

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

**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 contractului 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")<sup>1</sup> 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 zile consecutive.
- 3 b. angajat cu normă parțială: orice angajat cu care s-a convenit că doar o parte din numărul de ore 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;

---

<sup>1</sup> Acolo unde, în prezentul CCM, se face referire la el sau lui se va citi de asemenea ea sau ei.

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.

**Articolul 4**

## Încheierea contractului de muncă

1. Contractul de muncă se încheie în formă scrisă și trebuie să cuprindă cel puțin următoarele informații:
  - a. numele și domiciliul părților;
  - b. locul desfășurării activității;
  - c. funcția angajatului sau natura muncii pe care o desfășoară;
  - d. data angajării;
  - e. dacă contractul se încheie pe perioadă determinată, durata contractului;
  - f. durata preavizelor pe care părțile trebuie să le ia în considerare sau modalitatea de calcul al acestora;
  - g. salariul și perioada de salarizare;
  - h. norma de muncă uzuală;
  - i. dacă angajatul va fi înscris la un fond de pensii;
  - j. 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.
2. 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.

**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 I.
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 cartei 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 angajatorilor 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 serviciu foarte 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 maximum 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.
2. 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. Acestea li se aplică întregul CCM

4. 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

### Studentii

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 stagiați 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 urmare 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**

**Articolul 16**

## Salariu în caz de incapacitate de muncă

1. Salariul în caz de îmbolnăvire constă, conform articolului 7: 629 Codul Civil, din:
  - a) salariul de încadrare;
  - b) sporurile personale la care se face referire la articolul 23;
  - c) 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;
  - d) 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%).\*.
2. 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 aplica 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](http://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 neîntreruși 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 maximum 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 alinaate 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/ treaptă	sume per:			salariu pe		
	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 Goederenvoer 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 minimumul 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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 de 30%.
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 aplică 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.

























































































