activității ca urmare a unor circumstanțe naturale extraordinare.

4. Scutirea în temeiul alineatul (1) nu se aplică în cazul în care un angajat se află în concediu sau beneficiază de concediu.

5. Numărul de zile de așteptare sunt următoarele:

 a. în caz de îngheț, lapoviță sau ninsoare: 2 zile lucrătoare în perioada 1 noiembrie – 31 martie inclusiv, în care nu se poate lucra ca urmare a înghețului, lapoviței sau ninsorii;

 b. în caz de precipitații excesive: 19 zile lucrătoare pe an calendaristic, în care nu se poate lucra ca urmare a precipitațiilor excesive;

 c. în cazul altor circumstanțe naturale extraordinare: 2 zile lucrătoare pe an calendaristic, în care nu se poate lucra ca urmare a unor circumstanțe naturale extraordinare, altele decât înghețul, lapovița, ninsorile sau precipitațiile excesive.

6. a. În fiecare zi în care nu s-a lucrat ca urmare a unor circumstanțe naturale extraordinare, angajatorul va transmite către UWV pentru fiecare angajat numărul de ore, locul de muncă și perioada zilei în care nu s-a putut efectua munca, precum și funcția angajatului și motivul pentru care nu s-a putut realiza activitatea salarială.

 b. Angajatorul va transmite datele menționate la punctul (a) în ziua la care se face referință. Notificarea este valabilă pentru toată ziua. Dacă notificarea se referă la o circumstanță menționată la alin. (5) (a) sau (c), notificarea se va transmite către UWV înainte de ora 10:00 dimineața.

 c. În notificarea menționată la punctul (a), angajatorul va utiliza formularul pus la dispoziție de UWV în acest scop.

7. În cazul în care angajatul, după încheierea perioadei pentru care angajatorul are obligația să plătească în continuare salariul conform celor de mai sus, are dreptul la o indemnizație în temeiul Legii asigurărilor pentru șomaj, angajatorul este obligat să plătească un supliment de 25% din salariul zilnic la care se calculează prestația respectivă pentru fiecare circumstanță naturală extraordinară, în conformitate cu alin. 5a și 5c, pentru maximum 8 zile lucrătoare și maximum 19 zile lucrătoare în total.

            În urma unei întreruperi ca urmarea a unei circumstanțe naturale extraordinare în temeiul alin. 5b, după încheierea perioadei pentru care angajatorul are obligația să plătească în continuare salariul în temeiul prezentului alin. 5b, angajatorul este obligat să plătească un supliment de 25% din salariul zilnic pentru maximum 2 zile lucrătoare la care face referire indemnizația.

            După perioadele menționate mai sus, angajatorul are în continuare obligația de a plăti un supliment de 10% din salariul zilnic în baza căruia a fost calculată prestația.

**Articolul 15 Abrogat**

Capitolul VI Salariu în caz de incapacitate de muncă

**Articolul 16**

Salariu în caz de incapacitate de muncă

1. Salariul în caz de îmbolnăvire constă, conform articolului 7: 629 Codul Civil, din:
2. salariul de încadrare;
3. sporurile personale la care se face referire la articolul 23;
4. suma încasată în medie de angajat pe o perioadă de 52 săptămâni anterioară primei zi de incapacitate cu titlu de sporuri de muncă în schimburi sau sporuri de muncă în condiții insalubre, sporuri de program neregulat în sensul articolului 55 și sporuri de curse de noapte / Matricea sporurilor cuprinsă la articolul 37;
5. suma încasată în medie de angajat pe o perioadă de 52 săptămâni anterioară primei zi de incapacitate cu titlu de ore suplimentare, ore lucrate sâmbăta și ore lucrate duminica, în măsura în care acestea depășesc norma de 40 de ore pe săptămână și sporurile de 50% și 100% pentru aceste ore; Media orelor suplimentare nu poate depăși 15 și valoarea totală a acestei componente nu poate depăși 48,75% din salariul de încadrare (și anume valoarea a 15 ore suplimentare la 130%). Dacă nu este vorba despre un accident de muncă, din această sumă se vor scădea următoarele: în primul rând se scădea un sfert din numărul mediu de ore suplimentare. Valoarea nu poate depăși 22,75% din salariul de încadrare (și anume valoarea a 7 ore suplimentare la 130%).\*.
6. Dacă angajatul este în incapacitate de muncă, el va primi un supliment pe lângă obligația legală de continuare a plății salariului la care se face referire la articolul 7: 629 Codul Civil, până la 100%, conform descrierii de mai jos. Această completare se face până la salariul maxim în sensul articolului 17 din Legea finanțării asigurărilor sociale.

Obligația de suplimentare nu se va aplica în următoarele cazuri:

- dacă, conform legii, nu există obligația de continuare a plății salariului;

- dacă incapacitatea a fost cauzată intenționată de angajat sau din culpa acestuia.

3. Obligația de suplimentare începe în prima zi a incapacității, dacă nu se aplică o zi de așteptare conform alineatului 5. În acest caz suplimentarea va începe în a doua zi de incapacitate de muncă. Durata maximă a suplimentării este de 52 de săptămâni, sau, în cazul unei angajări de mai puțin de un an în prima zi a incapacității, de maxim 13 săptămâni. Dacă angajatul este încă în perioadă de probă în prima zi de incapacitate de muncă, suplimentarea încetează după 2 săptămâni.

4. Durata suplimentării se prelungește, în cazul unei angajări de peste un an în momentul primei zi a incapacității, cu o a doua perioadă de 52 de săptămâni, dacă angajatul cooperează la reîncadrarea în câmpul muncii și a încheiat o asigurare de sănătate suplimentară în cadrul căreia este inclusă o primă pentru fizioterapie, asistență psihologică și dietetician. Suplimentarea se prelungește până la 104 săptămâni dacă angajatul este în incapacitate de muncă permanentă.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\*Pentru explicații legate de modul de calcul, vezi Anexa VII

5. Cu excepția cazului unei accident de muncă, angajatorul își rezervă dreptul de a aplice o zi de așteptare pentru fiecare caz de boală. Aceasta înseamnă că nu va achita salariu pentru 1 zi (prima zi de incapacitate de muncă). Dacă un angajat se va afla din nou în incapacitate de muncă și au trecut mai puțin de patru săptămâni de la ultima zi a perioadei precedente de incapacitate de muncă, pentru noul caz de boală nu se poate aplica nicio zi de așteptare.

6. Perioadele de incapacitate de muncă care se încadrează integral sau parțial într-un an calendaristic sunt cumulate pentru a se stabili durata obligației de suplimentare, în măsura în care incapacitatea de muncă nu este urmarea unui accident.

7. Modificările intermediare ale salariului brut respectiv, hotărârile privind salariul pe zi sau alte măsuri legislative trebuie prelucrate în această plată a salariului pe perioada incapacității de muncă.

8. În cazul în care angajatului îi revine o indemnizație în baza Legii asigurărilor de sănătate, Legii asigurărilor de invaliditate, Legii privind munca și venitul conform capacității de muncă sau în baza oricărei asigurări obligatorii în care este impusă participarea angajatului sau aceasta rezultă din contractul de muncă, din salariul a cărui plată se continuă se va scădea această cotă

**Articolul 17**

Protocol în caz de incapacitate de muncă

Părțile CCM au încheiat un protocol în privința Incapacității de muncă. Acest protocol este atașat prezentului CCM în anexa V.

Capitolul VII Funcție de încadrare și grilă salarială

**Articolul 18**

Funcție de încadrare

1. Încadrarea în funcție se face pe baza sistemului de fișe ale postului convenit între părți.

2. Pentru angajații încadrați într-o funcție mai înaltă decât cea de la grila salarială H, angajatorul trebuie să stabilească funcția și salariul în scris.

3. Există un Institut al sectorului transport și logistică (Sectorinstituut Transport en Logistiek), Postbus 308, 2800 AH Gouda, tel.nr. 088-2596110. Printre atribuțiile Institutului sectorului se numără facilitarea încadrării funcțiilor din sectorul Transport rutier de mărfuri și închiriere de automacarale mobile în conformitate cu sistemul convenit de fișe ale postului. Se poate cere un manual de instrucțiuni privind fișele postului de la acest institut al sectorului. Mai găsiți informații și pe www.stlwerkt.nl.

**Articolul 19**

Încadrare în momentul angajării

1. La angajare, angajatul este încadrat în grila salarială aferentă postului său, în funcție de anii de experiență neîntrerupți pe același post sau pe un post similar, atât în acest sector de activitate cât și în alte sectoare, imediat precedente angajării. Când se stabilește numărul anilor de experiență, întreruperile de sub doi ani nu vor fi luate în considerare.

2. Dacă experiența nu a fost acumulată în același post ci într-un post similar, angajatul poate fi încadrat la angajare timp de maxim 1 an în grila salarială cu o treaptă mai jos decât cea corespunzătoare anilor de experiență pe un post similar. După anul respectiv, angajatul va fi încadrat pe treapta corespunzătoare anilor de experiență.

3. La angajare, angajatorul poate stabili ca angajatul să fie încadrat pe o treaptă mai jos în grila salarială. Cu efect retroactiv până la data angajării, după trecerea perioadei de probă angajatul va fi încadrat în scara corespunzătoare numărului de ani de experiență, conform alineatului 1 al prezentului articol.

**Articolul 20**

Salarii pentru tineri

1.a. Pentru angajații cu vârste de până la 20 de ani care nu dețin un certificat de calificare profesională pentru a conduce un camion, este obligatorie obținerea certificatului TCVT de competențe profesionale pentru operarea unei automacarale mobile și se vor aplica următoarele procentaje din salariul minim legal:

 15 ani 45%

 16 ani 50%

 17 ani 56%

 18 ani 63%

 19 ani 72%

 20 ani 83%

1.b. Creșterea salarială conform alineatului 1.a. își produce efectele în prima zi a perioadei de plată următoare zilei de naștere.

2.a. Pentru angajații cu vârste de până la 20 de ani care dețin un certificat valabil de calificare profesională pentru a conduce un camion și certificatul TCVT de competențe profesionale pentru operarea unei automacarale mobile se vor aplica următoarele procentaje din treapta 0 a grilei salariale aferente funcției, cu maximul aferent grilei salariale D:.

 18 ani 80%

 19 ani 90%

 20 ani 95%

2.b. Creșterea salarială conform alineatului 2.a. și alineatului 2.b se aplică doar dacă angajatul la care se face referire în acestea alineate șofează camionul în activitățile zilnice și / sau trebuie să opereze o automacara mobile în cadrul acestora.

**Articolul 21**

Încadrările într-o scară superioară

1. Angajatorul îi poate acorda angajatului un salariu aferent unei trepte mai înalte din aceeași grilă salarială decât cel la care are dreptul conform anilor lui de experiență.

2.a. După încheierea fiecărui an complet în funcție, angajatului i se va acorda o majorare de salariu egală cu o treaptă salarială a grilei în care este încadrat, până când atinge scara cea mai înaltă.

2.b. Dacă angajatorul poate demonstra faptul că angajatul desfășoară insuficiente activități pentru a fi încadrat pe o treaptă superioară și prin urmare nu dorește să acorde o majorare, el informează angajatul în scris legat de aceasta, cu specificarea motivelor. El îl va informa în cel mult 1 lună înainte ca încadrarea pe o scară superioară să își producă efectele.

3.a. La angajare, angajatului care a împlinit vârsta de 21 de ani angajatorul îi poate acorda un salariu aferent unei trepte salariale mai înaltă din aceeași grilă salarială decât cel la care are dreptul conform anilor lui de experiență..

3.b. La angajare, pentru un angajat care nu a împlinit încă vârsta de 21 de ani se poate stabili ca, pentru aprobarea unei majorări salariale să se pornească de la o vârstă mai mare decât vârstă ape care o are angajatul..

4. Dacă angajatorul a aplicat prevederile alineatelor 1, 3a sau 3b., alineatul 2 continuă să se aplice fără rezerve.

**Articolul 22**

angajații de 21 de ani și mai în vârstă

1.a. Când un angajat împlinește vârsta de 21 de ani, el este încadrat la treapta 0 din grila salarială aplicabilă.

1.b. În derogarea alineatului 1a, angajatul care a împlinit vârsta de 21 de ani dar la angajare încă nu deține cunoștințele specifice profesiei și/sau sectorului pentru a-și îndeplini funcțiile din grilele salariale A, B și C, el poate fi încadrat în treapta –1 aferentă grilei sale Treapta -1 se calculează pornind de la salariul minim legal și de la treapta 0, ca medie între aceste 2 niveluri. În cazul în care salariul minim legal și/sau treapta 0 a unei grile salariale se modifică, treapta -1 trebuie modificată în consecință.

1.c. Angajatorului îi oferă angajatului de la alineatul b ocazia de a urma formarea profesională / instructajul necesare funcției.

1.d. În momentul finalizării cu succes a formării profesionale / instructajului la care se face referire la punctul c, angajatul este încadrat în treapta 0 a grilei sale salariale.

1.e. Pentru acordarea de majorări salariale în funcție de treapta salarială, se vor aplica integral prevederile de la articolul 21.

Treptele cu minus la 1 ianuarie 2023 sunt:

Grilă salarială/ sume per: salariu pe

 treaptă săptămână 4 săpt. lună 100% 130% 150%

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| A -1  | 461,67 | 1846,68 | 2004,07 | 11,54 | 15,00 | 17,31 |
| B -1  | 474,25 | 1897,00 | 2058,77 | 11,86 | 15,41 | 17,78 |
| C -1  | 485,12 | 1940,48 | 2106,03 | 12,13 | 15,77 | 18,19 |

**Articolul 23**

Clasificarea funcțiilor

1. Încadrarea într-o funcție inferioară.

a. Angajatul care, datorită unor circumstanțe independente de culpa sau

 intenția sa și cărora i se încredințează fără ca acesta să o solicite activități

 care țin de o funcție încadrată într-o treaptă inferioară, după 13 săptămâni va fi

 încadrat în respectiva grilă salarială.

b. Rectificarea unei clasificări prea înalte care are drept consecință încadrarea într-o grilă salarială inferioară își va produce efectele la o săptămână după ce angajatul a fost informat în scris despre aceasta de către angajatorul său.

c. Reclasificarea conform alineatelor a și b se face la suma imediat inferioară din noua grilă salarială. Diferența salarială rezultată va fi convertită într-un spor personal.

 Acest spor personal va fi redus progresiv pe măsură ce se vor acorda majorări ulterioare și/sau majorări salariale inițiale. Reducerea progresivă a sporului personal cu cel puțin 25% pe an.

 Pentru rectificările conform alineatelor a și b, sporul personal pentru angajații de peste 55 de ani nu se va mai reduce gradual.

2. Încadrarea într-o funcție superioară.

 a. Angajatul care, în urma modificării activităților, este încadrat pe o treaptă salarială superioară, din prima săptămână lucrată integral în respectiva funcție va fi încadrat la treapta salarială superioară imediat următoare.

 b. Corectarea unei încadrări într-o treaptă prea mică ce are ca efect încadrarea într-o treaptă superioară își va produce efectele în momentul în care angajatul trimite informarea scrisă.

 Reclasificarea se face la suma imediat superioară din noua grilă salarială.

**Articolul 24**

Procedura de contestație

1. Dacă un angajat nu este sau nu mai este de acord cu fișa postului în care este încadrat și/sau are obiecții legate de încadrarea sa ‑în funcție la una dintre treptele salariale la care se face referire la articolul 25, el trebuie să încerce să soluționeze problema pe cale amiabilă, prin consultare, conform descrierii de la anexa I.

2.a. Dacă pe calea la care se face referire la punctul 1 nu se ajunge la o soluție satisfăcătoare, angajatul poate prezenta contestația sa în scris Comisiei de recurs a evaluării ocupațiilor din sectorul transportului rutier de mărfuri și închirierii automacaralelor mobile. Regulamentul acestei Comisii este cuprins în anexa II.

2.b. O contestație formulată de un fost ‑angajat poate fi operată doar dacă decizia poate avea efecte asupra unei prestații sociale legale acordate în baza ultimului salariu încasat, sau dacă acest lucru i se cere judecătoriei în cadrul unei proceduri civile. Acest lucru este valabil doar dacă contractul de muncă a încetat nu mai demult de un an .

3. Dacă se formulează o obiecție împotriva încadrării într-o treaptă salarială la Comisia de recurs, data depunerii respectivei obiecții va fi determinantă pentru o eventuală încadrare în treapta salarială corectă.

4. Dosarele de recurs trebuie adresate Comisiei de recurs la adresa: Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 308, 2800 AH Gouda.

Capitolul VIII Trepte salariale și calculul salariului

**Articolul 25**

Tabelele de mai jos se aplică angajaților care lucrează la societăți care cădeau și în trecut sub incidența CCM pentru sectorul Transport rutier de mărfuri și închiriere de automacarale mobile. Pentru angajații care lucrează la societăți care înainte cădeau sub incidența CCM pentru Transportul de mărfuri în Țările de Jos (Transport Goederenvervoer Nederland) se aplică alte tabele salariale. Găsiți aceste tabele la articolul 69D.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| 1. **Grila de salarizare de la 1 ianuarie 2023 (+7,5%)** |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Grilă salarială/treaptă | Sume per: | Salariu pe oră: |
| Săptămână | 4 săpt. | Lună | 100% | 130% | 150% |
|  |  |  |  |  |  |  |
| A' 0\* WML | 446,40 | 1785,60 | 1934,40 | 11,16 | 14,51 | 16,74 |
| A' 1 | 456,54 | 1826,16 | 1985,04 | 11,41 | 14,83 | 17,12 |
| A' 2 | 474,80 | 1899,20 | 2064,43 | 11,87 | 15,43 | 17,81 |
| A' 3 | 493,79 | 1975,16 | 2147,00 | 12,34 | 16,04 | 18,51 |
| A' 4 | 513,54 | 2054,16 | 2232,87 | 12,84 | 16,69 | 19,26 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| A 0 | 476,94 | 1907,76 | 2073,74 | 11,92 | 15,50 | 17,88 |
| A 1 | 496,02 | 1984,08 | 2156,69 | 12,40 | 16,12 | 18,60 |
| A 2 | 515,86 | 2063,44 | 2242,96 | 12,90 | 16,77 | 19,35 |
| A 3 | 536,49 | 2145,96 | 2332,66 | 13,41 | 17,43 | 20,12 |
| A 4 | 557,95 | 2231,80 | 2425,97 | 13,95 | 18,14 | 20,93 |
| A 5 | 580,27 | 2321,08 | 2523,01 | 14,51 | 18,86 | 21,77 |
| A 6 | 603,48 | 2413,92 | 2623,93 | 15,09 | 19,62 | 22,64 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| B 0 | 502,10 | 2008,40 | 2183,13 | 12,55 | 16,32 | 18,83 |
| B 1 | 522,18 | 2088,72 | 2270,44 | 13,05 | 16,97 | 19,58 |
| B 2 | 543,07 | 2172,28 | 2361,27 | 13,58 | 17,65 | 20,37 |
| B 3 | 564,79 | 2259,16 | 2455,71 | 14,12 | 18,36 | 21,18 |
| B 4 | 587,38 | 2349,52 | 2553,93 | 14,68 | 19,08 | 22,02 |
| B 5 | 610,87 | 2443,48 | 2656,06 | 15,27 | 19,85 | 22,91 |
| B 6 | 635,30 | 2541,20 | 2762,28 | 15,88 | 20,64 | 23,82 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| C 0 | 523,84 | 2095,36 | 2277,66 | 13,10 | 17,03 | 19,65 |
| C 1 | 544,79 | 2179,16 | 2368,75 | 13,62 | 17,71 | 20,43 |
| C 2 | 566,58 | 2266,32 | 2463,49 | 14,16 | 18,41 | 21,24 |
| C 3 | 589,24 | 2356,96 | 2562,02 | 14,73 | 19,15 | 22,10 |
| C 4 | 612,81 | 2451,24 | 2664,50 | 15,32 | 19,92 | 22,98 |
| C 5 | 637,32 | 2549,28 | 2771,07 | 15,93 | 20,71 | 23,90 |
| C 6 | 662,81 | 2651,24 | 2881,90 | 16,57 | 21,54 | 24,86 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| D 0 | 557,70 | 2230,80 | 2424,88 | 13,94 | 18,12 | 20,91 |
| D 1 | 580,01 | 2320,04 | 2521,88 | 14,50 | 18,85 | 21,75 |
| D 2 | 603,21 | 2412,84 | 2622,76 | 15,08 | 19,60 | 22,62 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Grilă salarială/treaptă |  Sume | per: |  |  Salariul  | pe oră |  |
|  |  Săptămână |  4 săpt. |  lună |  100%  |  130%  | 150% |
| D 3 | 627,34 | 2509,36 | 2727,67 | 15,68 | 20,38 | 23,52 |
| D 4 | 652,43 | 2609,72 | 2836,77 | 16,31 | 21,20 | 24,47 |
| D 5 | 678,53 | 2714,12 | 2950,25 | 16,96 | 22,05 | 25,44 |
| D 6 | 705,67 | 2822,68 | 3068,25 | 17,64 | 22,93 | 26,46 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| E 0 | 584,93 | 2339,72 | 2543,28 | 14,62 | 19,01 | 21,93 |
| E 1 | 608,33 | 2433,32 | 2645,02 | 15,21 | 19,77 | 22,82 |
| E 2 | 632,66 | 2530,64 | 2750,81 | 15,82 | 20,57 | 23,73 |
| E 3 | 657,97 | 2631,88 | 2860,85 | 16,45 | 21,39 | 24,68 |
| E 4 | 684,29 | 2737,16 | 2975,29 | 17,11 | 22,24 | 25,67 |
| E 5 | 711,66 | 2846,64 | 3094,30 | 17,79 | 23,13 | 26,69 |
| E 6 | 740,13 | 2960,52 | 3218,09 | 18,50 | 24,05 | 27,75 |
| E 7 | 769,74 | 3078,96 | 3346,83 | 19,24 | 25,01 | 28,86 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| F 0 | 611,35 | 2445,40 | 2658,15 | 15,28 | 19,86 | 22,92 |
| F 1 | 635,80 | 2543,20 | 2764,46 | 15,90 | 20,67 | 23,85 |
| F 2 | 661,23 | 2644,92 | 2875,03 | 16,53 | 21,49 | 24,80 |
| F 3 | 687,68 | 2750,72 | 2990,03 | 17,19 | 22,35 | 25,79 |
| F 4 | 715,19 | 2860,76 | 3109,65 | 17,88 | 23,24 | 26,82 |
| F 5 | 743,80 | 2975,20 | 3234,04 | 18,60 | 24,18 | 27,90 |
| F 6 | 773,55 | 3094,20 | 3363,40 | 19,34 | 25,14 | 29,01 |
| F 7 | 804,49 | 3217,96 | 3497,92 | 20,11 | 26,14 | 30,17 |
| F 8 | 836,67 | 3346,68 | 3637,84 | 20,92 | 27,20 | 31,38 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| G 0 | 645,84 | 2583,36 | 2808,11 | 16,15 | 21,00 | 24,23 |
| G 1 | 671,67 | 2686,68 | 2920,42 | 16,79 | 21,83 | 25,19 |
| G 2 | 698,54 | 2794,16 | 3037,25 | 17,46 | 22,70 | 26,19 |
| G 3 | 726,48 | 2905,92 | 3158,74 | 18,16 | 23,61 | 27,24 |
| G 4 | 755,54 | 3022,16 | 3285,09 | 18,89 | 24,56 | 28,34 |
| G 5 | 785,76 | 3143,04 | 3416,48 | 19,64 | 25,53 | 29,46 |
| G 6 | 817,19 | 3268,76 | 3553,14 | 20,43 | 26,56 | 30,65 |
| G 7 | 849,88 | 3399,52 | 3695,28 | 21,25 | 27,63 | 31,88 |
| G 8 | 883,87 | 3535,48 | 3843,07 | 22,10 | 28,73 | 33,15 |
| G 9 | 919,22 | 3676,88 | 3996,77 | 22,98 | 29,87 | 34,47 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| H 0 | 680,45 | 2721,80 | 2958,60 | 17,01 | 22,11 | 25,52 |
| H 1 | 707,67 | 2830,68 | 3076,95 | 17,69 | 23,00 | 26,54 |
| H 2 | 735,98 | 2943,92 | 3200,04 | 18,40 | 23,92 | 27,60 |
| H 3 | 765,42 | 3061,68 | 3328,05 | 19,14 | 24,88 | 28,71 |
| H 4 | 796,04 | 3184,16 | 3461,18 | 19,90 | 25,87 | 29,85 |
| H 5 | 827,88 | 3311,52 | 3599,62 | 20,70 | 26,91 | 31,05 |
| Grilă salarială/treaptă | Sume  | per: |  |  |  Salariul  | pe oră |
|  |  săptămână | 4 săpt. |  lună |  100%  |  130% |  150% |
| H 6 | 860,99 | 3443,96 | 3743,58 | 21,52 | 27,98 | 32,28 |
| H 7 | 895,43 | 3581,72 | 3893,33 | 22,39 | 29,11 | 33,59 |
| H 8 | 931,25 | 3725,00 | 4049,08 | 23,28 | 30,26 | 34,92 |
| H 9 | 968,50 | 3874,00 | 4211,04 | 24,21 | 31,47 | 36,32 |
| H 10 | 1007,24 | 4028,96 | 4379,48 | 25,18 | 32,73 | 37,77 |
|  |  |  |  |  |  |  |

\* actualizat la salariul minim legal/WML |

2. În ianuarie 2023, angajatul care la data de 2 ianuarie 2023 are statutul de angajat, va primi o indemnizație unică în valoare de 250,00 EUR brut. Angajatului cu fracțiune de normă va primi o sumă proporțională, care va fi calculată în conformitate cu articolul 8, alineatul 3c.

**Articolul 26a**

Calcul salariu

1.a. Grilele de salarizare se aplică pentru 160 de ore de serviciu per perioadă de 4 săptămâni, respectiv 173,92 de ore de serviciu pe lună.

1.b. Prevederea de la punctul a. nu aduce atingere faptului că angajatului trebuie să i se garanteze plata a minim 40 de ore pe săptămână. Într-o săptămână în care se aplică o zi de așteptare în sensul articolului 16 alineatul 5 din prezentul CCM, trebuie să se garanteze cel puțin 32 de ore pe săptămână.

2.a. Toate orele de serviciu se plătesc, cu reținerea orelor de pauză conform schemei cuprinse în anexa III și cu reținerea orelor de odihnă consecutive, cu minimul de ore de odihnă prevăzut în Regulamentul CE 561/2006 (vezi anexa III).

În cazul orelor cu feribotul și trenul într-o perioadă de 24 de ore, se vor lua maxim 11 ore de odihnă consecutivă, cu respectarea schemei orelor de pauză conform anexei III.

2.b. Orele de serviciu trebuie înregistrate de angajat într-o declarație de justificare a orelor ce va fi pusă la dispoziție de angajator. Obligația de înregistrare se aplică de asemenea pentru orele de odihnă, pauze și corecții.

2.c. Declarația de justificare a orelor trebuie să conțină cel puțin următoarele date:

 - data

 - orele de serviciu, precum și totalurile zilnice ale acestora

 - perioada de odihnă

 - pauzele

 - corecțiile

 - numele și semnătura șoferului

2.d. După ce angajatorul verifică dacă declarația este corectă, angajatul primește înapoi un exemplar semnat al declarației de justificare a orelor.

2.e. În termen de trei luni de la primirea declarației de justificare a orelor la care se face referire la 2.d, angajatul are posibilitatea de a adresa în scris angajatorului eventualele obiecții. Dacă angajatul nu se folosește de acest drept, din momentul respectiv declarația de justificare a orelor este valabilă ca dovadă.

2.f. Angajatorul trebuie să păstreze declarația de justificare a orelor cel puțin un an de la data pentru care s-au completat orele în declarație.

2.g. Pentru verificarea declarațiilor de justificare a orelor, se vor prezenta discurile tahograf care țin de respectivele declarații.

2.h. În cazul în care se folosesc sisteme electronice de înregistrare a orelor, angajatorul și angajatul nu au obligațiile la care se face referire la punctele 2b până la 2g. După terminarea fiecărei curse, angajatul trebuie să primească un exemplar tipărit necurățat al datelor menționate la punctul 2c. Dacă angajatul depune o cerere, angajatorul are de asemenea obligația ca, în fiecare perioadă de plată, să îi pună la dispoziție în format electronic sau în alte formate un exemplar curățat al computerului de bord, pe care sunt specificate datele menționate la alineatul 2c.

3.a. Angajatorul poate standardiza durata normală a activităților pe baza experiențelor practice responsabile social și economic și își poate baza calculele salariale pe aceasta. Cu toate acestea, angajatorul trebuie să obțină mai întâi acordul angajaților ‑ și a organizațiilor angajatorilor, după consultarea cu comitetul de întreprindere sau cu reprezentanții personalului.

3.b. Prevederea de la punctul 3.a. se aplică fără rezerve în cazul în care în societate se stabilesc orele de serviciu cu ajutorul sistemelor electronice de înregistrare a timpului.

3.c. Dacă circumstanțele care stau la baza schemei de standardizare se modifică, atunci respectivul regim trebuie reevaluat și modificat în consecință.

3.d. O schemă de standardizare nu elimină obligația angajatului de a completa și depune declarația de justificare a orelor.

3.e. În toate situațiile, schema de standardizare va fi elaborată în scris și, în termen de 2 săptămâni de la data emiterii, va fi anunțată spre înregistrare la secretariatul părților CCM, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.

4.a. Pot fi standardizate activități precum condusul autovehiculului, încărcat, descărcat și timp de așteptare, în caz de echipaj format din două persoane, înțelegând prin aceasta că remunerația totală a tuturor orelor de serviciu prestate este între 85% și 100%. Echipajul este format din doi șoferi în cazul curselor internaționale, dacă o cursă este desfășurată de cel puțin 2 șoferi cu activități similare, atât din punct de vedere al fișei postului cât și din punct de vedere al timpului petrecut.

4.b. Pentru a putea face uz de schema de mai sus, societățile trebuie să fi anunțat politica curentă privind salarizarea în cazul curselor cu echipaj format din două persoane înainte de 1 mai 2006, la părțile CCM. Societățile care nu au anunțat înainte de 1 mai 2006 politica de salarizare pentru cursele cu echipaj format din două persoane se presupune că nu vor aplica o standardizare.

4.c. Societățile care după 1 mai 2006 doresc să introducă o nouă politică de salarizare pentru cursele cu echipaj format din două persoane trebuie să convină acest lucru cu sindicatele.

 În acest demers, se vor lua în considerare următoarele:

 ● remunerația totală a tuturor orelor de serviciu va fi de 85% cel târziu după doi ani de activitate, excepție făcând cazul în care societatea a convenit o remunerație mai mare cu sindicatele;

 ● trebuie să aibă consultări cu sindicatele cu privire la o schemă de reducere progresivă a diferenței între vechea și noua schemă, pentru personalul încă rămas în serviciu. Această schemă de reducere progresivă se va elimina după 2 ani;

 ● pentru angajații care, în momentul intrării în vigoare a CCM, au vârste de 55 de ani sau mai mult, vechea schemă continuă să se aplice și nu are loc nicio reducere graduală;

 ● noua schemă va fi anunțată părților CCM.

**Articolul 26b**

Autoritatea privind orele de muncă

1. Angajatul care își exprimă dorința în acest sens va avea posibilitatea de a alege un număr maxim de ore pe an calendaristic. Această dorință poate fi exprimată o dată pe an și trebuie anunțată din timp, înainte de începutul anului calendaristic.

 Angajatul poate alege dintr-o serie de opțiuni standard, de la 3120, 2860, 2600, 2340 sau 2080 ore pe an.

 Angajatorul și angajatul vor stabili de comun acord dacă se poate face o convenție legată de maximul de ore.

2. Maximul anual indicat este calculat pe baza mediei orelor pe o perioadă de 4 săptămâni

În cazul în care angajatul și angajatorul convin de comun acord un maxim de 2340 sau 2080 de ore, garanția salarială conform articolului 26a alineatul 1b este modificată de la 40 de ore pe săptămână la 160 de ore pe 4 săptămâni. La celelalte opțiuni standard de 3120, 2860 și 2600 de ore, acest lucru se poate face doar la solicitarea angajatului.

Dacă se convine un maxim de ore, articolul 26a alineatul 1b rămâne aplicabil fără rezerve.

1. Dacă numărul maxim anual de ore convenit este depășit cu peste 5%, atunci angajatul primește o compensație în timp de 15% din orele cu care s-a depășit.
2. În cât de multe și în care zile din săptămână se lucrează se stabilește de comun acord între angajat și angajator, în conformitate cu prevederile articolului 2 din Legea privind munca cu program flexibil.
3. Acest articol este introdus experimental pe durata perioadei contractuale a acestui ccm.

Articolul 26c

Disponibilitate de durată

1. Angajații de peste 55 de ani nu pot fi obligați să lucreze în schimburi. Angajatorul și angajatul vor stabili de comun acord dacă vor aplica această exonerare. La începutul fiecărui an calendaristic, angajatul trebuie să indice dacă dorește să facă uz de această clauză de exceptare.

2. Angajații de peste 55 de ani nu pot fi obligați să lucreze noaptea (mai mult de 1 oră în intervalul 0:00 și 06:00). Angajatorul și angajatul vor stabili de comun acord dacă vor aplica această exonerare. La începutul fiecărui an calendaristic, angajatul trebuie să indice dacă dorește să facă uz de această clauză de exceptare

Pentru angajații care lucrează la societăți care înainte cădeau sub incidența CCM pentru Transportul de mărfuri în Țările de Jos (Transport Goederenvervoer Nederland) se vor respecta convențiile existente.

3. Pentru a contribui la o disponibilitate de durată a angajaților și pentru a le oferi respectivilor angajați mai multă transparență în cadrul acesteia, Institutul sectorului transport și logistică (Sectorinstituut Transport en Logistiek) va promova în continuare utilizarea scanurilor de disponibilitate și progres în carieră și un program de vitalitate. Angajații pot folosi aceste instrumente 1 dată la 3 ani.

Capitolul IX Ore suplimentare

**Articolul 27**

Definițiile orelor suplimentare

1. Orele suplimentare sunt ore care nu cad sâmbăta și/sau duminica, cu care se depășește programul de serviciu de 40 de ore pe săptămână.

2. Pentru personalul care șofează pe autovehiculele cu echipaj de doi șoferi, orele suplimentare sunt acele ore care nu sunt sâmbăta după ora 7:00 și/sau duminica, cu care se depășește programul de serviciu de 40 de ore pe săptămână.

**Articolul 28**

Obligație de ore suplimentare angajați mai în vârstă

 Angajații de peste 55 de ani nu poate fi obligat să facă ore suplimentare. La începutul fiecărui an calendaristic, angajatul trebuie să indice dacă dorește să facă uz de această clauză de exceptare. Angajatorul și angajatul vor stabili de comun acord dacă vor aplica această exonerare. Pentru angajații care lucrează la societăți care înainte cădeau sub incidența CCM pentru Transportul de mărfuri în Țările de Jos (Transport Goederenvervoer Nederland) se vor respecta

**Articolul 29**

Compensarea orelor suplimentare

1. Orele suplimentare se rotunjesc la jumătăți de ore, iar munca suplimentară ce nu depășește 15 minute nu va fi compensată. Dacă se folosește un computer de bord, orele suplimentare nu se rotunjesc.

2. Prevederile legate de compensarea orelor suplimentare nu se aplică

 în următoarele cazuri:

- angajaților care, prin convenție scrisă, au competența de a însărcina alți angajați să facă ore suplimentare;

 - orele suplimentare care au fost făcute ca urmare a întârzierilor în transport, dacă întârzierea nu se datorează angajatului și aceasta a durat mai mult de 15 minute;

 - orele suplimentare făcute din vina sau intenția angajatului.

3. Cu respectarea articolului 30, orele suplimentare se compensează cu salariul pe oră și un spor de30%.

4. În derogarea prevederilor alineatului 3, pentru personalul administrativ și tehnic orele suplimentare prestate în zilele în care nu se lucrează vor fi compensate cu 100% și orele prestate duminica, în zilele de program, vor fi compensate cu 30%.

**Articolul 30**

Regim obligatoriu de ore lucrate pentru care se vor da ore libere într-o altă zi

1. Orele de serviciu prestate de luni până vineri și care depășesc 220 de ore per perioadă de plată de patru săptămâni trebuie compensate în timp liber.

2. Angajatorul care, în derogarea alineatului 1, dorește să aplice un plafon de 230 de ore pentru regimul de ore lucrate ‑pentru care ‑se vor da ore libere într-o altă zi are dreptul să facă acest lucru. Pe durata CCM este permisă o singură dată modificarea regimului de ore lucrate pentru ore libere într-o altă zi‑.

3. Pentru personalul care șofează pe autovehiculele cu echipaj de doi șoferi, în derogarea alineatelor 1 și 2, se aplică un plafon de ore lucrate ‑pentru care ‑se vor da ore libere într-o altă zi de 240 de ore în 4 săptămâni.

4. În caz de transport alternativ pe autovehiculele cu un singur șofer ‑ și pe cele cu doi șoferi, se aplică un standard calculat între 220 și 240 de ore, respectiv 230 și 240 de ore în 4 săptămâni.

5.a. Fiecare oră de serviciu pe lângă plafonul regimului de ore lucrate ‑pentru ore ‑libere într-o altă zi dă dreptul la o oră de timp liber.

5.b. În derogarea alineatelor 1 și 5a, la solicitarea angajatului și/sau angajatorului, aceștia se pot consulta legat de modalitatea de compensare a orelor lucrate pentru ore libere. Angajații pot solicita să fie reprezentați în acest demers de părțile contractante din partea angajatului. Dacă orele lucrate pentru ore libere sunt plătite, ele vor fi plătite la 130% din salariul pe oră.

6.a. Compensarea în ore se face în 12 săptămâni de la perioada de plată în care s-au lucrat mai multe ore. Se poate devia de la această regulă doar în cazuri speciale. Compensarea în bani trebuie să se facă cel târziu în perioada de plată următoare perioadei în care s-au lucrat orele suplimentare.

6.b. Pentru a evita șomajul sezonier al angajatului, se poate depăși plafonul la care se face referire la alineatul 6a.

7. Compensarea în ore se va face pe cât posibil în perioade de cel puțin 3 zile.

8. Pentru fiecare zi liberă în baza acestui regim:

 ‑ la un plafon ore lucrate‑pentru ‑ore libere de 220 de ore se vor plăti 11 ore x salariul pe oră

 ‑ la un plafon ore lucrate‑pentru ‑ore libere de 230 de ore se vor plăti 11.5 ore x salariul pe oră

 ‑ la un plafon ore lucrate‑pentru ‑ore libere de 240 de ore se vor plăti 12 ore x salariul pe oră și în același timp se vor reduce gradual numărul de ore acumulate, cu respectiv 11, 11,5 respectiv 12 ore, cu excepția cazului în care angajatul solicită un regim prin care se compensează 8 ore pentru fiecare zi liberă.

9. Într-o zi în care nu se lucrează în baza unui grafic de serviciu‑, a unui regim de muncă în schimburi‑ sau a unui program de lucru, nu se pot da ore libere în cadrul programului ore lucrate ‑pentru ore libere.

10. Angajatorul și angajatul trebuie să se consulte din timp legat de perioada în care se vor lua orele acumulate.

11. Pentru fiecare perioadă de plată, angajatorul trebuie să pună la dispoziție, odată cu fluturașul de salariu, o situație a numărului de ore total acumulate, cu reducerea graduală a orelor luate în perioada de plată anterioară.

**Articolul 31**

Regim opțional de ore lucrate pentru care se vor da ore libere într-o altă zi**.**

1. De comun acord cu comitetul de întreprindere/reprezentanții personalului, sau, dacă nu există astfel de organisme, de comun acord cu angajatul (angajații) individual, angajatorul poate stabili un regim de ore lucrate ‑pentru ‑ore libere‑ în altă zi în funcție de opțiunea angajatului, la un plafon mai redus decât cel la care se face referire la art. 30 alineatele 1 și 3, dar care nu are voie să coboare niciodată sub 160 de ore pe perioadă de plată de 4 săptămâni. Și orele de serviciu prestate sâmbăta pot fi cuprinse în regimul ore lucrate pentru ore libere.

2. Alineatele 6,7, 9 și 11 ale articolului 30 se aplică prin analogie.

3. Cu excepția orelor prestate sâmbăta, fiecare oră de lucru acumulată în cadrul regimului opțional ore lucrate ‑pentru ‑ore libere‑ între 160 de ore și plafonul la care se face la articolul 30 alineatele 1 și 3 dau dreptul la 1,3 ore libere sau 1 oră liberă și un spor de 30% din salariul pe oră. Orele prestate sâmbăta acumulate în cadrul regimului opțional ore lucrate pentru ore libere dau dreptul la 1,5 ore libere sau 1 oră liberă și un spor de 50% din salariul pe oră conform grilei.

4. Orele ore lucrate pentru ore libere într-o altă zi trebuie mai întâi să fie acumulate înainte de a putea fi luate. Prin urmare, nu este permis un sold negativ de ore lucrate pentru ore libere.

5. În cadrul regimului opțional ore lucrate pentru ore libere trebuie să se ia un număr maxim de ore acumulate.

6. Durata regimului opțional ore lucrate pentru ore libere nu poate depăși durata maximă a prezentului CCM.

7. Luarea orelor libere acumulate în schimbul celor lucrate trebuie anunțată în prealabil.

8. Regimul opțional de ore lucrate pentru ore libere semnat de către angajator și Comitetul de întreprindere / reprezentanții personalului sau angajații individuali va fi perfectat în scris și va fi comunicat secretariatului părților CCM, pe adresa Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer. Regimurile nesemnate sau necomunicate sau care contravin condițiilor cadru de mai sus vor fi considerate drept neacceptate.

Capitolul X Munca sâmbăta, duminica și în timpul sărbătorilor legale

**Articolul 32**

Duminica și sărbătorile legale

Duminica, în sărbătorile creștine general recunoscute și în zilele libere naționale nu se lucrează, decât dacă este necesar prin natura sau în interesul societății.

Sărbătorile creștine general recunoscute sunt: Ziua de Anul Nou, a doua zi de Paște, Înălțarea la cer, Lunea Rusaliilor și ambele zile de Crăciun.

Zilele libere naționale: Ziua Regelui și zilele în care, prin hotărâre de guvern, se poate da zi liberă plătită. 5 mai o dată la cinci ani este zi liberă națională (dacă anul se termină în 0 sau 5).

Ziua Regelui este considerată ziua în care se sărbătorește prin Decret Regal.

**Articolul 33**

Plata în orele de program sâmbăta, duminica și în sărbătorile legale

1. Toate orele prestate sâmbăta se compensează cu salariul pe oră și un spor de 50%.

2. În derogarea alineatului 1, pentru personalul care șofează pe autovehiculele cu echipaj de doi șoferi, la toate orele de serviciu prestate sâmbăta după ora 7:00 se va adăuga un spor de 50%.

3. Dacă o sărbătoare legală națională în sensul articolului 32 cade sâmbăta, orele de serviciu vor fi compensate conform alineatului 6 al respectivului articol, în derogarea alineatului 1.

4. Dacă Ziua Regelui se sărbătorește într-o sâmbătă, în derogarea prevederilor de la alineatele 1 și 2 ale prezentului articol, munca în această zi va fi compensată prin plata unui spor de 100%.

5. Toate orele prestate duminica se compensează cu salariul pe oră și un spor de 100%.

6. Angajatului care lucrează într-o zi liberă națională în sensul articolului 32 - care nu cade duminica – i se vor plăti orele lucrate. Ca spor suplimentar, angajatul poate alege între:

 - o zi de odihnă într-o zi stabilită prin consultare între angajat și angajator. Angajatul își poate lua această zi de odihnă în următoarele 8 săptămâni. Pentru această zi de odihnă compensatorie se vor lua în calcul 8 ore de serviciu;

 - plata unui spor de 100% din salariul pe oră.

**Articolul 34**

Weekenduri libere

Într-o perioadă de șase luni, personalul care șofează trebuie să aibă cel puțin 13 weekenduri libere. Aceasta înseamnă că angajatul trebuie să aibă liber de regulă 48 de ore, dar nu mai puțin de 45 de ore consecutive, între ziua de vineri la ora 12:00 și luni la ora 12:00.

**Articolul 35**

Program de serviciu

În ceea ce privește munca în zilele libere naționale, angajatorul va întocmi în fiecare an un program de serviciu; în cadrul acestuia, munca va fi repartizată pe cât posibil tuturor angajaților.

Capitolul XI Sporuri

**Articolul 36**

Spor de muncă în schimburi

1. Prin muncă în schimburi se înțelege desfășurarea în mod structurat de activități într-un sistem de rulaj, conform unui program de schimburi. Este vorba aici despre cel puțin două schimburi într-un interval de 24 de ore, pe durata a 5 zile pe săptămână sau 10 zile în două săptămâni. Între orele de începere a două schimburi trebuie să existe un interval de cel puțin 8 ore.

Dacă angajatorul hotărăște înființarea unui regim de muncă în schimburi, programul de serviciu va fi stabilit de către și în consultare cu tura de angajați solicitați în prealabil.

2. Dacă angajatul lucrează în schimburi, el va primi:

 - Într-un sistem de 2 schimburi, cu un schimb de dimineață care începe la ora

5:00 sau mai târziu și un schimb de după-amiază, care nu este schimb de noapte, care începe la ora 14:00 sau mai târziu, un spor de 8,75% din salariul aferent funcției sale;

 - Într-un sistem de 2 schimburi, cu un schimb de zi și un schimb de noapte care începe la ora 22:00 sau după această oră sau se termină după ora 2:00, un spor de 11,25% din salariul aferent funcției sale;

 - Într-un sistem de 3 sau mai multe schimburi, un spor de 13,75% din

 salariul aferent funcției sale.

3. Dacă într-o societate la data de 1 aprilie 1979 se plătea un spor mai mare decât cel la care se face referire la alineatul 2, se va aplica în continuare respectivul spor.

**Articolul 37**

Grila sporurilor

 1) Pentru cursele de o singură zi pentru orele de serviciu de luni până duminică inclusiv care se desfășoară între orele 21:00 și 5:00 se aplică o grilă de sporuri în cadrul căreia se acordă un spor de 19% din salariul pe oră

 2) Dacă un spor de cursă de noapte de o zi / un spor de grilă se suprapune cu un spor de muncă în schimburi în sensul articolului 36, se va acorda doar sporul de muncă în schimburi.

 3) Sporul de curse de noapte de o zi / sporul de grilă și eventualele sporuri de ore suplimentare sunt sporuri separate care se aplica simultan.

**Articolul 38**

A) Spor de muncă în condiții insalubre

Angajatorul poate acorda un spor persoanelor care lucrează cu articole dăunătoare sănătății și/sau care poluează excesiv; acest spor este de maxim 36,73 € pe 4 săptămâni, respectiv de 39,90 € pe lună.

B) Spor de frig

Pentru munca structurală în depozite frigorifice, se aplică un spor brut de 36,73 € pe 4 săptămâni respectiv 39,90 € pe lună.

Capitolul XII Decontări

**Articolul 39**

Decontarea costurilor cu naveta

 (\*)

1. Angajații au dreptul la decontarea fiscală maximă netă pentru kilometri parcurși, cu un maxim de 35 km (distanță de călătorie unică) din care se deduc primii 10 km.

Pentru anul 2023, această indemnizație de călătorie va fi de 0,21 EUR pe kilometru.

Decontarea maximă pe distanță de călătorie va fi 25 x 0,21 EUR = 5,25 EUR

2. Distanța de călătorie se stabilește pe baza planificatorului de rută al ANWB, de la adresa de domiciliu la locul de muncă utilizând opțiunii „cel mai scurt traseu”. Distanța pe sens este rotunjită la kilometri întregi (0,5 și mai mult în sus, mai mică de 0,5 în jos).

3. În cazul în care angajatorul asigură transportul, angajatul nu are dreptul la o indemnizație de călătorie.

4. Indemnizația de călătorie se plătește numai pentru zilele în care a avut loc călătoria efectivă.

5. În cazul în care distanța de călătorie crește ca urmare a relocării angajatului, angajatorul nu este obligat să ramburseze excedentul din cheltuielile de deplasare.

6. Se poate deroga de la acest regulament în favoarea angajatului.

**Articolul 39b**

Decontarea altor cheltuieli cu naveta

1. Angajatului care lucrează în afara sediului, cu excepția cazurilor în care s-a găsit o altă soluție de detașare, se decontează costurile de transport efectiv ocazionate. Se procedează altfel doar în următoarele situații:

 - călătoria s-a făcut cu transport gratuit sau

 - călătoria s-ar fi putut face cu transport gratuit dacă angajatul ar fi solicitat din timp acest lucru*.*

2.a. În cazul în care societatea își schimbă sediul sau angajații își schimbă locul desfășurării activității, se decontează timp de un an cheltuielile suplimentare de transport la muncă/serviciu conform decontării fiscale nete maxime a kilometrilor parcurși valabile în anul respectiv.

2.b. Timpul suplimentar de călătorie conform alineatului 2a se decontează timp de un an în baza salariului pe oră al angajatului. Acest timp nu va fi luat în calcul la stabilirea orelor suplimentare.

**Articolul 40**

Decontarea costurilor de cazare

1. Conform schemei de decontare cuprinsă la alineatul 3 al prezentului articol, cheltuielile ocazionate de angajat pe drum, precum mese, alte cheltuieli de consum și dotări sanitare. Sunt cuprinse aici cheltuielile cazare, cele cu dotarea cabinei, diferențele de curs valutar, bacșișurile, cheltuielile telefonice și alte cheltuieli.

2. Se poate devia de la alineatul 1 dacă s-a găsit un regim de detașare sau dacă angajatorul a găsit un regim de detașare prin care angajatul poate folosi gratuit facilitățile cantinei societății. Din punct de vedere al nivelului, aceste facilități de cantină trebuie să corespundă cu drepturile ce pot fi exercitate în mod normal conform schemei de mai jos.

3. Decontarea cheltuielilor de cazare la 1 ianuarie 2023 este de:

3.a. Prin cursă de o zi se înțelege o cursă în care plecarea și sosirea se fac într-un interval de 24 de ore:

 - mai scurte de 4 ore de absență de la sediu zero decontări neimpozabile

 - peste 4 ore de absență de la sediu € 0,72 pe oră

 - între orele 18:00 și 24:00:

 dacă se pleacă înainte de ora 14:00 € 3,31 pe oră

 - dacă se pleacă după ora 14:00 și este vorba

 despre o absență de cel puțin 12 ore, un spor

 suplimentar de € 13,79

3.b. În cazul curselor de mai multe zile::

 Prima zi € 1,45 pe oră

 - între orele 17:00 și 24:00, dacă plecarea este

 înainte de ora 17:00 € 3,31 pe oră

3.c. Zile intermediare (12 x 1,45 + 12 x 3,31) € 57,12 pe zi

 Ultima zi € 1,45 pe oră

 - între orele 18:00 și 24:00 € 3,31 pe oră

 - între orele 24:00 și 06:00 € 1,45 pe oră

 - între orele 24:00 și 06:00

 dacă sosirea se face după ora 12:00 € 3,31 pe oră

**Articolul 41**

Decontări de ședere în altă parte

Angajatul care, în cadrul desfășurării activităților sale, nu este cazat la cazarea sa

timp de un weekend sau în timpul unei sărbători legale (internaționale) și în respectiva zi

nu i s-au încredințat (nu i s-au putut încredința) activități, va primi pentru cheltuielile în plus de cazare o decontare suplimentară de 13,79 € net și 24,59 € brut pe zi.

**Articolul 42**

Compensare pentru disponibilitate

Angajatul căruia i s-a solicitat să rămână disponibil pentru activități ce urmează a fi desfășurate, are dreptul la următoarea compensare pentru orele în care și-a menținut disponibilitatea conform solicitării. Această compensare este de 3,09 € brut pe oră cu un maxim de 24,72 € brut într-un interval de 24 de ore.

În acest sens, se aplică următoarele condiții:

a. angajatul trebuie să fi anunțat în prealabil faptul că într-un anumit interval stabilit dinainte trebuie să se mențină disponibil pentru desfășurarea de lucrări și are obligația de a răspunde solicitării de a veni la serviciu.

b. angajatul nu va primi compensare pentru disponibilitate dacă este în orele de program și se află la sediul societății și/sau în sau în jurul autovehiculului.

c. angajatul nu va primi compensare de disponibilitate în cazul în care este chemat la serviciu o dată într-un interval de 24 de ore pentru a începe serviciul la o anumită oră.

d. nu se pot suprapune alte drepturi salariale și/sau sporuri cu această compensare de disponibilitate.

**Articolul 43**

Generalități de școlarizare

În cazul în care se urmează alte tipuri de școlarizare decât cele de la articolul 44 la solicitarea angajatorului și/sau în temeiul unei obligații legale ce ține de păstrarea codului 95 sau a certificatului TCVT și/sau în baza unei obligații legale asociate postului, cursul costurile trebuie plătite salariatului, angajatului trebuie să i se deconteze cheltuielile cursului, taxa de examen și cheltuielile de călătorie (în conformitate cu taxa de kilometraj maximă netă valabilă în anul respectiv). Angajatorul va compensa 100% orele de curs. Aceste ore nu vor fi luate în considerare la calculul orelor suplimentare și nu vor fi plătite zilele de sâmbătă sau duminică.

**Articolul 44**

A) Decontarea certificatului ADR

Pentru obținerea și avizarea periodică a certificatului ADR la solicitarea angajatorului, angajatului trebuie să i se deconteze cheltuielile cu cursul, taxa de examen și cheltuielile de călătorie (în conformitate cu taxa de kilometraj maximă netă valabilă în anul respectiv). În plus, angajatorul va compensa orele petrecute la curs în limita a 40 de ore (în proporție de 100%). Aceste ore nu vor fi luate în considerare la calculul orelor suplimentare.

B) Decontarea certificatului de lucru cu motostivuitorul

Pentru obținerea și avizarea periodică a certificatului de lucru cu motostivuitorul la solicitarea angajatorului și/sau avizarea periodică a certificatului de lucru cu motostivuitorul la solicitarea angajatului, angajatorul va deconta cheltuielile cu cursul, taxa de examen și cheltuielile de călătorie (în conformitate cu taxa de kilometraj maximă netă valabilă în anul respectiv). În plus, angajatorul va compensa orele petrecute la curs în limita a 40 de ore (în proporție de 100%). Aceste ore nu vor fi luate în considerare la calculul orelor suplimentare.

**Articolul 45**

Regimul cheltuielilor de studii

În ceea ce privește costurile menționate la articolele 43 și 44, dacă cursurile de formare nu sunt la cererea angajatorului sau pe baza a unui contract legal obligatoriu pentru angajator. înainte de începerea formării, angajatorul are opțiunea de a prezenta angajaților săi regimul cheltuielilor de studii.

Acest regim al cheltuielilor de studii obligă angajatul ca:

- în cazul în care angajatul demisionează în termen de un an de la obținerea diplomei / certificatului:

 să restituie 75% din cheltuielile cursului urmat;

- în cazul în care angajatul demisionează în termen de doi ani de la obținerea diplomei / certificatului:

 să restituie 50% din cheltuielile cursului urmat;

- în cazul în care angajatul demisionează în termen de trei ani de la obținerea diplomei / certificatului:

 să restituie 25% din cheltuielile cursului urmat.

**Articolul 46**

Prestații sociale în caz de deces

1. După decesul angajatului, angajatorul are obligația de a plăti o prestație socială urmașilor acestuia.

2. Prestația socială se acordă pe perioada de la data decesului până în ultima zi a celei de-a 2a luni următoare lunii în care a intervenit decesul.

3. Prestația socială trebuie calculată în funcție de ultimul salariu brut care0i revenea angajatului.

4. Urmașii sunt:

 a. Soțul rămas în viață de care angajatul nu s-a despărțit de fapt sau cu care conviețuia necăsătorit în momentul decesului.[[2]](#footnote-2)

 b. Dacă angajatul nu avea soț în sensul alineatului a., copiii minori naturali sau copiii naturali recunoscuți legal.

 c. În lipsa persoanelor la care se face referire la punctele a și b, vor fi luate în considerare persoanele cărora defunctul le acoperea în mare parte costurile de subzistență și cu cine își trăia viața de familie.³

5. Din pensia de urmaș se poate scădea doar prestația socială pe care urmașii o primesc în baza Legii asigurărilor în caz de incapacitate (WAO) sau în baza Legii muncii şi salarizării în funcție de posibilitățile de muncă (WIA).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 ² Conviețuirea se referă la situația în care două persoane necăsătorite locuiesc

 împreună, cu excepția rudelor de sânge de gradul unu.

 ³ “Viața de familie” se referă la situația în care persoanele în cauză au domiciliul principal în

 aceeași locuință și se îngrijesc una de alta, contribuind împreună la cheltuielile de menaj și la alte cheltuieli de îngrijire reciprocă.

.

Capitolul XIII Sporuri pentru angajații care lucrează pe automacarale mobile

**Articolul 47**

Timp de călătorie pentru angajatul care lucrează pe automacarale mobile

1. Prin timp de călătorie se înțelege timpul de călătorie între locuință și locul de muncă (nu sediul societății) și înapoi.

2. La calculul timpului de călătorie se pornește de la premisa că se parcurg 60 km

 pe oră.

3. Timpul de călătorie este plătit de angajator în proporție de 100% din salariul pe oră, cu excepția primelor 60 de minute pe zi, dacă:

 a. locul de muncă este într-o altă localitate decât localitatea de domiciliu a angajatuluiși

 b. timpul de călătorie este petrecut:

 - fie pe un mijloc de transport public;

 - fie pe un mijloc de transport pus la dispoziție de angajator, altul

 decât macaraua;

 - fie pe un mijloc de transport propriu.

**Articolul 48**

Cheltuielile de transport pentru angajatul care lucrează pe automacarale mobile

1. Angajatul căruia, în baza articolului 47 alineatul 1, i se decontează timpul de călătorie, are dreptul la decontarea cheltuielilor de transport.

2. Angajatorul are dreptul de a specifica un mijloc de transport cu care angajatul

 să călătorească, cu excepția mijlocului de transport personal al angajatului.

3. Costurile de transport cu mijloace de transport în comun sunt decontate la clasa

 a doua.

4. Decontarea cheltuielilor cu utilizarea mașinii personale este de 0,23 € per

kilometru rulat. În cazul în care, la solicitarea angajatorului, angajatul duce la serviciu mai multe persoane, decontarea va fi de 0,25 € per kilometru rulat.

5. Cea mai rapidă distanță de călătorie este determinantă la stabilirea numărului de kilometri

 luați în considerare pentru decontare.

**Articolul 49**

Cheltuielile de cazare pentru angajatul care lucrează pe automacarale mobile

1. Vor fi decontate cheltuielile de cazare conform specificațiilor de la articolele 40 și

 41.

2. Dacă, dată fiind natura lucrărilor, angajatorul consideră că ar fi irezonabil ca angajatul să se întoarcă zilnic acasă, angajatul va trebui să înnopteze la locația respectivă. Dacă pe automacaraua mobilă nu este prevăzută o cabină pentru dormit, se vor deconta cheltuielile de cazare. Nu se va face o cumulare cu decontările la care se face referire la articolele 40 și 41.

Capitolul XIV Compensarea cheltuielilor de boală și accident în străinătate/asigurare de accidente

**Articolul 50**

Îmbolnăvirea și accidentele suferite în străinătate

1. Dacă angajatul, datorită lucrărilor care i-au fost încredințate, trebuie să fie cazat în afara Țărilor de Jos și acolo se îmbolnăvește sau suferă un accident, el / reprezentantul său poate pretinde angajatorului să îi deconteze următoarele:

 a. cheltuielile cu îngrijirile medicalenecesare;

 b. cheltuielile de transport, în măsura în care transportul este necesar pentru a i se acorda angajatului îngrijiri medicale;

 c. cheltuielile necesare de cazare și masă, până când starea de sănătate îi permite angajatului să se întoarcă în Olanda;

1. cheltuielile necesare de transport către adresa de domiciliu ‑ sau cazarea din Olanda.
2. cheltuielile de transport către casă al rămășițelor pământești.

2. Drepturile de la alineatul 1 nu există dacă angajatul poate solicita prestații sociale în baza legislației naționale sau în baza oricărei convenții internaționale sau în baza unui contract de asigurări încheiat pentru angajat.

3. Angajatul nu poate pretinde compensațiile la care se face referire la alineatul 1 subpunctele a. şi b. dacă nu poate beneficia de drepturile acordate de asigurare din culpa sau intenția proprie.

4. Dacă angajatul care se află în circumstanțele descrise în introducerea alineatului 1 se află în pericol de moarte, el poate pretinde, în beneficiul rudelor sale de sânge de gradul unu precum și în beneficiul soțului/soției sale, compensarea:

 a. cheltuielilor necesare de transport de la domiciliul acestora la locul său de cazare și înapoi;

 b. cheltuielilor necesare de cazare și masă, până când pericolul de moarte

 a trecut.

**Articolul 51**

Asigurare de accidente

1. Angajatorul are obligația de a încheia o asigurare de accidente pentru fiecare angajat, fie una colectivă fie una individuală. Cheltuielile cu această asigurare vor fi suportate integral de către angajator.

2. Angajatorul va pune la dispoziția fiecărui angajat o copie a poliței sau o situație a condițiilor poliței și, de asemenea, o dovadă a asigurării (dacă este posibil anual).

3. Asigurarea la care se face referire la punctul 1 trebuie să îndeplinească cel puțin condițiile următoare:

 a. Riscurile la care se face referire mai jos trebuie să fie acoperite integral atât în timpul orelor de program cât și în afara acestora. Excepție fac exceptările uzuale pentru activitățile care au loc în afara orelor de program și care sunt specificate în condițiile poliței.

 b.1. În cazul decesului uneia dintre persoanele asigurate, urmașilor persoanei în cauză trebuie să li se plătească o prestație egală cu venitul pe an, care este salariul în conformitate cu Legea finanțării asigurărilor sociale (Wfsv).

 b.2. În derogarea prevederilor articolului 3.b.1. se poate conveni

 să se plătească o prestație forfetară, sub forma unei sume fixe

 egală cu numărul de zile lucrătoare pe an x baza zilnică de calcul a primei

 conform Legii finanțării asigurărilor sociale (Wfsv).

 c. În caz de invaliditate permanentă totală, trebuie să se plătească o prestație forfetară cel puțin egală cu dublul salariului anual la care se face referire la punctul b.

 d. În caz de invaliditate parțială permanentă, trebuie să se plătească o prestație forfetară, calculată conform punctului c.

 e. Beneficiarul prestației este angajatul asigurat sau urmașii acestora. Este vorba aici despre: 1 - soțul rămas în viață; 2 - moștenitorii.

4. Dacă, din neglijența angajatorului, în cazul unui accident în urma căruia intervine decesul sau invaliditatea permanentă a unui angajat, nu se mai naște dreptul la o prestație conform alineatului 3, angajatorul are obligația de a despăgubi persoana (persoanele) în cauză.

Capitolul XV Servicii logistice

**Articolul 52**

Aplicabilitate

1. **După acordul părților CCM, angajatorul poate declara prezentul articol aplicabil** (unei părți a) personalului care prestează servicii logistice

2. Dacă acest capitol este declarat aplicabil, el se va aplica fără rezerve. Nu este permisă aplicabilitatea parțială. La solicitarea angajatorului, părțile CCM pot acorda dispensă.

3. În cazul în care prezentul capitol este declarat aplicabil, nu se vor aplica articolele 10, alineatul 5, 26, 27, 33 și articolul 36.

4. **Angajatorul anunță părțile CCM privind aplicabilitatea prezentului capitol.**

**Articolul 53**

Instrucțiuni legate de programul de schimburi/orele de program

1. Salariile de încadrare se acordă pentru 160 de ore de serviciu în 4 săptămâni, respectiv 173, 92 de ore de serviciu pe lună.

2. Plata salariului se face pe baza orelor planificate, cu alte cuvinte se garantează planificarea și plata a cel puțin 160 de ore pe 4 săptămâni. Dacă într-o perioadă de 4 săptămâni intervine o zi de așteptare conform articolului 16, alineatul 2 din CCM, atunci se garantează cel puțin 152 de ore pe 4 săptămâni.

3. Angajatorul întocmește (cu acordul organizației angajaților implicată în CCM) o planificare cu orele de program, cu respectarea standardelor mecanismului de consultare cuprins în Legea privind timpul de lucru și cu respectarea următoarelor reglementări:

a. timpul de lucru pe zi este de minim 6 ore și maxim 10 ore

b. pentru angajații cu normă parțială, durata de muncă pe zi este de minim 4 ore

a. timpul de lucru pe săptămână este de minim 24 de ore și maxim 50 de ore

d. un angajat va fi planificat maxim 6 schimburi pe săptămână

e. un angajat va fi planificat maxim 65 de schimburi într-un interval de 13 săptămâni

f. nu există schimburi cu întreruperi

 g. în decursul unei jumătăți de an, se vor lua cel puțin 13 weekenduri libere. Aceasta înseamnă că angajatul trebuie să aibă liber de regulă 48 de ore, dar nu mai puțin de 45 de ore consecutive, între ziua de vineri la ora 12:00 și luni la ora 12:00.

h. Orele suplimentare sunt orele cu care se depășește programul de serviciu de aproximativ 160 ore într-un interval de 4 săptămâni. În scopul stabilirii sporurilor de ore suplimentare, trebuie să se înregistreze orele lucrate pe zi.

4. Planificările schimburilor sunt anunțate cu 28 de zile calendaristice în prealabil. Angajatorul poate anunța planificările de schimburi mai devreme de 28 de zile dar cel puțin cu 1 zi înainte. În astfel de cazuri, angajatorul va anunța întotdeauna cu 28 de zile înainte ce zile libere sunt planificate și care sunt schimburile în care se va lucra. La schimb de zi, se va lucra între orele 6:00 respectiv 7:00 și 18:00 respectiv 19:00, la schimb de seară se va lucra între orele 12:00 și 24:00 și la schimb de noapte se va lucra între orele 18:00 respectiv 19:00 și 6:00 respectiv 7:00.

5. Angajatului căruia i se comunică planificarea individuală cu o perioadă între 14 și 4 zile înainte primește un spor de 5% din salariul pe oră, pentru orele planificate. 5. Angajatului căruia i se comunică planificarea individuală cu o perioadă între 4 și 1 zi înainte primește un spor de 10% din salariul pe oră, pentru orele planificate.

6. Angajatul care este planificat în program de 3 schimburi sau lucrează cu program continuu fix lucrează conform unei planificări fixe.

# Articolul 54

# Influența angajaților asupra planificării

# Atunci când sunt planificați angajații, se ține cont de circumstanțele personale, de dorințele, sănătatea și persoanele în grija angajatului, în măsura în care acest lucru se poate pretinde în mod rezonabil de la angajator.

**Articolul 55**

Sporuri de program neregulat

1. Programul de zi cuprinde o perioadă de 12 ore, de luni până vineri între orele 6:00- 18:00 sau 7:00-19:00 și se stabilește în consultare cu reprezentanții personalului, cu comitetul de întreprindere sau cu o organizație a angajaților.

2. În timpul programului de zi, de luni până vineri, nu se acordă sporuri.

3. La un program de zi între orele 6:00 și 18:00 se acordă următoarele sporuri:

- pentru orele de luni până vineri între 18:00 și 24:00 - 35% pe oră

- pentru orele de luni până vineri între 0:00 și 06:00 - 45% pe oră

4. La un program de zi între orele 7:00 și 19:00 se acordă următoarele sporuri:

- pentru orele de luni până vineri între 19:00 și 24:00 - 35% pe oră

- pentru orele de luni până vineri între 0:00 și 06:00 - 45% pe oră

- pentru orele de luni până vineri între 6:00 și 7:00 - 35% pe oră.

5. Sâmbăta se aplică un spor de 50% pe oră și duminica un spor de 100%.

6. Angajatul și angajatorul pot stabili de comun acord alte zile decât sâmbăta și/sau duminica ca zile libere de program. Sporurile normal aplicabile pentru sâmbătă și / sau duminică se vor aplica în acest caz pentru zilele libere astfel convenite. Se va aplica atunci programul de zi și sâmbăta și/sau duminica.

**Articolul 56**

# Suprapunerea sporului de ore suplimentare cu sporul de program neregulat

# Dacă sporul de ore suplimentare și sporul de program neregulat se suprapun, sporul de ore suplimentare nu se plătește.

**Articolul 57**

În derogarea articolului 55, orele de muncă în sărbătorile legale se plătesc conform articolului 33, alineatul 6.

**Articolul 58**

# Reducerea timpului de lucru

# Pentru angajații planificați în 3 schimburi sau cei cu program continuu fix se poate vorbi despre reducerea timpului de lucru.

**Articolul 59**

Schema reducerii graduale

a. a. Angajatul care, pe durata unei perioade de cel puțin doi ani calendaristici consecutivi, a lucrat în serviciu de 3 schimburi sau a lucrat cu un program fix continuu are dreptul la o schemă de reducere graduală a programului de muncă.

b. Pe durata schemei de reducere graduală, angajatul are dreptul la un spor pe lângă salariul de bază conform schemei de reducere graduală de mai jos, după scăderea sporurilor de muncă cu program neregulat acordate în perioada de reducere graduală.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Program fix continuu | Muncă în 3 schimburi |
| Luna în curs | 20% | 12,5% |
| prima lună | 20% | 12,5% |
| a doua lună | 16% | 10% |
| a treia lună | 12% | 7,5% |
| a patra lună | 9% | 5% |
| a cincea lună | 4% | 2,5% |

**Articolul 60**

Salariu în caz de incapacitate de muncă

În caz de incapacitate de muncă, prin salariu în sensul articolului 16 se înțelege și sporul mediu pentru muncă cu program neregulat pe o perioadă de 52 de săptămâni anterioare datei la care a intervenit incapacitatea de muncă.

**Articolul 61**

Primă de concediu

La salariu, în sensul articolului 69, se adaugă și sporul mediu pentru muncă cu program neregulat pe o perioadă de 52 de săptămâni anterioare lunii mai a anului calendaristic respectiv.

**Articolul 62**

# Zile libere plătite

În măsura în care este nevoie, prin derogarea articolelor 64 și 65, zilele de concediu, șomaj tehnic și zilele libere speciale se consideră ca zile lucrate 8 ore pe zi.

**Articolul 63**

Perioada de probă

Acest capitol este introdus pe o perioadă de probă. După 1 an, aplicabilitatea prezentului capitol va fi evaluată.

Capitolul XVI Absență

**Articolul 64**

Absență cu continuarea plății salariului

Când într-una sau mai multe zile, care nu sunt zile libere conform planificării, nu se lucrează datorită uneia dintre situațiile de mai jos, se va considera că s-a lucrat 8 ore.

Aceste situații sunt:

- concediu (articolul 67);

- regim ore lucrate ‑pentru ‑ore libere‑(articolele 30 și 31);

- în sărbătorile creștine general recunoscute și în zilele libere naționale, care nu cad

 sâmbăta și/sau duminica (articolul 32);

- zile libere speciale (articolul 65);

- îmbolnăvire sau accident care nu a intervenit din culpa sau intenția angajatului în cauză, cu excepția zilei de așteptare (articolul 16);

- Zile de șomaj tehnic (articolul 68).

**Articolul 65**

Zile libere speciale

1. Dacă în una sau mai multe zile sau părți din zile angajatul

 nu poate desfășura activitățile pe care este obligat să le desfășoare,

 datorită unuia dintre următoarele evenimente care au loc în respectiva zi (respectivele zile) și/sau părți din ziua respectivă, i se dă o liberă specială:

 a. dacă angajatul anunță că se căsătorește 1 zi

 b. dacă una dintre următoarele persoane se căsătoresc/încheie un parteneriat înregistrat

 - angajatul 2 zile

 - copilul, fratele, sora, cumnatul, cumnata

 sau unul dintre părinții naturali sau adoptivi ai angajatului 1 zi

 c .- când i se naște un copil (concediu de paternitate): 1 program de lucru săptămânal

 - conform reglementărilor legale, femeilor li se acordă concediu prenatal și concediu de maternitate de 16 săptămâni

 d. în cazul decesului

 - soțului / soției sau unui copil ‑

 natural‑, vitreg‑ sau adoptiv al

 angajatului, de la data decesului 4 zile libere

 - unuia dintre părinți, socri, părinți adoptivi sau

 copii‑ ai angajatului care nu locuiesc împreună cu acesta 2 zile

 - fratelui, surorii, cumnatului, cumnatei, unuia dintre

 bunicii angajatului sau ai soției / soțului acestuia

 sau unui nepot al angajatului 1 zi

 e. unui botez al copilului sau fratelui angajatului 1 zi

 f. când un copil, frate sau soră

 a angajatului depune jurământul religios 1 zi

 g. la împlinirea a 25‑ sau 40‑de căsătorie a angajatului 1 zi

 la împlinirea a 25‑, 40‑, 50‑ sau 60‑de ani de căsătorie ai

 părinților sau socrilor angajatului 1 zi

 h. la schimbarea domiciliului

 - în alte situații decât mutarea la alte persoane, care

 au deja un menaj propriu, maxim 2 zile pe an calendaristic

 - în caz de mutare, lipsa de la serviciu trebuie

 reglementată de comun acord.

 i. după rezilierea contractului de muncă de către angajator, pentru
căutarea unui nou angajator, dacă

angajatul a lucrat cel puțin 6 săptămâni neîntrerupte pentru
angajator înainte de data rezilierii contractului, cel mult 1 zi

 j. dacă angajatul are de îndeplinit o sarcină impusă de autorități

neremunerată, pe care nu o poate îndeplini în timpul liber,

 timpul real necesar de până la maximă 12 ore

 k. pentru susținerea unui examen profesional,

 inclusiv a examenelor pe care angajatorul le consideră necesare

 profesiei, timpul necesar acestui examen.

 l. pentru consultarea unui medic de familie, a a unui dentist, a unui

 specialist sau sau a altor tipuri de medici și pentru a se supune
controalelor medicale și investigațiilor, timpul necesar acestora;
angajatul va încerca aici să se programeze în așa fel încât

 desfășurarea activității sale să fie cât mai puțin afectată.

 m. pentru a merge la vot.

 n. pentru desfășurarea de activități în folosul organizației‑

 angajaților.

 Conducerea unei organizații a angajaților poate solicita ca în
fiecare an calendaristic să li se acorde unui număr de zece angajați
ai acestui angajator membri ai organizației și care cad sub incidența prezentului contract o așa-zi liberă în folosul organizației, astfel

 încât membrilor respectivi să li se poată încredința atribuțiile de rigoare.

 Numărul de membri per organizație de angajați rotunjit în sus

 la zeci, înțelegând prin aceasta că o organizație a angajaților

 nu poate pretinde zi liberă în folosul organizației dacă

 de la angajatorul respectiv, căruia i se aplică prezentul contract, din organizație fac parte mai puțin de zece membri. Pentru fiecare angajat desemnat nu se pot acorda mai mult de douăzeci de zile libere în folosul organizației per an calendaristic.

 o. Pentru participarea la un curs de formare pentru pregătirea

 de către un angajat care iese la pensie în vârstă de 60 de ani sau mai
mult, pe durata cursului, cu un maxim de o săptămână și maxim

 o dată pe an.

2. Angajatul primește o zi liberă plătită atunci când atinge vechimea în serviciu de 25, 40 sau 50 de ani. Această zi este suplimentară și poate fi cuprinsă de comun acord între angajator și angajat.

**Articolul 66**

Zi liberă specială neplătită

Zi libere speciale neplătite sunt permise pentru:

a. exercitarea calității de membru al unei entități publice, excepție făcând situația în care aceasta este contrar intereselor societății;

b. desfășurarea de activități pentru organizația angajaților, care este parte în prezentul CCM, în limitele a 6 zile per an calendaristic, excepție făcând situația în care aceasta este contrar intereselor societății;

c. în derogarea prevederilor articolului 65 alineatul 1 punctul n, pentru membrii organizațiilor angajaților care lucrează în societăți din care mai puțin de 10 persoane sunt membri ai organizației angajaților în cauză,aceștia au dreptul ca, 1 zi pe an, să desfășoare activități pentru o organizație a angajaților, excepție făcând situația în care aceasta este contrar intereselor societății. Organizația angajaților în cauză poate declara, pentru angajat, salariul de încadrare al acestuia la Fondul pentru formare ‑ și dezvoltare profesională.

Capitolul XVII Concediu (primă de concediu) și Reducerea timpului de lucru

**Articolul 67a**

Concediu

1. Cu privire la concediu, se aplică prevederile legale, ‑cu respectarea prevederilor de la alineatele 2 până la 8 ale prezentului articol‑, reglementate la articolul 7:634 și următoarele din Codul Civil.

2. Zilele de concediu se cumulează de la 1 ianuarie până la 31 decembrie.

3. Numărul uzual de zile de concediu pe an este:

 a. pentru angajații cu vârste de până la 16 ani 28 de zile

 pentru angajații cu vârste între 17 și 18 ani 26 de zile

 pentru angajații cu vârste între 19 și 39 ani 24 de zile

 pentru angajații cu vârste între 40 și 44 ani 24 de zile

 pentru angajații cu vârste între 45 și 49 ani 25 de zile

 pentru angajații cu vârste între 50 și 54 ani 26 de zile

 pentru angajații cu vârste între 55 și 59 ani 27 de zile

 pentru angajații cu vârste de la 60 ani în sus 28 de zile

 b. În derogarea prevederilor de la punctul a. concediul pe an este:

 pentru angajații cu 10 ani în serviciu 25 de zile

 pentru angajații cu 15 ani în serviciu 26 de zile

 pentru angajații cu 20 ani în serviciu 27 de zile

 pentru angajații cu 25 ani în serviciu 28 de zile

 pentru angajații cu 30 ani în serviciu 29 de zile

 c. Acordarea zilelor de concediu se face pe baza anilor de serviciu sau pe baza vârstei; cel mai mare dintre cele două numere prevalează.

 d. Angajatul are dreptul la zilele de concediu la care se face referire la punctul a. respectiv b. de la alineatul 3 dacă la 1 iulie a împlinit vârsta de la punctul respectiv, respectiv dacă a atins anii de serviciu în companie fără întrerupere. Nu este considerată întrerupere nicio formă de concediu sau absență cu continuarea contractului de muncă.

4. Angajatul nu are drepturi de concediu pe perioada în care, deoarece nu a desfășurat munca ce i-a fost încredințată, nu a fost salarizat, dacă nu rezultă altfel din articolul 7:635 Codul Civil.

5. Drepturile totale de concediu sunt rotunjite în sus până la jumătăți de zile la sfârșitul anului în care se ia concediul sau la sfârșitul perioadei de angajare dacă angajarea a durat cel puțin 2 luni neîntrerupte.

6.a. Angajatorul va încuraja angajatul să-și ia concediul în anul în care a acumulat zilele de concediu. În acest scop, angajatorul se va consulta cu angajații anual și va întocmi o planificare adecvată a concediilor.

6.b. Dacă dorește și în măsura în care a acumulat suficiente zile în anul de concediu respectiv, angajatul ‑poate să-și ia ‑ trei săptămâni de concediu neîntrerupt.

6.c. Angajații mai în vârstă de 50 de ani pot, dacă doresc

 și în măsura în care a acumulat suficiente zile în anul de concediu respectiv, să-și ia 4 săptămâni de concediu neîntrerupt într-o perioadă ce va fi stabilită de comun acord între angajat și angajator

6.d. Angajatorul stabilește momentele începerii şi încetării concediului, în consultare cu angajatul. Data de începere a concediului neîntrerupt va cădea pe cât posibil în perioada 1 mai 30 septembrie.

6.e. Angajatorul nu poate stabili ca întreruperile pe durata unei curse de mai multe zile să fie considerate concediu, decât dacă s-a convenit altfel cu angajatul, la cererea acestuia.

6.f. Angajatorul are dreptul de a acorda trei zile libere sporadice pe an. Aceste zile trebuie să preceadă sau să urmeze direct zilelor de sărbătoare legală la care se face referire la articolul 32. Dacă angajatorul folosește această posibilitate, trebuie să anunțe în scris cu cel puțin două luni înainte.

7. Zilele de concediu se acordă la începutul anului calendaristic. Structura propriu-zisă a concediului se stabilește per perioadă de plată. În cazul unui sold negativ al zilelor de concediu la sfârșitul perioadei de angajare, acesta va fi regularizat odată cu plata ultimului salariu.

8. Pentru fiecare zi de concediu la care angajatul are dreptul și acesta nu și-a luat-o la sfârșitul perioadei de angajare, se plătește salariul de încadrare pe zi, la care se adaugă sporul de concediu și (dacă este cazul) sporul de muncă în schimburi și sporul personal.

9. Începând cu 1 ianuarie 2019 valoarea celor 20 de sărbători legale și a celor 2 zile de vacanțe extralegale, acumulate de la 1 ianuarie 2019, este formată din următoarele componente:

* Salariul de încadrare de 1 zi, la care se adaugă sporul personal și sporul de muncă în schimburi;
* Valoarea medie pe zi din anul calendaristic precedent pentru un spor structural aferent orelor prestate în zilele de sâmbătă și duminică (art. 33), grila sporurilor (art. 37), spor de muncă în condiții insalubre(art. 38A), sporul de frig (art. 38B), sporul pentru disponibilitate (art. 42), timpul de călătorie pentru angajatul care lucrează pe automacarale mobile(art. 47) și de program neregulat (art. 55). Datorită naturii nepermanente a acestor sporuri, 90% din valoarea totală este inclusă în calcul;
* Valoarea medie primită pe zi în anul calendaristic precedent pentru un spor structurală aferent orelor suplimentare, orelor de sâmbătă și duminică în măsura în care acestea depășesc 40 de ore pe săptămână. Datorită naturii nepermanente a acestor sporuri, 90% din valoarea totală este inclusă în calcul.

10.a. Angajatorul este obligat să țină evidența zilelor/orelor de concediu acumulate de angajat, respectiv a celor care i-au fost compensate.

10.b. Modificările numărului (rămas) de zile / ore de concediu trebuie specificate pe fluturașul de salariu.

10.c. Angajatorul îi pune la dispoziție angajatului, la sfârșitul perioadei de angajare, o declarație din care rezultă numărul de zile / ore de concediu plătite la final.

**Articolul 67b**

Buget opțional personal (BOP)

1. Schema BOP obligatorie a fost eliminată. Cu toate acestea, este posibil să se încheie acorduri voluntare la nivel de companie. Angajații și angajatorii nu pot fi obligați să participe la o astfel de schemă.

1. În BOP se introduc următoarele condiții de muncă:
2. Două (2) din cele patru (4) zile de concediu supralegal;
3. Zile de concediu suplimentare, pe lângă cele 24 pe an, pe baza vârstei și/sau anilor de serviciu.
4. Dacă se dorește, salariul brut.
5. BOP se acordă la începutul anului calendaristic. Structura propriu-zisă se stabilește per perioadă de plată.
6. Valoarea unei zile libere este egală cu 8 x salariul pe oră aplicabil, la care se adaugă prima de concediu (dacă este cazul), sporul de lucru în schimburi și sporul personal.
7. Angajatul își poate exprima opțiunea în fiecare perioadă de plată legat de soldul acumulat până în momentul respectiv. Poate opta să i se plătească, să primească zile de concediu sau să i se plătească cursuri pentru (atât specifice funcției cât și nespecifice). Dacă se optează pentru timp liber, se pot cumpăra maxim 18 zile.
8. O zi liberă deja planificată cumpărată din BOP va putea fi readăugată, în cazul în care angajatul se îmbolnăvește, la soldul BOP.
9. Dacă angajatul nu emite nicio opțiune, structura per perioadă de plată continuă până la sfârșitul anului calendaristic. Soldul BOP rămas, inclusiv zilele de concediu cumpărate dar neluate, va fi plătit integral la sfârșitul anului de concediu.

**Articolul 68**

Zile de șomaj tehnic

1. Angajatul are dreptul la 3,5 zile de șomaj tehnic pe an.
2. Acordarea zilelor de șomaj tehnic trebuie reglementată în scris de către angajator, după consultarea cu angajatul, înainte cu 3 luni înainte de prima zi liberă acordată angajatului.

Dacă aceste zile nu au fost planificate cel târziu înainte de data de 1 octombrie a fiecărui an, aceste zile vor fi luate după această dată în modalitatea prevăzută la articolul 67 alineatul 6a.

1. Zilele de șomaj tehnic acordate conform alineatului 2 nu vor fi acordate în caz de incapacitate de muncă intervenită în ziua (zilele) planificate.

**Articolul 69**

Primă de concediu

1. În fiecare an calendaristic, angajatul are dreptul la primă de concediu de 8% din ce-a de-a patra perioadă de plată a anului calendaristic în curs ori treisprezece și, când salarizarea este pe lună, de 8% din salariul pe luna aprilie a anului calendaristic în curs ori doisprezece. Prin salariu la care se face referire în prezentul articol se înțelege salariul de încadrare aplicabil funcției, la care se adaugă, dacă este cazul, sporul de muncă în schimburi și sporul personal conform articolului 23 din prezentul CCM.

2. Prima de concediu minimă per an calendaristic pentru toți angajații de 22 de ani și mai în vârstă este de cel puțin 104% din salariul aferent celei de-a patra perioadă de plată a anului calendaristic în curs, respectiv 96% din salariul aferent lunii aprilie a anului calendaristic în curs când salarizarea este pe lună, aferentă grilei D treapta 1. Pentru angajatul tânăr în sensul articolului 20, acest minim este egal cu procentajul aplicabil vârstei sale conform articolului 20, procentaj din suma indicată mai sus.

3. În cazul în care angajatul este în serviciul angajatorului doar o parte din anul calendaristic, el are dreptul la o primă calculată proporțional.

4. Prima de concediu trebuie să se plătească în luna mai a anului calendaristic în curs.

5. În derogarea prevederilor alineatului 4, angajatorul îi poate acorda prima de concediu în două tranșe, una în luna mai și una în luna noiembrie, angajatului care nu lucrează încă de 1 an în serviciul său sau dacă lucrează pentru el de o perioadă mai scurtă de 3 ani cu contract pe perioadă determinată.

6. Dacă perioada de angajare se încheie înainte de cea de-a patra perioadă de plată sau înainte de aprilie, în derogarea alineatului 1, ultimul salariu va reprezenta baza de calcul a primei de concediu.

7. În caz de incapacitate de muncă de lungă durată, angajatorul are obligația ca, pe o perioadă de 24 de luni de incapacitate, să plătească prima de concediu, cu respectarea prevederilor articolului 16 din Legea salariului minim și a primelor minime de concediu. Pentru aplicarea acestui alineat, se pornește de la perioadele în care angajatul a fost în incapacitate de muncă din cauza bolii însumate, dacă acestea s-au succedat cu o întrerupere mai scurtă de 4 săptămâni.

Capitolul XVIII Condiții de muncă pentru angajații care anterior cădeau sub incidența CCM pentru Transportul de mărfuri în Țările de Jos (Transport Goederenvervoer Nederland).

**Articolul 69A Abrogat**

**Articolul 69B**

Condiții de muncă de la 1 iulie 2017

De la 1 iulie 2017, pentru angajații societăților care înainte se aflau sub incidența CCM pentru Transportul de mărfuri în Țările de Jos (Transport Goederenvervoer Nederland), societățile se aplicau condițiile de muncă ale acestui CCM, dacă nu s-a specificat altfel.

**Articolul 69C**

Zile de șomaj tehnic suplimentare

Angajații care cădeau înainte sub incidența CCM pentru Transportul de mărfuri în Țările de Jos și care la 31 decembrie 2016 îndeplineau condițiile pentru 18 zile de șomaj tehnic pe an își păstrează drepturile la aceste zile.

Pentru societățile care înainte cădeau sub incidența CCM pentru Transportul de mărfuri în Țările de Jos, pentru aplicarea acestui regim s-a creat un fond pentru care până la 1 iulie 2021 cel mult 0,75% din marja de negociere salarială va fi pusă la dispoziție de angajator și după 1 iulie 2021 cel maximum 0,4% din această marjă. Valoarea contribuției de la 1 ianuarie 2022 va fi determinată pe baza numărului de participanți la schemă de la 1 octombrie 2021.

**Articolul 69D**

Tabelele salariale pentru angajații societăților care înainte se aflau sub incidența CCM pentru Transportul de mărfuri în Țările de Jos.

Pentru angajații societăților care înainte cădeau sub incidența CCM pentru Transportul de mărfuri în Țările de Jos, începând cu 1 ianuarie 2023, se aplică un discount de 0,32% la tabelele salariale specificate la articolul 25 din prezentul CCM.

|  |
| --- |
| **Goederenvervoer Nederland (Transportul de mărfuri în Țările de Jos) - Grile salariale per funcție la 1 ianuarie 2023** |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Grilă salarială/treaptă | Sume per: | Salariu pe oră: |
| Săptămână | 4 săpt. | Lună | 100% | 130% | 150% |
|  |  |  |  |  |  |  |
| A' 0\*WML | 446,40 | 1785,60 | 1934,40 | 11,16 | 14,51 | 16,74 |
| A' 1 | 455,08 | 1820,32 | 1978,69 | 11,38 | 14,79 | 17,07 |
| A' 2 | 473,28 | 1893,12 | 2057,82 | 11,83 | 15,38 | 17,75 |
| A' 3 | 492,21 | 1968,84 | 2140,13 | 12,31 | 16,00 | 18,47 |
| A' 4 | 511,90 | 2047,60 | 2225,74 | 12,80 | 16,64 | 19,20 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| A 0 | 475,40 | 1901,60 | 2067,04 | 11,89 | 15,46 | 17,84 |
| A 1 | 494,42 | 1977,68 | 2149,74 | 12,36 | 16,07 | 18,54 |
| A 2 | 514,20 | 2056,80 | 2235,74 | 12,86 | 16,72 | 19,29 |
| A 3 | 534,77 | 2139,08 | 2325,18 | 13,37 | 17,38 | 20,06 |
| A 4 | 556,16 | 2224,64 | 2418,18 | 13,90 | 18,07 | 20,85 |
| A 5 | 578,41 | 2313,64 | 2514,93 | 14,46 | 18,80 | 21,69 |
| A 6 | 601,55 | 2406,20 | 2615,54 | 15,04 | 19,55 | 22,56 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| B 0 | 500,48 | 2001,92 | 2176,09 | 12,51 | 16,26 | 18,77 |
| B 1 | 520,50 | 2082,00 | 2263,13 | 13,01 | 16,91 | 19,52 |
| B 2 | 541,32 | 2165,28 | 2353,66 | 13,53 | 17,59 | 20,30 |
| B 3 | 562,97 | 2251,88 | 2447,79 | 14,07 | 18,29 | 21,11 |
| B 4 | 585,49 | 2341,96 | 2545,71 | 14,64 | 19,03 | 21,96 |
| B 5 | 608,91 | 2435,64 | 2647,54 | 15,22 | 19,79 | 22,83 |
| B 6 | 633,27 | 2533,08 | 2753,46 | 15,83 | 20,58 | 23,75 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| C 0 | 522,16 | 2088,64 | 2270,35 | 13,05 | 16,97 | 19,58 |
| C 1 | 543,05 | 2172,20 | 2361,18 | 13,58 | 17,65 | 20,37 |
| C 2 | 564,77 | 2259,08 | 2455,62 | 14,12 | 18,36 | 21,18 |
| C 3 | 587,36 | 2349,44 | 2553,84 | 14,68 | 19,08 | 22,02 |
| C 4 | 610,85 | 2443,40 | 2655,98 | 15,27 | 19,85 | 22,91 |
| C 5 | 635,28 | 2541,12 | 2762,20 | 15,88 | 20,64 | 23,82 |
| C 6 | 660,69 | 2642,76 | 2872,68 | 16,52 | 21,48 | 24,78 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| D 0 | 555,92 | 2223,68 | 2417,14 | 13,90 | 18,07 | 20,85 |
| D 1 | 578,16 | 2312,64 | 2513,84 | 14,45 | 18,79 | 21,68 |
| D 2 | 601,29 | 2405,16 | 2614,41 | 15,03 | 19,54 | 22,55 |
| D 3 | 625,34 | 2501,36 | 2718,98 | 15,63 | 20,32 | 23,45 |
| D 4 | 650,35 | 2601,40 | 2827,72 | 16,26 | 21,14 | 24,39 |
| D 5 | 676,36 | 2705,44 | 2940,81 | 16,91 | 21,98 | 25,37 |
| D 6 | 703,41 | 2813,64 | 3058,43 | 17,59 | 22,87 | 26,39 |
|  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| E 0 | 583,07 | 2332,28 | 2535,19 | 14,58 | 18,95 | 21,87 |
| E 1 | 606,39 | 2425,56 | 2636,58 | 15,16 | 19,71 | 22,74 |
| E 2 | 630,65 | 2522,60 | 2742,07 | 15,77 | 20,50 | 23,66 |
| E 3 | 655,88 | 2623,52 | 2851,77 | 16,40 | 21,32 | 24,60 |
| E 4 | 682,11 | 2728,44 | 2965,81 | 17,05 | 22,17 | 25,58 |
| E 5 | 709,39 | 2837,56 | 3084,43 | 17,73 | 23,05 | 26,60 |
| E 6 | 737,77 | 2951,08 | 3207,82 | 18,44 | 23,97 | 27,66 |
| E 7 | 767,28 | 3069,12 | 3336,13 | 19,18 | 24,93 | 28,77 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| F 0 | 609,38 | 2437,52 | 2649,58 | 15,23 | 19,80 | 22,85 |
| F 1 | 633,76 | 2535,04 | 2755,59 | 15,84 | 20,59 | 23,76 |
| F 2 | 659,11 | 2636,44 | 2865,81 | 16,48 | 21,42 | 24,72 |
| F 3 | 685,47 | 2741,88 | 2980,42 | 17,14 | 22,28 | 25,71 |
| F 4 | 712,89 | 2851,56 | 3099,65 | 17,82 | 23,17 | 26,73 |
| F 5 | 741,41 | 2965,64 | 3223,65 | 18,54 | 24,10 | 27,81 |
| F 6 | 771,07 | 3084,28 | 3352,61 | 19,28 | 25,06 | 28,92 |
| F 7 | 801,91 | 3207,64 | 3486,70 | 20,05 | 26,07 | 30,08 |
| F 8 | 833,99 | 3335,96 | 3626,19 | 20,85 | 27,11 | 31,28 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| G 0 | 643,77 | 2575,08 | 2799,11 | 16,09 | 20,92 | 24,14 |
| G 1 | 669,52 | 2678,08 | 2911,07 | 16,74 | 21,76 | 25,11 |
| G 2 | 696,30 | 2785,20 | 3027,51 | 17,41 | 22,63 | 26,12 |
| G 3 | 724,15 | 2896,60 | 3148,60 | 18,10 | 23,53 | 27,15 |
| G 4 | 753,12 | 3012,48 | 3274,57 | 18,83 | 24,48 | 28,25 |
| G 5 | 783,24 | 3132,96 | 3405,53 | 19,58 | 25,45 | 29,37 |
| G 6 | 814,57 | 3258,28 | 3541,75 | 20,36 | 26,47 | 30,54 |
| G 7 | 847,15 | 3388,60 | 3683,41 | 21,18 | 27,53 | 31,77 |
| G 8 | 881,04 | 3524,16 | 3830,76 | 22,03 | 28,64 | 33,05 |
| G 9 | 916,28 | 3665,12 | 3983,99 | 22,91 | 29,78 | 34,37 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| H 0 | 678,28 | 2713,12 | 2949,16 | 16,96 | 22,05 | 25,44 |
| H 1 | 705,41 | 2821,64 | 3067,12 | 17,64 | 22,93 | 26,46 |
| H 2 | 733,63 | 2934,52 | 3189,82 | 18,34 | 23,84 | 27,51 |
| H 3 | 762,97 | 3051,88 | 3317,39 | 19,07 | 24,79 | 28,61 |
| H 4 | 793,49 | 3173,96 | 3450,09 | 19,84 | 25,79 | 29,76 |
| H 5 | 825,23 | 3300,92 | 3588,10 | 20,63 | 26,82 | 30,95 |
| H 6 | 858,24 | 3432,96 | 3731,63 | 21,46 | 27,90 | 32,19 |
| H 7 | 892,57 | 3570,28 | 3880,89 | 22,31 | 29,00 | 33,47 |
| H 8 | 928,27 | 3713,08 | 4036,12 | 23,21 | 30,17 | 34,82 |
| H 9 | 965,40 | 3861,60 | 4197,56 | 24,14 | 31,38 | 36,21 |
| H 10 | 1004,02 | 4016,08 | 4365,48 | 25,10 | 32,63 | 37,65 |
|  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Grilă salarială/treaptă | Sume per: | Salariu pe oră: |
| Săptămână | 4 săpt. | Lună | 100% | 130% | 150% |

Capitolul XIX Alte prevederi

**Articolul 70**

Protecția personalului de conducere

1. Angajatorul se asigură că unui membru al personalului de conducere al unei organizații a angajaților, prin munca sa în organizație, nu îi este afectată poziția de angajat în companie.

2. Membrul personalului de conducere al unei organizații a angajaților este un angajat al societății care desfășoară o funcție de conducere sau reprezentativă pentru organizația angajaților al cărei membru este și care este înregistrat în scris în această calitate de către respectiva organizație, la angajator.

3. Personalului de conducere al organizațiilor angajaților îi este permis să distribuie informații legate de sindicat prin panourile informative puse la dispoziție, cu condiția ca aceste informații să nu fie nefaste pentru reputația companiei sau să nu fie incitatoare.

4. Înainte de încetarea contractului de muncă cu un membru al personalului de conducere al uneia dintre organizațiile angajaților, se aplică aceleași prevederi privind demiterea / demisia ca și cele aplicabile unui membru al Comitetului de întreprindere.

**Articolul 71**

Reguli de conduită în caz de fuziuni și reorganizări

1. Sub rezerva obligațiilor care rezultă din decretul SER (Consiliul Socio-Economic) ‑ cu privire la Regulile Fuziunii, angajatorul care are cel puțin 50 de angajați este obligat ca, în caz de fuziuni, suspendări ale activității, concentrări, preluare ș.a. să contacteze în cel mai scurt timp organizațiile angajatorilor ‑ și angajaților.

2. În cazul reducerii activităților într-o societate, înainte de a demite angajații, orele de muncă disponibile trebuie re-repartizate între angajații în aceeași funcție sau într-o funcție similară; nu se vor demite angajații dacă numărul mediu de ore de lucru al acestui grup de angajați încă depășește 45 de ore pe săptămână.

3. În cazul în care angajații sunt demiși pe motiv de reorganizare sau dacă este redusă activitatea a 5 sau mai mulți angajați, trebuie implicate organizațiile angajaților.

Angajaților demiși în astfel de situații trebuie să li se acorde prioritate ulterior, atunci când fostul angajator va avea posturi vacante.

**Articolul 72**

Intrare în incapacitate de plată și faliment

1. O cerere de intrare în incapacitate de plată va fi raportată pe loc organizațiilor angajaților. Organizațiile angajaților au obligația de păstrare a confidențialității până în momentul publicării deciziei prin care se aprobă intrarea în incapacitate de plată.

2. O cerere de intrare în faliment trebuie comunicată imediat organizațiilor angajaților.

**Articolul 73**

Prevedere de charter

1. Angajatorul are obligația, în contractele de subantrepriză care sunt executate în sau dintr-o societate cu sediul în Țările de Jos, cu întreprinderi individuale având calitatea de angajator, să le impună acestora să le ofere angajaților lor condițiile de muncă de bază ale prezentului CCM, atunci când acest lucru este prevăzut în Directiva privind detașarea lucrătorilor, chiar dacă au optat ca contractul să fie guvernat de dreptul unei țări, alta decât Țările de Jos.
2. Angajatorul are obligația de a informa angajații la care se face referire la alineatele 1 și 2 din prezentul articol legat de condițiile de muncă de bază care li se aplică.
3. Alineatul 1 și 2 al acestui articol nu se aplică în cazul forțelor de muncă ce cad direct sub incidența domeniului de aplicare al prezentului CCM. Acestora li se aplică întregul CCM.

**Articolul 74**

Dispense

1.a. Părțile au dreptul ca, pentru anumite sub-piețe, să încheie contracte adiționale cu prevederi diferite. Companiile pot adresa o cerere de acces la un contract de sub-piață părților, pe adresa secretarului comitetului consultativ privind Contractul colectiv de muncă pentru sectorul Transport rutier de mărfuri și închiriere de automacarale mobile, la adresa: Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.

1.b. Contractele adiționale trebuie incluse ca anexă la CCM.

2. Angajatorii care intră în domeniul de aplicare au posibilitatea de a solicita dispensă de la aplicarea prezentului CCM sau de la aplicarea unuia sau mai multor articole ale lui.

3. O cerere de dispensă trebuie adresată părților CCM, pe adresa secretarului comitetului consultativ privind Contractul colectiv de muncă pentru sectorul Transport rutier de mărfuri și închiriere de automacarale mobile, la adresa: Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.

1. Cererea trebuie depusă în scris la părțile CCM, cu mențiunea: “Dispensă”.
2. Cererea trebuie să specifice cel puțin următoarele:
3. Numele şi adresa solicitantului;
4. Semnătura solicitantului;
5. O descriere detaliată a naturii și cuprinderii cererii de dispensă;
6. Argumentele solicitantului pentru a fi luat în considerare pentru acordarea dispensei;
7. Data.
8. Dacă părțile CAO consideră că cererea este insuficient descrisă,
motivată sau documentată, atunci i se va comunica solicitantului în termen de 2 săptămâni sub ce aspecte și cu ce documente trebuie să fie completată cererea. I se vor pune la dispoziție solicitantului 2 săptămâni pentru a pune la dispoziția părților CCM datele solicitate suplimentar.
9. Cererea nu va fi admisă spre procesare dacă nu se vor pune la dispoziție (suficiente) date suplimentare. Solicitantul va fi informat în scris legat de aceasta.
10. În termen de 2 săptămâni de la primirea unei cereri suficient de descriptive, motivate și documentate, părțile CCM vor trimite un mesaj solicitantului din care să reiasă că cererea va fi luată admisă spre procesare.
11. În cadrul evaluării dacă să se acorde sau nu dispensă, părțile CCM vor folosi următoarele criterii:
12. Dacă este vorba (temporar) despre circumstanțe speciale, diferite de cele uzuale sectorului de activitate, în baza cărora nu se poate pretinde în mod rezonabil de la solicitant aplicarea CCM (sau a prevederilor acestora) fără rezerve și;
13. Dacă este vorba despre un alt regim, unul similar prezentului CCM (sau prevederilor acestora) la care s-a ajuns de comun acord cu organizația angajaților, care este independent de angajator.
14. Părțile CCM se vor pronunța asupra cererii în cel mai scurt timp, nu mai târziu de 8 săptămâni de la admiterea spre procesare a cererii. Părțile CCM pot prelungi aceste termen cu încă 8 săptămâni, o singură dată.
15. Părțile CCM vor comunica solicitantului decizia, în scris și motivat.

**Articolul 75**

Sisteme de muncă noi

Acolo unde introducerea de sisteme de muncă noi este împiedicată de printr-unul sau mai multe articole din CCM, este posibilă devierea de la respectivul articol sau articole doar prin consultare cu organizațiile angajaților, cu respectarea următoarelor condiții cadru:

- menținerea pe cât posibil a nivelului veniturilor angajatului;

- va trebui să fie vorba despre o creștere a productivității angajatorului;

- va trebui să fie vorba despre o îmbunătățire a condițiilor de muncă pentru angajați.

Sistemul de muncă astfel convenit trebuie să fie anunțat și înregistrat la secretariatul CCM.

**Articolul 76**

Decizia privind timpul de lucru în sectorul transporturilor

1. Părțile CCM au încheiat convenții legate de implementarea Directivei 2002/15 (săptămână de lucru de 48 de ore). În consultare cu Ministerul infrastructurii şi mediului, această convenție va fi implementată în Decizia privind timpul de lucru în sectorul transporturilor .

Părțile CCM au convenit, în conformitate cu articolul 2.5:8 din Decizia privind timpul de lucru în sectorul transporturilor, ca timpul de muncă mediu să fie luat în considerare pe o perioadă de 26 de săptămâni consecutive.

2. În conformitate cu sistemul de scutire de muncă pe timp de noapte în sectorul transporturilor rutiere, părțile CCM au convenit ca următoarele categorii de transport să fie scutite de prevederile articolului 2.5:4, alineatul doi, din Decizia privind timpul de lucru în sectorul transporturilor:

 a. transportul de animale vii;

 b. transportul ziarelor de dimineață;

 c. transportul plicurilor și coletelor poștale;

d. transport intern colectiv de bulbi de flori, plante și produse lemnoase de pepinieră.

**Articolul 77 Abrogat**

Capitolul XX Prevederi finale

**Articolul 78**

Respectarea CCM

1.a. Angajatorul are obligația ca, la cererea scrisă a organizației angajaților, să facă în termen de 4 săptămâni dovada scrisă a faptului că CCM se respectă corect.

 să facă în 4 săptămâni dovada scrisă a faptului că prevederile CCM au fost respectate în mod adecvat. Este vorba despre: articolele 6 subpunctul 2b, 8 + 10, 16, 19, 20, 21, 25, 26a, 29 alineatele 3 și 4, 40, 67a, 68, 69A-69D și 75 din CCM, pe o perioadă de 1 an înainte de depunerea cererii.

1.b. În derogarea perioadei de 1 an la care se face referire la alineatul a, pentru verificarea respectării articolelor 26a și 40 se va aplica o perioadă de 3 luni. De asemenea, pentru verificarea respectării articolelor 26a și 40 se aplică o maximizare a volumului datelor solicitate cu 15% din angajații verificați, până la un maxim de 20 de angajați.

1.c. Dacă angajatorul nu face dovada faptului că prezentul CCM a fost respectat întru totul, el va trebui să plătească organizației angajaților despăgubiri conform articolului 15 din Legea privind CCM. Organizația angajaților respectivă transferă daunele încasate Asociației fondului pentru formare și dezvoltare profesională din sectorul transportului rutier de mărfuri și închirierii automacaralelor mobile.

1.d. Dacă cererea organizației angajaților nu a fost formulată în baza unui temei legal, organizația angajaților este obligată să plătească angajatorului daune de 11.344,50 € pentru prejudiciul suferit de angajator în urma cererii.

1.e. În derogarea prevederii de la punctul d, pentru cererile formulate pe temeiuri ilegale de verificare a respectării articolelor 26 și 40 se vor aplica daune de

 25000,00 €,

1.f. În derogarea alineatelor 1a și 1b, nu se va verifica respectarea articolelor 26a și 40 dacă angajatorul a fost deja supus unei verificări de respectare a CCM în ultimele 12 luni, la cererea uneia dintre organizațiile angajaților

**Articolul 79**

Obligațiile părților

1. Părțile au obligația de a facilita respectarea întru totul a CCM.

2. Părțile au obligația ca, pe perioada contractuală, să intre în consultări cu privire la modificările salariale și ale ‑ condițiilor de muncă ca urmare a:

a. propunerilor făcute de una sau mai multe părți ale prezentului contract, pentru îmbunătățirea respectării CCM;

 b. convenții salariale la nivel central, ce pot rezulta din anumite măsuri legislative;

 c. convenții între angajatori la nivel central ‑ și organizațiile angajaților, în cooperare cu autoritățile sau independent;

 d. adunări extraordinare pentru discutarea relațiilor socio-economice ‑generale din Țările de Jos.

3. Părțile au obligația de a intra imediat în consultări și, la nevoie, de a modifica CCM, atunci când au loc evoluții semnificative ale sectorului de activitate sau ale fondurilor specifice acestuia.

4. În cazul în care un angajator întâmpină dificultăți ca urmare a suprapunerii decontării cheltuielilor de cazare conform articolului 40 din prezentul CCM și a tichetului de masă gratuit, părțile vor intra în consultări în vederea găsirii unei soluții pentru această problemă.

**Articolul 80**

Cotizațiile sindicale

 Părțile recomandă angajatorilor să utilizeze spațiul din cadrul WKR pentru decontarea fiscală a contribuției sindicale.

**Articolul 81**

Suspendarea/prelungirea CCM

1. Dacă niciuna dintre părți nu a notificat prin scrisoare cu confirmare de primire cealaltă parte cel târziu cu trei luni înainte de încetarea prezentului contract că nu dorește să prelungească acest contract, se va considera că contractul a fost prelungit tacit pe o perioadă de un an. Această modalitate de prelungire se aplică fiecărei perioade consecutive de un an.

2. În cazul în care una dintre părți a notificat prin scrisoare cu confirmare de primire cealaltă parte cel târziu cu 3 luni înainte de încetarea prezentului contract că nu dorește să prelungească acest contract, părțile vor intra în consultări în scopul încheierii unui nou CCM. Pe durata acestor consultări, contractul va continua să își producă efectele întru totul, până la maxim 3 luni de la data la care ar fi trebuit să înceteze dacă ar fi fost suspendat cu respectarea formalităților.

**Articolul 82**

Data de la care își produce efectele contractul și durata acestuia

Prezentul contract își produce efectele de la 1 ianuarie 2023 și este valabil până la 1 ianuarie 2024.

Întocmit la Culemborg/Zoetermeer/Utrecht.

Partea pe de o parte:

Vereniging Verticaal Transport:

P.H.P. Sierat R.A. Alferink

Președinte casier

Transport en Logistiek Nederland:

E. Post C.A. Lycklama à Nijeholt

Director general casier

Partea de cealaltă parte:

CNV Vakmensen:

P.S. Fortuin L.R. Slagter

Președinte negocietor

FNV Transport & Logistiek:

J.W. Dijkhuizen

administrator

De Unie:

R. Castelein E. Werger

Președinte parte interesată

ANEXA I

**Procedura de contestație**

|  |
| --- |
| Angajatul nu este de acord cu funcția în care a fost încadrat. |

 |

|  |
| --- |
| Angajatul \* ia legătura cu angajatorul său (șef direct sau funcționar de personal). |

 |

|  |
| --- |
| Angajatul cere explicații legat de funcția în care a fost încadrat. Angajatul motivează încadrarea, pe baza caracteristicilor fișei postului pe care le are la dispoziție. Dacă dorește, angajatorul se poate adresa Institutului Sectorinstituut Transport en Logistiek pentru a ajunge împreună la o încadrare în funcție corectă. |

 |

|  |
| --- |
| Dacă angajatorul și angajatul nu reușesc să ajungă la un consens, angajatul poate să conteste încadrarea sa în funcție, comunicând obiecțiile sale în scris către BFB\*\*\*. |

 |

|  |
| --- |
| BFB îi trimite angajatului, într-o săptămână de la primirea obiecției acestuia, un formular informativ (cu explicații). După primirea înapoi a formularului completat integral, BFB îi trimite și angajatorului un formular informativ (cu explicații). |

 |

|  |
| --- |
| Formularul informativ trebuie să fie completat de angajator în cel mai scurt timp, nu mai târziu de două săptămâni, și returnat către BFB, după care BFB operează contestația angajatului. |

 |

|  |
| --- |
| BFB începe o procedură de investigare a situației sau dispune institutului Sectorinstituut Transport en Logistiek să facă acest lucru. |

 |

|  |
| --- |
| BFB își exprimă avizul în scris. |

\* Angajatul care are o organizație profesională poate solicita recomandări de la aceasta.

\*\* Angajatorul poate consulta organizația sau poate solicita recomandări institutului Sectorinstituut Transport en Logistiek (vezi alineatul 3 de la articolul 18 din CCM).

\*\*\* BFB: Beroepscommissie Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen *(Comisia de recurs a evaluării ocupațiilor din sectorul transportului rutier de mărfuri și închirierii automacaralelor mobile),* Postbus 308, 2800 AH Gouda.

ANEXA II

**Regulamentul Comisiei de recurs a evaluării ocupațiilor din sectorul transportului rutier de mărfuri și închirierii automacaralelor mobile (Beroepscommissie Functiewaardering voor het**

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen(BFB)**

Articolul 1

BFB se pronunță în toate situațiile în care, conform articolului 24 din contractul colectiv de muncă pentru sectorul transporturilor rutiere de mărfuri, se formulează contestație.

Articolul 2

BFB este formată dintr-un președinte și doi membri. Atât organizațiile angajaților, care au semnat împreună CCM, cât și organizațiile angajaților care sunt parte în CCM se numește un membru și un membru supleant al comisiei. Membrii astfel numiți vor face o propunere comună părților CCM‑ pentru un președinte și un președinte supleant. Părțile CCM‑ numesc un președinte și un președinte supleant.

Membrii BFB pot cere membrilor supleanți să îi reprezinte de fiecare dată când doresc acest lucru. Președintele supleant va avea atribuțiile președintelui BFB doar dacă președintele nu are posibilitatea de a și le desfășura el însuși.

Articolul 3

Președintele și membrii BFB și supleanții acestora se vor întruni timp de 3 ani.

Persoanele care au fost deja implicate în negocieri pentru prezentul CCM nu pot face parte din BFB.

La final de mandat, președintele, respectiv președintele supleant și membrii supleanți respectivi pot fi renumiți.

Posturile vacante vor fi ocupate în cel mai scurt timp.

Articolul 4

Pentru îndeplinirea atribuțiilor de secretariat, în cadrul BFB se numește un secretar. Secretarul nu este membru al BFB. El este numit de angajatori ‑ și organizațiile angajaților, care sunt parte în CCM, în solidar.

Articolul 5

Președintele respectiv președintele supleant și membrii respectiv membrii supleanți își pierd calitatea de membri ai BFB:

a. la expirarea perioadei pentru care au fost numiți;

b. prin demisie scrisă;

c. dacă acceptă o funcție prin ocuparea căreia ar deveni incompatibili și în momentul numirii, pe baza prevederilor prezentului regulament.

Articolul 6

După primirea contestației, secretarul îi va comunica atât contestatarului cât și pârâtului, în maxim 10 zile înainte de data ședinței, data la care BFB va ține o ședință pentru soluționarea neînțelegerii.

Articolul 7

BFB poate stabili ca părțile, înainte ca BFB să ia spre operare litigiul în ședință, să-și clarifice punctul de vedere în scris sau verbal, cu respectarea termenelor stabilite de BFB.

Articolul 8

BFB poate apela la experți pentru a o asista.

Articolul 9

Dacă sunt invitate, părțile trebuie să se prezinte la ședință personal sau prin reprezentant, dacă doresc asistate de avocați.

Articolul 10

Dacă partea în cauză nu se prezintă la ședință și nu trimite un mesaj motivat, se va emite o decizie în lipsă, excepție făcând cazul în care BFB dorește să amâne dezbaterea problemei.

Dacă persoana în cauză trimite un mesaj motivat al absenței, cauza poate fi amânată, la latitudinea BFB. Dacă o cauză este amânată, următoarea dezbatere va avea loc în termen de 30 de zile.

Articolul 11

Dacă dorește sau consideră că este necesar, BFB poate amâna ședința până la o dată ce va fi stabilită ulterior.

Articolul 12

BFB are obligația de a se pronunța asupra problemei în termen de trei luni de la data la care s-a ținut prima ședință legată de aceasta. Cu toate acestea, are dreptul - dacă intervin anumite circumstanțe speciale, la latitudinea ei, să prelungească durata mandatului său. Membrii BFB‑ adoptă hotărâri cu majoritatea voturilor exprimate și nu se ține cont de sentimentele minorității. În hotărâre trebuie să se specifice motivele care au dus la adoptarea respectivei hotărâri.

Secretarul trimite în cel mai scurt timp, prin scrisoare cu confirmare de primire, o copie conformă cu originalul a hotărârii pe adresa fiecăreia dintre părți.

ANEXA III

**Odihnă și pauze conform articolului 26A**

Odihnă continuă înseamnă:

odihnă neîntreruptă de:

minim 11 ore

 sau

 9 ore

 odihnă

 sau

 compensare de 3 ore în aceeași perioadă de 24 de ore + 9 ore

Grila orelor de pauză:

 30 de minute la fiecare perioadă de lucru între 4,5 ore și 7,5 ore

 60 de minute la fiecare perioadă de lucru între 7,5 ore și 10,5 ore

 90 de minute la fiecare perioadă de lucru între 10,5 ore și 13,5 ore

120 de minute la fiecare perioadă de lucru între 13,5 ore și 16,5 ore

150 de minute la fiecare perioadă de lucru de cel puțin 16,5 ore.

ANEXA IV

**Drept de demitere**

Codul muncii oferă diverse opțiuni pentru rezilierea unui contract de muncă. Mai jos este o prezentare generală scurtă și concisă.

*Angajatul demisionează*

Un angajat își poate rezilia contractul de muncă cu respectarea cuvenită a unui preaviz de o lună. De exemplu, dacă angajatul demisionează pe 15 iunie, perioada de preaviz începe la 1 iulie, iar contractul de muncă se încheie pe 1 august. De preferință, angajatul își prezintă demisia în scris (datat și semnat) angajatorului. În cazul în care anhajtul are un motiv urgent de a părăsi locul de muncă și dorește ca acesta să fie evaluat de judecătorul instanței de subsector, acesta poate depune o cerere în acest sens la judecătorul de subsector. Angajatul își poate prezenta demisia numai dacă în contractul de muncă a fost inclusă o clauză de încetare interimară.

*Contractul de munca pe perioadă determinată încetează*

În cazul în care există un contract de muncă pe perioadă determinată cu o dată de începere și de încheiere, contractul de muncă va înceta de drept fără a fi necesară notificarea. Cu toate acestea, angajatorul trebuie să transmită contractul de muncă în timp util (cu cel mult o lună înainte de data încetării). Desigur, părțile sunt îndrituite să prelungească contractul de muncă. De asemenea, angajatorul și angajatul pot conveni pot conveni asupra introducerii în contractul de muncă a unei clauză „condiție rezolutivă”. De exemplu, în situația în care un angajat nu beneficiază de VOG, însă are nevoie de acesta pentru a-și îndeplini atribuțiile.

În cazul în care salariatul nu este de acord cu încetarea contractului său de muncă pe perioadă determinată și nu poate ajunge la o înțelegere cu angajatorul, acesta își poate depune obiecțiile instanței de subsector în termen de două luni de la data încetării contractului de muncă.

*Încetarea contractului de munca de comun acord*

În cazul în care angajatorul și angajatul convin de comun acord cu privire la încetarea contractului de muncă, aceștia vor încheia un acord de reglementare în acest sens. Toate acordurile privind încetarea raporturilor de muncă sunt prevăzute în acordul de reglementare. Angajatorul și angajatul au fiecare posibilitatea de a consulta un consilier juridic.

*Încetarea contractului de muncă prin intervenția UWV*

În cazul motivelor care privesc fondurile economice sau în cazul în care un angajat a fost bolnav o perioadă de peste 24 de luni, angajatorul poate solicita UWV un aviz de concediere. Angajații vor fi informați de către UWV și vor avea la dispoziție 14 zile pentru a depune o apărare împotriva cererii de concediere. În cazul în care UWV admite cererea de concediere, angajatul poate depune obiecțiile sale la instanța de subsector, în termen de două luni de la data încheierii contractului de muncă.

*Încetarea contractului de munca prin intervenția unui judecător al instanței de subsector*

Un angajator poate solicita judecătorului instanței de subsector dizolvarea contractul. Acest lucru este posibil, de exemplu, în cazul unei disfuncționalități a unui angajat sau al unui raport de muncă perturbat. Angajatul este invitat de judecătorul instanței de subsector să se prezinte la ședință, unde se poate prezenta apărarea.

*Încetarea raportului de muncă în timpul perioadei de probă*În timpul unei perioade de probă (valide), atât angajatorul, cât și angajatul pot rezilia raportul de muncă fără preaviz. În cazul în care angajatul nu este de acord cu încetarea contractului de muncă de către angajator, acesta poate indica acest lucru. Dacă acest lucru nu conduce la o decizie diferită a angajatorului, angajatul poate depune obiecțiile sale la instanța de judecată în termen de două luni de la data încheierii contractului de muncă.

*Demiterea/demisia imediată*Dacă există un motiv urgent, atât angajatorul, cât și angajatul pot înceta imediat angajarea (adică fără preaviz). Motivul urgent trebuie prezentat odată cu demiterea/demisia. În cazul în care angajatul nu este de acord cu demiterea imediată, acesta poate depune obiecțiile sale la tribunalul subsector, în termen de două luni de la data încheierii angajării sale.

*Rezilierea*

Rezilierea contractului de muncă are loc la finalul lunii, cu excepția cazului în care a fost desemnată o altă zi pentru aceasta prin acord scris sau prin uzanță.

Perioada de preaviz care trebuie respectată de angajator se va calcula în funcție de contractul de muncă, după cum urmează:

a. a durat mai puțin de cinci ani: o lună;

b. a durat cinci ani sau mai mult, dar mai puțin de zece ani: două luni;

c. a durat zece ani sau mai mult, dar mai puțin de cincisprezece ani: trei luni;

d. a durat cincisprezece ani sau mai mult: patru luni.

În cazul în care s-a emis un aviz de concediere, termenul de preaviz se va scurta în conformitate cu reglementările prevăzute de Codul civil, în condițiile în care termenul de preaviz rămas este de cel puțin o lună.

ANEXA V

**PROTOCOL ÎN CAZ DE INCAPACITATE DE MUNCĂ**

Părțile convin următoarele:

Raportul Mercer / RCW ”Arbeidsgeschiktheid geregeld” (Regulament în caz de incapacitate de muncă) constituie o bază adecvată pentru funcționarea optimă a societății Gezond Transport\* și de a avea o politică bună de prevenție și reintegrare. Părțile CCM au însărcinat conducerea societății Gezond Transport\* să elaboreze cât mai optim posibil raportul și de a investiga în ce modalitate se pot face recomandări partenerilor de consultări din cadrul societăților neafiliate societății Gezond Transport\*.

Părțile convin prin prezenta următoarea măsură adiacentă:

Dacă angajarea într-o funcție adecvată (intern sau extern) necesită reșcolarizare, reconversie profesională sau școlarizare suplimentară, angajatorul, prin consultare cu angajatul și Gezond Transport\* sau o altă societate de reintegrare for întocmi un plan de școlarizare suplimentară. Eventuala școlarizare se va face, pe cât posibil, în timpul programului de lucru și pe cheltuiala angajatorului. SOOB va subvenționa aceste cursuri, care vor fi evaluate pozitiv de Gezond Transport\*.

În plus, părțile mai convin următoarele:

**Obligațiile sectorului.**

Părțile însărcinează societatea Gezond Transport\* să conceapă măsuri de stimulare a reintegrării personalului în incapacitate parțială în funcții potrivite în sectorul de activitate, cu investigarea elaborării unei baze de date digitale cu posturile vacante.

În caz de posturi vacante și în caz de compatibilitate cu funcția, angajatorii vor acorda prioritate persoanelor cu capacitate parțială de muncă.

Obligațiile angajatorului

- Pe parcursul procesului de reintegrare, angajatorul are obligația de a face eforturi de alocare a angajatului în cauză pe postul lui (ținând con de limitările acestuia), chiar dacă acest lucru presupune adaptări de ordin tehnic ale locului de muncă sau o adaptare în organizație (o altă repartizare a sarcinilor). El se va folosi pe cât posibil în acest demers de posibilitățile oferite de lege.

- Dacă nu este posibilă alocare angajatului pe postul lui, angajatorul trebuie să facă eforturi să-l aloce pe un alt post în cadrul societății.

- Dacă angajatorul poate dovedi, de exemplu explicând de ce angajatul nu poate fi luat în considerare pentru alte funcții sau nu se poate crea o altă funcție printr-o altă grupare a sarcinilor / sau o modificare a mediului de lucru / sau normele de performanță uzuale, planul de acțiune se va orienta spre găsirea de muncă adecvată în afara companiei angajatorului, de preferință în cadrul aceluiași sector.

 Obligațiile angajatului

- Angajatul are obligația, în cazul absenței pe motiv de boală, de a contribui activ și de a face eforturi în direcția reintegrării interne și externe în muncă.

 Punerea la dispoziție de muncă adaptată

- Dacă în cadrul reintegrării angajatului bolnav (în incapacitate de muncă) se face o ofertă de muncă adaptată, angajatorul va încerca în primă instanță să facă o ofertă în cadrul companiei, ținând cont de școlarizarea, experiența și competențele angajatului.

- Dacă nu este posibilă o ofertă de muncă adaptată în interiorul companiei, angajatorul va încerca să facă o ofertă de muncă adaptată în cadrul sectorului de activitate. Dacă nici acest lucru nu este posibil, se va face o ofertă de muncă adaptată afara sectorului de activitate.

-  Angajatorul are obligația de a face o ofertă de muncă adaptată atât pentru o funcție internă cât și pentru una externă în scris și, dacă angajatul solicită acest lucru, să o însoțească de avizul societății de reîncadrare în muncă Gezond Transport\*, a unei alte societăți de reintegrare sau al unui medic acreditat.

-  Oferta specifică de asemenea drepturile legale ale angajatului de a cere o a doua opinie la UWV. Angajatul trebuie să ceară o a doua opinie în termen de 10 zile, dacă nu poate face dovada faptului că are nevoie de mai mult timp.

-  Pe perioada în care nu s-a decis asupra cererii privind o a doua opinie, se va continua plata salariului integral, cu un maxim de 2 săptămâni. În cazul în care angajatul are câștig de cauză, i se va plăti salariul retroactiv pe întreaga perioadă. Costurile ocazionate cu cererea unei a doua opinii vor fi suportate de partea în defavoarea căreia se pronunță avizul.

- Angajatorul informează angajatul în mod explicit privind aspectele legate de condiționarea muncii și efectele de condiționare a primirii prestațiilor sociale în cazul în care refuză locul de muncă (adaptat).

-  Angajatul se poate asista de o persoană de încredere atunci când i se face o ofertă de muncă adecvată internă sau externă.

**Poziția juridică a angajatului**

Efectele în caz de reintegrare internă

Este vorba despre reintegrare internă de succes atunci când angajatul s-a întors în procesul de muncă la propriul angajator și a funcționat șase luni, fie în funcția pe care o ocupa înainte fie într-o funcție adaptată sau într-una nouă.

Efectele plasamentului extern în cadrul sau în afara sectorului

Este vorba despre reintegrare externă de succes atunci când angajatul s-a întors în procesul de muncă la angajatorul extern și a funcționat șase luni.

Dacă detașarea are un caracter temporar întrucât întoarcerea în câmpul munci este posibilă în timp și la angajatorul propriu, atunci se va discuta, în cadrul planului de acțiune, cu privire la posibilitatea de a se relua activitatea la propriul angajator.

Venitul în caz de amânare a cererii în baza Legii privind munca și venitul conform capacității de muncă (WIA) sau a unei prestații în baza acestei legii.

Dacă, după încheierea celui de-al doilea an de boală, prestațiile în baza WGA nu se acordă sau se acordă mai târziu datorită unei sancțiuni aplicate angajatorului de către UWV, atunci plata salariului și suplimentele la acesta vor fi continuate pe o perioadă de maxim 12 luni. Regimul de mai sus se aplică, de asemenea, dacă angajatorul și angajatul hotărăsc de comun acord să amâne depunerea cererii pentru o prestație socială conform WGA (Legea reîncadrării în muncă). Prin plata salariului ne referim la veniturile încasate și în cel de-al doilea an de boală.

\* Gezond Transport a fost cuprinsă în Institutul Sectorinstituut Transport en Logistiek de la 1 iulie 2014

Anexa VI

Acordul privind Contractul Colectiv de Muncă 2023

**1. Durata CCm**

Contractul Colectiv de Muncă își produce efectele de la 1 ianuarie 2023 și este valabil până 31 decembrie 2023.

# 2. Salariile

Începând cu 1 ianuarie 2023, salariile aparținând grilelor de salarizare de la A’ la H și indemnizațiile brute vor fi majorate cu 7,5%.

Cheltuielile de cazare vor fi majorate de la 1 ianuarie 2023, în conformitate cu acordul cu Administrația Fiscală, cu un maximum de 7,5%.

În ianuarie 2023, angajații vor primi o plată unică de 250,00 € brut.

**3.**  **Decontarea cheltuielilor de transport și cazare**

a) Angajații au dreptul la decontarea fiscală maximă netă pentru kilometri parcurși, cu un maxim de 35 km (distanță de călătorie unică) din care se deduc primii 10 km.

Pentru anul 2023, această indemnizație de călătorie va fi de 0,21 € pe kilometru.

Decontarea maximă pe distanță de călătorie va fi 25 x 0,21 EUR = 5,25 €.

b) Distanța de călătorie se stabilește pe baza planificatorului de rută al ANWB, de la adresa de domiciliu la locul de muncă utilizând opțiunii „cel mai scurt traseu”. Distanța pe sens este rotunjită la kilometri întregi (0,5 și mai mult în sus, mai mică de 0,5 în jos).

c) În cazul în care angajatorul asigură transportul, angajatul nu are dreptul la o indemnizație de călătorie.

d) Indemnizația de călătorie se plătește numai pentru zilele în care a avut loc călătoria efectivă.

e) În cazul în care distanța de călătorie crește ca urmare a relocării angajatului, angajatorul nu este obligat să ramburseze excedentul din cheltuielile de deplasare.

f) Se poate deroga acestui regulament în favoarea angajatului.

 **4**. **Rambursare orelor de școlarizare**

În cazul în care se urmează alte tipuri de școlarizare decât cele de la articolul 44 la solicitarea angajatorului și/sau în temeiul unei obligații legale ce ține de păstrarea codului 95 sau a certificatului TCVT și/sau în baza unei obligații legale asociate postului, cursul costurile trebuie plătite salariatului, angajatului trebuie să i se deconteze cheltuielile cursului, taxa de examen și cheltuielile de călătorie (în conformitate cu taxa de kilometraj maximă netă valabilă în anul respectiv). Angajatorul va compensa 100% orele de curs. Aceste ore nu vor fi luate în considerare la calculul orelor suplimentare și nu vor fi plătite zilele de sâmbătă sau duminică.

 **5. Reducere pentru fostele societăți KNV**

Începând cu 1 ianuarie 2023, reducerea aferentă salariilor va fi redusă de la 0,34% la 0,32%. În iulie 2023, părțile vor analiza dacă numărul de angajați cu dreptul la cele 18 zile atv mai justifică o reducere la salariile vechilor companii KNV.

**6. Agenda comună viitoare**

 După încheierea contractului colectiv de muncă pentru anul 2023, dar nu mai târziu de ianuarie a acelui an, părțile la contractul colectiv de muncă vor începe consultările privind Agenda comună viitoare cât mai curând posibil. Scopul acestor consultări este de a încheia acorduri obligatorii cu privire la măsurile necesare în vederea realizării unui sector pe viitor. Discuțiile asupra Agendei Viitoare trebuie finalizate în septembrie 2023. Trebui discutate, printre altele, următoarele subiecte:

* Domeniul de aplicare/sfera de aplicare a contractului colectiv de muncă
* Recrutarea și păstrarea angajaților
* Capacitatea de angajare durabilă
* Îmbunătățirea imaginii și vizibilității sectorului
* Aplicarea legilor și a reglementărilor
* Condiții de joc echitabile
* CCM Standard versus CCM minim
* Simplificarea contractului colectiv de muncă
* Structura casieriei salariale / salariul de bază vs. suprataxe și comisioane
* Contribuții din partea sindicatelor

**7. Implementarea Legii de Participare**

Ca sector, dorim să angajăm mai multe persoane cu dizabilități profesionale. Se vor depune eforturi pentru a da substanță acestui lucru prin intermediul institutului sectorial.

**8. Decontarea fiscală a cotizațiilor sindicale**

Contractul colectiv de muncă 2023 va include o propunere urgentă de utilizare a domeniului de aplicare din cadrul WKR pentru decontarea fiscală a contribuției sindicale.

Contractul Colectiv de Muncă din 2024 va include o prevedere conform căreia angajatorul va fi obligat să coopereze cu aceasta, la cererea salariatului, cu condiția ca acesta să fi făcut cunoscut angajatorului acest lucru până la 1 septembrie 2023. Se va căuta o soluție adecvată pentru angajații care se alătură după 1 septembrie 2023.

Anexa VII

**Plan pe pași de calcul al salariului în caz de incapacitate de muncă**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| fără accidente de muncă |   |
|  |  |  |  |
| pasul 1 | A | f salariul de încadrare | 100% |
|  |  |  |  |
| pasul 2  | + | Sporuri personale | 100% |
|   | + | Sporuri pentru munca în schimburi  | media în ultimele 52 de săptămâni |
|   | + | Spor de muncă în condiții insalubre  | media în ultimele 52 de săptămâni |
|  | + | Curse de noapte de o zi | media în ultimele 52 de săptămâni |
|   | + | Sporuri de program neregulat | media în ultimele 52 de săptămâni |
|   | B | total sporuri |   |
|  |  |  |  |
| pasul 3  | + | Ore suplimentare | media în ultimele 52 de săptămâni |
|   | + | Ore sâmbăta (40+) | media în ultimele 52 de săptămâni |
|   | + | Ore duminica (40+) | media în ultimele 52 de săptămâni |
|  | + | Sporuri ore prestare sâmbăta/duminica | media în ultimele 52 de săptămâni |
|   | C | total ore suplimentare, sâmbăta, duminica | max. 48,75% din valoarea a 15 ore suplimentare pe săptămână |
|  |  |  |  |
| pasul 4 | D |  C x 0,75 | max.22,75% sau valoarea a 7 ore suplimentare pe săptămână |
|  |  |  |  |
| pasul 5  | TOTAAL | A+B+D |  |
|  |  |  |  |
| accidente de muncă |  |  |
| pasul 1 | A | salariul de încadrare | 100% |
|  |  |  |  |
| pasul 2  | + | Sporuri personale | 100% |
|   | + | Sporuri pentru munca în schimburi  | media în ultimele 52 de săptămâni |
|   | + | Spor de muncă în condiții insalubre  | media în ultimele 52 de săptămâni |
|  | +  | Curse de noapte de o zi | media în ultimele 52 de săptămâni |
|   | + | Sporuri de program neregulat | media în ultimele 52 de săptămâni |
|   | B | total sporuri |   |
|  |  |  |  |
| pasul 3  | + | Ore suplimentare | media în ultimele 52 de săptămâni |
|   | + | Ore sâmbăta (40+) | media în ultimele 52 de săptămâni |
|   | + | Ore duminica (40+) | media în ultimele 52 de săptămâni |
|  | + | Sporuri ore prestate sâmbăta/duminica | media în ultimele 52 de săptămâni |
|   | C | total ore suplimentare, sâmbăta, duminica | max. 48,75% din valoarea a 15 ore suplimentare pe săptămână |
|  |  |  |  |
| pasul 4  | TOTAAL | A+B+C |  |
|  |  |  |  |  |

1. Acolo unde, în prezentul CCM, se face referire la el sau lui se va citi de asemenea ea sau ei. [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)