Voorlichtingsbrochure

1 januari 2024 t/m 31 december 2025

Roemeens - Românesc

CAO

BEROEPSGOEDERENVERVOER

over de weg en de verhuur van mobiele kranen

BROȘURĂ INFORMATIVĂ PRIVIND TRANSPORTUL RUTIER PROFESIONIST DE MĂRFURI ȘI ÎNCHIRIEREA DE MACARALE MOBILE

CONȚINUT:

- 1 ianuarie 2024 - 1 ianuarie 2026
- SOOB CCM de la 1 iulie 2022 până la 1 iulie 2027
- CCM 1 ianuarie 2022 - 1 ianuarie 2026
- Contractul colectiv de muncă pentru muncă sezonieră de la 1 ianuarie 2020 până la 1 ianuarie 2021 (prelungit fără modificări)

Conținut

		Art.	pag
Listă cuvinte cheie			3
Capitolul I	Generalități	1 până la 3	8
Capitolul II	Încheierea/încetarea contractului de muncă	4 până la 5	11
Capitolul III	Obligațiile angajatorului/angajatului	6 până la 7	13
Capitolul IV	Grupuri speciale de lucrători	8 până la 11	16
Capitolul V	Salarii: Prevederi generale	12 până la 15	19
Capitolul VI	Salariu în caz de incapacitate de muncă	16 până la 17	21
Capitolul VII	Funcție de încadrare și grilă salarială	18 până la 24	23
Capitolul VIII	Trepte salariale și calculul salariului	25 până la 26c	27
Capitolul IX	Ore suplimentare	27 până la 31	36
Capitolul X	Munca în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale	32	până la 35
Capitolul XI	Sporuri	36 până la 38	41
Capitolul XII	Indemnizații	39a până la 46	43
Capitolul XIII	Sporuri pentru angajații care lucrează pe automacarale mobile		47
		48	până la 49
Capitolul XIV	Compensarea cheltuielilor de boală și accident în străinătate/asigurare de accidente	49	50 până la 51
Capitolul XV	Servicii logistice, a se vedea anexa 7	52 până la 63	51
Capitolul XVI	Absențe	64 până la 66	52
Capitolul XVII	Indemnizația de concediu și reducerea orelor de lucru	67a	până la 69
		55	
Capitolul XVIII	Condiții de muncă pentru angajații care anterior cădeau sub incidența CCM pentru Transportul de mărfuri în Țările de Jos (Transport Goederenvervoer Nederland)	59	69B până la 69D
Capitolul XIX	Alte prevederi	70 până la 77	64
Capitolul XX	Prevederi finale	78 până la 82	68

Anexa I	procedura de contestare	71
Anexa II	Reguli pentru Comisia de contestații	
	Evaluarea postului	72
Anexa III	Repaus și pauze în conformitate cu articolul 26	74
Anexa IV	Legea concedierii	75
Anexa V	Protocol Incapacitate de muncă	77
Anexa VI	Plan pe pași de calcul al salariului în caz de incapacitate de muncă	80
Anexa VII	Servicii logistice	81

Contractul colectiv de muncă Fondul de formare și dezvoltare pentru transportul rutier profesionist de mărfuri și închirierea macaralelor mobile 84

Reguli de finanțare a fondurilor de cercetare și dezvoltare 91

CCM + reglementări privind Pensionarea anticipată voluntară (VVU) 95

CCM munca sezonieră 107

Dovada primirii 110

Lista cuvinte cheie		art.	p.	
A	Încheierea contractului de muncă	4	11	
	Certificat ADR	44	46	
	Efectuarea de ore suplimentare	29	36	
	Absență cu continuarea plății salariului	64	52	
	Alcool	7	15	
	Munca în zilele de sâmbătă	33	39	
	Munca în zilele de duminică și de sărbători legale	32	39	
	Munca în zilele de sărbătoare legală - plata	33	39	
	Forța de muncă în zilele libere programate - rambursarea datelor		29	36
	Munca în zilele de duminică - plata	33	39	
	Munca în zilele de sâmbăta - plata	33	39	
	Incapacitate de muncă	17	22	
	Contract de muncă: vârsta legală de pensionare	4	11	
	Obligația de muncă	7	13	
	Sisteme de muncă	75	66	
	Program de muncă	26a Anexa III		32/74
	Reducerea programului de muncă (ATV)	68	57	
	programul de lucru al lucrătorilor pe bază de solicitare	10	17	
	Decizia privind timpul de lucru în sectorul transporturilor	76	66	
	Condiții de muncă Transport de mărfuri Țările de Jos	Cap XVIII	59	
B	Condiții de bază pentru angajare	3	10	
	Accident de muncă	3	10	
	Dispoziții pentru lucrătorii pe bază de solicitare	10	17	
	Dispoziții pentru lucrătorii cu fracțiune de normă	8	16	
	Procedura de contestare	24,Anexa I	26/71	
	Card șofer	6	13	
	Concediu special	65	52/53	
	Concediu special fără plată	66	54	
	Ore de pornire	26a	33	
	Salariu brut	3	9	
C	Dispoziții charter	73	65	
	Certificat stivuitor	44	46	
	Asigurare de accidente de grup	51	49	
	Compensare pentru disponibilitate	42	45	
D	Calcularea salariului zilnic	12	19	
	Lucrător cu fracțiune de normă	3/8	9/16	
	Angajare - încetarea contractului de muncă	5, Anexa IV	12/75	
	Planificare serviciu	35	40	
	Scutiri	74	65/66	
	Echipaj dublu	26a	34	
	Durata acordului	82	70	
E	Deplasare de o zi	40	44	
	Proprietatea companiei	7	14	
	Sfârșitul angajării	5 Anexa IV	12/75	
	Sisteme electronice de pontaj	26a	33	
F	Faliment	72	64	
	Munca în zile de sărbătoare	32	39	
		art.	p.	

	Sărbători legale - compensații pentru muncă		33	39	
	Poziție superioară față de scala de salarizare H		18	23	
	Clasificarea postului			18	23
	Salariu de încadrare		3/25	9/27	
	Fuziuni - Codul de conduită		71	64	
G	Codul de conduită		71	64	
	Confidențialitate		7	14	
	Certificat		5	12	
H	Redistribuirea muncii		71	64	
I	Lucrători temporari		9a	17	
	Încadrare în momentul angajării		19	23	
	Încadrarea pe o treaptă superioară		21	24	
J	Salarii pentru tineri		20	23	
K	Examinarea angajaților		6/7	13/14	
	Ziua Regelui		32/33	39	
	Suprataxa de frig		38B	42	
	Companie de închiriere macarale -prevederi		2	8	
L	Student		3/11	10/18	
	Servicii logistice		3/Anexa VII	9/81	
	Calculul salariilor	26a	33		
	Calculul salariilor lucrătorilor pe bază de solicitare		10	17	
	Grilele de salarizare		25	27	
	Stat de plată		6	13	
M	Examinare medicală		6/7	13/14	
	Trepte minus		22	25	
	Macarale mobile, indemnizații lucrători		47/48/49	48	
N	Munca de noapte		26c/76	35/67	
	Conformitatea cu contractul		79	68	
	Ore suplimentare de formare		7	15	
	Sărbători naționale		32	39	
	Sărbători legale - compensații pentru muncă		33	39	
	Activități auxiliare		7	15	
	Normare		26a	33	
O	Număr conversie		13	19	
	Accident în străinătate		50	49	
	Asigurare de accidente		51	49	
	Concediere - organizații abilitate		71	64	
	Legea concedierii		Anexă IV	75	
	Vremea nefavorabilă		14	19	
	Formare și dezvoltare		43/44	45/46	
	Lucrători pe bază de solicitare		3/10	9/17	
	Suspendarea/prelungirea CCM		81	69	
			art.	p.	
	Perioade de notificare			Anexa	IV

	76			
	Concediu organizațional	65	53	
	Contract - durata	82	70	
	Contract - îndeplinire		79	68
	Contract - aplicare	2	8	
	Contract - reînnoire	81	69	
	Consultarea între părți		79	68
	Beneficiu în caz de deces	46	46	
	Supraviețuire	40	44/45	
	Traversări cu barca sau cu trenul	26a	33	
	Ore suplimentare - rotunjire	29	36	
	Ore suplimentare – definiții	27	36	
	Ore suplimentare - compensare	29	36	
	Ore suplimentare lucrători pe bază de solicitare	10	17	
	Ore suplimentare lucrători mai în vârstă	28	36	
P	Părți - consultare	79	68	
	Părți - obligații	79	68	
	Indemnizație personală	3/23	9/25	
	Bugetul cu opțiune personală (PKB)	67b	57	
	Munca în schimburi	26c/36	35/41	
	Perioada de probă	4/16/19	11/21/23	
R	Cheltuieli de călătorie	39a + b	43	
	Zile libere programate - munca	3/29	10/36	
	Odihnă - zilnică	76	67	
S	Coabitare	3	10	
	Despăgubire	7	14	
	Instruire		43	45
	Stagiar	3/41	10/45	
	Locație	3	9	
	Schema costurilor de studiu	45	46	
	Suspendarea plăților	72	64	
T	Aplicarea acordului	2	8	
	Sporuri	36-38	41	
	Ore de mers cu trenul	26a	33	
	Regim de ore lucrate compensat cu timp liber	30	37/38	
U	Beneficii în caz de deces	46/51	46/50	
	Beneficii în caz de boală	16/17	21/22	
	Lucrători temporari	9	16	
	Foaie de pontaj	26a	33	
	Calculul salariului orar	12	19	
V	Indemnizația de concediu	69	58	
	Zile de concediu	67a	55	
	Zile de concediu studenți	11	18	
	Zile de concediu lucrători pe bază de solicitare	10	17	
	Schema de concediu	67a	55	
	Vakbondscontributie	80	69	
	Responsabilitatea activității companiei	7	14	
		art.	p.	

	Cheltuieli de cazare - rambursare	40	43/44	
	Remunerația pentru munca depusă în zilele de sărbătoare (națională)		33	39
	Remunerația pentru munca depusă în zilele libere	29	36	
	Compensații pentru munca în zilele de sâmbătă	33	39	
	Compensații pentru munca în zilele de duminică	33	39	
	Compensarea orelor suplimentare	29	36	
	Prelungirea CCM	81	69	
	Regim de ore lucrate compensate cu timp liber	30	37	
	Obligațiile părților	79	68	
	Obligațiile angajatorului	6	13	
	Obligațiile angajatului	7	14	
	Furnizarea CCM	6	13	
	Stivuitor, certificat	44	41	
	Îngheț	14	19	
	Regim opțional de ore lucrate compensate cu timp liber	31	38	
	Weekenduri libere	34	39	
	Supratax gunoi	38A	41	
W	Inundații	14	19	
	Săptămână	3	9	
	Zi lucrătoare	3	9	
	Angajator	3	9	
	Organizații patronale	3	9	
	Domeniul de aplicare	2	8	
	Angajat	3	9	
	Organizații ale angajaților	3	9	
	Modificări ale acordului	79	68	
	Wkr	74/80	66/69	
Z	Sâmbătă - compensație muncă	33	39	
	Autoritatea privind orele de muncă	26b	34	
	Boală	16	21	
	Boală - beneficii	16/17	21/22	
	Îmbolnăvirea și accidentele suferite în străinătate	50	49	
	Duminica și sărbătorile legale	32	39	
	Duminică - compensație muncă	33	39	

Contractul Colectiv de Muncă pentru sectorul Transport rutier de mărfuri și închiriere de automacarale mobile

Între:

1. Societatea Transport en Logistiek Nederland, cu sediul la Zoetermeer;
   Vereniging Verticaal Transport, asociație cu sediul la Culemborg;

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

2. CNV Vakmensen, cu sediul la Utrecht;
   FNV, cu sediul în Utrecht
   De Unie, cu sediul la Culemborg

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

a fost încheiat următorul contract de muncă pentru perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2024 și 1 ianuarie 2026

Ccapitolul I Generalități

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 reglementărilor menționate mai sus trebuie să fie cel puțin echivalent cu nivelul Contractului colectiv de muncă pentru transportul rutier profesionist de mărfuri și închirierea macaralelor mobile și;
   - Activitatea principală a companiei este transportul rutier de mărfuri în scopuri profesionale, servicii logistice sau închirierea de macarale mobile.

2. b. Obiectul principal de activitate al societății este altul decât transportul rutier de mărfuri, serviciile logistice sau închirierea de automacarale mobile, atunci cândde regulă din activitățile anterior menționate nu se realizează 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 intră în domeniul de aplicare al prezentului acord;

2. angajat: orice persoană care este angajată de un angajator pentru o perioadă determinată sau nedeterminată de 5 zile lucrătoare consecutive sau mai mult și care își desfășoară în mod obișnuit activitatea pentru angajator în sau de la o societate stabilită în Țările de Jos. Din categoria angajaților nu face parte administratorul statutar al unei persoane juridice, decât dacă acesta desfășoară în principal activități ce au legătură cu funcția de șofer sau macaragiu pe automacarale mobile.

3. a. lucrător pe bază de solicitare:
orice persoană care este angajată de angajator în mod ocazional pentru mai puțin de 5 zile consecutive.

3 b. angajat cu fracțiune de normă:
orice angajat cu care s-a convenit că va fi efectuată doar o parte din numărul normal de ore de lucru aplicabil, astfel cum se menționează la articolul 26a alineatul (1) litera (a).

4. organizația angajatoare: Transport en Logistiek Nederland of Vereniging Verticaal Transport

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

6. servicii logistice**:** acea parte din “procesul lanțului de aprovizionare”, inclusiv funcțiile de 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;

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.

Capitolul II Încheierea/încetarea contractului de muncă

Articolul 4
Încheierea contractului de muncă

1. Contractul de muncă se încheie în formă scrisă și trebuie să cuprindă cel puțin următoarele informații:
   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 lucra în afara Olandei pentru o perioadă mai mare de o lună, inclusiv durata acestei activități, cazarea, aplicabilitatea legislației olandeze în materie de securitate socială sau o declarație a organismelor responsabile cu punerea în aplicare a acestei legislații, tipul de bani în care se va efectua plata, indemnizațiile la care angajatul are dreptul și modul în care este reglementată revenirea;
   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.

Capitolul III Obligațiile angajatorului/angajatului

Articolul 6
Obligațiile angajatorului

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

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

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

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

4. De fiecare dată când face plata salariului (la 4 săptămâni, lunar), angajatorul este obligat să îi pună la dispoziție salariatului un fluturaș de salariu. Acest fluturaș trebuie să cuprindă cel puțin următoarele date:
- numele angajatului și numele angajatorului;
- contract permanent, temporar sau ocazional;
- tipul de contract (definitiv sau flexibil);
- durata de muncă convenită;
- perioada pentru care se plătește salariul;
- salariul pentru această perioadă în care angajatul are dreptul pe baza vârstei sale, în conformitate cu prevederile sau în temeiul Legii privind salariul minim și indemnizația minimă de concediu;
- salariu de încadrare;
- salariul orar;
- 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.

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

Articolul 7
Obligațiile angajatului

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

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

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

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

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

3. Angajatul se va supune examenelor medicale pe care angajatorul le consideră necesare desfășurării funcției (excepție face cazul în care există obiecții imperative de ordin medical împotriva acestor examene). Prin “examen medical” se vor înțelege și examenele în cadrul Protecției muncii.
Angajatul se poate consulta în prealabil legat de aceasta cu medicul său de familie.
Angajatul va lua toate măsurile care i-au fost recomandate în avizul medical întocmit în urma examenului medical. Dacă un angajat are obiecții legate de un anumit rezultat al examenului medical, acest angajat poate solicita reexaminarea.

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

- să verifice în momentul în care-i sunt puse la dispoziție, pe cât posibil, ca acestea să fie în stare bună;
- să confirme primirea în modalitatea indicată de angajator, dacă acest lucru îi este solicitat de către sau în numele angajatorului;
- să utilizeze și păstreze cu grijă aceste obiecte;
- să raporteze imediat șefului său orice pierdere sau deteriorare a acestor obiecte;
- să restituie aceste obiecte atunci când nu mai are nevoie de ele sau când angajatorul îi cere acest lucru.

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

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

obiectelor respective.

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

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

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

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

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

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

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

Articolul 9
Lucrători temporari

1. Când se folosește personal temporar de la agenții de muncă temporară sau societăți salariale cu sediul în străinătate, se poate apela doar la agenții de muncă temporară cu certificare NEN 4400/1 și/sau 4400/2 sau la societăți salariale înregistrate în registrul Agenției de standardizare a muncii (Stichting Normering Arbeid (SNA)).
Angajatorul are obligația ca, la cererea scrisă a organizației angajaților, să specifice la ce agenții de muncă temporară sau societăți salariale apelează.

2. Angajatorul 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 Societățile cu sediul în străinătate care pun temporar la dispoziția angajatorului forțe de muncă, au în baza Directivei privind detașarea lucrătorilor obligația de a le oferi acestor forțe de muncă condițiile de muncă de bază pe care le oferă angajaților proprii în funcții similare sau identice. Dacă nu este vorba despre un CCM declarat general valabil, atunci se aplică prevederile minime legale.

2 Angajatorul are obligația ca, în contractele cu societatea cu sediul în străinătate, să impună ca forțelor de muncă ce-i sunt puse la dispoziție să li se ofere condițiile de muncă de bază. Dacă nu este vorba despre un CCM declarat general valabil, atunci se aplică prevederile minime legale.

3. Angajatorul are obligația de a informa forțele de muncă la care se face referire la alineatele 1 și 2 din prezentul articol legat de condițiile de muncă de bază care li se aplică.

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. Acestora 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 orele cu care se depășește programul de serviciu de aproximativ 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
Studenții 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:

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 ia cel puțin 9 și, respectiv, 12 zile din zilele menționate mai sus în trei săptămâni consecutive în timpul vacanței de vară;
- zilele libere pot fi luate în cazul în care studentul a obținut în prealabil permisiunea din partea companiei care asigură stagiul și a 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 stagiari sunt, în cadrul învățământului vocațional cu o zi de studiu pe săptămână, de 4/5 din salariul pentru tineri în funcție de vârsta lor respectiv de 3/5 din acesta la două zile de studiu pe săptămână.

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

Capitolul V Salarii: Prevederi generale

Articolul 12
Calculul salariului pe zi și pe oră.

Salariul zilnic și orar se calculează prin împărțirea salariului de încadrare pe 4 săptămâni la 20 și, respectiv, 160 și împărțirea salariului de funcție pe lună la 21,75 și, respectiv, 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 se includ, de exemplu, circumstanțele legate de debitele mari ale apelor.

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;
   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

Capitolul VI Salariul în caz de incapacitate de muncă

Articolul 16
Salariu în caz de incapacitate de muncă

1. Salariul în caz de îmbolnăvire constă, conform articolului 7: 629 Codul Civil, din:

   a) salariul de încadrare;
   b) sporurile personale la care se face referire la articolul 23;
   c) suma încasată în medie de angajat pe o perioadă de 52 săptămâni anterioară primei zi de incapacitate cu titlu de sporuri de muncă în schimburi sau sporuri de muncă în condiții insalubre, sporuri de program neregulat în sensul articolului 4 și sporuri de curse de noapte / Matricea sporurilor cuprinsă la articolul 37;
   d) suma încasată în medie de angajat pe o perioadă de 52 săptămâni anterioară primei zi de incapacitate cu titlu de ore suplimentare, ore lucrate sâmbăta și ore lucrate duminica, în măsura în care acestea depășesc norma de 40 de ore pe săptămână și sporurile de 50% și 100% pentru aceste ore. Media orelor suplimentare nu poate depăși 15 și valoarea totală a acestei componente nu poate depăși 48,75% din salariul de încadrare (și anume valoarea a 15 ore suplimentare la 130%). Dacă nu este vorba despre un accident de muncă, din această sumă se vor scădea următoarele: în primul rând se scădea un sfert din numărul mediu de ore suplimentare. Valoarea nu poate depăși 22,75% din salariul de încadrare (și anume valoarea a 7 ore suplimentare la 130%)*.

2. Dacă angajatul este în incapacitate de muncă, el va primi un supliment pe lângă obligația legală de continuare a plății salariului la care se face referire la articolul 7: 629 Codul Civil, până la 100%, conform descrierii de mai jos. Această completare se face până la salariul maxim în sensul articolului 17 din Legea finanțării asigurărilor sociale.
   Obligația de suplimentare nu se va aplica în următoarele cazuri:
   - dacă, conform legii, nu există obligația de continuare a plății salariului;
   - dacă incapacitatea a fost cauzată intenționată de angajat sau din culpa acestuia.

3. Obligația 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.

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

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

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.

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

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

Articolul 19
Încadrare în momentul angajării

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

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

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

Articolul 20
Salariile tinerilor pentru muncitorii necalificați

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%
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 vârstă ape care o are angajatul.

4. În cazul în care angajatorul a aplicat dispozițiile alineatelor 1, 3a sau 3b, alineatul 2 nu este afectat.

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, de îndată ce deține un certificat valabil de competență profesională pentru a conduce un camion (cod 95) și/sau înregistrarea TCVT-RA obligatorie din punct de vedere legal a competenței profesionale pentru operarea unei macarale mobile, este clasificat în treapta 1 a grilei de salarizare aplicabile, cu condiția ca angajatul să trebuiască efectiv să conducă un camion în activitatea sa zilnică și/sau un macara mobilă.

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. Treapta -1 se calculează pe baza salariului minim legal și a treptei 1 din grila de salarizare și se stabilește pe baza mediei acestor 2 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.c. Angajatorul îi oferă angajatului de la alineatul b ocazia de a urma formarea profesională / instructajul necesare funcției.

1.d. Angajatorul trebuie să ofere salariatului menționat la alineatul c posibilitatea de a

urma cursurile/formarea necesară pentru ocuparea postului.

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

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

Treptele la 1 ianuarie 2024 sunt:

Grila salarială/trepte	valori pe Săptămână	4 săptămâni	Lună	salariu pe oră 100%	130%	150%
A-1	530,80	2123,20	2317,83	13,27	17,25	19,91
B-1	536,94	2147,76	2339,55	13,42	17,45	20,13
C-1	548,69	2194,76	2390,66	13,72	17,84	20,58

Articolul 23
Clasificarea funcțiilor

1. Încadrarea într-o funcție inferioară.

a. Angajatul care, din cauza unor circumstanțe care nu pot fi atribuite culpei sau intenției sale și altele decât la cererea sa, este repartizat la locul de muncă asociat cu o poziție cu valoare mai mică, va fi plasat în acea grilă de salarizare inferioară după 13 săptămâni.

b. Corectarea unei grile salariale excesive care are ca rezultat încadrarea într-o grilă de salarizare mai mică va intra în vigoare la o săptămână după ce angajatul a fost informat în scris 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.

b. Corectarea unei încadrări într-o treaptă prea mică ce are ca efect încadrarea într-o treaptă superioară își va produce efectele în momentul în care angajatul trimite informarea scrisă.
Reclasificarea se face la suma imediat superioară din noua grilă salarială.

Articolul 24
Procedura de contestație

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

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

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

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

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

Capitolul VIII Trepte salariale și calculul salariului

Articolul 25

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

Vă rugăm să rețineți: dacă salariul revenind funcției relevante din tabelele de mai jos scade sub salariul minim legal, salariul minim legal trebuie aplicat ca salariul revenind funcției relevante.

TLN - Grile pentru salariul de bază începând cu 1 ianuarie 2024 (+4%)

Grila salarială/trepte	Valori pe:			Salariu pe oră:		
	Săptămână	4 săptămâni	Lună	100%	130%	150%
A 1	530,80	2123,20	2317,83	13,27	17,25	19,91
A 2	536,49	2145,96	2332,66	13,41	17,43	20,12
A 3	557,95	2231,80	2425,97	13,95	18,14	20,93
A 4	580,27	2321,08	2523,01	14,51	18,86	21,77
A 5	603,48	2413,92	2623,93	15,09	19,62	22,64
A 6	627,62	2510,48	2728,89	15,69	20,40	23,54
B 1	543,07	2172,28	2361,27	13,58	17,65	20,37
B 2	564,79	2259,16	2455,71	14,12	18,36	21,18
B 3	587,38	2349,52	2553,93	14,68	19,08	22,02
B 4	610,87	2443,48	2656,06	15,27	19,85	22,91
B 5	635,30	2541,20	2762,28	15,88	20,64	23,82
B 6	660,71	2642,84	2872,77	16,52	21,48	24,78
C 1	566,58	2266,32	2463,49	14,16	18,41	21,24
C 2	589,24	2356,96	2562,02	14,73	19,15	22,10
C 3	612,81	2451,24	2664,50	15,32	19,92	22,98
C 4	637,32	2549,28	2771,07	15,93	20,71	23,90
C 5	662,81	2651,24	2881,90	16,57	21,54	24,86
C 6	689,32	2757,28	2997,16	17,23	22,40	25,85
D 1	603,21	2412,84	2622,76	15,08	19,60	22,62
D 2	627,34	2509,36	2727,67	15,68	20,38	23,52
D 3	652,43	2609,72	2836,77	16,31	21,20	24,47
D 4	678,53	2714,12	2950,25	16,96	22,05	25,44
D 5	705,67	2822,68	3068,25	17,64	22,93	26,46
D 6	733,90	2935,60	3191,00	18,35	23,86	27,53

Grila salarială/trepte	Valori pe:			Salariu pe oră:		
	Săptămână	4 săptămâni	Lună	100%	130%	150%
E 1	632,66	2530,64	2750,81	15,82	20,57	23,73
E 2	657,97	2631,88	2860,85	16,45	21,39	24,68
E 3	684,29	2737,16	2975,29	17,11	22,24	25,67
E 4	711,66	2846,64	3094,30	17,79	23,13	26,69
E 5	740,13	2960,52	3218,09	18,50	24,05	27,75
E 6	769,74	3078,96	3346,83	19,24	25,01	28,86
E 7	800,53	3202,12	3480,70	20,01	26,01	30,02
F 1	661,23	2644,92	2875,03	16,53	21,49	24,80
F 2	687,68	2750,72	2990,03	17,19	22,35	25,79
F 3	715,19	2860,76	3109,65	17,88	23,24	26,82
F 4	743,80	2975,20	3234,04	18,60	24,18	27,90
F 5	773,55	3094,20	3363,40	19,34	25,14	29,01
F 6	804,49	3217,96	3497,92	20,11	26,14	30,17
F 7	836,67	3346,68	3637,84	20,92	27,20	31,38
F 8	870,14	3480,56	3783,37	21,75	28,28	32,63
G 1	698,54	2794,16	3037,25	17,46	22,70	26,19
G 2	726,48	2905,92	3158,74	18,16	23,61	27,24
G 3	755,54	3022,16	3285,09	18,89	24,56	28,34
G 4	785,76	3143,04	3416,48	19,64	25,53	29,46
G 5	817,19	3268,76	3553,14	20,43	26,56	30,65
G 6	849,88	3399,52	3695,28	21,25	27,63	31,88
G 7	883,87	3535,48	3843,07	22,10	28,73	33,15
G 8	919,22	3676,88	3996,77	22,98	29,87	34,47
G 9	955,99	3823,96	4156,64	23,90	31,07	35,85
H 1	735,98	2943,92	3200,04	18,40	23,92	27,60
H 2	765,42	3061,68	3328,05	19,14	24,88	28,71
H 3	796,04	3184,16	3461,18	19,90	25,87	29,85
H 4	827,88	3311,52	3599,62	20,70	26,91	31,05
H 5	860,99	3443,96	3743,58	21,52	27,98	32,28
H 6	895,43	3581,72	3893,33	22,39	29,11	33,59
H 7	931,25	3725,00	4049,08	23,28	30,26	34,92
H 8	968,50	3874,00	4211,04	24,21	31,47	36,32
H 9	1007,24	4028,96	4379,48	25,18	32,73	37,77
H 10	1047,53	4190,12	4554,66	26,19	34,05	39,29

TLN - Grile pentru salariul de bază începând cu 1 iulie 2024 (+2%)

Grila salarială/trepte	Valori pe:			Salariu pe oră:		
	Săptămână	4 săptămâni	Lună	100%	130%	150%
A 1	530,80	2123,20	2317,83	13,27	17,25	19,91
A 2	547,23	2188,92	2379,36	13,68	17,78	20,52
A 3	569,12	2276,48	2474,53	14,23	18,50	21,35
A 4	591,88	2367,52	2573,49	14,80	19,24	22,20
A 5	615,55	2462,20	2676,41	15,39	20,01	23,09
A 6	640,17	2560,68	2783,46	16,00	20,80	24,00
B 1	553,92	2215,68	2408,44	13,85	18,01	20,78
B 2	576,08	2304,32	2504,80	14,40	18,72	21,60
B 3	599,12	2396,48	2604,97	14,98	19,47	22,47
B 4	623,08	2492,32	2709,15	15,58	20,25	23,37
B 5	648,00	2592,00	2817,50	16,20	21,06	24,30
B 6	673,92	2695,68	2930,20	16,85	21,91	25,28
C 1	577,91	2311,64	2512,75	14,45	18,79	21,68
C 2	601,03	2404,12	2613,28	15,03	19,54	22,55
C 3	625,07	2500,28	2717,80	15,63	20,32	23,45
C 4	650,07	2600,28	2826,50	16,25	21,13	24,38
C 5	676,07	2704,28	2939,55	16,90	21,97	25,35
C 6	703,11	2812,44	3057,12	17,58	22,85	26,37
D 1	615,28	2461,12	2675,24	15,38	19,99	23,07
D 2	639,89	2559,56	2782,24	16,00	20,80	24,00
D 3	665,49	2661,96	2893,55	16,64	21,63	24,96
D 4	692,11	2768,44	3009,29	17,30	22,49	25,95
D 5	719,79	2879,16	3129,65	17,99	23,39	26,99
D 6	748,58	2994,32	3254,83	18,71	24,32	28,07
E 1	645,32	2581,28	2805,85	16,13	20,97	24,20
E 2	671,13	2684,52	2918,07	16,78	21,81	25,17
E 3	697,97	2791,88	3034,77	17,45	22,69	26,18
E 4	725,89	2903,56	3156,17	18,15	23,60	27,23
E 5	754,93	3019,72	3282,44	18,87	24,53	28,31
E 6	785,13	3140,52	3413,75	19,63	25,52	29,45
E 7	816,54	3266,16	3550,32	20,41	26,53	30,62
F 1	674,45	2697,80	2932,51	16,86	21,92	25,29
F 2	701,43	2805,72	3049,82	17,54	22,80	26,31
F 3	729,49	2917,96	3171,82	18,24	23,71	27,36
F 4	758,67	3034,68	3298,70	18,97	24,66	28,46
F 5	789,02	3156,08	3430,66	19,73	25,65	29,60

F 6	820,58	3282,32	3567,88	20,51	26,66	30,77
F 7	853,40	3413,60	3710,58	21,34	27,74	32,01
F 8	887,54	3550,16	3859,02	22,19	28,85	33,29

Grila salarială/trepte	**Valori pe:**			**Salariu pe oră:**		
	Săptămână	**4 săptămâni**	**Lună**	**100%**	**130%**	**150%**
G 1	712,51	2850,04	3097,99	17,81	23,15	26,72
G 2	741,01	2964,04	3221,91	18,53	24,09	27,80
G 3	770,65	3082,60	3350,79	19,27	25,05	28,91
G 4	801,48	3205,92	3484,84	20,04	26,05	30,06
G 5	833,54	3334,16	3624,23	20,84	27,09	31,26
G 6	866,88	3467,52	3769,19	21,67	28,17	32,51
G 7	901,55	3606,20	3919,94	22,54	29,30	33,81
G 8	937,61	3750,44	4076,73	23,44	30,47	35,16
G 9	975,11	3900,44	4239,78	24,38	31,69	36,57
H 1	750,70	3002,80	3264,04	18,77	24,40	28,16
H 2	780,73	3122,92	3394,61	19,52	25,38	29,28
H 3	811,96	3247,84	3530,40	20,30	26,39	30,45
H 4	844,44	3377,76	3671,63	21,11	27,44	31,67
H 5	878,22	3512,88	3818,50	21,96	28,55	32,94
H 6	913,35	3653,40	3971,25	22,83	29,68	34,25
H 7	949,88	3799,52	4130,08	23,75	30,88	35,63
H 8	987,87	3951,48	4295,26	24,70	32,11	37,05
H 9	1027,38	4109,52	4467,05	25,68	33,38	38,52
H 10	1068,48	4273,92	4645,75	26,71	34,72	40,07

Grilele de salarizare TLN începând cu 1 ianuarie 2025(+4%):

Grila salarială/trepte	Valori pe:			Salariu pe oră:		
	Săptămână	4 săptămâni	Lună	100%	130%	150%
A 1	547,23	2188,92	2379,36	13,68	17,78	20,52
A 2	569,12	2276,48	2474,53	14,23	18,50	21,35
A 3	591,88	2367,52	2573,49	14,80	19,24	22,20
A 4	615,55	2462,20	2676,41	15,39	20,01	23,09
A 5	640,17	2560,68	2783,46	16,00	20,80	24,00
A 6	665,78	2663,12	2894,81	16,64	21,63	24,96
B 1	576,08	2304,32	2504,80	14,40	18,72	21,60
B 2	599,12	2396,48	2604,97	14,98	19,47	22,47
B 3	623,08	2492,32	2709,15	15,58	20,25	23,37
B 4	648,00	2592,00	2817,50	16,20	21,06	24,30
B 5	673,92	2695,68	2930,20	16,85	21,91	25,28
B 6	700,88	2803,52	3047,43	17,52	22,78	26,28
C 1	601,03	2404,12	2613,28	15,03	19,54	22,55
C 2	625,07	2500,28	2717,80	15,63	20,32	23,45
C 3	650,07	2600,28	2826,50	16,25	21,13	24,38
C 4	676,07	2704,28	2939,55	16,90	21,97	25,35
C 5	703,11	2812,44	3057,12	17,58	22,85	26,37
C 6	731,23	2924,92	3179,39	18,28	23,76	27,42
D 1	639,89	2559,56	2782,24	16,00	20,80	24,00
D 2	665,49	2661,96	2893,55	16,64	21,63	24,96
D 3	692,11	2768,44	3009,29	17,30	22,49	25,95
D 4	719,79	2879,16	3129,65	17,99	23,39	26,99
D 5	748,58	2994,32	3254,83	18,71	24,32	28,07
D 6	778,52	3114,08	3385,00	19,46	25,30	29,19
E 1	671,13	2684,52	2918,07	16,78	21,81	25,17
E 2	697,97	2791,88	3034,77	17,45	22,69	26,18
E 3	725,89	2903,56	3156,17	18,15	23,60	27,23
E 4	754,93	3019,72	3282,44	18,87	24,53	28,31
E 5	785,13	3140,52	3413,75	19,63	25,52	29,45
E 6	816,54	3266,16	3550,32	20,41	26,53	30,62
E 7	849,20	3396,80	3692,32	21,23	27,60	31,85
F 1	701,43	2805,72	3049,82	17,54	22,80	26,31
F 2	729,49	2917,96	3171,82	18,24	23,71	27,36
F 3	758,67	3034,68	3298,70	18,97	24,66	28,46
F 4	789,02	3156,08	3430,66	19,73	25,65	29,60
F 5	820,58	3282,32	3567,88	20,51	26,66	30,77
F 6	853,40	3413,60	3710,58	21,34	27,74	32,01
F 7	887,54	3550,16	3859,02	22,19	28,85	33,29
F 8	923,04	3692,16	4013,38	23,08	30,00	34,62

Grila salarială/trepte	Valori pe:			Salariu pe oră:		
	Săptămână	4 săptămâni	Lună	100%	130%	150%
G 1	741,01	2964,04	3221,91	18,53	24,09	27,80
G 2	770,65	3082,60	3350,79	19,27	25,05	28,91
G 3	801,48	3205,92	3484,84	20,04	26,05	30,06
G 4	833,54	3334,16	3624,23	20,84	27,09	31,26
G 5	866,88	3467,52	3769,19	21,67	28,17	32,51
G 6	901,55	3606,20	3919,94	22,54	29,30	33,81
G 7	937,61	3750,44	4076,73	23,44	30,47	35,16
G 8	975,11	3900,44	4239,78	24,38	31,69	36,57
G 9	1014,11	4056,44	4409,35	25,35	32,96	38,03
H 1	780,73	3122,92	3394,61	19,52	25,38	29,28
H 2	811,96	3247,84	3530,40	20,30	26,39	30,45
H 3	844,44	3377,76	3671,63	21,11	27,44	31,67
H 4	878,22	3512,88	3818,50	21,96	28,55	32,94
H 5	913,35	3653,40	3971,25	22,83	29,68	34,25
H 6	949,88	3799,52	4130,08	23,75	30,88	35,63
H 7	987,87	3951,48	4295,26	24,70	32,11	37,05
H 8	1027,38	4109,52	4467,05	25,68	33,38	38,52
H 9	1068,48	4273,92	4645,75	26,71	34,72	40,07
H 10	1111,22	4444,88	4831,58	27,78	36,11	41,67

Articolul26a
Calcul 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.c. Societățile care după 1 mai 2006 doresc să introducă o nouă politică de salarizare pentru cursele cu echipaj format din două persoane trebuie să convină acest lucru cu sindicatele.
În acest demers, se vor lua în considerare următoarele:
- remunerația totală a tuturor orelor de serviciu va fi de 85% cel târziu după doi ani de activitate, excepție făcând cazul în care societatea a convenit o remunerație mai mare cu sindicatele;
- trebuie să aibă consultări cu sindicatele cu privire la o schemă de reducere progresivă a diferenței între vechea și noua schemă, pentru personalul încă rămas în serviciu. Această schemă de reducere progresivă se va elimina după 2 ani;
- pentru angajații care, în momentul intrării în vigoare a CCM, au vârste de 55 de ani sau mai mult, vechea schemă continuă să se aplice și nu are loc nicio reducere graduală;
- noua schemă va fi anunțată părților la CCM.

Articolul 26b
Autoritatea privind orele de muncă

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 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. Acest articol este introdus experimental pe durata perioadei contractuale a acestui CCM.

Articolul 26c
Disponibilitate de durată

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

2. Angajații de peste 55 de ani nu pot fi obligați să lucreze noaptea (mai mult de 1 oră în intervalul 00:00 și 06:00). Angajatorul și angajatul vor stabili de comun acord dacă vor aplica această exonerare. La începutul fiecărui an calendaristic, angajatul trebuie să indice dacă dorește să facă uz de această clauză de exceptare.
Pentru angajații care lucrează la societăți care înainte cădeau sub incidența CCM pentru Transportul de mărfuri în Țările de Jos (Transport Goederenvervoer Nederland) se vor respecta convențiile existente.

3. Pentru a contribui la o disponibilitate de durată a angajaților și pentru a le oferi respectivilor angajați mai multă transparență în cadrul acesteia, Institutul sectorului transport și logistică (Sectorinstituut Transport en Logistiek) va promova în continuare utilizarea 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

Articolul 27
Definițiile orelor suplimentare

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

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

Articolul 28a
Obligația de a lucra ore suplimentare sub vârsta de 55 de ani

Angajații vor avea dreptul să refuze orele suplimentare care depășesc o medie de 50 de ore pe săptămână. 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 duminica, în zilele de program, vor fi compensate cu 30%.

Articolul 30

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Pentru fiecare zi liberă în baza acestui regim:
- la un plafon ore lucrate pentru ore libere de 220 de ore se vor plăti 11 ore x salariul pe oră
- la un plafon ore lucrate pentru ore libere de 230 de ore se vor plăti 11.5 ore x salariul pe oră
- la un plafon ore lucrate pentru ore libere de 240 de ore se vor plăti 12 ore x salariul pe oră

și în același timp se vor reduce gradual numărul de ore acumulate, cu respectiv 11, 11,5 respectiv 12 ore, cu excepția cazului în care angajatul solicită un regim prin care se compensează 8 ore pentru fiecare zi liberă.

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

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

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

Articolul 31
Regim opțional de ore lucrate 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. 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

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

Capitolul XI Sporuri

Articolul 36
Spor de muncă în schimburi

1. Prin muncă în schimburi se înțelege desfășurarea în mod structurat de activități într-un sistem de rulaj, conform unui program de schimburi. 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 schimburi, el va primi:
   - Într-un sistem în 2 schimburi, cu schimbul unu începând cu ora 05:00 sau după ora 05:00 și schimbul doi, altul decât un schimb de noapte, începând cu ora 14:00 sau mai târziu, un spor de 8,75 % din salariul de bază aplicabil acestuia;
   - Într-un sistem de 2 schimburi cu un schimb de zi și un schimb de noapte care începe la sau după ora 22.00 sau se termină după ora 02.00, un spor de11,25% din salariul de bază aplicabil acestuia;
   - Într-un sistem de 3 sau mai multe schimburi, un spor de 13,75% din salariul de bază aplicabil acestuia.

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

Articolul 37
Grila sporurilor

1) Pentru cursele de o singură zi pentru orele de serviciu de luni până duminică inclusiv care se desfășoară între orele 21:00 și 5:00 se aplică o grilă de sporuri în cadrul căreia se acordă un spor de 19% din salariul pe oră. De la acest procent se poate devia într-un mod pozitiv, în favoarea angajatului.

2) În cazul în care grila sporurilor coincide cu sporul pentru munca în schimburi în sensul articolului 36, se plătește numai sporul pentru munca în schimburi.

3) Grila de sporuri și eventualele sporuri pentru ore suplimentare sunt sporuri separate care se pot aplica simultan.

Articolul 38
A) Spor de muncă în condiții insalubre

Angajatorul poate acorda un spor persoanelor care lucrează cu articole dăunătoare sănătății și/sau care poluează excesiv. Acest spor este de maxim 38,20 € pe 4 săptămâni, respectiv de 41,50 € pe lună. Aceste sume vor fi majorate la 38,96 € pentru 4 săptămâni și, respectiv, 42,33€ pe lună începând cu 1 iulie 2024. Începând cu 1 ianuarie 2025, sumele vor fi majorate la 40,52 € pentru 4 săptămâni și, respectiv, 44,02 € pe lună.

B) Spor de frig

Pentru munca structurală în depozite frigorifice, se aplică un spor brut de 38,20 € pe 4 săptămâni respectiv 41,50 € pe lună. Aceste sume vor fi majorate la 38,96 € pentru 4 săptămâni și, respectiv, 42,33€ pe lună începând cu 1 iulie 2024. Începând cu 1 ianuarie 2025, sumele vor fi majorate la 40,52 € pentru 4 săptămâni și, respectiv, 44,02 € 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 2024.
   Rambursarea maximă pe distanță de călătorie dus este atunci 25 x 0,23 € = 5,75 €.

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 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 2024:

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 € 0.75 pe oră
  de la1 iulie 2024 € 0,77 pe oră
- între orele 18:00 și 24:00:
  dacă se pleacă înainte de ora 14:00 € 3,44 pe oră
  de la 1 iulie 2024 € 3,51 pe oră
- dacă se pleacă după ora 14:00 și este vorba
  despre o absență de cel puțin
  12 ore, un spor suplimentar de 14,34 €
  de la1 iulie 2024 € 14,63

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

Prima zi € 1,51 pe oră
de la1 iulie 2024 € 1,54 pe oră

- între orele 17:00 și 24:00, dacă plecarea este
  Înainte de ora 17.00 € 3,44 pe oră
  de la1 iulie 2024 € 3,51 pe oră

3.c. Zile intermediare (12 x 1,51 + 12 x 3,44) € 59,40 pe zi
de la 1 iulie 2024 (12 x 1,54 + 12 x 3,51) € 60,60 pe zi

Ultima zi € 1,51 pe oră
De la 1 iulie 2024 € 1,54 pe oră

- între orele 18.00 și 24.00 € 3,44 pe oră
  De la 1 iulie 2024 € 3,51 pe oră

- între orele 24.00 și 06.00 € 1,51 pe oră
  De la 1 iulie 2024 € 1,54 pe oră

  între orele 24.00 și 06.00
  dacă sosirea se face după ora 12:00 € 3,44 pe oră
  De la 1 iulie 2024 € 3,51 pe oră

4.Începând cu 1 ianuarie 2025, sumele determinate pentru 1 iulie 2024 vor fi ajustate prin creșterea procentuală a indicelui prețurilor de consum pentru restaurante, cafenele ș.a. în perioada cuprinsă între 1 octombrie 2023 și 1 octombrie 2024. În cazul în care această creștere este mai mare de 4%, creșterea maximă va fi indexată la 4%.

5.Decontări de ședere în altă parte

În cazul unui angajat care, în contextul exercitării atribuțiilor sale, nu rămâne în locația sa în timpul unui weekend sau al unei sărbători legale (străine), în timp ce nu a fost sau nu poate fi repartizat să lucreze pentru acea zi, i se va acorda o indemnizație suplimentară de 14,34 € net și 25,57 € brut pe zi în ceea ce privește costurile suplimentare ale șederii involuntare.

Aceste sume vor fi majorate la 14,63 € net și 26,08 € brut pe zi începând cu 1 iulie 2024. Începând cu 1 ianuarie 2025, valoarea netă va fi modificată în conformitate cu sistemul indicat la alin. 4 iar suma brută va fi majorată la 27,12 € pe zi.

Articolul 41
Indemnizație pentru stagiu

Stagiarul, așa cum este definit la articolul 3 alineatul 19, care vine să câștige experiență la locul de muncă cel puțin 4 zile pe săptămână, va primi o indemnizație de stagiu de cel puțin 200 € brut pe lună. Dacă un stagiu 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 compensare este de 3,21 € brut pe oră cu un maxim de 25,68 € brut într-un interval de 24 de ore. Aceste sume se majorează de la 1 iulie 2024 la 3,27 € brut pe oră, cu un maxim de 26,16 € într-un interval de 24 de ore. Începând cu 1 iulie 2025, această valoare va fi majorată la 3,40 € brut pe oră cu o creștere maximă de 27,20 € pe majorare.

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.

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 motostivuitorul

Pentru obținerea și avizarea periodică a certificatului de lucru cu motostivuitorul la solicitarea angajatorului și/sau avizarea periodică a certificatului de lucru cu motostivuitorul la solicitarea angajatului, angajatorul va deconta cheltuielile cu cursul, taxa de examen și cheltuielile de călătorie (în conformitate cu taxa de kilometraj maximă netă valabilă în anul respectiv). În plus, angajatorul va compensa orele petrecute la curs în limita a 40 de ore (în proporțiede 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

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 supraviețuitor de care angajatul nu era separat permanent sau persoana cu care angajatul locuia împreună fără a fi căsătorit.[2]

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

c. În lipsa persoanelor la care se face referire la punctele a și b, vor fi luate în considerare persoanele cărora defunctul le acoperea în mare parte costurile de subzistență și cu 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 şi salarizării în funcție de posibilitățile de muncă (WIA).

---

[2] Coabitarea fără căsătorie are loc atunci când două persoane necăsătorite locuiesc împreună, cu excepția rudelor de gradul întâi.

[3] "viața de familie" este definită ca având reședința principală în aceeași locuință, dacă demonstrează că au grijă unul de celălalt contribuind la costurile gospodăriei sau dacă își asigură reciproc îngrijirea în alt mod.

Capitolul XIII Sporuri pentru angajații care lucrează pe automacarale mobile

Articolul 47
Timp de călătorie pentru angajatul care lucrează pe automacarale mobile

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

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

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

   a. locul de muncă este într-o altă localitate decât localitatea de domiciliu a 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 să desemneze un mijloc de transport cu care angajatul trebuie să se deplaseze, cu excepția mijloacelor de transport proprii ale angajatului.

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

4. Decontarea cheltuielilor cu utilizarea mașinii personale este de 0,23 € pe kilometru parcurs. În cazul în care, la solicitarea angajatorului, angajatul duce la serviciu mai multe persoane, decontarea va fi de 0,25 € per kilometru parcurs.

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

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.

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

Articolul 50
Îmbolnăvirea și accidentele suferite în străinătate

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

   a. cheltuielile cu îngrijirile 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. şi b. dacă nu poate beneficia de drepturile acordate de asigurare din culpa sau intenția proprie.

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

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

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

Articolul 51
Asigurare de accidente

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

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

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

   a. Riscurile la care se face referire mai jos trebuie să fie acoperite integral atât în timpul orelor de program cât și în afara acestora. Excepție fac exceptările

uzuale pentru activitățile care au loc în afara orelor de program și care sunt specificate în condițiile poliței.

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

b.2. Prin derogare de la dispozițiile de la punctul 3.b.1. se poate conveni ca plata unei sume forfetare să fie efectuată sub forma unei sume forfetare egale cu numărul de zile lucrătoare pe an x rata maximă a contribuției în cadrul 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

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. În cazul în care, în una sau mai multe zile sau părți ale zilei, salariatul nu este în măsură să efectueze activitatea convenită la care este obligat, din cauza unuia dintre următoarele evenimente care au loc în ziua (zilele) și/sau o parte din ziua respectivă, acestuia i se acordă concediu special:

   a. pentru logodna angajatului: 1 zi
   b. pentru căsătorie/încheierea unui parteneriat înregistrat
      - al angajatului: 2 zile
      - ale unui copil, frate, soră, cumnat, cumnată sau ale unuia dintre părinții sau socrii ai angajatului: 1 zi
   c. -în cazul în care soția/partenera înregistrată naște: programul unei săptămâni de lucru
      - În conformitate cu reglementările legale, femeile au dreptul la concediu de maternitate de 16 săptămâni
   d. în cazul decesului
      - soțului/soției angajatului sau al unui copil propriu, vitreg sau înfiat al angajatului, cu același domiciliu, începând cu ziua decesului: 4 zile
      - unuia dintre părinții, socrii, asistenții maternali sau copiii unuia dintre angajați care nu au același domiciliu: 2 zile
      - unui frate, unei surori, unui cumnat, unei cumnate, unuia dintre bunicii angajatului sau ale soțului/soției acestuia sau ale unui nepot al angajatului: 1 zi
   e. în cazul hirotonirii preoțești a unui copil sau frate al angajatului: 1 zi
   f. în cazul unui jurământ monahal perpetuu al unui copil, frate sau soră al angajatului: 1 zi
   g. la împlinirea a 25 sau 40 de căsătorie a angajatului 1 zi
      în cazul celei de-a 25-a, a 40-a, a 50-a sau a 60-a aniversări a căsătoriei părinților sau socrilor angajatului: 1 zi
   h. la schimbarea domiciliului
      - cu excepția cazului de transfer către cei care au propria gospodărie, până la un maxim pe an calendaristic: 2 zile

- în caz de transfer, această absență trebuie să fie stabilită de comun acord.

i. după încetarea raportului de muncă de către angajator, în scopul găsirii unui nou angajator, dacă salariatul a fost angajat în mod continuu de către angajator timp de cel puțin 6 săptămâni imediat anterioare datei încetării, cel mult: 1 zi

j. în cazul îndeplinirii unei obligații personale impuse de autoritățile publice, fără o compensație bănească, a cărei îndeplinire nu poate fi efectuată în timpul liber, timpul necesar efectiv până la maximum de: 12 ore

k. pentru susținerea unui examen profesional, prin care se înțelege un examen desemnat ca atare de angajator, timpul necesar în acest scop.

l. pentru consultarea unui medic generalist, a unui dentist, a unui medic specialist sau a altor medici, precum și pentru examene și teste medicale, timpul necesar pentru aceasta; În acest sens, angajatul trebuie să depună toate eforturile pentru a se asigura că acordurile menționate mai sus sunt făcute în astfel de momente încât îndeplinirea sarcinilor să fie împiedicată cât mai puțin posibil.

m. pentru a merge la vot.

n. pentru desfășurarea de activități în folosul organizației.

Conducerea centrală a unei organizații a lucrătorilor poate solicita unui angajator o zi de așa-numit concediu organizatoric pe an calendaristic pentru fiecare zece membri angajați de acel angajator care sunt membri ai acesteia și cărora li se aplică prezentul acord, pentru a încredința acestor membri activitățile menționate.

Numărul de membri pe organizație de salariați se rotunjește în sus la zecile cele mai apropiate, cu excepția cazului în care o organizație de salariați nu poate solicita concediu de organizare dacă are mai puțin de 10 membri la un angajator căruia i se aplică prezentul acord. Nu se pot efectua mai mult de douăzeci de zile de concediu organizatoric pe an calendaristic per angajat desemnat.

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 pregătire pentru pensionare pentru angajatul în vârstă de 60 de ani și peste, pe durata cursului, cu o durată maximă de o săptămână și maximum o dată pe an.

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

Articolul 66
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. prin derogare de la prevederile articolului 65 alineatul 1 punctul n, pentru membrii organizațiilor angajaților care lucrează în societăți din care mai puțin de 10 persoane sunt membri ai organizației angajaților în cauză, aceștia au dreptul ca, 1 zi pe an, să desfășoare activități pentru o organizație a angajaților, excepție făcând situația în care aceasta este contrar intereselor societății. Organizația angajaților în cauză poate declara, pentru angajat, salariul de încadrare al acestuia la Fondul pentru formare și dezvoltare profesională.

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

Articolul 67a
Concediu

1. Cu privire la concediu, se aplică prevederile legale, cu respectarea prevederilor de la alineatele 2 până la 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 jumătăți de zile la sfârșitul anului în care se ia concediul sau la sfârșitul perioadei de angajare dacă angajarea a durat cel puțin 2 luni neîntrerupte.

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 în vârstă de peste 50 de ani beneficiază, dacă dorește - în măsura în care dreptul la concediu în anul de concediu relevant este suficient - de 4 săptămâni consecutive de concediu într-o perioadă care urmează să fie stabilită de angajator după consultarea cu angajatul.

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

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

10. Începând cu 1 ianuarie 2019, cele 20 de sărbători legale și 2 a sărbătorilor suplimentare care se acumulează de la 1 ianuarie 2019 constă din următoarele componente:

- Salariul de încadrare de 1 zi plus bugetul personală și Spor de muncă în schimburi;

- Valoarea medie primită pe zi în anul calendaristic precedent ca rambursare structurală a sporului pentru orele de sâmbătă și duminică (art. 33), Grila sporurilor(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 automacarale mobile (art. 47) și Sporul de program neregulat (art. 4 Anexa VII). Având în vedere natura structurală instabilă ale acestor taxe, se va include în calcul 90% din valoarea totală a acestora;

- Suma medie primită pe zi în anul calendaristic precedent ca o compensație structurală pentru orele suplimentare, sâmbăta și duminica, în măsura în care acestea depășesc 40 de ore pe săptămână. Având în vedere natura structurală instabilă ale acestor taxe, această sumă este indexată la 22,75% din salariul de încadrare.

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. Valoarea unei zile libere este egală cu 8 x salariul pe oră aplicabil, la care se adaugă prima de concediu (dacă este cazul), sporul de lucru în schimburi și sporul personal.

5. 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.

6. O zi liberă deja planificată cumpărată din BOP va putea fi readăugată, în cazul în care angajatul se îmbolnăvește, la soldul BOP.

7. 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.

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 consultare între angajați și angajator, se poate conveni la nivel de companie să se poată plăti 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 societățile care înainte cădeau sub incidența CCM pentru Transportul de mărfuri în Țările de Jos, pentru aplicarea acestui regim se va creaunfond, pentru care angajatorul va pune la dispoziție un maxim de 0,26% din masa salarială începând cu 1 ianuarie 2024.

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 2024 se va aplica o reducere de 0,26% din tabelele de salarizare, așa cum se arată la articolul 25 din acest CAO.
În iulie 2024, părțile vor discuta dacă numărul de angajați care au dreptul la cele 18 zile atv justifică o reducere a salariilor fostelor companii KNV.
Până cel târziu în decembrie 2024, noua reducere pentru fostele companii KNV poate fi calculată și comunicată partenerilor sociali. Această reducere va fi apoi aplicată structurii salariale TLN începând cu 1 ianuarie 2025.

Vă rugăm să rețineți: dacă salariul revenind funcției relevante din tabelele de mai jos scade sub salariul minim legal, salariul minim legal trebuie aplicat ca salariul revenind funcției relevante.

Grilele salariale KNV începând cu 1 ianuarie 2024 (+4%)

Grila salarială/trepte	Valori pe:			Salariu pe oră:		
	Săptămână	4 săptămâni	Lună	100%	130%	150%
A 1	530,80	2123,20	2317,83	13,27	17,25	19,91
A 2	535,10	2140,40	2326,61	13,38	17,39	20,07
A 3	556,50	2226,00	2419,66	13,91	18,08	20,87
A 4	578,76	2315,04	2516,45	14,47	18,81	21,71
A 5	601,91	2407,64	2617,10	15,05	19,57	22,58
A 6	625,99	2503,96	2721,80	15,65	20,35	23,48
B 1	541,64	2166,56	2355,05	13,54	17,60	20,31
B 2	563,31	2253,24	2449,27	14,08	18,30	21,12
B 3	585,84	2343,36	2547,23	14,65	19,05	21,98
B 4	609,27	2437,08	2649,11	15,23	19,80	22,85
B 5	633,64	2534,56	2755,07	15,84	20,59	23,76
B 6	658,99	2635,96	2865,29	16,47	21,41	24,71
C 1	565,10	2260,40	2457,05	14,13	18,37	21,20
C 2	587,70	2350,80	2555,32	14,69	19,10	22,04
C 3	611,21	2444,84	2657,54	15,28	19,86	22,92
C 4	635,66	2542,64	2763,85	15,89	20,66	23,84
C 5	661,09	2644,36	2874,42	16,53	21,49	24,80
C 6	687,53	2750,12	2989,38	17,19	22,35	25,79
D 1	601,64	2406,56	2615,93	15,04	19,55	22,56
D 2	625,71	2502,84	2720,59	15,64	20,33	23,46
D 3	650,74	2602,96	2829,42	16,27	21,15	24,41
D 4	676,77	2707,08	2942,60	16,92	22,00	25,38
D 5	703,84	2815,36	3060,30	17,60	22,88	26,40
D 6	731,99	2927,96	3182,69	18,30	23,79	27,45
E 1	631,03	2524,12	2743,72	15,78	20,51	23,67
E 2	656,27	2625,08	2853,46	16,41	21,33	24,62
E 3	682,52	2730,08	2967,60	17,06	22,18	25,59
E 4	709,82	2839,28	3086,30	17,75	23,08	26,63
E 5	738,21	2952,84	3209,74	18,46	24,00	27,69
E 6	767,74	3070,96	3338,13	19,19	24,95	28,79
E 7	798,45	3193,80	3471,66	19,96	25,95	29,94
F 1	659,52	2638,08	2867,59	16,49	21,44	24,74
F 2	685,90	2743,60	2982,29	17,15	22,30	25,73
F 3	713,34	2853,36	3101,60	17,83	23,18	26,75
F 4	741,87	2967,48	3225,65	18,55	24,12	27,83
F 5	771,54	3086,16	3354,66	19,29	25,08	28,94
F 6	802,40	3209,60	3488,84	20,06	26,08	30,09
F 7	834,50	3338,00	3628,41	20,86	27,12	31,29
F 8	867,88	3471,52	3773,54	21,70	28,21	32,55

Grila salarială/trepte	Valori pe:			Salariu pe oră:		
	Săptămână	4 săptămâni	Lună	100%	130%	150%
G 1	696,72	2786,88	3029,34	17,42	22,65	26,13
G 2	724,59	2898,36	3150,52	18,11	23,54	27,17
G 3	753,57	3014,28	3276,52	18,84	24,49	28,26
G 4	783,71	3134,84	3407,57	19,59	25,47	29,39
G 5	815,06	3260,24	3543,88	20,38	26,49	30,57
G 6	847,66	3390,64	3685,63	21,19	27,55	31,79
G 7	881,57	3526,28	3833,07	22,04	28,65	33,06
G 8	916,83	3667,32	3986,38	22,92	29,80	34,38
G 9	953,50	3814,00	4145,82	23,84	30,99	35,76
H 1	734,08	2936,32	3191,78	18,35	23,86	27,53
H 2	763,44	3053,76	3319,44	19,09	24,82	28,64
H 3	793,98	3175,92	3452,23	19,85	25,81	29,78
H 4	825,74	3302,96	3590,32	20,64	26,83	30,96
H 5	858,77	3435,08	3733,93	21,47	27,91	32,21
H 6	893,12	3572,48	3883,29	22,33	29,03	33,50
H 7	928,84	3715,36	4038,60	23,22	30,19	34,83
H 8	965,99	3863,96	4200,12	24,15	31,40	36,23
H 9	1004,63	4018,52	4368,13	25,12	32,66	37,68
H 10	1044,81	4179,24	4542,83	26,12	33,96	39,18

KNV - Grile de salarizare salariu de bază începând cu 1 iulie 2024 (+2%)

Grila salarială/trepte	Valori pe:			Salariu pe oră:		
	Săptămână	4 săptămâni	Lună	100%	130%	150%
A 1	530,80	2123,20	2317,83	13,27	17,25	19,91
A 2	545,80	2183,20	2373,14	13,65	17,75	20,48
A 3	567,63	2270,52	2468,06	14,19	18,45	21,29
A 4	590,34	2361,36	2566,80	14,76	19,19	22,14
A 5	613,95	2455,80	2669,45	15,35	19,96	23,03
A 6	638,51	2554,04	2776,24	15,96	20,75	23,94
B 1	552,48	2209,92	2402,18	13,81	17,95	20,72
B 2	574,58	2298,32	2498,27	14,36	18,67	21,54
B 3	597,56	2390,24	2598,19	14,94	19,42	22,41
B 4	621,46	2485,84	2702,11	15,54	20,20	23,31
B 5	646,32	2585,28	2810,20	16,16	21,01	24,24
B 6	672,17	2688,68	2922,60	16,80	21,84	25,20
C 1	576,40	2305,60	2506,19	14,41	18,73	21,62
C 2	599,46	2397,84	2606,45	14,99	19,49	22,49
C 3	623,44	2493,76	2710,72	15,59	20,27	23,39
C 4	648,38	2593,52	2819,16	16,21	21,07	24,32
C 5	674,31	2697,24	2931,90	16,86	21,92	25,29
C 6	701,28	2805,12	3049,17	17,53	22,79	26,30
D 1	613,67	2454,68	2668,24	15,34	19,94	23,01
D 2	638,22	2552,88	2774,98	15,96	20,75	23,94
D 3	663,75	2655,00	2885,99	16,59	21,57	24,89
D 4	690,30	2761,20	3001,42	17,26	22,44	25,89
D 5	717,91	2871,64	3121,47	17,95	23,34	26,93
D 6	746,63	2986,52	3246,35	18,67	24,27	28,01
E 1	643,64	2574,56	2798,55	16,09	20,92	24,14
E 2	669,39	2677,56	2910,51	16,73	21,75	25,10
E 3	696,17	2784,68	3026,95	17,40	22,62	26,10
E 4	724,02	2896,08	3148,04	18,10	23,53	27,15
E 5	752,98	3011,92	3273,96	18,82	24,47	28,23
E 6	783,10	3132,40	3404,92	19,58	25,45	29,37
E 7	814,42	3257,68	3541,10	20,36	26,47	30,54
F 1	672,70	2690,80	2924,90	16,82	21,87	25,23
F 2	699,61	2798,44	3041,90	17,49	22,74	26,24
F 3	727,59	2910,36	3163,56	18,19	23,65	27,29
F 4	756,69	3026,76	3290,09	18,92	24,60	28,38
F 5	786,96	3147,84	3421,70	19,67	25,57	29,51
F 6	818,44	3273,76	3558,58	20,46	26,60	30,69
F 7	851,18	3404,72	3700,93	21,28	27,66	31,92
F 8	885,23	3540,92	3848,98	22,13	28,77	33,20

Grila salarială/trepte	Valori pe:			Salariu pe oră:		
	Săptămână	4 săptămâni	Lună	100%	130%	150%
G 1	710,64	2842,56	3089,86	17,77	23,10	26,66
G 2	739,07	2956,28	3213,48	18,48	24,02	27,72
G 3	768,63	3074,52	3342,00	19,22	24,99	28,83
G 4	799,38	3197,52	3475,70	19,98	25,97	29,97
G 5	831,36	3325,44	3614,75	20,78	27,01	31,17
G 6	864,61	3458,44	3759,32	21,62	28,11	32,43
G 7	899,19	3596,76	3909,68	22,48	29,22	33,72
G 8	935,16	3740,64	4066,08	23,38	30,39	35,07
G 9	972,57	3890,28	4228,73	24,31	31,60	36,47
H 1	748,74	2994,96	3255,52	18,72	24,34	28,08
H 2	778,69	3114,76	3385,74	19,47	25,31	29,21
H 3	809,84	3239,36	3521,18	20,25	26,33	30,38
H 4	842,23	3368,92	3662,02	21,06	27,38	31,59
H 5	875,92	3503,68	3808,50	21,90	28,47	32,85
H 6	910,96	3643,84	3960,85	22,77	29,60	34,16
H 7	947,40	3789,60	4119,30	23,69	30,80	35,54
H 8	985,30	3941,20	4284,08	24,63	32,02	36,95
H 9	1024,71	4098,84	4455,44	25,62	33,31	38,43
H 10	1065,70	4262,80	4633,66	26,64	34,63	39,96

Capitolul XIX Alte prevederi

Articolul 70
Protecția personalului de conducere

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

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

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

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

Articolul 71
Reguli de conduită în caz de fuziuni și reorganizări

1. Sub rezerva obligațiilor care rezultă din decretul 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 unei concedieri în cazul unei reorganizări sau reduceri a muncii care implică 5 sau mai mulți angajați, organizațiile angajaților trebuie să fie implicate. Angajaților demiși în astfel de situații trebuie să li se acorde prioritate ulterior, atunci când fostul angajator va avea posturi vacante.

Articolul 72
Intrare în incapacitate de plată și faliment

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

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

Articolul 73
Prevedere de charter

1. Angajatorul are obligația, în contractele de subantrepriză care sunt executate în sau dintr-o societate cu sediul în Țările de Jos, cu întreprinderi individuale având calitatea de angajator, să le impună acestora să le ofere angajaților lor condițiile de muncă de bază ale prezentului CCM, atunci când acest lucru este prevăzut în Directiva privind detașarea lucrătorilor, chiar dacă au optat ca contractul să fie guvernat de dreptul unei țări, alta decât Țările de Jos.

2. Angajatorul are obligația de a informa angajații la care se face referire la 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 şi 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. În cazul în care părțile CCM consideră că cererea este insuficient descrisă, motivată sau documentată, solicitantul va fi informat în termen de 2 săptămâni cu privire la punctele și documentele care trebuie completate. 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 termen 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 şi mediului, această convenție va fiiimplementată în Decizia privind timpul de lucru în sectorul transporturilor.
   Părțile CCM au convenit, în conformitate cu articolul 2.5:8 din Decizia privind timpul de lucru în sectorul transporturilor, ca timpul de muncă mediu să fie luat în considerare pe o perioadă de 26 de săptămâni consecutive.
2. În conformitate cu sistemul de scutire de muncă pe timp de noapte în sectorul transporturilor rutiere, părțile CCM au convenit ca următoarele categorii de transport să fie scutite de prevederile articolului 2.5:4, alineatul doi, din Decizia privind timpul de lucru în sectorul transporturilor:

   a. transportul de animale vii;
   b. transportul ziarelor de dimineață;
   c. transportul plicurilor și coletelor poștale;

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

4. 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. de 3 ori pe săptămână 10 ore;
   b. de 2 ori pe săptămână 11 ore.

Articolul 77 Abrogat

Capitolul XX Prevederi finale

Articolul 78
Respectarea CCM

1.a. La cererea scrisă a unei organizații de lucrători, angajatorul este obligat să demonstreze în scris, în termen de patru săptămâni, că acordul colectiv a fost respectat în mod corect. Aceasta se referă la articolele 6 sub 2b, 8 + 10, 16, 19, 20, 21, 25, 26a, 29 alineatele 3 și 4, 40, 67a, 68, 69, 69Bt/m 69D și 75 din CLA pe o perioadă de 1 an înainte de solicitare.

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 cerere cunoscută angajatorului până cel târziu la data de 1 octombrie a anului calendaristic precedent.

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
Data de la care își produce efectele contractul și durata acestuia

Acest acord va intra în vigoare la 1 ianuarie 2024 și va fi în vigoare până la 1 ianuarie 2026.

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

Partea pe de o parte:

Vereniging Verticaal Transport:

P.H.P. Sierat
președinte

R.A. Alferink
casier

Transport en Logistiek Nederland:

E. Post
Președinte general

C.A. Lycklama à Nijeholt
casier

Partea de cealaltă parte:

CNV Vakmensen:

P.S. Fortuin
președinte

R. van Dijk
negociator

FNV Transport & Logistiek:

S. Verduijn
administrator

De Unie:

R. Castelein
președinte

E. Werger
Avocat

ANEXA I

Procedura de contestație

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

|

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

|

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

|

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

|

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

|

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

|

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

|

BFB își exprimă avizul în scris.

*	Angajatul care are o organizație profesională poate solicita recomandări de la aceasta.
**	Angajatorul poate consulta organizația sau poate solicita recomandări institutului Sectorinstituut Transport en Logistiek (vezi alineatul 3 de la articolul 18 din CCM).
***	BFB: 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

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

Articolul 8

BFB poate apela la experți pentru a o asista.

Articolul 9

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

Articolul 10

Dacă partea în cauză nu se prezintă la ședință și nu trimite un mesaj motivat, se va emite o decizie în lipsă, excepție făcând cazul în care BFB dorește să amâne dezbaterea problemei. Dacă persoana în cauză trimite un mesaj motivat al absenței, cauza poate fi amânată, la latitudinea BFB. Dacă o cauză este amânată, următoarea dezbatere va avea loc în termen de 30 de zile.

Articolul 11

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

Articolul 12

BFB are obligația de a se pronunța asupra problemei în termen de trei luni de la data la care s-a ținut prima ședință legată de aceasta. Cu toate acestea, are dreptul - dacă intervin anumite circumstanțe speciale, la latitudinea ei, să prelungească durata mandatului său. Membrii BFB adoptă hotărâri cu majoritatea voturilor exprimate și nu se ține cont de sentimentele minorității. În hotărâre trebuie să se specifice motivele care au dus la adoptarea respectivei hotărâri.
Secretarul trimite în cel mai scurt timp, prin scrisoare cu confirmare de primire, o copie conformă cu originalul a hotărârii pe adresa fiecăreia dintre părți.

ANEXA III

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.

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.

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

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

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

În plus, părțile mai convin următoarele:

Obligațiile sectorului

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

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

Obligațiile angajatorului

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

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

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

Obligațiile angajatului

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

Punerea la dispoziție 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 câştig de cauză, i se va plăti salariul retroactiv pe întreaga perioadă. Costurile ocazionate cu cererea unei a doua opinii vor fi suportate de partea în defavoarea căreia se pronunță avizul.
- Angajatorul informează angajatul în mod explicit privind aspectele legate de condiționarea muncii și efectele de condiționare a primirii prestațiilor sociale în cazul în care refuză locul de muncă (adaptat).
- Angajatul se poate asista de o persoană de încredere atunci când i se face o ofertă de muncă adecvată internă sau externă.

Poziția juridică a angajatului

Efectele în caz de reintegrare internă

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

Efectele plasamentului extern în cadrul sau în afara sectorului

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

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

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

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

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

Anexa VI

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

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
	+	Grila sporurilor	media în ultimele 52 de săptămâni
	+	Sporuri de program neregulat	media în ultimele 52 de săptămâni
	B	total sporuri	
Pasul 3	+	Ore suplimentare	media în ultimele 52 de săptămâni
	+	Ore sâmbăta (40+)	media în ultimele 52 de săptămâni
	+	Ore duminica (40+)	media în ultimele 52 de săptămâni
	+	Sporuri ore prestare sâmbăta/duminica	media în ultimele 52 de săptămâni
	C	total ore suplimentare, sâmbăta, duminica	max. 48,75% din valoarea a 15 ore suplimentare pe săptămână
Pasul 4	D	C x 0,75	max.22,75% sau valoarea a 7 ore suplimentare pe săptămână
Pasul 5	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
	+	Grila sporurilor	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	

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. În cazul în care prezentul capitol este declarat aplicabil, nu se vor aplica articolele 10, alineatul 5, 26, 27, 33 și articolul 36.
4. **Angajatorul anunță părțile CCM 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 cu care se depășește programul de serviciu de aproximativ 160 ore într-un interval de 4 săptămâni. În scopul stabilirii sporurilor de ore suplimentare, trebuie să se înregistreze orele lucrate pe zi.
4. Planificările schimburilor sunt anunțate cu 28 de zile calendaristice în prealabil. Angajatorul poate anunța planificările de schimburi mai devreme de 28 de zile dar cel puțin cu 1 zi înainte. În astfel de cazuri, angajatorul va anunța întotdeauna cu 28 de zile înainte ce zile libere sunt planificate și care sunt schimburile în care se va lucra. 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 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 sâmbătă și / sau duminică se vor aplica în acest caz pentru zilele libere astfel convenite. Se va aplica atunci programul de zi și sâmbăta și/sau duminica.

Articolul 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)

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

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

Contractul colectiv de muncă Fondul de formare și dezvoltare pentru transportul rutier profesionist de mărfuri și închirierea macaralelor mobile

1 iulie 2022 – 1 iulie 2027

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ FONDUL DE FORMARE ȘI DEZVOLTARE PENTRU TRANSPORTUL RUTIER PROFESIONIST ȘI ÎNCHIRIEREA MACARALELOR MOBILE

Prevederi generale

În cazul în care forma masculină a pronumelor sau substantivelor este folosită în acest CCM, acest lucru se face într-un sens neutru, incluzând întotdeauna forma feminină.

ARTICOLUL 1

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 reglementărilor menționate mai sus trebuie să fie cel puțin echivalent cu nivelul Contractului colectiv de muncă pentru transportul rutier profesionist de mărfuri și închirierea macaralelor mobile și;
- Activitatea principală a companiei este transportul rutier de mărfuri în scopuri profesionale, servicii logistice sau închirierea de macarale 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 din activitățile anterior menționate nu se realizează 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 2

Definiții

1. Angajator: Orice persoană fizică sau juridică a cărei întreprindere intră în domeniul de aplicare al prezentului acord.

2. Angajat: orice persoană care este angajată de un angajator pentru o perioadă determinată sau nedeterminată de 5 zile lucrătoare consecutive sau mai mult și care își desfășoară în mod obișnuit activitatea pentru angajator în sau de la o societate stabilită în Țările de Jos. Din categoria angajaților nu face parte administratorul statutar al unei persoane juridice, decât dacă acesta desfășoară în principal activități ce au legătură cu funcția de șofer sau macaragiu pe automacarale mobile.

3. Fundație: Fundația pentru Fondul de formare și dezvoltare pentru transportul rutier profesionist de mărfuri și închirierea de macarale mobile, cu sediul în Amsterdam.

4. CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ SOOB: Fondul de formare și dezvoltare a contractelor colective de muncă pentru transportul rutier profesionist de mărfuri și închirierea macaralelor mobile.

ARTICOLUL 3

Execuție

Detaliile acestui acord sunt în conformitate cu statutul și reglementările Fundației. Actul constitutiv și regulamentele fac parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă. Statutul și regulamentul nu conțin nicio dispoziție contrară prezentului acord.

ARTICOLUL 4

taxa

1. Pentru fiecare an calendaristic, angajatorul datorează Fundației o contribuție anuală la masa salarială brută de asigurări sociale pentru anul în curs, înțelegându-se că baza de impozitare per salariat este cel mult egală cu salariul maxim zilnic de contribuție aplicabil pentru anul respectiv în temeiul Legii privind finanțarea asigurărilor sociale, care a fost redus la o sumă anuală.
   Angajatorul este obligat la plata unei contribuții anuale de 0,86% din salariul menționat anterior. Valoarea primei menționate mai sus va fi recalculată la o sumă de primă pe lună.
2. Angajatorul este obligat să prezinte o declarație privind salariul care face obiectul contribuțiilor menționate la alineatul (1) în termen de 30 de zile de la data solicitării scrise din partea fundației, într-un mod care urmează să fie stabilit.

3. În caz de neplată a cererii menționate la alineatul (2), contribuția datorată se stabilește la o rată forfetară.

4. Angajatorul datorează fondului întreaga contribuție pentru angajatul încadrat.
   O parte din contribuție, în cuantum de 0,245 % din salariul supus contribuțiilor, este suportată de angajat, care este obligat la plata cotei sale din contribuție către angajator. Angajatorul este obligat să deducă din salariu partea din contribuția pe care angajatul o datorează angajatorului său pentru perioada la care se referă plata salariilor.

5. Angajatorul este obligat să plătească contribuția datorată fondului în termen de 28 de zile de la adoptarea și trimiterea facturii corespunzătoare din fond.

6. În cazul întârzierii plății contribuției datorate, angajatorul va fi în întârziere pentru simplul fapt că termenul expiră.
   Fondul are apoi dreptul să solicite:
   - dobândă la suma datorată în ziua în care suma datorată ar fi trebuit plătită și
   - rambursarea costurilor de colectare extrajudiciară, fără a aduce atingere celorlalte costuri de urmărire datorată în temeiul legii.

   Dobânda se calculează pe baza procentului dobânzilor legale prevăzut la articolul 119 și 120 din cartea 6 din Codul civil, care se aplică perioadei pentru care dobânzile sunt solicitate de fond. Costurile de colectare extrajudiciară sunt stabilite la 15 % din suma datorată, cu un minim de 50 € și o limită maximă de 5.500,- €.

7. O acțiune în rambursarea unei cotizații plătite în mod nejustificat se stinge la trei ani de la încheierea exercițiului financiar pentru care a fost plătită contribuția.

ARTICOLUL 5

<u>Utilizarea fondurilor</u>

1. Fondurile puse la dispoziție în temeiul articolului 4 sunt utilizate pentru finanțarea sau subvenționarea:

   a. costurilor pentru:
      1. furnizarea de informații și promovare cu privire la condițiile de muncă și de încadrare în muncă, la evoluțiile relevante ale securității sociale și ale pieței forței de muncă;
      2. informare, educație, educație și formare, educație și dezvoltare cu privire la acte cu putere de lege și norme administrative și evoluții relevante în domeniul:
         - condițiile de muncă;
         - relațiile industriale;
         - securitatea socială;
         - operațiunile comerciale legate de muncă și dezvoltarea locurilor de muncă; și,
         - angajare;
      3. efectuarea de cercetări și publicații în domeniul pieței muncii și al condițiilor de muncă;
      4. desfășurarea de activități pentru creșterea participării pe piața muncii și îmbunătățirea funcționării pieței forței de muncă din sector;
      5. tratarea de către partenerii sociali a cererilor de dispensă și/sau a întrebărilor referitoare la contractele colective de muncă în vigoare în sector;
      6. promovarea respectării convențiilor colective în vigoare în acest sector.

b. activitățile Fundației Sectorinstituut Transport en Logistiek, constând în;
   1. furnizarea de informații privind sistemul de evaluare a locurilor de muncă și aplicarea acestuia;
   2. dezvoltarea și gestionarea funcțiilor de referință;
   3. efectuarea de vizite la companie, examene de locuri de muncă, fișe de post și gradații.

c. activități în domeniul asistenței medicale ocupaționale în acest sector desfășurate de Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek și de alte fundații care lucrează în acest domeniu, constând în:
   1. promovarea unei bune politici în materie de sănătate, securitate și absenteism, evaluarea riscurilor, verificarea sănătății și securității la locul de muncă pentru întreprinderile mai mici, cercetarea la locul de muncă, reintegrarea, proiectele secundare, consilierea traumelor, consultarea cu comitetele de întreprindere, inspecțiile, consultările echipelor sociale și orele de consultare;
   2. activități de cercetare și dezvoltare, ale căror rezultate vor fi publicate;
   3. informații despre sănătatea și securitatea ocupațională preventivă și politica privind absenteismul.

d. activități în domeniul formării și dezvoltării desfășurate de Fundația Sectorinstituut Transport en Logistiek sau de alte fundații care activează în acest domeniu, constând în:
   1. promovarea și/sau asigurarea formării profesionale a personalului viitor și existent din sector;
   2. promovarea îmbunătățirii competențelor lucrătorilor viitori și existenți din sector;
   3. promovarea obținerii permiselor de conducere necesare de către ucenicii din transportul profesional de mărfuri prin acordarea de credite;
   4. medierea dobândirii de ucenicii și stagii în filiera de învățare bazată pe ucenicie în scopul cursurilor de formare pentru învățământul secundar cu frecvență redusă și cu frecvență redusă;
   5. înființarea și întreținerea unuia sau mai multor centre de studiu sectoriale;
   6. promovarea și menținerea formării la locul de muncă;
   7. efectuarea examenelor și acordarea de diplome, adeverințe și certificate profesionale;
   8. cercetarea și publicarea în domeniul pieței muncii din sector.

e. activitățile necesare pentru a asigura respectarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă convenite pentru industrie, constând în:
   1. monitorizarea respectării convențiilor colective în vigoare în sector;
   2. contracararea actelor contrare contractelor colective de muncă în vigoare în sector;
   3. elaborarea unor reguli de conduită.

f. proiecte neprevăzute sau definite în mod specific care urmează să fie propuse de angajatorii care fac obiectul Contractului Colectiv de Muncă SOOB, cu aprobarea consiliului, care decurg din noi legi și reglementări și din evoluțiile din domeniul:
   - condițiile de muncă;
   - relațiile industriale;
   - securitatea socială;
   - operațiunile comerciale legate de muncă și dezvoltarea locurilor de muncă; și,
   - angajării.

g. furnizarea de proiecte de orientare a pieței muncii pentru acest sector, destinate șomerilor (pe termen lung), persoanelor cu handicap parțial, tinerilor, minorităților și factorilor care schimbă industria.

2. Toate activitățile finanțate de fundație sunt în beneficiul oricărui angajator sau angajat, care lucrează în transportul rutier profesionist de mărfuri și închirierea de macarale mobile.

ARTICOLUL 6

Evaluarea intermediară

În cazul în care, în perioada pentru care s-a convenit acest CCM, apar circumstanțe extraordinare în legătură cu formarea și dezvoltarea care, în opinia uneia sau mai multor organizații contractante, ar trebui să conducă la efectuarea unor modificări intermediare la prezentul CCM, fiecare organizație are dreptul să convoace celelalte părți contractante pentru a purta o discuție. Prin urmare, părțile implicate în CC; SOOB pot modifica CCM SOOB între timp, după un acord reciproc.

ARTICOLUL 7

scutiri

1) 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.
2) 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.
3) Cererea trebuie depusă în scris la părțile CCM, cu mențiunea: “Dispensă”.
4) Cererea trebuie să specifice cel puțin următoarele:
   a. numele şi 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.
5) În cazul în care părțile CCM consideră că cererea este insuficient descrisă, motivată sau documentată, solicitantul va fi informat în termen de 2 săptămâni cu privire la punctele și documentele care trebuie completate. I se vor pune la dispoziție solicitantului 2 săptămâni pentru a pune la dispoziția părților CCM datele solicitate suplimentar.
6) 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.
7) Părțile CCM informează solicitantul că cererea va fi examinată 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.
8) 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.

9) Părțile CCM se vor pronunța asupra cererii în cel mai scurt timp, nu mai târziu de 8 săptămâni de la admiterea spre procesare a cererii. Părțile CCM pot prelungi aceste termen cu încă 8 săptămâni, o singură dată.
10) Părțile CCM vor comunica solicitantului decizia, în scris și motivat.

ARTICOLUL 8

Rezilierea acordului

Rezilierea CCM SOOB de către una dintre părți trebuie să aibă loc prin scrisoare recomandată cu cel puțin două luni înainte de sfârșitul acestei perioade. În cazul în care nu a fost transmisă nicio notificare, prezentul acord se consideră reînnoit tacit, de fiecare dată pentru o perioadă de un an.

ARTICOLUL 9

CCM a fost încheiat pentru o perioadă de 5 ani, de la 1 iulie 2022 până la 30 iunie 2027.

REGULAMENT

ARTICOLUL 1

Definiții

În sensul prezentelor regulamente, se aplică următoarele definiții:

Fonduri	:	Fundația pentru Fondul de Instruire și Dezvoltare pentru Transport Rutier Profesionist de Mărfuri și Închiriere Macarale Mobile;
Angajator	:	Angajatorul, astfel cum este prevăzut la articolul 1 din contractul colectiv de muncă, Fondul de formare și dezvoltare pentru transportul rutier profesionist de mărfuri și închirierea macaralelor mobile;
Administrator	:	TKP Pensioenen, cu sediul în Groningen
SOOB-CCM	:	Fondul de formare și dezvoltare a contractelor colective de muncă pentru transportul rutier profesionist de mărfuri și închirierea de macarale mobile.

ARTICOLUL 2

Perceperea contribuției

1. În temeiul articolului 4 alineatul 1 din Convenția colectivă de muncă SOOB, angajatorul este obligat la plata contribuțiilor anuale la fond, care sunt percepute de administrator. Angajatorul a fost eliberat de obligația menționată mai sus prin plata sumei datorate administratorului. În temeiul articolului 4 alineatul 4 din Convenția colectivă de muncă SOOB, o parte din contribuție este suportată de lucrător, care datorează angajatorului partea sa din contribuție. Angajatorul este obligat să deducă din salariu partea din contribuția pe care angajatul o datorează angajatorului său pentru perioada la care se referă plata salariilor.

2. Angajatorul este obligat să furnizeze administratorului - în modul și la orele care urmează să fie stabilite de administrator - informațiile care, în opinia administratorului, sunt necesare pentru calcularea contribuției datorate și a avansului care urmează să fie solicitat. În cazul în care angajatorul nu furnizează administratorului informațiile necesare sau nu le furnizează în timp util sau incomplet, administratorul are dreptul să stabilească valoarea contribuției sau a avansului după cunoștințele sale. Costurile de colectare și furnizare a informațiilor solicitate de administrator sunt suportate de angajator.

3. In cazul întârzierii plății avansului, întreaga suma rămasă din factura de avans va deveni imediat scadenta și plătibilă.

4. În cazul întârzierii plății contribuției datorate, angajatorul va fi în întârziere pentru simplul fapt că termenul expiră. Fondul are apoi dreptul să solicite:
   - dobândă la suma datorată din ziua în care suma datorată ar fi trebuit plătită și
   - rambursarea cheltuielilor de colectare extrajudiciară, fără a aduce atingere celorlalte costuri de urmărire penală datorate în temeiul legii.

Dobânda se calculează pe baza procentului dobânzii legale prevăzut la articolele 119 și 120 din cartea 6 din Codul civil, care se aplică perioadei pentru care dobânzile sunt solicitate de fond. Costurile de colectare extrajudiciară sunt stabilite la 15 % din suma datorată, cu un minim de 50 € și o limită maximă de 5.500,- €.

ARTICOLUL 3

Valoarea contribuției

1. Pentru fiecare an calendaristic, angajatorul datorează Fundației o contribuție anuală la factura salarială brută de asigurări sociale pentru anul în curs, înțelegându-se că baza de impozitare per angajat este cel mult egală cu salariul maxim zilnic de contribuție aplicabil pentru anul respectiv în temeiul Legii privind finanțarea asigurărilor sociale, care a fost redus la o sumă anuală.
   Angajatorul datorează o contribuție anuală de 0,86% din salariul menționat.

2. Angajatorul este obligat, la cererea scrisă a Fundației în acest sens, să furnizeze o situație a salariului care face obiectul contribuțiilor menționate la alineatul (1) în termen de 30 de zile de la data notificării, într-un mod care urmează să fie stabilit.

3. În caz de neplată a cererii menționate la alineatul (2), contribuția datorată se stabilește la o rată forfetară.

4. Angajatorul datorează fondului întreaga contribuție pentru angajatul încadrat. O parte din contribuție, în cuantum de 0,245 % din salariul care face obiectul contribuțiilor prevăzute la alineatul 1, este suportată de lucrător, care este obligat să plătească angajatorului partea sa din contribuție.
   Angajatorul este obligat să deducă din salariu partea din contribuția pe care angajatul o datorează angajatorului său pentru perioada la care se referă plata salariilor.

ARTICOLUL 4

Distribuirea fondurilor

Distribuirea fondurilor primite în temeiul articolului 4 din CCM SOOB se bazează pe următoarea distribuire:

1. Un procent maxim de 0,157 % va fi utilizat pentru activitățile descrise la articolul 3 secțiunea A alineatul (1) litera (a) din statut.

2. Un procent maxim de 0,01 % va fi utilizat pentru activitățile descrise la articolul 3 secțiunea A alineatul (1) litera (b) din statut.

3. Un procent maxim de 0,08 % va fi alocat activităților descrise la articolul 3 secțiunea A alineatul (1) litera (c) din statut.
4. Un procent maxim de 0,51 % va fi utilizat pentru activitățile descrise la articolul 3 secțiunea A alineatul (1) literele (d) și (g), din care maximum 0,4 % va fi alocat Fundației Sectorinstituut Transport en Logistiek.

5. Un procent maxim de 0,103 % va fi utilizat pentru activitățile descrise la articolul 3A alineatul (1) litera (e) din statut.

6. Un procent maxim de 0,04% este destinat proiectelor care urmează să fie desemnate de angajatorii care intră sub incidența contractului colectiv de muncă SOOB, cu aprobarea consiliului, astfel cum este descris la articolul 3A alineatul f din statut. Aceste proiecte sunt finanțate din resursele generale ale Fondului.

ARTICOLUL 5

Procedură

1. Cererile de finanțare trebuie depuse în scris la Consiliu, și anume
   - pentru granturi unice: cât mai curând posibil;
   - pentru granturile periodice: anual pentru prima lună octombrie anterioară anului la care se referă cererea de grant.
     Cererile trebuie să fie însoțite de un buget pentru utilizarea fondurilor solicitate. Acest buget trebuie specificat în conformitate cu obiectivele și activitățile de cheltuieli menționate la articolul 3A din statut. Fondurile sunt alocate pentru câte un an.

2. În fiecare an, instituția subvenționată va da socoteală consiliului fundației pentru utilizarea fondurilor primite. Justificarea utilizării fondurilor primite trebuie prezentată în scris consiliului de administrație, însoțită de o declarație a unui expert contabil sau consultant contabil-administrativ cu competență atestată după cum urmează
   - pentru granturile unice: cât mai curând posibil după utilizarea acestor fonduri;
   - pentru granturile periodice: anual înainte de prima lună aprilie care urmează anului la care se referă grantul.

   Declarația trebuie specificată în conformitate cu obiectivele și activitățile prevăzute la articolul 3A
   din statut în materie de cheltuieli și face parte integrantă din
   raportul menționat la articolul 10 alineatul (1) din statut.

3. Consiliul este autorizat să specifice cerințe suplimentare care trebuie îndeplinite de buget sau justificarea scrisă care trebuie trimisă împreună cu cererea de finanțare.

ARTICOLUL 6

Intrarea în vigoare

Aceste regulamente au intrat în vigoare la 22 februarie 1988 și au fost modificate ultima dată cu efect de la 16 decembrie 2021.

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ PENSIONAREA ANTICIPATĂ VOLUNTARĂ ÎN TRANSPORTUL RUTIER PROFESIONIST DE MĂRFURI ȘI ÎNCHIRIEREA MACARALELOR MOBILE (VCE)

Între
Societatea Transport en Logistiek Nederland, cu sediul la Zoetermeer și
Vereniging Verticaal Transport, asociație cu sediul la Culemborg,
pe de o parte

și
CNV Vakmensen.nl, cu sediul la Utrecht,
FNV, cu sediul în Utrecht
De Unie, cu sediul la Culemborg
pe de altă parte

s-a convenit asupra contractului colectiv de muncă "Pensionarea anticipată voluntară profesională în transportul rutier de mărfuri și închirierea de macarale mobile", care are următorul conținut:

Prevederi generale

În cazul în care forma masculină a pronumelor sau substantivelor este folosită în acest CCM, acest lucru se face într-un sens neutru, incluzând întotdeauna forma feminină.

ARTICOLUL 1 Domeniu de aplicare

1. Prezentul contract se aplică:

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

2. a. Contractul nu se aplică societăților care:
      - trebuie să aplice un CCM propriu; sau
      - trebuie să aplice un CCM specific sectorului de activitate; sau
      - dețin un pachet propriu, de condiții de muncă stabilit la nivel de societate.

      În astfel de situații, se aplică următoarele condiții:
      - Nivelul reglementărilor menționate mai sus trebuie să fie cel puțin echivalent cu nivelul Contractului colectiv de muncă pentru transportul rutier profesionist de mărfuri și închirierea macaralelor mobile și;
      - Activitatea principală a companiei este transportul rutier de mărfuri pentru comerț, servicii logistice sau închirierea de macarale mobile.

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

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

ARTICOLUL 2 Definiții

1. Angajator: Orice persoană fizică sau juridică a cărei întreprindere intră în domeniul de aplicare al prezentului acord.

2. Angajat: orice persoană care este angajată de un angajator pentru o perioadă determinată sau nedeterminată de 5 zile lucrătoare consecutive sau mai mult și care își desfășoară în mod obișnuit activitatea pentru angajator în sau de la o societate stabilită în Țările de Jos. Din categoria angajaților nu face parte administratorul statutar al unei persoane juridice, decât dacă acesta desfășoară în principal activități ce au legătură cu funcția de șofer sau macaragiu pe automacarale mobile.

3. Fundație: Fundația pentru pensionare anticipată voluntară pentru transportul rutier profesionist de mărfuri și închirierea de macarale mobile, cu sediul în Amsterdam.

4. Fundația SOOB: Fundația pentru Fondul de Instruire și Dezvoltare pentru Transport Rutier Profesionist de Mărfuri și Închiriere Macarale Mobile

ARTICOLUL 3 Punerea în aplicare

Detaliile acestui acord sunt în conformitate cu statutul și regulamentele de distribuție ale Fundației. Actul constitutiv și regulamentele sunt anexate la prezentul CLA și fac parte integrantă din acest CLA. Statutul și regulamentul nu conțin nicio dispoziție contrară prezentului acord.

ARTICOLUL 4 Taxe

1. Pentru fiecare an calendaristic, angajatorul datorează Fundației o contribuție anuală la masa salarială brută de asigurări sociale pentru anul în curs, înțelegându-se că baza de impozitare per salariat este cel mult egală cu salariul maxim zilnic de contribuție aplicabil pentru anul respectiv în temeiul Legii privind finanțarea asigurărilor sociale, care a fost redus la o sumă anuală. Angajatorul datorează o contribuție anuală de 0,75% din salariul menționat mai sus. Valoarea primei menționate mai sus va fi recalculată la o sumă lunară cu titlu de primă.

2. Fundația SOOB este autorizată să colecteze contribuția în numele Fundației și, dacă este necesar, să depună cereri în numele Fundației atunci când vine vorba de colectarea contribuției.
3. Angajatorul este obligat, la cererea scrisă a fundației sau în numele acesteia, să furnizeze o declarație privind salariul care face obiectul contribuțiilor menționate la alineatul (1) în termen de 30 de zile de la data solicitării.

4. În caz de neplată a cererii menționate la alineatul (3), contribuția datorată se stabilește pe bază forfetară.

5. Angajatorul este obligat să plătească contribuția datorată de acesta în termen de 28 de zile de la adoptarea și trimiterea facturii relevante de către sau în numele Fundației.

6. În cazul întârzierii plății contribuției datorate, angajatorul va fi în întârziere pentru simplul

fapt că termenul expiră. Fundația sau Fundația SOOB în numele Fundației are dreptul să pretindă: - dobândă la suma datorată de la data în care suma datorată ar fi trebuit plătită și - rambursarea cheltuielilor de colectare extrajudiciară, fără a aduce atingere celorlalte costuri de urmărire datorată conform legii. Dobânda se calculează pe baza procentului din dobânda legală menționat în cartea 6, articolele 119 și 120 din Codul civil olandez, care se aplică perioadei pentru care dobânzile sunt solicitate de către fundație sau în numele acesteia. Costurile de recuperare extrajudiciară sunt stabilite la 15% din suma datorată, cu un minim de 50,-- €.

7. O acțiune în rambursarea unei cotizații plătite în mod nejustificat se stinge la trei ani de la încheierea exercițiului financiar pentru care a fost plătită contribuția.

ARTICOLUL 5 Utilizarea fondurilor

1. Fondurile puse la dispoziție în temeiul articolului 4 sunt utilizate pentru finanțarea plăților menționate la articolul 3 din statut, precum și a cheltuielilor administrative aferente.

2. Toate activitățile finanțate de fundație sunt în beneficiul oricărui angajator sau angajat, care lucrează în transportul rutier profesionist de mărfuri și închirierea de macarale mobile.

ARTICOLUL 6 Evaluarea la jumătatea perioadei

În cazul în care, în perioada pentru care s-a convenit acest CCM, apar circumstanțe extraordinare care, în opinia uneia sau mai multor organizații contractante, ar trebui să conducă la efectuarea unor modificări intermediare la prezentul CCM, fiecare organizație are dreptul să convoace celelalte părți contractante pentru a purta o discuție. Prin urmare, părțile implicate în acest CCM pot modifica CCM între timp, după un acord reciproc.

ARTICOLUL 7 - Dispensă

1. 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.
2. 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.

3. Cererea trebuie depusă în scris la părțile CCM, cu mențiunea: “Dispensă”.

4. Cererea trebuie să specifice cel puțin următoarele:
   a. Numele şi adresa solicitantului;
   b. Semnătura solicitantului;
   c. O descriere detaliată a naturii și cuprinsul cererii de dispensă;
   d. Argumentele solicitantului pentru a fi luat în considerare pentru acordarea dispensei;
   e. Data.

5. În cazul în care părțile CCM consideră că cererea este insuficient descrisă, motivată sau documentată, solicitantul va fi informat în termen de 2 săptămâni cu privire la punctele și documentele care trebuie completate. I se vor pune la dispoziție solicitantului 2 săptămâni pentru a pune la dispoziția părților CCM datele solicitate suplimentar.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. Părțile CCM se vor pronunța asupra cererii în cel mai scurt timp, nu mai târziu de 8 săptămâni de la admiterea spre procesare a cererii. Părțile CCM pot prelungi aceste termen cu încă 8 săptămâni, o singură dată.

10. Părțile CCM vor comunica solicitantului decizia, în scris și motivat.

ARTICOLUL 8 Durata

CCM a fost încheiat pentru o perioadă de 4 ani, de la 1 ianuarie 2022 până la 31 decembrie 2025. Contractul colectiv de muncă încetează la 31 decembrie 2025, fără a fi necesară o notificare.

REGLEMENTĂRI PRIVIND BENEFICIILE VVU

Articolul 1 - Definiții

În sensul prezentelor reglementări privind beneficiile, se aplică următoarele definiții:

1. Domeniu de aplicare: prezentul contract se aplică:

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

   2. a. Contractul nu se aplică societăților care:
      - trebuie să aplice un CCM propriu; sau
      - trebuie să aplice un CCM specific sectorului de activitate; sau
      - dețin un pachet propriu, de condiții de muncă stabilit la nivel de societate.

      În astfel de situații, se aplică următoarele condiții:
      - Nivelul reglementărilor menționate mai sus trebuie să fie cel puțin echivalent cu nivelul Contractului colectiv de muncă pentru transportul rutier profesionist de mărfuri și închirierea macaralelor mobile și;
      - Activitatea principală a companiei este transportul rutier de mărfuri pentru comerț, servicii logistice sau închirierea de macarale mobile.

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

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

2. Fundația: Fundația pentru pensionare anticipată voluntară pentru transportul rutier profesionist de mărfuri și închirierea de macarale mobile.

3. Consiliul de administrație: consiliul de administrație al Fundației.

4. Vârsta de pensionare AOW: vârsta de pensionare, astfel cum este menționată la articolul 7a primul paragraf din Legea generală privind pensiile pentru limită de vârstă.

5. Angajat: orice persoană care este angajată de un angajator pentru o perioadă determinată sau nedeterminată de 5 zile lucrătoare consecutive sau mai mult și care își

desfășoară în mod obișnuit activitatea pentru angajator în sau de la o societate stabilită în Țările de Jos. Din categoria angajaților nu face parte administratorul statutar al unei persoane juridice, decât dacă acesta desfășoară în principal activități ce au legătură cu funcția de șofer sau macaragiu pe automacarale mobile.

6. Angajator: orice persoană fizică sau juridică a cărei întreprindere intră în domeniul de aplicare al prezentului acord.

7. Angajator din sector: un angajator menționat la alineatul (6) cu un angajat care participă sau dorește să participe la sistemul UVR.

8. Beneficiul UVR: suma pe care angajatul o va primi pe baza acestei scheme temporare a UVR.

9. Beneficiar: persoana care îndeplinește condițiile schemei temporare de UVR și acordurile încheiate și, prin urmare, are dreptul la o prestație a UVR.

10. Data încetării: ziua în care contractul de muncă dintre angajat și angajatorul său încetează efectiv prin încetarea unilaterală de către angajat.

11. Ocupație dificilă: o poziție operațională în grilele de salarizare de la A la E, astfel cum sunt menționate în Convenția colectivă de muncă pentru transportul rutier profesionist de mărfuri și închirierea de macarale mobile, declarată universal obligatorie prin decret al ministrului afacerilor sociale și ocupării forței de muncă (Monitorul Oficial 2021, 37713), inclusiv operatorii de macarale din grilele de salarizare F și G, astfel cum se menționează în decretul de aplicare generală menționat. Aceasta include: șoferi, angajați în logistică și depozit, șoferi de stivuitoare, operatori de macarale, curieri, mutări și alți angajați care lucrează în serviciul tehnic.

12. Neutralitatea de gen: Angajații de sex feminin și de sex masculin sunt egali. Prin urmare, atunci când se menționează "angajat", acesta poate fi interpretat și ca "angajat". "el" și "ea".

Articolul 2 - Dreptul la beneficii/sisteme de participare

1. Angajatul are dreptul la un beneficiu, în condițiile stabilite în prezentul regulament, care:
   a. în perioada 1 ianuarie 2022-31 decembrie 2025, la data pensionării, a împlinit o vârstă de cel mult trei ani și cu cel puțin o lună înainte de vârsta sa de pensionare; și
   b. era angajat de un angajator din sector în ianuarie 2021; și
   c. imediat înainte de data pensionării, era angajat de angajator timp de cel puțin un an într-o activitate profesională intensă; și
   d. are cel puțin 20 de ani de vechime în muncă în cadrul unui angajator din sector; și
   e. în contextul încetării contractului de muncă, angajatul nu solicită o indemnizație de înlocuire a salariului în temeiul Legii privind asigurările de șomaj (WW); și

f. nu acceptă un nou contract de muncă înainte, la sau după data pensionării sau continuă o funcție auxiliară (auxiliare) existentă(e), cu excepția cazului în care există muncă voluntară. Un voluntar este cineva care:
   - nu este angajat real sau fictiv în scopul impozitului pe salarii/contribuțiilor la asigurările naționale;
   - care nu lucrează "în profesie" pentru:
     - o organizație care nu trebuie să depună o declarație de impozit pe profit,
     - o organizație sportivă sau
     - o instituție de utilitate publică (ANBI); și
   - primește doar o remunerație care rămâne în limitele indemnizației de voluntariat menționate la articolul 2 alineatul (6) din Legea privind impozitul salarial din 1964; și

g. nu se stabilește ca întreprinzător înainte, la sau după data încetării și obține venituri ca lucrător independent din această afacere sau continuă o afacere existentă.

2. Participarea la sistemul UVR este voluntară. Angajatul decide singur câte luni dorește să participe la schema RVU. În cazul în care, la cererea sa, angajatul dorește să participe la sistemul UVR pentru o perioadă mai scurtă decât perioada legală aplicabilă acestuia, se aplică o perioadă minimă de participare de șase luni.

3. Un angajat cu un beneficiu parțial WGA, care îndeplinește condițiile de la alineatul (1), are dreptul la un beneficiu pentru salariile din muncă pe care le primește în plus față de beneficiu. Un angajat care are dreptul la o prestație ZW sau IVA nu are dreptul la un beneficiu.

Articolul 3 - Durata, valoarea și plata prestațiilor

1. Beneficiarului i se acordă o prestație lunară în sensul prezentului regim de la data pensionării. Prestația se acordă pentru o perioadă maximă de 36 de luni.

2. Acordarea beneficiului UVR în sensul prezentului sistem nu se poate face retroactiv.

3. Prestația brută lunară se ridică la valoarea prevăzută la articolul 32ba alineatul 7 din Legea din 1964 privind impozitul pe salarii. Acest lucru se aplică beneficiarului prestației care, înainte de data pensionării, a fost angajat pe baza unui contract de muncă cu un timp de lucru cu normă întreagă de 160 de ore de serviciu pe 4 săptămâni sau 173,92 ore de serviciu pe lună.

4. Participarea la schemă începe în prima zi a lunii.

5. În luna în care beneficiarul împlinește vârsta de pensionare de stat, se plătește o prestație proporțională cu UVR proporțional: data vârstei de pensionare de stat raportată la numărul de zile calendaristice ale lunii în cauză.

6. Plata se face pe sau în jurul datei de[25] a fiecărei luni.

7. Plățile brute lunare existente și viitoare vor fi indexate în conformitate cu suma prevăzută la articolul 32ba alineatul (7) din Legea privind impozitul pe salarii din 1964, cu condiția ca resursele financiare ale fundației să fie suficiente. În acest scop, Fundația va decide anual pe baza unei evaluări lunare a situației financiare. Obligațiile viitoare sunt luate în considerare. Valoarea plății nu poate depăși niciodată suma scutită de taxă în sensul acestui articol.

8. Prestația se plătește lunar de către Fundație beneficiarului, după deducerea deducerilor obligatorii din punct de vedere legal.

9. Beneficiarul primește o specificație lunară (digitală) a prestației plătite și, o dată pe an, o declarație anuală (digitală).

10. Beneficiarul care a avut un contract de muncă cu timp parțial înainte de data pensionării are dreptul la un beneficiu proporțional cu numărul mediu de ore contractate în raport cu norma întreagă din contractul colectiv de muncă în perioada de cinci ani anterioară depunerii cererii de declarare a îndeplinirii condițiilor de participare. Pentru a determina numărul mediu de ore contractuale, se utilizează datele Fondului de pensii pentru transporturi.

Articolul 4 - Încetarea dreptului la prestații

1. Dreptul la prestații în cadrul acestui regim încetează în ziua în care beneficiarul împlinește vârsta legală de pensionare care i se aplică.

2. Dreptul la prestații încetează înainte de data menționată la primul paragraf în cazul în care beneficiarul:
   a. decedează. În acest caz, urmașii vor primi prestația în cursul lunii decesului și în următoarele două luni, cu excepția cazului în care beneficiarul decedează în luna în care împlinește vârsta legală de pensionare;
   b. primește, în pofida articolului 2 alineatul (1) litera (e), o prestație de înlocuire a salariului în temeiul Legii privind asigurările de șomaj (WW) în contextul încetării acestui contract de muncă;
   c. acceptă din nou contractul de muncă începând cu prima zi în care își începe activitatea sau continuă una sau mai multe poziții auxiliare existente;
   d. se stabilește ca întreprinzător înainte, la sau după data pensionării și obține venituri ca lucrător care desfășoară o activitate independentă din întreprinderea respectivă din prima zi a activității independente sau continuă o activitate economică existentă.

Articolul 5 - Cereri de declarare, respectarea condițiilor și furnizarea de date

1. Un lucrător care dorește să fie eligibil pentru o prestație în cadrul acestui regim trebuie să depună o cerere la fundație cu cel mult șase luni și cel puțin o lună înainte de data pensionării, pentru a evalua dacă sunt îndeplinite criteriile de participare la sistem. Pentru angajații care doresc să utilizeze sistemul înainte de 1 iunie 2022, se aplică o perioadă mai scurtă de aplicare.

2. Cererea trebuie depusă utilizând formularul de cerere prevăzut în acest scop, care trebuie completat integral și sincer, semnat de către angajat și anexat la scrisoarea de la Fondul de pensii pentru transport și o declarație din partea angajatului că are o ocupație dificilă.

Articolul 6 – Decizie care îndeplinește condițiile

1. Fundația va decide în termen de două săptămâni de la primirea cererii dacă sunt îndeplinite condițiile de participare la program (atribuire condiționată). Decizia este

comunicată angajatului în scris prin emiterea unei declarații că sunt îndeplinite condițiile de participare. În cazul în care, în opinia Fundației, condițiile de participare nu sunt îndeplinite, angajatul va fi informat în scris despre acest lucru. Dacă, din cauza circumstanțelor, nu este posibilă luarea unei decizii în termen de două săptămâni, angajatul va fi informat în scris despre acest lucru, inclusiv motivul amânării, precum și perioada în care va fi luată decizia.

2. Un angajat care nu este de acord cu o decizie a Fundației poate înainta o obiecție în acest sens Consiliului Fundației. A se vedea procedura de soluționare a litigiilor de la articolul 13.

3. O subvenție condiționată înseamnă că cererea de plată este acordată și convertită într-o hotărâre finală la primirea cererii de participare la program împreună cu Fundația, astfel cum este descris la articolul 7.

4. Fundația stabilește dacă atribuirea condiționată poate fi transformată într-o atribuire definitivă pe baza situației financiare a fundației.

5. Cererile vor fi procesate de Fundație în ordinea primirii.

6. Numai cererile complete vor fi luate în considerare de către Fundație.

7. Cererile incomplete trebuie depuse din nou. În acest caz, după finalizarea cererii incomplete, data primirii cererii complete este considerată data primirii.

Articolul 7 – Decizia privind acordarea definitivă a prestațiilor și depunerea cererii de către angajat

1. În termen de patru luni și jumătate de la data declarației Fundației că sunt îndeplinite condițiile de participare la schemă, dar nu mai târziu de o lună înainte de data demisiei, angajatul depune cererea de participare la schemă completând cererea prin trimiterea următoarelor documente către Fundația UVR:

a. o copie a unui fluturaș de salariu care arată poziția angajatului; și
b. dacă fluturașul de salariu nu conține nicio informație despre poziția angajatului, o copie a contractului de muncă din care să rezulte poziția angajatului; și
c. în cazul în care contractul de muncă nu conține nicio informație despre funcția angajatului, o declarație semnată de angajator că salariatul a fost angajat de angajator timp de cel puțin un an într-o activitate intensă imediat înainte de încetarea activității; și
d. declarația că raportul de muncă a încetat în timp util și valabil din punct de vedere juridic prin încetarea unilaterală la cererea angajatului.

2. În termen de două săptămâni de la primirea cererii menționate la alineatul (1), Fundația va confirma în scris acordarea finală a prestației (acordarea finală). Dacă nu se poate lua o decizie în acest termen, Fundația va informa solicitantul în scris, specificând un termen rezonabil în care poate fi luată o decizie. Această perioadă nu va fi ulterioară datei retragerii.
3. Angajatul care dorește să fie eligibil pentru prestație declară că este de acord cu drepturile și obligațiile care i se aplică în cadrul acestui sistem.

4. Beneficiarul furnizează imediat Fundației, din proprie inițiativă, informații privind acceptarea unui loc de muncă și/sau desfășurarea unei activități independente și/sau solicitarea unei prestații de înlocuire a salariului în temeiul Legii privind asigurările de

șomaj (WW) înainte, la sau după data pensionării. Fundația va evalua periodic acest lucru (sau va dispune evaluarea acestuia).

5. Pe durata prestației, în plus față de dispozițiile alin. (4), beneficiarul este obligat să furnizeze, fie din proprie inițiativă, fie la prima cerere a Fundației, toate informațiile despre care îi poate fi clar în mod rezonabil că afectează menținerea existenței dreptului, valoarea și durata prestației.

ARTICOLUL 8 - Situația financiară a fundației

1. Pentru solicitanții care depun o cerere după ce s-a stabilit, pe baza evaluării, că resursele financiare ale fundației sunt insuficiente, condiția menționată la articolul 2 alineatul (1) litera d pentru noile cereri este: să fi lucrat pentru un angajator din sector timp de cel puțin 25 de ani.

2. Dacă dispozițiile alin. (1) nu sunt suficiente, Fundația poate decide să ajusteze prin reducere durata maximă a beneficiului de 36 de luni pentru cererile noi.

3. Pentru solicitanții care depun o cerere după ce s-a stabilit, pe baza evaluării, că resursele financiare ale fundației sunt mai mult decât suficiente, consiliul va decide cu privire la cheltuielile suplimentare, de exemplu prin reducerea numărului de ani de serviciu necesari pentru utilizarea sistemului sau prin extinderea în alt mod a grupului-țintă.

ARTICOLUL 9 -Revocarea și modificarea unei decizii de efectuare a unei plăți

1. În cazul în care beneficiarul sau urmașii săi nu furnizează sau nu furnizează la timp, furnizează incomplet sau incorect informațiile solicitate în temeiul prezentelor regulamente sau care trebuie furnizate din proprie inițiativă, decizia de a acorda o prestație viitoare sau de a plăti o prestație deja în curs poate fi revocată și încetează. Se consideră că beneficiarul sau urmașii săi aflați în întreținere nu au furnizat informațiile menționate în prezentul alineat sau că nu le-au furnizat la timp, dacă Fundația nu a primit informațiile în termen de două luni de la primirea primei cereri în acest sens sau imediat după ce beneficiarul sau urmașii aflați în întreținerea sa au luat cunoștință de faptul care trebuie raportat în mod voluntar.

2. Fundația are dreptul să recupereze de la beneficiar sau de la urmașii acestuia informațiile obținute de Fundație ca urmare a faptului că beneficiarul sau urmașii acestuia aflați în întreținerea sa nu furnizează informații sau nu le furnizează în timp util, sunt incomplete sau incorecte sau nu îndeplinesc condițiile stabilite în prezentul regulament, indiferent dacă constau sau nu în prestații plătite în plus, contribuții la asigurările sociale și dobânzi. În acest sens, Fundația își rezervă dreptul de a solicita despăgubiri prin reducerea prestației curente.

3. În caz de fraudă, fals în înscrisuri sau orice altă infracțiune prevăzută de Codul penal, Fundația o poate denunța. Acest lucru nu afectează posibilitatea de recuperare a oricăror daune, sub formă de plăți necuvenite sau nu, de la persoanele implicate în proceduri civile sau în alt mod.

4. Alineatele precedente nu se aplică în cazul în care beneficiarul sau urmașii săi aflați în întreținere nu pot fi învinovățiți în mod rezonabil pentru comportamentul menționat în acestea, ceea ce exclude un apel la necunoașterea conținutului acestor reglementări.

5. Fundația trimite în scris beneficiarului sau urmașilor acestuia decizia de a lua o măsură menționată în prezentul articol beneficiarului sau urmașilor acestuia, precizând în orice caz motivul pentru care se impune această măsură și care este valoarea și durata măsurii.

ARTICOLUL 10 - Recuperarea prestațiilor plătite în mod necuvenit

1. În cazul în care prestația a fost plătită integral sau parțial în mod necuvenit, prestația respectivă sau o parte din prestație poate fi recuperată de la persoana (persoanele) căreia (cărora) i (li) s-a efectuat plata necuvenită. În cazul plății necuvenite a prestației, valoarea brută a prestației plătite se recuperează de la beneficiar sau de la urmașii acestuia. În măsura posibilului, recuperarea va fi compensată cu prestația care nu a fost încă plătită.

2. Beneficiarul sau urmașii acestuia vor primi o decizie în care se vor preciza motivele pentru care s-a efectuat o plată necuvenită, precum și termenul în care acesta sau urmașii săi trebuie să fi rambursat suma plătită în mod necuvenit, și anume două săptămâni în cazul în care compensarea totală sau parțială nu este posibilă în perioada respectivă.

3. În cazul în care persoana sau rudele sale supraviețuitoare cărora li s-a efectuat plata necuvenită nu sunt în măsură să ramburseze imediat suma restantă în termen de două săptămâni, aceasta sau rudele sale apropiate pot solicita în scris un acord de plată. Acesta sau rudele sale apropiate prezintă cererea, împreună cu justificarea, Fundației în termen de două săptămâni de la data deciziei menționate în alin. (2). Fundația va lua o decizie cu privire la cerere în termen de două săptămâni.

4. În cazul în care Fundația nu dă curs unei cereri de a încheia un acord de plată, Fundația va notifica în scris persoana căreia i s-a efectuat plata necuvenită. În același timp, persoanei căreia i s-a efectuat plata necuvenită i se solicită să ramburseze prestația plătită în mod necuvenit în termen de două săptămâni.

5. În cazul în care persoana căreia i s-a efectuat plata necuvenită nu respectă obligația de rambursare la timp sau – în cazul unui acord de plată – nu efectuează plata periodică la timp, Fundația va trimite o dată persoanei căreia i s-a efectuat plata necuvenită o notificare (digitală) în care precizează că plata trebuie totuși primită în termen de 14 zile.

6. În cazul în care persoana căreia i s-a efectuat plata nu achită în acest termen sau în cazul în care nu efectuează o plată periodică a doua oară, întreaga creanță va fi predată unei agenții de colectare fără notificare ulterioară. Costurile de colectare extrajudiciară vor fi suportate de persoana căreia i s-a efectuat plata necuvenită, în conformitate cu despăgubirea maximă permisă de lege, astfel cum este prevăzută în Decretul privind compensarea costurilor extrajudiciare de colectare sau în orice reglementări care se vor aplica în locul prezentului decret.
7. Nici o recuperare nu va avea loc după expirarea unei perioade de cinci ani de la data la care Fundația a stabilit că prestația a fost plătită în mod necuvenit.

8. În cazul în care există motive întemeiate pentru a proceda astfel, Fundația poate renunța total sau parțial la recuperare.

Articolul 11 – Norme detaliate

Consiliul este autorizat să stabilească reglementări suplimentare care sunt necesare pentru

punerea în aplicare responsabilă a schemei UVR.

Articolul 12 - Clauza de dificultate

În cazul în care, în opinia consiliului de administrație, punerea în aplicare a acestui sistem ar conduce la o situație vădit inechitabilă într-un anumit caz, consiliul de administrație poate decide să se abată de la sistem în favoarea angajatului în cauză.

În acele cazuri care nu sunt prevăzute în regulament, consiliul acționează în conformitate cu spiritul regulamentului (prin care orice decizie din partea sa nu va stabili un precedent pentru alte situații).

Articolul 13 – Soluționarea litigiilor

1. Un beneficiar care nu este de acord cu o decizie care îl privește se poate adresa consiliului în scris cu o cerere de reconsiderare a unei decizii bazate pe aceste reglementări.

2. La cerere, beneficiarul este notificat în scris cu privire la o decizie a consiliului de administrație pe baza prezentului regulament care îl privește.

3. Notificarea menționată la alineatul (2) este datată și precizează motivele pe care se bazează decizia.

Articolul 14 – Comitetul de bunăvoință

În cazurile-limită, un comitet de bunăvoință evaluează dacă un angajat poate participa la sistem (prin care orice decizie din partea sa nu va stabili un precedent pentru alte situații).

Articolul 15 – Anti-cumul

Angajatul care utilizează acest sistem nu are dreptul la niciun alt sistem (legal) și/sau compensație în temeiul (încetării) contractului de muncă, contractului colectiv de muncă, schemelor societății, sistemului de pensii și/sau în alt mod.

Contractul colectiv de muncă pentru munca sezonieră în sectorul transportului profesionist rutier de mărfuri și închiriere de macarale mobile.

Între

1. Societatea Transport en Logistiek Nederland, cu sediul la Zoetermeer;
   Vereniging Verticaal Transport, asociație cu sediul la Culemborg;

denumite în continuare împreună “partea“,pe de o parte,

2. CNV Vakmensen, cu sediul la Utrecht;
   FNV, cu sediul în Amsterdam;

   De Unie, cu sediul la Culemborg;

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

se încheie următorul Contract Colectiv de Muncă:

Articolul 1

Domeniu de aplicare

Prezentul contract se aplică:

1. angajatorilor și angajaților oricărei întreprinderi stabilite în Țările de Jos, care este membru al Transport en Logistiek Nederland și face obiectul unui permis în temeiul Legii privind transportul rutier de mărfuri, publicată ultima dată la 20 decembrie 2016 (Monitorul oficial 518) și / sau care, în schimbul unei remunerații, asigură transportul total sau parțial, altul decât cel al persoanelor, pe șosea sau pe alte drumuri decât cele deschise traficului public.

2. angajatorilor și angajaților din domeniul închirierii de macarale, prin care se înțelege toate societățile care își desfășoară activitatea în Țările de Jos, care sunt afiliate la Asociația pentru Transport Vertical și în care se desfășoară activitatea de închiriere a macaralelor mobile.

Articolul 2

Determinarea lanțului pentru o durată a contractului de până la 9 luni

1. Prin derogare de la dispozițiile articolului 7: 668a alin. 1 din Codul civil și potrivit art. 7: Articolul 668a alineatul (13) din Codul civil olandez prevede că, pentru următoarele posturi, intervalul pentru contractele de muncă pe durată determinată este redus la maximum 3 luni:

   - Posturile de șofer-încărcător, șofer-descărcător și șofer-platformă în construcții rutiere și transporturi agricole.

   - Culegătorul de comenzi în transportul floriculturii.

2. Alineatul (1) se aplică numai dacă aceste îndatoriri sunt de natură sezonieră în întreprinderea angajatorului ca urmare a condițiilor climatice sau naturale și nu pot fi exercitate consecutiv de același lucrător pentru o perioadă mai mare de 9 luni pe an.

Articolul 3

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 acesta 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 4

Intrarea în vigoare și durata acordului

Prezentul acord intră în vigoare la 1 ianuarie 2020 și expiră la 31 decembrie 2020.

TĂIAȚI AICI

Angajator:.....

DOVADA DE PRIMIRE

Subsemnatul:

nume: .....

Inițiale: .....

Adresa: .....

localitate: .....

declară că a primit de la angajatorul său menționat mai sus un exemplar al Contractului colectiv de muncă pentru transportul rutier profesionist de mărfuri (1 ianuarie 2024 - 1 ianuarie 2026) prin care a respectat dispozițiile articolului 6 alineatul (3) din CCM.

Data: ..... Semnătura:.....