

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, cu sediul în Utrecht;
FNV, cu sediul în Utrecht
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 2026 - 1 ianuarie 2027

Articolul 1

Caracter

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

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. Angajatorilor și angajaților din sectorul închirierii de macarale, inclusiv tuturor operatorilor 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") 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 macaragiul 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 fracțiune de normă: orice angajat cu care s-a convenit că doar o muncă se efectuează ca parte din numărul normal de ore de lucru aplicabile, astfel cum se menționează la articolul 26a alineatul (1) litera (a).
4. Sindicatul Verticalaal: sindicatul angajatorilor: Transport en Logistiek Nederland sau Vereniging Transport
5. sindicatul angajaților: FNV sau De Unie
6. servicii logistice: cea parte din "procesul lanțului de aprovizionare", inclusiv funcțiile de front-office și back-office, 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;

[Tastați aici]

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

1) Acolo unde, în prezentul CCM, se face referire la el sau lui se va citi de asemenea ea sau ei

13. zi liberă: o zi liberă de care s-a beneficiat în conformitate cu articolul 30, articolul 31, articolul 32, articolul 64, articolul 65, articolul 67a și articolul 68 înseamnă a avea cel puțin 24 de ore libere consecutive după o pauză de odihnă de 8 ore.
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.
19. stagiar: O persoană, care nu este studentul BBL descris la articolul 11 din prezentul contract colectiv de muncă, care dobândește experiență la locul de muncă în cadrul unui curs de formare recunoscut, pe baza unui contract de stagiu încheiat cu angajatorul și institutul de formare.
20. student: Student BBL în conformitate cu articolul 11 din prezentul contract colectiv 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:
 - a. numele și domiciliul părților;
 - b. locul;
 - c. funcția angajatului sau natura muncii pe care o desfășoară;
 - d. data angajării;
 - e. durata pentru care a fost încheiat contractul de muncă sau dacă există un contract de muncă pe o perioadă nedeterminată;
 - 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 obligatoriu 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;
 - l. grila de salarizare și treapta salarială la începutul angajării.
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 și numele angajatorului;
 - contract permanent, temporar sau la cerere;
 - durata de muncă convenită;
 - perioada pentru care se plătește salariul;
 - salariul în această perioadă la care angajatul are dreptul în funcție de vârsta sa, în conformitate cu prevederile Legii privind salariul minim și indemnizația minimă de concediu;
 - funcția de încadrare;
 - salariu pe oră;
 - 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 în cazul în care se este aplicabil;
 - valoarea unei zile de concediu în conformitate cu art. 67A, alin. 10.
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

[Tastați aici]

- 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.

[Tastați aici]

- 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 cuantumul salariului cât mai curând posibil, dar nu mai târziu de un an de la data la care a luat cunoștință de eveniment.
- 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.a. Angajatul este obligat să solicite în prealabil angajatorului permisiunea de a efectua sau extinde activități auxiliare în afara orelor la care munca trebuie efectuată de angajator. Prin activități conexe se va înțelege, printre altele:
- ocuparea unei funcții remunerate sau neremunerate, alta decât cea în serviciul;
 - exercitarea oricărei profesii sau ocupații sau activitățile comerciale;
 - organizarea, conducerea, desfășurarea și derularea de activități de supraveghere a altor lucrări.
- 6.b. Angajatorul poate refuza o cerere în temeiul alineatului (6a) numai dacă refuzul poate fi justificat de 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, cel târziu la data de 1 mai, o situație a orelor de formare profesională (cod 95).

Capitolul IV Grupuri speciale de lucrători

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 și angajatului cu fracțiune de normă, proporțional. Indiferent de modelul de lucru, pentru fiecare oră de serviciu trebuie plătit cel puțin salariul minim orar legal.
2. b. Orele suplimentare se referă la orele lucrate de luni până vineri care depășesc timpul de lucru de 40 de ore pe săptămână sau orele de lucru convenite individual, dacă acestea sunt mai puțin de 40 de ore pe săptămână. Pentru personalul care conduce vehicule cu echipaj dublu, propoziția anterioară se aplică orelor lucrate de luni până sâmbătă, de la 7:00.
- 3.a. Zilele de concediu și prima de concediu se acumulează proporțional cu orele de serviciu prestate, ele neputând depăși maximum stabilit la articolele 67a, respectiv art. 68 și art. 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.

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 are obligația ca, în contractele cu agențiile de muncă temporară/societățile salariale să impună ca forțelor de muncă ce-i sunt puse la dispoziție să li se ofere condițiile de muncă de bază pe care le oferă angajaților proprii în funcții similare sau identice.

Articolul 9a

Personalul temporar

1. Companiile stabilite în străinătate care furnizează temporar lucrători angajatorului sunt, în conformitate cu directiva privind detașarea, obligate să ofere acestor lucrători condițiile de muncă de bază și celelalte condiții și circumstanțe de muncă aplicabile care decurg din articolul 2a alineatul (1) din Legea AVV care sunt acordate angajaților care ocupă funcții identice sau echivalente în serviciul angajatorului. Dacă nu este vorba despre un CCM declarat general valabil, atunci se aplică prevederile minime legale.

[Tastați aici]

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.
4. 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.
5. Articolul 2a, alin. 4, 5 și 6 din Legea AVV se aplică detașărilor care durează mai mult de 12 luni.

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
 - Articolul 26c și c
 - articolul 30
 - articolul 31
 - articolul 36
 - articolul 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 dobândește concediul legal în conformitate cu articolul 7:634 din Codul civil olandez pentru orele lucrate.
4. Forța de muncă pe bază de solicitare este remunerată pe oră.
5. Orele suplimentare sunt cele care depășesc timpul de mediu de lucru de 8 ore pe zi.
6. Prin derogare de la articolul 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 BBL

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:

[Tastați aici]

- 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 5 se aplică și studenților din filiera vocațională care desfășoară activități în altă locație decât la locul desfășurării activității.
3. Salariile angajaților tineri stagieri sunt, în cadrul învățământului vocațional cu o zi de studiu pe săptămână, de $\frac{4}{5}$ din salariul pentru tineri în funcție de vârsta lor respectiv de $\frac{3}{5}$ 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 și 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 vremea

1. În temeiul articolului 7: 628 alineatul 1 din Codul civil neerlandez, angajatorul este scutit de la plata salariilor dacă condițiile menționate la alineatul (3) sunt îndeplinite în ziua în care apare o circumstanță naturală extraordinară.
2. Vorbim de circumstanțe naturale extraordinare în caz de:
 - a. îngheț, lapoviță sau ninsoare, dacă aceste circumstanțe apar în perioada 1 noiembrie - 31 martie inclusiv;
 - b. precipitații excesive, dacă plouă cel puțin 300 de minute în zona codului poștal în care angajatul lucrează într-o zi lucrătoare, între orele 7:00 și 19:00;
 - c. Alte condiții naturale extraordinare. Aici sunt incluse, de exemplu, perturbări cauzate de apă din cauza revărsării râurilor, canalelor de drenare etc., dar și precipitații (regulate), averse sau ninsori care fac ca locul unde urmează să se efectueze lucrările să fie inaccesibil sau accesibil, dar solul să fie într-o stare care nu permite efectuarea lucrărilor.
3. Pentru a beneficia de scutirea menționată la alineatul 1, trebuie îndeplinite următoarele condiții:
 - a. Nerespectarea orelor de lucru convenite ca rezultatul unor circumstanțe naturale extraordinare menționate la alineatul 2;
 - b. Epuizarea numărului de zile de așteptare, menționat la alineatul 5;
 - c. În temeiul articolului 18 din Legea privind asigurările de șomaj pentru orele care nu pot fi lucrate, angajatul în cauză are dreptul la prestații; și
 - d. În conformitate cu paragraful 6, angajatorul a raportat către UWV în fiecare zi în care nu este posibil să lucreze ca urmare a unor circumstanțe naturale extraordinare.
4. Scutirea menționată la alineatul 1 nu se aplică în cazul în care un angajat se află în concediu.
5. Numărul zilelor de așteptare aplicat în caz de:
 - a. îngheț, lapoviță sau ninsoare: 2 zile lucrătoare în perioada 1 noiembrie - 31 martie, în cazul în care nu se poate lucra ca urmare a înghețului, lapoviței sau a ninsorilor;

[Tastați aici]

- b. precipitații abundente: 19 zile lucrătoare pe an calendaristic, în care nu se poate lucra din cauza precipitațiilor excesive;
- c. alte condiții naturale extraordinare: 2 zile lucrătoare pe an calendaristic, în care nu se poate lucra ca urmare a unor circumstanțe naturale extraordinare, altele decât cele cauzate de îngheț, lapoviță, ninsoare sau precipitații excesive.
6. a. În fiecare zi în care munca convenită nu poate fi efectuată ca urmare a unor circumstanțe naturale extraordinare, angajatorul va notifica UWV pentru fiecare angajat numărul de ore de lucru, locul de muncă și perioada în care munca nu poate fi prestată, precum și funcția angajatului și motivul pentru care nu a putut să efectueze munca.
- b. Angajatorul transmite notificarea menționată la punctul a, în ziua la care face referire. Notificarea este valabilă pentru întreaga zi. În cazul în care notificarea se referă la o circumstanță menționată la alineatul 5, în conformitate cu a sau c, notificarea va fi transmisă către UWV înainte de ora 10:00 dimineața.
- c. Pentru transmiterea notificării menționată la litera a, angajatorul va utiliza formularul pus la dispoziție de UWV în acest scop.
7. Dacă, după încheierea perioadei pentru care angajatorul este obligat să continue să plătească salariul în conformitate cu cele de mai sus, angajatul are dreptul la o indemnizație în temeiul Legii privind asigurările de șomaj, angajatorul este obligat să acorde această prestație în funcție de circumstanțe naturale extraordinare în conformitate cu alineatele 5a și 5c, în timpul acordării unui supliment de 25% din salariul zilnic la care se calculează prestația pentru maximum 8 zile lucrătoare și maximum 19 zile lucrătoare în total.
- În urma unei întreruperi cauzate de o circumstanță naturală extraordinară în conformitate cu alineatul 5b, angajatorul este obligat să acorde un supliment de 25% din salariul zilnic pentru maximum 2 zile lucrătoare după încheierea perioadei pentru care angajatorul este obligat să continue plata salariului în conformitate cu prezentul paragraf 5b pe care se calculează indemnizația.

Cu toate acestea, după perioadele menționate anterior, angajatorul este obligat să acorde un supliment de 10% din salariul zilnic la care se calculează indemnizația.

Articolul 15 Eliminat

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 pe care angajatul a primit-o în medie în perioada de 52 de săptămâni anterioară primei zile de incapacitate de muncă, în cazul muncii în ture și al indemnizației pentru muncă în medii murdare, indemnizația pentru muncă neregulată prevăzută la articolul 4 din anexa VII și indemnizația pentru ore de noapte prevăzută la articolul 37;
 - d) suma pe care angajatul a primit-o în medie în perioada de 52 de săptămâni anterioară primei zile de incapacitate de muncă pentru (*) orele suplimentare, și pentru orele lucrate sâmbătă și duminică care depășesc timpul de lucru convenit individual pe săptămână și indemnizațiile de 50% și 100% pentru aceste ore. Numărul mediu de ore suplimentare nu poate depăși 37,5%* din timpul de lucru convenit individual pe săptămână, iar valoarea totală a acestei componente nu poate depăși 48,75% din salariul aferent postului respectiv. 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. Ulterior, suma nu poate depăși 22,75% din salariul aferent postului respectiv (această sumă reprezentând valoarea a 7 ore suplimentare plătite cu 130% pentru o săptămână de lucru de 40 de ore).

(*) Dispoziție tranzitorie pentru angajații cu normă parțială: dacă prima zi de incapacitate de muncă este în 2026, la determinarea părții din suma pentru cele 52 de săptămâni precedente aferentă anului 2025, se va utiliza noua definiție a orelor suplimentare din prezentul CCM.

(**) Explicație: 37,5% echivalează cu un maxim de 15 ore suplimentare pentru o săptămână de lucru de 40 de ore. Pentru un angajat cu normă parțială cu o săptămână de lucru de 20 de ore, această valoare echivalează cu 7,5 ore suplimentare.
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 suplimentară începe în prima zi a incapacității 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.

Pentru explicații privind metoda de calcul, consultați Anexa VI

4. Durata suplimentării se prelungește, în cazul unei angajări de peste un an în momentul primei zile de incapacitate, 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 (dacă nu este inclusă în pachetul de bază) și dietetician.n. Suplimentarea se prelungește până la 104 săptămâni dacă angajatul este în incapacitate de muncă permanentă.
5. Perioadele de incapacitate de muncă încadrate 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.
6. Modificările intermediare ale salariului brut resp. hotărârile privind salariul pe zi sau alte măsuri legislative trebuie prelucrate în această plată a salariului pe perioada incapacității de muncă.
7. 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. FUWA are sarcina, din partea părților, de a gestiona și publica funcțiile de referință. Acest set de funcții de referință (Manualul posturilor) este publicat pe site-ul web al STL: <https://www.stl.nl/werknemers/salaris-en-waardering/boek-functietyperingen/> și <https://www.stl.nl/werkgevers/cao-en-functiewaardering/functietypering/>
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 Sectorial pentru Transport și Logistică, 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.

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

Salariile acordate persoanelor tinere pentru șoferii neprofesioniști și operatorii de macarale și alți angajați cu vârsta de până la 21 de ani (a se vedea și articolul 22)

- a. Pentru angajații cu vârsta de 20 de ani și mai puțin, care nu dețin un certificat de competență profesională valabil pentru conducerea unui camion (cod 95), înregistrarea legală de competență profesională TCVT RA pentru operarea unei macarale mobile, se aplică următoarele procente din salariul minim legal:

| | |
|--------|-----|
| 15 ani | 45% |
| 16 ani | 50% |
| 17 ani | 56% |

[Tastați aici]

| | |
|--------|-----|
| 18 ani | 63% |
| 19 ani | 72% |
| 20 ani | 83% |

- b. Remunerația mai mare în conformitate cu litera a. începe la atingerea unei vârste mai înaintate.

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 vârsta apei 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

21 ani și peste/ șoferi calificați și macaragiu sub 21 de ani

- 1.a. Când un angajat împlinește vârsta de 21 de ani, el este încadrat la treapta 1 din grila salarială aplicabilă.
1. b. Prin derogare de la alineatul 1a, angajatul cu vârsta sub 21 de ani, odată ce deține un certificat valabil de competență profesională pentru conducerea unui camion (cod 95) și/sau certificatul TCVT-RA prevăzut de lege pentru competența profesională necesară pentru operarea unei macarale mobile, este clasificat la treapta 1 a scalei salariale aplicabile, cu condiția ca angajatul să conducă efectiv un camion și/sau să opereze o macara mobilă în cadrul activității sale zilnice.
- 1.b. Prin derogare de la alineatul 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 de salarizare. Nivelul -1 se calculează pe baza salariului minim

[Tastați aici]

legal și a nivelului 1 din grila salarială și se stabilește la media salariului orar și săptămânal acestor două niveluri. În cazul în care salariul minim legal și/sau treapta 1 a unei grile salariale se modifică, treapta -1 trebuie modificată în consecință.

1. d. Angajatorul oferă angajatului menționat la litera c posibilitatea de a urma cursuri de formare/instruire necesare pentru postul respectiv.
1. e. Odată ce formarea/instruirea menționată la litera d) este finalizată cu succes, angajatul este clasificat în treapta 1 a grilei salariale.
1. f. Pentru acordarea de majorări salariale în funcție de treapta salarială, se vor aplica integral prevederile de la articolul 21.

Nivelurile negative sunt valabile începând cu ianuarie 2026:

| Grila salarială/ treaptă | sume per: | | salariu pe oră | | | |
|-----------------------------|-----------|-----------|----------------|-------|-------|-------|
| | 150% | săptămână | 4 săptămâni | lună | 100% | 130% |
| A-1 | 588,40 | 2353,60 | 2559,54 | 14,71 | 19,12 | 22,07 |
| B-1 | 593,76 | 2375,04 | 2581,67 | 14,84 | 19,29 | 22,26 |
| C-1 | 606,74 | 2426,96 | 2638,11 | 15,17 | 19,72 | 22,76 |

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 reclasificări în conformitate cu alineatele a și b, sporul personal nu va fi eliminată treptat pentru angajații în vârstă de peste 55 de ani.

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.

[Tastați aici]

- 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

Tabelul de mai jos se aplică cu excepția cazului în care compania a intrat anterior sub incidența CCM pentru Transportul de mărfuri în Țările de Jos (Transport Goederenvervoer Nederland) (denumită anterior KNV-CCM). Pentru angajații care lucrează la aceste din urmă companii, se aplică grila salarială prevăzută la articolul 69D.

Notă: În cazul în care salariul pe loc de muncă din tabelele de mai jos este mai mic decât salariul minim legal, salariul minim legal trebuie utilizat ca salariu pe loc de muncă.

TLN - Grile pentru salariul de bază începând cu 1 ianuarie 2026 (+4%)

| Grilă salarială/ trepte | Valori pe: | | | Salariu pe oră: | | |
|-------------------------------|------------|------------------------|---------|-----------------|-------|-------|
| | Săptămână | săptămâni ⁴ | Lună | 100% | 130% | 150% |
| A 1 | 588,40 | 2353,60 | 2559,54 | 14,71 | 19,12 | 22,07 |
| A 2 | 591,88 | 2367,52 | 2573,49 | 14,80 | 19,24 | 22,20 |
| A 3 | 615,55 | 2462,20 | 2676,41 | 15,39 | 20,01 | 23,09 |
| A 4 | 640,17 | 2560,68 | 2783,46 | 16,00 | 20,80 | 24,00 |
| A 5 | 665,78 | 2663,12 | 2894,81 | 16,64 | 21,63 | 24,96 |
| A 6 | 692,41 | 2769,64 | 3010,60 | 17,31 | 22,50 | 25,97 |
| | | | | | | |
| B 1 | 599,12 | 2396,48 | 2604,97 | 14,98 | 19,47 | 22,47 |
| B 2 | 623,08 | 2492,32 | 2709,15 | 15,58 | 20,25 | 23,37 |
| B 3 | 648,00 | 2592,00 | 2817,50 | 16,20 | 21,06 | 24,30 |
| B 4 | 673,92 | 2695,68 | 2930,20 | 16,85 | 21,91 | 25,28 |
| B 5 | 700,88 | 2803,52 | 3047,43 | 17,52 | 22,78 | 26,28 |
| B 6 | 728,92 | 2915,68 | 3169,34 | 18,22 | 23,69 | 27,33 |
| | | | | | | |
| C 1 | 625,07 | 2500,28 | 2717,80 | 15,63 | 20,32 | 23,45 |
| C 2 | 650,07 | 2600,28 | 2826,50 | 16,25 | 21,13 | 24,38 |
| C 3 | 676,07 | 2704,28 | 2939,55 | 16,90 | 21,97 | 25,35 |
| C 4 | 703,11 | 2812,44 | 3057,12 | 17,58 | 22,85 | 26,37 |
| C 5 | 731,23 | 2924,92 | 3179,39 | 18,28 | 23,76 | 27,42 |
| C 6 | 760,48 | 3041,92 | 3306,57 | 19,01 | 24,71 | 28,52 |
| | | | | | | |
| D 1 | 665,49 | 2661,96 | 2893,55 | 16,64 | 21,63 | 24,96 |
| D 2 | 692,11 | 2768,44 | 3009,29 | 17,30 | 22,49 | 25,95 |
| D 3 | 719,79 | 2879,16 | 3129,65 | 17,99 | 23,39 | 26,99 |
| D 4 | 748,58 | 2994,32 | 3254,83 | 18,71 | 24,32 | 28,07 |
| D 5 | 778,52 | 3114,08 | 3385,00 | 19,46 | 25,30 | 29,19 |
| D 6 | 809,66 | 3238,64 | 3520,40 | 20,24 | 26,31 | 30,36 |
| | | | | | | |
| E 1 | 697,97 | 2791,88 | 3034,77 | 17,45 | 22,69 | 26,18 |
| E 2 | 725,89 | 2903,56 | 3156,17 | 18,15 | 23,60 | 27,23 |
| E 3 | 754,93 | 3019,72 | 3282,44 | 18,87 | 24,53 | 28,31 |

[Tastați aici]

| | | | | | | |
|-----|--------|---------|---------|-------|-------|-------|
| E 4 | 785,13 | 3140,52 | 3413,75 | 19,63 | 25,52 | 29,45 |
| E 5 | 816,54 | 3266,16 | 3550,32 | 20,41 | 26,53 | 30,62 |

**Grilă
salarială/
Trepte**

| | Săptămână | săptămâni ⁴ | Lună | 100% | 130% | 150% |
|-----|-----------|------------------------|---------|-------|-------|-------|
| E 6 | 849,20 | 3396,80 | 3692,32 | 21,23 | 27,60 | 31,85 |
| E 7 | 883,17 | 3532,68 | 3840,02 | 22,08 | 28,70 | 33,12 |

| | | | | | | |
|-----|--------|---------|---------|-------|-------|-------|
| F 1 | 729,49 | 2917,96 | 3171,82 | 18,24 | 23,71 | 27,36 |
| F 2 | 758,67 | 3034,68 | 3298,70 | 18,97 | 24,66 | 28,46 |
| F 3 | 789,02 | 3156,08 | 3430,66 | 19,73 | 25,65 | 29,60 |
| F 4 | 820,58 | 3282,32 | 3567,88 | 20,51 | 26,66 | 30,77 |
| F 5 | 853,40 | 3413,60 | 3710,58 | 21,34 | 27,74 | 32,01 |
| F 6 | 887,54 | 3550,16 | 3859,02 | 22,19 | 28,85 | 33,29 |
| F 7 | 923,04 | 3692,16 | 4013,38 | 23,08 | 30,00 | 34,62 |
| F 8 | 959,96 | 3839,84 | 4173,91 | 24,00 | 31,20 | 36,00 |

| | | | | | | |
|-----|---------|---------|---------|-------|-------|-------|
| G 1 | 770,65 | 3082,60 | 3350,79 | 19,27 | 25,05 | 28,91 |
| G 2 | 801,48 | 3205,92 | 3484,84 | 20,04 | 26,05 | 30,06 |
| G 3 | 833,54 | 3334,16 | 3624,23 | 20,84 | 27,09 | 31,26 |
| G 4 | 866,88 | 3467,52 | 3769,19 | 21,67 | 28,17 | 32,51 |
| G 5 | 901,55 | 3606,20 | 3919,94 | 22,54 | 29,30 | 33,81 |
| G 6 | 937,61 | 3750,44 | 4076,73 | 23,44 | 30,47 | 35,16 |
| G 7 | 975,11 | 3900,44 | 4239,78 | 24,38 | 31,69 | 36,57 |
| G 8 | 1014,11 | 4056,44 | 4409,35 | 25,35 | 32,96 | 38,03 |
| G 9 | 1054,67 | 4218,68 | 4585,71 | 26,37 | 34,28 | 39,56 |

| | | | | | | |
|------|---------|---------|---------|-------|-------|-------|
| H 1 | 811,96 | 3247,84 | 3530,40 | 20,30 | 26,39 | 30,45 |
| H 2 | 844,44 | 3377,76 | 3671,63 | 21,11 | 27,44 | 31,67 |
| H 3 | 878,22 | 3512,88 | 3818,50 | 21,96 | 28,55 | 32,94 |
| H 4 | 913,35 | 3653,40 | 3971,25 | 22,83 | 29,68 | 34,25 |
| H 5 | 949,88 | 3799,52 | 4130,08 | 23,75 | 30,88 | 35,63 |
| H 6 | 987,87 | 3951,48 | 4295,26 | 24,70 | 32,11 | 37,05 |
| H 7 | 1027,38 | 4109,52 | 4467,05 | 25,68 | 33,38 | 38,52 |
| H 8 | 1068,48 | 4273,92 | 4645,75 | 26,71 | 34,72 | 40,07 |
| H 9 | 1111,22 | 4444,88 | 4831,58 | 27,78 | 36,11 | 41,67 |
| H 10 | 1155,67 | 4622,68 | 5024,85 | 28,89 | 37,56 | 43,34 |

Articolul 26a

Calculul salariu

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

[Tastați aici]

- 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.
- 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
 - ora de începere și de încheiere a programului de lucru și totalurile zilnice ale acestuia
 - perioada de odihnă
 - pauzele
 - rectificările
 - 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. Angajatul trebuie să notifice angajatorul în scris cu privire la orice obiecții în termen de trei luni de la primirea declarației de responsabilitate privind orele lucrate, astfel cum se menționează la punctul 2.d. 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 responsabilitate privind orele lucrate, trebuie prezentate **datele** din tahograf.
- 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. **Angajatorul este, de asemenea, obligat** să furnizeze angajatului, o dată pe perioada de plată, în format electronic sau în alt mod, o copie tipărită a datelor din computerul de bord care să prezinte datele în conformitate cu datele menționate la alineatul 2c.
2. i. **La cererea angajatului, angajatorul furnizează o explicație scrisă cu privire la corecturile aduse vechimii sale în muncă**
- 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

Controlul asupra programului de lucru/**Flexibilitate**

1. Angajatul care își exprimă dorința în acest sens va avea posibilitatea de a alege un maxim orar 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

[Tastați aici]

săptămâni.

3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Angajatorul va depune eforturi pentru a lucra cu intervale de timp săptămânale pentru orele de începere ale turelor. Acest lucru are scopul de a limita modificările privind începerea turei pe parcursul săptămânii și de a conferi o mai mare previzibilitate săptămânii de lucru.
7. Acest articol va fi evaluat pe durata valabilității prezentului CCM și inclus în grupul de lucru „Control și flexibilitate” care va fi înființat de părți. Acest grup de lucru va lua în considerare introducerea unui control mai strict asupra programului de lucru al angajaților și flexibilitatea necesară în 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 acestora, Institutul sectorului transport și logistică (Sectorinstituut Transport en Logistiek) va promova în continuare utilizarea scan-urilor 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

[Tastați aici]

Articolul 27

Definițiile orelor suplimentare

1. Orele suplimentare sunt orele lucrate de luni până vineri, care depășesc timpul de lucru de 40 de ore pe săptămână sau timpul de lucru convenit individual, dacă acesta este mai mic de 40 de ore pe săptămână.
2. Pentru personalul care conduce vehicule cu echipaj dublu, paragraful 1 se aplică orelor lucrate de luni până sâmbătă, între începând de la 7:00.

Articolul 28a

Obligația de a lucra ore suplimentare sub vârsta de 55 de ani

Angajații au dreptul de a refuza orele suplimentare care depășesc o medie de 50 de ore. Această medie este revizuită pe o perioadă de 4 săptămâni. Dacă angajatul dorește să utilizeze acest lucru, trebuie să indice acest lucru o dată, nu mai târziu de 4 săptămâni înainte de începerea trimestrului.

Articolul 28b

Obligație de ore suplimentare pentru angajații mai în vârstă

Angajații de peste 55 de ani nu pot fi obligați să presteze 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 convențiile existente.

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 duminică, 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

[Tastați aici]

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 orăși 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 compensate cu timp liber.

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.

[Tastați aici]

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. Luarea orelor libere acumulate în schimbul celor lucrate trebuie anunțată în prealabil.
7. 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. Dacă acordul este reziliat sau modificat, acest lucru trebuie raportat și secretariatului părților la contractul colectiv de muncă. Regimurile nesemnate sau necomunicate sau care contravin condițiilor cadru de mai sus vor fi considerate drept neacceptate.

Capitolul X Munca în zilele de sâmbăta, duminica și în sărbătorile 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

Planificare serviciu

[Tastați aici]

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.

[Tastați aici]

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. Aceasta ar trebui să implice cel puțin două ture de 24 de ore, timp de 5 zile pe săptămână sau 10 zile la 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 ture, acesta primește o indemnizație în limitele menționate mai jos, în cadrul cărora angajatorul poate stabili procentajul:
 - Într-un sistem de 2 schimburi, cu un schimb de dimineață care începe la ora 5:00 și tura de noapte, care nu este tura de noapte, începând la sau după ora 14:00, o indemnizație de cel puțin 8,75% și cel mult 10% din salariul aplicabil pentru postul respectiv;
 - Într-un sistem de 2 schimburi, cu un schimb de zi și un schimb de noapte care începând cu, sau după ora 22:00 sau terminând după ora 2:00, o indemnizație de cel puțin 11,25% și cel mult 12,5% din salariul aplicabil pentru postul respectiv;
 - Într-un sistem cu 3 sau mai multe ture, o indemnizație de cel puțin 13,75% și cel mult 15% din salariul aplicabil pentru postul respectiv.
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.
4. Pe durata prezentului CCM, părțile vor investiga conformitatea cu piața a indemnizației de schimb.

Articolul 37

Indemnizație pentru ore de noapte

1. Pentru deplasările de o zi, pentru orele de lucru efectuate de luni până duminică între 21:00 și 5:00, se aplică o indemnizație de 19% din salariul orar. De la acest procent se poate devia într-un mod pozitiv, în favoarea angajatului.
2. În cazul unei suprapuneri a prezentului articol cu indemnizația pentru munca în schimburi menționată la articolul 36, se va plăti numai indemnizația pentru munca în schimburi.
3. Indemnizațiile prevăzute în acest articol și orice indemnizații pentru ore suplimentare, sunt indemnizații separate care se pot aplica simultan.
4. Acest articol se poate aplica și la orele de lucru ale personalului care nu conduce vehicule, în momentele menționate la alineatul (1). Apoi se aplică în mod corespunzător alineatele (2) și (3).

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 € 42,14 pe 4 săptămâni, respectiv de € 45,81 pe lună.

B) Spor de frig

Pentru munca structurală în depozite frigorifice, se aplică un spor brut de 42,14 € pe 4 săptămâni respectiv € 45,81 pe lună.

Capitolul XII Decontări

Articolul 39a

Indemnizație de navetă

1. Angajații au dreptul la indemnizația fiscală maximă de kilometru net aplicabilă cu maximum 35 km (distanță dus) sub deducerea primilor 10 km.
Aceasta înseamnă o indemnizație de călătorie de 0,23 € pe kilometru pentru 2026.
Rambursarea maximă pe distanță de călătorie dus este atunci $25 \times 0,23 \text{ €} = 5,75 \text{ €}$.
2. Distanța de navetă este determinată pe baza planificatorului de rute ANWB, de la adresa de domiciliu la locul de muncă pe baza opțiunii "ruta cea mai scurtă". Distanța într-un singur sens este rotunjită la kilometri întregi (0,5 și mai mare în sus, mai mică de 0,5 în jos).
3. Angajatul nu are dreptul la rambursarea cheltuielilor de călătorie dacă angajatorul asigură transportul.
4. Indemnizația de călătorie se plătește numai pentru zilele în care a avut loc naveta efectivă.
5. În cazul în care distanța de navetă crește din cauza relocării angajatului, angajatorul nu este obligat să ramburseze excedentul pentru cheltuielile de deplasare.
6. De la acest regulament se poate devia într-un mod pozitiv, în favoarea angajatului.

Articolul 39b

Rambursarea cheltuielilor de călătorie în alte cazuri

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 39c

[Tastați aici]

Rambursarea cheltuielilor pentru munca la domiciliu

Angajatorul poate oferi angajaților care își desfășoară activitatea (parțial) de acasă o rambursare în conformitate cu liniile directoare NIBUD. Angajatorul care aplică această măsură trebuie să o aplice tuturor angajaților care lucrează de acasă.

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. Suma netă pentru decontarea de ședere este de la 1 ianuarie 2026:
 - 3.a. Pentru călătoriile de o zi, adică pentru călătoriile în care plecarea și sosirea au loc în termen de 24 de ore:
 - mai puțin de 4 ore absent de la locul de muncă fără indemnizație fiscală
 - absent de la locație mai mult de 4 ore € 0,83 pe oră
 - între orele 18:00 și 24:00:
 - dacă se pleacă înainte de ora 14:00 € 3,77 pe oră
 - dacă se pleacă după ora 14:00 și este vorba despre o absență de cel puțin 12 uur een extra toeslag van € 15,73
 - 3.b. În cazul curselor de mai multe zile:
 - Prima zi € 1,65 pe oră
 - între orele 17:00 și 24:00, dacă plecarea este înainte de ora 17.00 € 3,77 pe oră
 3. c. Zile intermediare $12 \times 1,65 + 12 \times 3,77 = 65,04$ pe zi.
 - Ultima zi € 1,65 pe oră
 - între orele 18.00 și 24.00 € 3,77 pe oră
 - între orele 24.00 și 06.00 € 1,65 pe oră

[Tastați aici]

între orele 24.00 și 06.00
dacă sosirea se face după ora 12:00

€ 3,77 pe oră

5. 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 din costurile suplimentare ale șederii involuntare, se acordă o rambursare suplimentară de 15,73 € net și 28,20 € brut pe zi.

Articolul 40b

Costurile de parcare într-o parcare păzită

Angajatorul rambursează șoferului costurile suportate pentru parcare a vehiculului într-o parcare păzită, după deducerea bonurilor de consum furnizate șoferului.

Articolul 41

Indemnizație pentru stagi

Aan de stagiair, zoals gedefinieerd in artikel 3 lid 19, die tenminste 4 dagen per week ervaring komt opdoen op de werkvloer wordt een stagevergoeding toegekend van minimaal € 300,- bruto per maand. Dacă un stagi se face în mai puține zile ale săptămânii, se aplică o sumă minimă proporțională. Acest articol nu se aplică elevului BBL menționat la articolul 11 din prezentul contract colectiv de muncă.

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 rambursare este de cel puțin 3,40 € brut pe oră, cu un maxim de 27,20 € pe zi. Angajatorul poate devia în mod pozitiv de la această valoare.

Se aplică aici 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.

[Tastați aici]

Articolul 43

Generalități privind școlarizarea

În cazul în care o altă formare decât cea menționată la articolul 44 este urmată la indicațiile angajatorului sau este urmată pentru a menține Codul 95 și certificatul TCVT și/sau din cauza unei obligații legale legate de locul de muncă, salariatului trebuie să i se ramburseze costurile cursurilor, taxele de examinare și cheltuielile de deplasare (în conformitate cu indemnizația maximă netă de kilometraj fiscală aplicabilă în anul respectiv). În plus, angajatorul va rambursa 100% din timpul cursului. Aceste ore nu sunt luate în considerare la determinarea numărului de ore suplimentare și nu sunt rambursate ca ore 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 motostivitorul

Pentru obținerea și avizarea periodică a certificatului de lucru cu motostivitorul la solicitarea angajatorului și/sau avizarea periodică a certificatului de lucru cu motostivitorul 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

Angajatorul are opțiunea de a prezenta angajaților săi un sistem de costuri de studiu pentru costurile menționate la articolele 43 și 44 înainte de începerea formării, în cazul în care aceste cursuri de formare nu sunt urmate în numele angajatorului sau pe baza unei obligații legale din partea angajatorului.

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

[Tastați aici]

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 care-i 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.
 - 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 care 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 și 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:

[Tastați aici]

- a. locul de muncă este într-o altă localitate decât localitatea de domiciliu a angajatului și
- b. timpul de călătorie este petrecut:
 - fie într-un mijloc de transport public;
 - fie într-un mijloc de transport pus la dispoziție de angajator, altul decât macaraua;
 - fie într-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
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 articolul 40.

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 medicale necesare;
 - 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 Țările de Jos;
 - d. cheltuielile necesare de transport către adresa de domiciliu sau cazarea din Țările de Jos.
 - e. 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. și 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 excepțiile 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

Articolele 52-63

Dispozițiile referitoare la secțiunea logistică au fost mutate în anexa VII

[Tastați aici]

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 (art. 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 uneia dintre următoarele evenimente care au loc în respectiva zi (respectivele zile) și/sau părți din ziua respectivă, i se acordă o liberă specială:
 - a. dacă angajatul anunță că se căsătorește 1 zi
 - b. dacă una dintre următoarele persoane se căsătorește/încheie un parteneriat înregistrat
-Angajatul angajatul 2 zile
 - c. - în cazul nașterii soțului/soției/partenerului/parteneriei înregistrat(ă), sau persoana pe care angajatul o recunoaște ca fiind părintele copilului;
o dată orele de lucru săptămânale convenite individual
- 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
- 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
 - f. a angajatului depune jurământul religios 1 zi

[Tastați aici]

- 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 maxim 12 ore
- k. pentru susținerea unui examen profesional, inclusiv a examenelor pe care angajatorul le consideră necesare profesiei, timpul necesar acestui examen.
pentru consultarea unui medic de familie, a unui dentist, a unui specialist 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.de de 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 zece, 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.
În cazul în care munca sindicală are loc într-o sâmbătă, angajatului i se vor achita 10 ore la 100%.
Angajatorii pot solicita compensații pentru concediul sindical de la SOOB.
- 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.

[Tastați aici]

Articolul 66

Concediu special fără plată

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.

Articolul 67a

Concediu

1. Cu privire la concediu, se aplică prevederile legale, cu respectarea prevederilor de la alineatele 2 până la 9 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 zile |
| pentru angajații cu vârste între 17 și 18 ani | 26 zile |
| pentru angajații cu vârste între 19 și 39 ani | 24 zile |
| pentru angajații cu vârste între 40 și 44 ani | 24 zile |
| pentru angajații cu vârste între 45 și 49 ani | 25 zile |
| pentru angajații cu vârste între 50 și 54 ani | 26 zile |
| pentru angajații cu vârste între 55 și 59 ani | 27 zile |
| pentru angajații cu vârste de peste 60 ani | 28 zile |
 - b. În derogarea prevederilor de la punctul a. concediul pe an este:

| | |
|--|---------|
| pentru angajații cu 10 ani în serviciu | 25 zile |
| pentru angajații cu 15 ani în serviciu | 26 zile |
| pentru angajații cu 20 ani în serviciu | 27 zile |
| pentru angajații cu 25 ani în serviciu | 28 zile |
| pentru angajații cu 30 ani în serviciu | 29 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 are opțiunea de a cumpăra sau vinde 4 zile de sărbători nelegale pe an calendaristic. Valoarea unei zile de concediu se stabilește în conformitate cu dispozițiile paragrafului 10 al prezentului articol.
5. 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.
6. Drepturile totale de concediu sunt rotunjite în sus până la jumătate 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.
- 7.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.

- 7.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.
- 7.c. Angajatul cu vârsta peste 50 de ani are dreptul, dacă dorește – cu condiția ca dreptul din anul relevant de concediu să fie suficient – la 4 săptămâni consecutive de concediu în
într-o perioadă ce va fi stabilită de comun acord între angajat și angajator.
- 7.d. Angajatorul stabilește momentele începerii și încetării concediului, în consultare cu angajatul. Data de începere a concediului neîntrerupt va cădea pe cât posibil în perioada 1 mai 30 septembrie.
- 7.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.
- 7.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.
8. 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.
9. Valoarea fiecărei zile de concediu legal și nelegal la care angajatul are dreptul la încetarea raporturilor de muncă și care nu a fost utilizată, este egală cu valoarea bazată pe alineatul 10 din prezentul articol.
10. Începând cu 1 ianuarie 2026, valoarea celor 20 de zile de concediu legal și a zilelor de concediu nelegal constă în următoarele componente (*):
- Salariul de încadrare de 1 zi plus bugetul personală și Spor de muncă în schimburi;
 - Suma medie primită în anul calendaristic precedent pentru fiecare zi lucrată ca compensare pentru indemnizațiile pentru orele lucrate sâmbăta și duminica (art. 33), indemnizațiile pentru ore de noapte (art. 37), Sporul de muncă în condiții insalubre (art. 38A), Sporul de frig (art. 38B), Compensarea pentru disponibilitate (art. 42), Timpul de călătorie pentru angajatul care lucrează pe automacarare mobile (art. 47) și Sporul de program neregulat (art. 4 Anexa VII).
 - Suma medie primită în anul calendaristic precedent pentru fiecare zi lucrată, ca compensare pentru orele suplimentare, orele lucrate sâmbăta și duminica, în măsura în care acestea depășesc timpul de lucru săptămânal convenit individual.
 - Dacă perioada de referință a anului calendaristic precedent prevăzută la 10 b) și c) nu este adecvată, se alege o perioadă de referință adecvată.
 - Dacă angajatul s-a alăturat companiei în anul calendaristic curent, anul calendaristic precedent nu este adecvat. Perioada de referință corespunzătoare este, în acest caz, perioada în care angajatul a fost angajat în anul calendaristic curent până la prima zi de concediu. Această valoare se aplică pentru restul anului calendaristic. Angajatul poate solicita o recalculare la sfârșitul anului calendaristic.

(*) Părțile la CCM își exprimă intenția de a monitoriza evoluțiile viitoare ale jurisprudenței și de a codifica noi standarde în versiunile ulterioare ale prezentului CCM.

- 11.a. Angajatorul este obligat să țină evidența zilelor/orelor de concediu acumulate de angajat, respectiv a celor care i-au fost compensate.
- 11.b. Modificările numărului (rămas) de zile / ore de concediu trebuie specificate pe fluturașul de salariu.
- 11.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 obligatorie BOP 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 această schemă.
2. În BOP se introduc următoarele condiții de muncă:
 - a) Două (2) din cele patru (4) zile de concediu suplimentar;
 - b) Zile de concediu suplimentare, pe lângă cele 24 pe an, pe baza vârstei și/sau anilor de serviciu.
 - c) Dacă se dorește, salariul brut.
3. BOP se acordă la începutul anului calendaristic. Structura propriu-zisă a concediului se stabilește per perioadă de plată.
4. Angajatul își poate exprima opțiunea în fiecare perioadă de plată legat de soldul acumulat până în momentul respectiv. Acesta 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.
5. O zi liberă deja planificată cumpărată din BOP va putea fi readăugată, în cazul în care angajatul se îmbolnăvește, la soldul BOP.
6. 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 7a.

[Tastați aici]

3. 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. Indemnizația minimă de concediu de odihnă pe an calendaristic pentru toți angajații cu vârsta de 21 de ani și peste, precum și pentru conducătorii auto calificați și operatorii de macara cu vârsta mai mică de 21 de ani este de cel puțin 104% din salariul aplicabil în a patra perioadă de plată a anului calendaristic în curs, respectiv de cel puțin 96% din salariul pentru luna aprilie a anului calendaristic în curs la plata lunară, aparținând schemei 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. În urma consultării între angajați și angajator, se poate conveni la nivel de companie să se plătească **indemnizația de concediu pe lună**. Acordul în acest sens cu angajatul individual trebuie să fie încheiat în anul calendaristic precedent.
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 până 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 companiile care anterior intrau sub incidența CCM pentru Transportul de mărfuri în Țările de Jos (Transport Goederenvervoer Nederland), va fi creat un fond pentru acest acord, pentru care, începând cu

1 ianuarie 2026, angajatorul va pune la dispoziție maximum 0,18% din fondul de salarii.

Articolul 69D

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

Pentru angajații care lucrează în companii în care s-a aplicat anterior CCM Transport de mărfuri Țările de Jos, de la 1 ianuarie 2026 se va aplica o reducere de 0,18% din tabelele de salarizare, așa cum se arată la articolul 25 din acest CAO.

Notă: Dacă salariul din tabelele de mai jos, corespunzător postului, este inferior salariului minim legal, atunci salariul minim legal trebuie menținut ca salariu pentru postul respectiv.

Grilele salariale KNV începând cu 1 ianuarie 2026

Notă: aceste grile salariale se aplică numai angajaților care lucrează în companii în

[Tastați aici]

care se aplica anterior CCM pentru Transportul de mărfuri în Țările de Jos (Transport Goederenvervoer Nederland)! A se vedea articolul 25 din CCM pentru tabelele cu salariile normale.

| Grilă salarială/ trepte | Valori pe: | | Salariu pe | | | |
|----------------------------|------------|-----------|------------|-------|-------|-------|
| | Săptămână | săptămâni | Lună | 100% | 130% | 150% |
| A 1 | 588,40 | 2353,60 | 2559,54 | 14,71 | 19,12 | 22,07 |
| A 2 | 590,81 | 2363,24 | 2568,84 | 14,77 | 19,20 | 22,16 |
| A 3 | 614,44 | 2457,76 | 2671,59 | 15,36 | 19,97 | 23,04 |
| A 4 | 639,02 | 2556,08 | 2778,46 | 15,98 | 20,77 | 23,97 |
| A 5 | 664,58 | 2658,32 | 2889,59 | 16,61 | 21,59 | 24,92 |
| A 6 | 691,16 | 2764,64 | 3005,16 | 17,28 | 22,46 | 25,92 |
| B 1 | 598,05 | 2392,20 | 2600,32 | 14,95 | 19,44 | 22,43 |
| B 2 | 621,97 | 2487,88 | 2704,33 | 15,55 | 20,22 | 23,33 |
| B 3 | 646,85 | 2587,40 | 2812,50 | 16,17 | 21,02 | 24,26 |
| B 4 | 672,72 | 2690,88 | 2924,99 | 16,82 | 21,87 | 25,23 |
| B 5 | 699,63 | 2798,52 | 3041,99 | 17,49 | 22,74 | 26,24 |
| B 6 | 727,61 | 2910,44 | 3163,65 | 18,19 | 23,65 | 27,29 |
| C 1 | 623,93 | 2495,72 | 2712,85 | 15,60 | 20,28 | 23,40 |
| C 2 | 648,89 | 2595,56 | 2821,37 | 16,22 | 21,09 | 24,33 |
| C 3 | 674,85 | 2699,40 | 2934,25 | 16,87 | 21,93 | 25,31 |
| C 4 | 701,84 | 2807,36 | 3051,60 | 17,55 | 22,82 | 26,33 |
| C 5 | 729,91 | 2919,64 | 3173,65 | 18,25 | 23,73 | 27,38 |
| C 6 | 759,11 | 3036,44 | 3300,61 | 18,98 | 24,67 | 28,47 |
| D 1 | 664,29 | 2657,16 | 2888,33 | 16,61 | 21,59 | 24,92 |
| D 2 | 690,86 | 2763,44 | 3003,86 | 17,27 | 22,45 | 25,91 |
| D 3 | 718,49 | 2873,96 | 3123,99 | 17,96 | 23,35 | 26,94 |
| D 4 | 747,23 | 2988,92 | 3248,96 | 18,68 | 24,28 | 28,02 |
| D 5 | 777,12 | 3108,48 | 3378,92 | 19,43 | 25,26 | 29,15 |
| D 6 | 808,20 | 3232,80 | 3514,05 | 20,21 | 26,27 | 30,32 |

[Tastați aici]

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 S.E.R.-(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 demisi pe motiv de reorganizare sau dacă este redusă activitatea a 5 sau mai mulți angajați, trebuie implicate organizațiile angajaților. Angajaților demisi 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

[Tastați aici]

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 alineatul 1 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 în care lucrătorii menționați la alineatul 1 din prezentul articol sunt direct acoperiți de domeniul de aplicare al prezentului contract colectiv. 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.
4. Cererea trebuie depusă în scris la părțile CCM, cu mențiunea: "Dispensă".
5. Cererea trebuie să specifice cel puțin următoarele:
 - a. Numele și adresa solicitantului;
 - b. Semnătura solicitantului;
 - c. O descriere detaliată a naturii și cuprinderii cererii de dispensă;
 - d. Argumentele solicitantului pentru a fi luat în considerare pentru acordarea dispensei;
 - e. Data.
6. 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.

7. 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.
8. Părțile CCM vor notifica solicitantului că cererea va fi luată în considerare în termen de 2 săptămâni de la primirea unei cereri suficient de bine descrise, motivate și documentate sau în termen de 2 săptămâni de la primirea informațiilor suplimentare solicitate.
9. În cadrul evaluării dacă să se acorde sau nu dispensă, părțile CCM vor folosi următoarele criterii:
 - a) 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;
 - b) 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.
10. 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 termene cu încă 8 săptămâni, o singură dată.
11. Părțile CCM vor comunica solicitantului decizia, în scris și motivat.
12. Angajatorul nu trebuie să depună o cerere de dispensă pentru plata sumelor care pot fi aduse în cadrul schemei WKR.

Articolul 75

Sisteme de muncă noi

Acolo unde introducerea de sisteme de muncă noi este împiedicată de 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 și 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

[Tastați aici]

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.

3. Prin derogare de la articolul 8 alineatul (4) coroborat cu articolul 4 litera g din Regulamentul (CE) nr. 561/2006, lucrătorii au dreptul la următoarele ore de repaus zilnic după întoarcerea la locul de muncă:

- a. Maximum de 3 ori între 2 perioade de odihnă săptămânale: o perioadă de odihnă de cel puțin 10 ore
- b. Celelalte pauze zilnice de odihnă se află între două perioade de odihnă săptămânale: cel puțin 11 ore

Articolul 77

Acorduri între părțile CCM

1. Părțile investighează în continuare în ce scenarii este fezabil un acord de tip „pact generațional”.
2. Părțile înființează un grup de lucru comun care, în numele părților CCM, va rescrie și reorganiza textul actual al CCM într-o versiune mai actuală și mai ușor de citit sau va redacta un text explicativ cu privire la textul CCM existent.
3. Părțile înființează un grup de lucru comun de „îngrijire” care, în numele părților CCM, va explora posibilitățile în acest sens.
4. Părțile se angajează în comun să facă lobby pentru a crea condiții echitabile de concurență prin reducerea pragului de autorizare din Legea privind transportul rutier de mărfuri la 0 kg.
5. Părțile se angajează în comun să facă lobby pentru ca munca să fie mai bine remunerată.

Articolul 78

Respectarea CCM

- 1.a. Angajatorul are obligația ca, la cererea scrisă a organizației angajaților, 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, 26, 29
69, 69B până la 69D și 75 din CCM pe o perioadă de 1 an înainte de cerere.
- 1.b. În derogarea perioadei de 1 an la care se face referire la alineatul a, pentru verificarea respectării articolelor 26 și 40 se va aplica o perioadă de 3 luni. De asemenea, pentru verificarea respectării articolelor 26 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 25.000,00 €.
- 1.f. În derogarea alineatelor 1a și 1b, nu se va verifica respectarea articolelor 26 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

La cererea angajatului, un angajator este obligat să utilizeze domeniul de aplicare din cadrul WKR pentru decontarea fiscală a contribuției sindicale. Angajatul trebuie să fi făcut această solicitare către angajator **o singură dată până cel târziu la data de 1 octombrie a anului calendaristic precedent. Angajatul furnizează apoi o declarație anuală privind contribuția sindicală.**

Pentru angajații care intră în serviciu după 1 octombrie 2023, cererea va putea fi onorată doar dacă angajatorul mai are încă suficient loc în cadrul WKR.

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

[Tastați aici]

Data de la care își produce efectele contractul și durata acestuia

Acest acord va intra în vigoare la 1 ianuarie 2026 și va fi în vigoare până la 1 ianuarie 2027.

Întocmit la Culemborg/Zoetermeer/Utrecht /Amsterdam/Culemborg.

Partea pe de o parte:

Vereniging Verticaal Transport:

P

Transport en Logistiek Nederland:

Partea de cealaltă parte:

CNV:

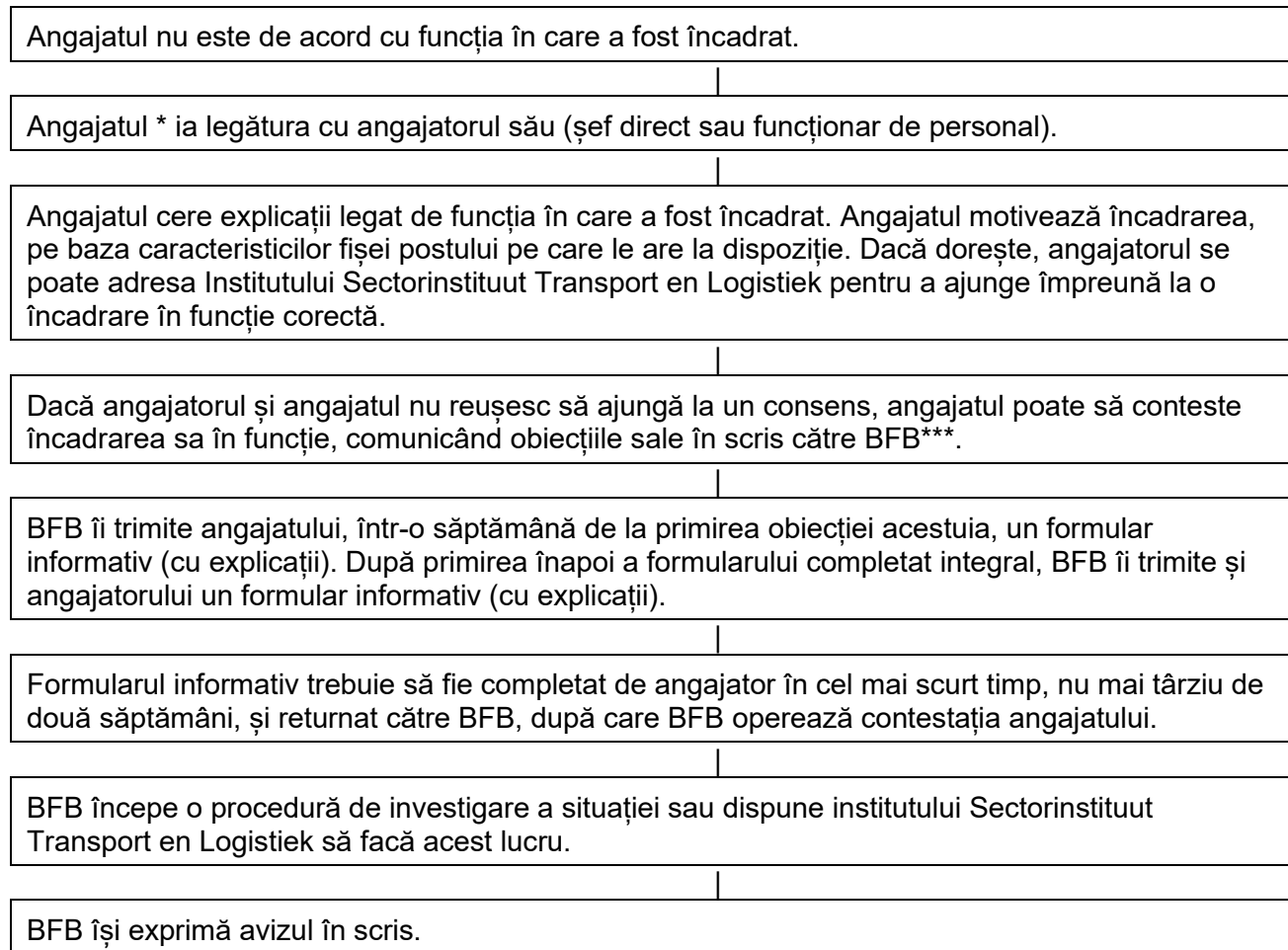
FNV Transport & Logistiek:

De Unie:

[Tastați aici]

ANEXA I

Procedura de contestație



- * 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: Comisia de recurs a evaluării ocupațiilor din sectorul transportului rutier de mărfuri și închirierii automacaralelor mobile, CP 308, 2800 AH Gouda.

ANEXA II

Regulamentul Comisiei de recurs a evaluării ocupațiilor din sectorul Transportului rutier de mărfuri și închirierii automacaralelor mobile(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

[Tastați aici]

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 dezbaterile problemei. Dacă persoana în cauză trimite un mesaj motivat al absenței, cauza poate fi amânată, la latitudinea BFB. Dacă o cauză este amânată, următoarea dezbateri 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 țin 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

Repaus și pauze în conformitate cu articolul 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.

Timpul de încărcare pentru camioanele electrice

Timpul petrecut de șofer pentru încărcarea vehiculului electric pe drum este timp plătit, cu condiția ca pauza să fie luată integral în conformitate cu ATB pentru transport.

Explicație:

Dacă șoferul este implicat în încărcare (trebuie să supravegheze și/sau să intervină în timpul încărcării), acest lucru trebuie înregistrat pe tahograf ca „alte activități”. Șoferul poate înregistra o pauză dacă poate dispune liber de timpul său în timpul perioadei de încărcare.

ANEXA IV

Legea concedierii

Dreptul muncii oferă diverse opțiuni pentru încetarea contractului de muncă. Mai jos este o scurtă și concisă prezentare generală.

Angajatul demisionează

Un angajat poate rezilia singur contractul de muncă, cu respectarea unui preaviz de o lună. De exemplu, dacă angajatul demisionează la 15 iunie, perioada de preaviz începe la 1 iulie, iar contractul de muncă se încheie la 1 august. De preferință, angajatul dă angajatorului o notificare scrisă (datată și semnată). În cazul în care angajatul are un motiv urgent de a părăsi locul de muncă, acesta dorește să fie evaluat de instanța districtuală, acesta poate depune o cerere la instanța districtuală. Rezilierea poate fi dată de angajat numai dacă o clauză de reziliere provizorie a fost inclusă în contractul de muncă.

Contractul de muncă temporară încetează

Dacă există un contract de muncă temporară cu o dată de începere și de încheiere, contractul de muncă temporară încetează automat la această dată de încheiere, fără a fi necesară notificarea. Cu toate acestea, angajatorul trebuie să notifice contractul de muncă în timp util (nu mai târziu de o lună înainte de data încetării). Desigur, părțile pot prelungi contractul de muncă în consultare. Angajatorul și angajatul pot conveni, de asemenea, să înceteze contractul de muncă dacă intră în vigoare o așa-numită "condiție rezolutivă". Gândiți-vă la situația în care un angajat nu primește un VOG, dar are nevoie de el pentru a-și îndeplini munca. În cazul în care angajatul nu este de acord cu încetarea contractului său de muncă temporară și nu poate ajunge la un acord cu angajatorul, acesta își poate depune obiecțiile la instanța districtuală în termen de două luni de la data încetării contractului de muncă.

Încetarea contractului de muncă de comun acord

Dacă angajatorul și angajatul sunt de acord că va înceta contractul de muncă, acest lucru poate fi pus în scris într-un acord de soluționare. Acordul de soluționare stabilește toate acordurile privind încetarea contractului de muncă. Angajatorul și angajatul au fiecare posibilitatea de a consulta un consilier juridic.

Încetarea contractului de muncă prin intervenția UWV

Dacă există motive economice sau un angajat care a fost bolnav mai mult de 24 de luni, angajatorul poate solicita UWV un permis de concediere. Angajații vor fi informați de UWV și vor avea la dispoziție 14 zile pentru a depune o declarație de apărare împotriva cererii de concediere. În cazul în care UWV decide totuși pozitiv cu privire la permisul de concediere, angajatul își poate depune obiecțiile la instanța districtuală în termen de două luni de la data încetării contractului de muncă.

Încetarea contractului de muncă prin intervenția instanței districtuale

Un angajator poate solicita instanței districtuale să dizolve acordul. Acest lucru se poate face, de exemplu, în cazul unei performanțe slabe a angajatului sau al unei relații de muncă perturbate. Angajatul este invitat de instanța districtuală la ședință, unde se poate apăra.

Rezilierea în perioada de probă

În timpul unei perioade de probă (valabile), atât angajatorul, cât și angajatul pot rezilia contractul de muncă fără preaviz. Dacă angajatul nu este de acord cu încetarea de către angajator, el poate indica acest lucru. În cazul în care acest lucru nu conduce la o decizie diferită a angajatorului, angajatul își poate depune obiecțiile la instanța regională în termen de două luni de la data încetării contractului de muncă.

[Tastați aici]

Concedierea sumară

Dacă există un motiv urgent, atât angajatorul, cât și angajatul pot rezilia imediat contractul de muncă (adică fără preaviz). Motivul urgent trebuie indicat imediat în momentul rezilierii. În cazul în care angajatul nu este de acord cu concedierea sumară, acesta își poate depune obiecțiile la instanța regională în termen de două luni de la data încetării angajării sale.

Reziliere

Preavizul se trimite la sfârșitul unei luni calendaristice, dacă nu s-a specificat o altă zi prin contract sau prin uzanță.

Termenul de preaviz ce trebuie respectat de către angajator în cadrul unui contract de muncă care în ziua rezilierii:

- a. a durat sub cinci ani: o lună;
- b. a durat între cinci și zece ani: două luni;
- c. a durat între zece și cincisprezece ani: trei luni;
- d. a durat peste cincisprezece ani: patru luni.

Dacă s-a dat un acord de demisie/demitere, termenul de preaviz poate fi redus conform reglementărilor Codului Civil, cu alte cuvinte termenul de preaviz rămas trebuie să fie de cel puțin o lună.

ANEXA V

PROTOCOL ÎN CAZ DE INCAPACITATE DE MUNCĂ

[Tastați aici]

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.

[Tastați aici]

Punerea la dispoziție a muncii adaptate

- În cazul în care se face o ofertă de muncă adecvată ca parte a reintegrării angajatului bolnav (aflat în incapacitate), angajatorul va încerca inițial să facă o ofertă de muncă adecvată pe plan intern, luând în considerare, printre altele, educația, 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 muncii 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.

[Tastați aici]

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

Anexa VI

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

[Tastați aici]

fără 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 |
| | + | Indemnizație pentru ore de noapte | 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 |
| | + | Programul de sâmbătă (*) | media în ultimele 52 de săptămâni |
| | + | Programul de duminică (*) | 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 salariul postului | |

| | | | |
|---------|---|----------|-----------------------------------|
| Pasul 4 | D | C x 0,75 | max. 22,75% din salariul postului |
|---------|---|----------|-----------------------------------|

| | | | |
|---------|-------|-------|--|
| Pasul 5 | TOTAL | 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 |
| | + | Indemnizație pentru ore de noapte | 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 | TOTAL | A+B+C | |
|---------|-------|-------|--|

[Tastați aici]

(*) în măsura în care depășesc numărul de ore de lucru convenit individual pe săptămână

Anexa VII

Servicii logistice

Articolul 1

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. Dacă acest capitol este declarat aplicabil, articolele din CCM **8 alineatul 2b**, 10, alineatul 5, 26a, 27, 33 și articolul 36 nu se aplică.
4. **Angajatorul anunță părțile CCM cu privire la aplicabilitatea prezentului capitol.**

Articolul 2

Instrucțiuni legate de programul de schimburi/orele de program

1. 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.
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.
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
 - c. 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 care depășesc cele 160 de ore pe 4 săptămâni **sau de 4 ori orele de lucru convenite individual pe săptămână**, dacă acestea sunt mai puține. 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. În schimbul unu, se va lucra între orele 6:00 respectiv 7:00 și 18:00 respectiv 19:00, în schimbul doi se va lucra între orele 12:00 și 24:00 și în schimbul 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

[Tastați aici]

Înainte primește un spor de 5% din salariul pe oră, pentru orele planificate. 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 3

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 4

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 07:00 - 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 sâmbăta 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 5

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 6

Prin abatere de la articolul 4, orele de muncă în sărbătorile legale se plătesc conform articolului 33, alineatul 6.

Articolul 7

Reducerea programului de muncă (ATV)

[Tastați aici]

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

Articolul 8

Schema reducerii graduale

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 cincia lună | 4% | 2,5% |

Articolul 9

Salariu în caz de incapacitate de muncă

În caz de incapacitate de muncă, prin salariu în sensul articolului 16 CCM 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 10

Primă de concediu

La salariu, în sensul articolului 69 CCM, 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 11

Zile libere plătite

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

Articolul 12

Perioada de probă

[Tastați aici]

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

[Tastați aici]