

Detașarea angajaților în domeniul construcțiilor din Olanda

Norme CAO valabile în cazul detașărilor internaționale

mai 2014



Cuprins

1.	Introducere	3
1.1	Despre publicația de față	3
1.2	Noțiuni importante	3
1.3	Raportarea abuzurilor	4
2.	Norme CAO valabile în cazul detașării angajaților	5
2.1	Articolele CAO: prezentare generală	5
2.2	Durata de lucru și sporurile raportate la timp	6
2.3	Concediul de odihnă și alte concedii	10
2.4	Venitul	11
2.5	Alte indemnizații și sporuri	13
2.6	Siguranța și sănătatea	16
3.	Participanții la CAO pentru domeniul construcțiilor	19

Date editoriale

1. Introducere

1.1 Despre publicația de față

Directiva europeană privind detașarea lucrătorilor, Waga și CAO

Directiva europeană 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor a fost adaptată la contextul olandez prin Legea privind condițiile de muncă în cazul muncii transfrontaliere (Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid – Waga).

Conform Waga, în cazul lucrătorilor unei întreprinderi din străinătate care sunt detașați temporar în Olanda pentru desfășurarea unor lucrări de construcții sau de infrastructură se aplică dispozițiile principale Waga cuprinse în contractul colectiv de muncă (CAO) olandez pentru domeniul construcțiilor. În această publicație puteți găsi conținutul respectivelor dispoziții.

Textul integral al dispozițiilor principale Waga se găsește în documentul în limba engleză „Waga Core Provisions for the Construction Industry”, pe www.cao.szw.nl (în secțiunea „Posting of workers”).

Grupuri-țintă

Publicația este destinată:

- » **întreprinderii din străinătate** care își trimite angajații să desfășoare temporar lucrări de construcții sau de infrastructură în Olanda (denumită în continuare „întreprinderea” sau „angajatorul”). Aceasta poate fi, de exemplu, o întreprindere care desfășoară cu angajații proprii o lucrare de construcții sau de infrastructură în Olanda. De asemenea, poate fi vorba despre o întreprindere care își trimite angajații să desfășoare lucrări de construcții sau de infrastructură în Olanda pentru o altă întreprindere.
- » **angajatului** care lucrează în Olanda trimis de întreprinderea respectivă (denumit în continuare „angajatul”).

Această publicație *nu* li se adresează birourilor străine de detașare sau de plasare temporară a forței de muncă. Normele CAO pentru întreprinderile respective sunt cuprinse în „Detașarea angajaților temporari în domeniul construcțiilor din Olanda”. Consultați www.NLconstruction.info.

Naționalitatea angajatului

- Naționalitatea angajatului nu influențează aplicabilitatea normelor CAO. Hotărâtor este dacă angajații sunt în serviciul unei întreprinderi olandeze sau străine.
- Naționalitatea angajatului influențează însă alte norme, cum ar fi cele privind asigurările sociale, asistența medicală, permisul de ședere și permisul de muncă. Puteți găsi informații despre aceste aspecte pe www.posting-workers.eu (limbi disponibile: engleză și olandeză).

1.2 Noțiuni importante

CAO pentru domeniul construcțiilor

Termenul de „CAO pentru domeniul construcțiilor” sau „CAO” denumește în această publicație: acele dispoziții din contractul colectiv de muncă olandez pentru domeniul construcțiilor, care au fost declarate ca fiind general aplicabile.

Lucrări de construcții și de infrastructură

Acestea sunt lucrări în domeniul:

- » construcțiilor civile și utilitare (cum ar fi locuințele și clădirile de firme);
- » terenurilor, al apelor și al drumurilor (de exemplu, lucrări de deplasare de terenuri neagricole și construcția de drumuri, poduri și diguri);
- » infrastructurii (drumuri, căi ferate, canalizare și rețele de cabluri).

Angajator

În publicația de față, acest termen desemnează o întreprindere din străinătate (care nu este birou de plasare temporară a forței de muncă sau birou de detașări) care își trimite temporar angajatul să desfășoare lucrări de construcții sau de infrastructură în Olanda.

Angajat

Termenul de „angajat” înseamnă aici: persoana care are un contract de muncă supus altei legislații decât cea olandeză și care, la solicitarea angajatorului său, desfășoară temporar în Olanda lucrări de construcții sau de infrastructură.

Angajatul de pe șantier și angajatul UTA

În CAO pentru domeniul construcțiilor se face referire la „angajații de pe șantier” și la „angajații UTA”. Angajații de pe șantier sunt cei care desfășoară propriu-zis lucrări de construcții sau de infrastructură, cum ar fi dulgherii, zidarii, lucrătorii care efectuează demolări și constructorii de drumuri și căi ferate. Angajații UTA au funcții de conducere, tehnice și/sau administrative în domeniul construcțiilor. În lipsa altor precizări, în prezenta publicație sunt valabile dispozițiile CAO atât pentru angajații de pe șantier, cât și pentru angajații UTA.

1.3 Raportarea abuzurilor

Constatați că o întreprindere de construcții sau un birou de plasare temporară nu respectă normele privind CAO? Constituie acest fapt un abuz față de lucrătorii în cauză sau un act de concurență neloială față de alte întreprinderi? Atunci sesizați Biroul privind conformitatea și mediul de lucru din cadrul Biroul Tehnic pentru Domeniul Construcțiilor. Consultați site-ul www.NLconstruction.info (disponibil în mai multe limbi; faceți clic pe „Contact”).

Este vorba despre nerespectarea unor norme de ordin *legislativ*, cum ar fi cele privind salarizarea sau condițiile de muncă sau despre o fraudă pe piața muncii? În acest caz, trebuie să vă adresați Inspectoratului SZW (Afaceri Sociale și Ocuparea Forței de Muncă), care este o autoritate publică. Consultați site-ul www.inspectieszw.nl (limbi disponibile: olandeză și engleză).

2. Norme CAO valabile în cazul detașării angajaților

2.1 Articolele CAO: prezentare generală

Când o întreprindere din străinătate (care nu este birou de detașare sau de plasare temporară a forței de muncă) detașează lucrători se aplică următoarele dispoziții din CAO pentru domeniul construcțiilor:

Subiecte Waga	Articolele din CAO pentru domeniul construcțiilor
Aspecte generale	Articolul 1: Definiții Articolul 13: Anchete privind conformitatea Articolul 40: Noțiuni
Timpul de lucru maxim și perioada de repaus minimă	Articolul 23: Durata de lucru normală și programul de lucru Articolul 24: Normarea programului de lucru Articolul 27: Lucrări de întreținere sâmbăta Articolele 29 și 31: Munca suplimentară Articolul 32a: Orarul flexibil la lucrări de infrastructură Articolul 32b: Orarul flexibil la lucrări care depind de maree Articolul 33: Serviciul în ture Articolul 34: Serviciul în regim de disponibilitate Articolul 38: Absența de scurtă durată
Numărul minim de zile de concediu pe perioada cărora angajatorul are obligația de a plăti salariul	Articolul 20a-b: Încetarea contractului de muncă Articolul 35a-b: Concediul Articolul 36a-b: Zilele libere din programul de lucru Articolul 37: Sărbătorile
Salariile minime, inclusiv indemnizațiile pentru ore suplimentare și exclusiv sistemele profesionale de pensii suplimentare	Articolele 30 și 31: Indemnizația pentru ore suplimentare Articolul 32a: Sporul pentru orar flexibil la lucrări de infrastructură Articolul 32b: Sporul pentru orar flexibil la lucrări care depind de maree Articolul 33: Sporul pentru serviciul în ture Articolul 34: Indemnizația pentru serviciul în regim de disponibilitate Articolul 41a-b: Încadrarea pe posturi Articolele 42a-c și 43: Salariile garantate și treptele de salarizare Articolul 44: Măririle de salariu Articolul 45: Remunerarea în funcție de performanță Articolele 46a-46b: Prima de concediu Articolul 49: Modalitatea de plată a salariului Articolele 50 și 54: Indemnizația pentru costurile de călătorie Articolul 51: Indemnizația pentru orele de călătorie Articolul 52: Sporul pentru șofer Articolul 53: Prima pentru șofat fără daune Articolul 55: Indemnizația pentru lucru la distanță Articolul 56: Indemnizația pentru îmbrăcămintea de lucru și

	unelte Articolul 57: Sporul pentru lucrări de pietruire a digurilor
Condiții pentru punerea la dispoziție a angajaților	Articolul 6: Munca în regim de plasare temporară (consultați site-ul www.NLconstruction.info)
Sănătatea, siguranța și igiena la locul de muncă	Articolul 56: Echipamentul individual de protecție Articolul 70a-c: Prevederi speciale privind protecția muncii Articolul 71: Siguranța în cazul orarului flexibil la lucrări de infrastructură Articolele 73 și 74: Condiții meteo care nu permit desfășurarea lucrărilor
Măsuri de protecție cu privire la prevederile și condițiile de muncă pentru copii, tineri și femei însărcinate sau lăuze.	Articolul 29: Interdicția prestării de ore suplimentare de către tineri Articolul 45: Interdicția lucrului în regim de performanță în cazul tinerilor

2.2 Durata de muncă și sporurile raportate la timp

Durata de lucru normală și zilele lucrătoare (art. 23)

- **Patruzeci de ore, de luni până vineri:** Durata normală de lucru este de patruzeci de ore pe săptămână și opt ore pe zi. O săptămână normală de lucru începe luni și se încheie vineri. Angajații nu sunt obligați să lucreze sâmbăta, duminica sau de sărbătorile religioase recunoscute.
- **Programul zilnic de lucru și de odihnă:** Angajatorul stabilește de comun acord cu angajatul care sunt orele de lucru și de odihnă ale angajatului în fiecare zi. Dacă, din motive personale, un angajat dorește să lucreze la alte ore, firma va ține cont în mod serios de această preferință.
- **Norme suplimentare pentru angajații de pe șantier:**
 - Programul de lucru zilnic: Acesta este cuprins între orele 07:00 și 18:00.
 - Maximum 11,5 ore: Programul de lucru, pauza și timpul de călătorie nu trebuie să depășească o valoare cumulată de 11,5 ore pe zi. Dacă este necesar, se va proceda la scurtarea programului de lucru. Orele de călătorie incluse în programul de lucru ca urmare a acestei scurtări se vor plăti ca ore lucrate.

Normele privind programul de lucru (art. 24)

- **Prevederea de siguranță:** În cazul în care CAO nu conține prevederi pentru o anumită parte a programului de lucru, se aplică normele privind programul de lucru din anexa 6 la CAO. Consultați www.tbbouw.nl.

Lucrările de întreținere sâmbăta (art. 27)

- **Clădiri aflate în folosință:** Angajații pot efectua sâmbăta lucrări de întreținere și reparații la clădirile aflate în folosință. Printre acestea se numără locuințele, birourile, spitalele sau clădirile industriale.
- **Intervalul din zi:** Programul de lucru este între orele 07.00 și 18.00.
- **Compensația:** Angajatul are dreptul la un [spor de 50 % pentru lucru sâmbăta](#) și la o zi liberă neplătită la alegere în intervalul luni-vineri.
- **Condiții:** Lucrările de întreținere sâmbăta sunt permise numai dacă acestea sunt solicitate de către client. Angajații nu sunt obligați să lucreze sâmbăta.

Orele suplimentare prestate de către angajații de pe șantier (art. 29)

• Ce sunt orele suplimentare?

- orele lucrate peste norma zilnică de opt ore;
 - orele lucrate înainte de ora 07.00 și după ora 18.00;
 - orele lucrate sâmbăta sau duminica.
- **Acordul personalului:** Angajatorul poate dispune prestarea de ore suplimentare numai dacă 70 % dintre angajații în cauză sunt de acord cu acest lucru. Angajații individuali nu sunt însă obligați să presteze ore suplimentare.
- **Ore indivizibile:** Orele suplimentare sunt indivizibile.
- **Maximum 13 ore pe zi:** În cazul orelor suplimentare, programul de lucru, pauza și timpul de călătorie nu trebuie să depășească o valoare cumulată de treisprezece ore pe zi. Dacă este necesar, se va proceda la scurtarea programului de lucru. Orele de călătorie incluse în programul de lucru ca urmare a acestei scurtări se vor plăti ca ore lucrate.
- **Interdicție în cazul tinerilor:** Angajații cu vârsta sub 18 ani nu au voie să presteze ore suplimentare.
- **Interdicție privind orele suplimentare structurale:** Este interzisă prestarea de ore suplimentare un timp îndelungat, în perioade consecutive (ore suplimentare structurale).

Indemnizația pentru orele suplimentare în cazul angajaților de pe șantier (art. 30)

- **În bani sau timp:** Angajații de pe șantier care prestează [ore suplimentare](#) pot alege o indemnizație în bani sau sub formă de timp liber. Angajații respectivi vor anunța angajatorul cu privire la opțiunea lor în decurs de trei zile lucrătoare după prestarea orelor suplimentare.
- **Indemnizarea în bani:** În acest caz, salariul pe oră stabilit crește cu procentajele menționate în tabelul următor.
- **Indemnizarea în timp:** În cazul indemnizării în timp, la numărul de ore suplimentare se adaugă procentajele menționate în tabel. În momentul în care angajatul acumulează astfel opt ore, acesta își poate lua o zi liberă, stabilită de comun acord cu angajatorul. Pentru ziua respectivă, angajatul va primi salariul stabilit.
- **Lucrări de consolidare a malurilor:** Pentru angajații de pe șantier care desfășoară activități ce depind de flux și reflux sunt valabile ore și procentaje speciale. Consultați tabelul de mai jos.
- **Ore suplimentare în regim de orar flexibil la lucrări de infrastructură:** În cazul orelor suplimentare în regim de orar flexibil, indemnizația pentru orele suplimentare se calculează la salariul stabilit, nu la [sporul pentru orar flexibil la lucrări de infrastructură](#).
- **Orele suplimentare în cadrul serviciului în ture:** În acest caz, indemnizația pentru ore suplimentare se calculează la salariul pe oră, inclusiv [sporul pentru serviciu în ture](#).

Indemnizația pentru orele suplimentare în cazul angajaților de pe șantier reglementare generală

- | | |
|---|-------|
| • primele 3 ore suplimentare pe zi | 25 % |
| • restul orelor suplimentare de luni, ora 05.00 până sâmbătă, ora 21.00 | 50 % |
| • de sâmbătă, ora 21.00 până luni, ora 05.00 și de sărbători | 100 % |

în cazul lucrărilor care depind de flux și reflux

- | | |
|--|------|
| • de luni, ora 05:00, până vineri, ora 22:00: | |
| - între orele 05.00-22.00 | 25% |
| - între orele 22.00-05.00 | 50% |
| • de vineri, ora 22.00 până sâmbătă, ora 21.00 | 50 % |
| • de sâmbătă, ora 21.00 până luni, ora 05.00 | 100% |

Orele suplimentare prestate de către angajații UTA (art. 31)

- **Nu sunt obligatorii:** Angajații UTA nu sunt obligați să presteze ore suplimentare.
- **Indemnizația:** Angajatorul le va comunica în scris angajaților cum este indemnizată munca suplimentară de durată considerabilă. Indemnizarea se poate face în timp sau în bani.
- **Dacă nu sunt stabilite clar condițiile:** În acest caz, angajaților până la grupa de funcții 3 inclusiv li se aplică cel puțin o indemnizație la salariul valabil pe oră sau o indemnizație sub formă de timp.

Orarul flexibil la lucrări de infrastructură în cazul angajaților de pe șantier (art. 32a)

- **Despre ce este vorba?** În cazul lucrărilor de infrastructură, angajații de pe șantier pot lucra în regim de orar flexibil. Durata de lucru normală rămâne de patruzeci de ore pe săptămâna calendaristică.
- **Cerințe:** CAO pentru domeniul construcțiilor stabilește câteva cerințe privind munca în regim de orar flexibil. Cele mai importante sunt:
 - regimul de orar flexibil este permis doar dacă clientul a prevăzut acest lucru și în măsura în care acesta este necesar;
 - angajații nu sunt obligați să lucreze în regim de orar flexibil la lucrări de infrastructură;
 - în cazul angajaților în vârstă de peste 55 de ani se aplică un plafon de treizeci de săptămâni pe an;
 - durata normală de lucru de patruzeci de ore pe săptămână poate fi împărțită în patru ture, dacă toate turele din săptămâna respectivă încep după ora 20.00;
 - o dată pe săptămână, angajații trebuie să beneficieze de un program de odihnă de 48 de ore neîntrerupte; o dată la două săptămâni, respectivul program de odihnă trebuie să fie cuprins între ora 06.00 sâmbătă și ora 21.00 duminică.
- **Siguranța:** Pentru lucrările de infrastructură prestate în regim de orar flexibil seara și noaptea există măsuri de siguranță speciale. Consultați [Siguranța în cazul orarului flexibil la lucrări de infrastructură](#).
- **Sporul pentru orar flexibil la lucrări de infrastructură:** Acesta reprezintă sporul procentual adăugat la salariul pe oră stabilit al angajaților. Sporul este valabil pentru orele flexibile lucrate înainte de ora 07:00 și după ora 20:00, care se încadrează în durata de lucru săptămânală normală. Consultați tabelul de mai jos. Dacă angajații lucrează în regim de orar flexibil, se aplică, de asemenea, [indemnizația pentru ore suplimentare în cazul angajaților de pe șantier](#).
- **Dacă intervine ceva:** Dacă se intenționează ca într-o anumită săptămână să se lucreze exclusiv în regim de orar flexibil, dar nu se atinge numărul normal de ore, angajatorul va plăti un spor de 30 % pentru orele în care nu s-a putut lucra. Astfel, angajații vor primi un spor pe toată durata săptămânii de lucru.

Sporul pentru orar flexibil la lucrări de infrastructură în cazul angajaților de pe șantier

ore lucrate în regim de orar flexibil	spor
de luni, ora 20.00 până vineri, ora 07.00	30 %
de vineri, ora 20.00 până sâmbătă, ora 20.00	50 %
de sâmbătă, ora 20.00 până duminică, ora 07.00	75 %
de duminică, ora 07.00 până luni, ora 07.00 și de sărbători	100 %

Orarul flexibil la lucrări care depind de marea în cazul angajaților de pe șantier (art. 32b)

- **25 la sută:** Angajații de pe șantier care desfășoară lucrări ce depind de flux și reflux primesc un spor de 25 % calculat față de salariul pe oră garantat. Acest spor este valabil pentru orele

lucrate înainte de ora 06.00 și după ora 18.00, în măsura în care acestea se încadrează în durata de lucru normală.

Serviciul în ture în cazul angajaților de pe șantier (art. 33)

- **Limite:** În cazul serviciului în ture, perioada de muncă normală este de luni dimineața de la ora 0:00 până vineri noaptea la ora 24:00. De asemenea, se ține cont de o durată de lucru maximă de optzeci de ore la două săptămâni.
- **Sporul:** Angajații care lucrează în ture primesc un spor procentual la salariul stabilit. În cazul construcțiilor industriale există o derogare de la regulament. Ambele regulamente sunt prezentate în tabelul următor.
- **Orele suplimentare în cadrul serviciului în ture:** Consultați [Indemnizația pentru orele suplimentare în cazul angajaților de pe șantier](#).

Sporul pentru serviciul în ture în cazul angajaților de pe șantier

Reglementare generală	spor
Serviciu în două ture	10 %
Serviciu în trei ture	15 %

Reglementare privind domeniul construcțiilor industriale

în cazul începerii înainte de ora 06:00 sau al încheierii după ora 19:00 (excluzând orele suplimentare):

- orele cuprinse între 06.00 și 19.00	5 %
- orele cuprinse între 19.00 și 06.00	25 %

Serviciul în regim de disponibilitate în cazul angajaților de pe șantier (art. 34)

- **Despre ce este vorba?** Un angajat de pe șantier lucrează în regim de disponibilitate dacă trebuie să fie disponibil și în afara programului de lucru normal pentru prestarea de lucrări care nu pot aștepta până în următoarea zi lucrătoare.
- **Indemnizația pentru serviciul în regim de disponibilitate:** Cât timp lucrează în regim de disponibilitate, angajații au dreptul la o indemnizație, chiar și în cazul în care nu sunt chemați la muncă în perioada cât lucrează în acest regim.
- **Cuantumul indemnizației:** Angajatorul stabilește cuantumul indemnizației de comun acord cu angajații. Sumele menționate în tabelul următor reprezintă limitele inferioare.
- **Indemnizație zilnică sau săptămânală:** Dacă angajații au o săptămână calendaristică întreagă de serviciu în regim de disponibilitate, se aplică o indemnizație săptămânală. Dacă serviciul respectiv durează mai puțin de o săptămână calendaristică, se aplică o indemnizație zilnică. Consultați tabelul de mai jos. Sumele brute indicate în tabel reprezintă limita inferioară.
- **Indemnizația pentru ore suplimentare:** În măsura în care angajații sunt chemați să lucreze în perioada serviciului în regim de disponibilitate, aceștia au dreptul și la [indemnizația pentru ore suplimentare în cazul angajaților de pe șantier](#).

Indemnizația pentru serviciu în regim de disponibilitate în cazul angajaților de pe șantier

măsura în care angajatul este obligat să rămână acasă	indemnizația pe săptămână calendaristică	indemnizația pe zi (% din indemnizația săptămânală)	
		luni-vineri	sâmbătă/duminică
continuu	176,13 €	10 %	25%
periodic	152,64 €	10 %	25%
minim	129,16 €	10 %	25%

2.3 Concediul de odihnă și alte concedii

Zile de concediu și zile-senior (art. 35a-b)

- **Numărul de zile:** Angajații au dreptul la numărul de zile de concediu și zile-senior precizat în tabelul de mai jos. Numerele din tabel sunt valabile pentru angajații cu contract de muncă de patruzeci de ore pe săptămână care desfășoară timp de un an întreg lucrări de construcții sau de infrastructură în Olanda. Cei care lucrează cu normă parțială sau mai puțin de un an în Olanda au dreptul la un număr de zile proporțional cu durata lucrată.
- **Folosirea zilelor:** Angajatorul decide când poate folosi angajatul aceste zile. El va ține cont de dorințele angajatului, cu excepția situațiilor în care activitatea nu permite acest lucru.
- **Concediul în timpul verii:** Angajații de pe șantier își pot lua vara trei săptămâni de concediu consecutive. Și angajații UTA își vor lua trei săptămâni de concediu consecutive, stabilite de comun acord cu angajatorul, dacă acest lucru este în interesul întreprinderii.
- **Salariul:** Angajatorul va plăti în continuare salariul stabilit pe perioadele menționate în tabel.
- **Zilele de concediu și zilele-senior la încetarea activității (art. 20a-b):** Dacă angajatul își încetează activitatea în Olanda fără să își fi folosit toate zilele de concediu, angajatorul va plăti aceste zile sau îi va oferi angajatului posibilitatea de a le folosi înainte de plecare. Dacă angajatului îi lipsesc zile de concediu, angajatorul poate stabili împreună cu el plata diferenței.

Zilele de concediu și zilele-senior în cazul angajaților de pe șantier și al angajaților UTA

postul/ vârsta*	numărul de zile de concediu pe an prin lege	zile- suplimentar	zile- senior	total
angajat de pe șantier				
sub 18 ani	20	9		29
18-54 de ani	20	5		25
55-59 de ani	20	5	10	35
60 de ani sau mai mult	20	5	13	38
angajat UTA				
sub 18 ani	20	7		27
18-54 de ani	20	5		25
55-59 de ani	20	5	9	34
60 de ani sau mai mult	20	5	11	36

* Angajații care împlinesc această vârstă abia în timpul anului au dreptul la un număr de zile proporțional.

Zile libere din programul de lucru (art. 36a-b)

- **Numărul de zile:** Angajații de pe șantier au dreptul la 22 de zile libere din programul de lucru pe an calendaristic. 12 dintre acestea se pot folosi la alegere. Celelalte 10 zile pot fi stabilite de către angajator. Angajații UTA au dreptul la 15 zile libere din programul de lucru pe an calendaristic. Toate aceste zile pot fi folosite la alegere.
- **Lucrul cu normă parțială sau într-o anumită perioadă din an:** Zilele libere din programul de lucru menționate în tabel sunt valabile pentru angajații cu contract de muncă de patruzeci de ore pe săptămână care desfășoară timp de un an întreg lucrări de construcții sau de infrastructură în Olanda. Cei care lucrează cu normă parțială sau mai puțin de un an în Olanda au dreptul la un număr de zile libere din programul de lucru proporțional cu durata lucrată.

- **Salariul:** Angajatorul va plăti în continuare salariul stabilit pe perioadele menționate în tabel.
- **Zile-libere din programul de lucru la încetarea activității (art. 20a-b):** Dacă angajatul urmează să își încheie activitatea în Olanda și i-au mai rămas zile libere din programul de lucru, el trebuie să își folosească aceste zile înainte de încetarea activității. Dacă angajatului îi lipsesc zile, angajatorul poate stabili împreună cu el plata diferenței.

Sărbători (art. 37)

- **Zile libere plătite:** Angajatul are dreptul la zile libere plătite în cazul următoarelor sărbători: ambele zile de Crăciun, Anul Nou, a doua zi de Paște, Înălțarea Domnului, a doua zi de Rusalii și Ziua Regelui. Pentru sărbătorile religioase necreștine, angajații au dreptul să își ia zile libere neplătite.
- **Bevrijdingsdag (Ziua Independenței):** O dată la cinci ani, angajatul are dreptul la o zi liberă plătită în 5 mai. Acest drept este valabil în 2015, 2020, 2025 și așa mai departe.

Zile libere pentru situații deosebite (art. 38)

- **Trei zile plătite:** Angajații au dreptul de a-și lua zile libere în situații (de familie) deosebite, cum ar fi o consultație medicală, mutarea într-o locuință nouă, căsătoria sau aniversarea căsătoriei, atunci când partenera naște, când soțul/soția este internat(ă) în spital sau în cazul îmbolnăvirii sau al decesului unui membru al familiei. Angajatorul va plăti maximum trei asemenea zile pe an conform salariului.

2.4 Venitul

Noțiuni (art. 40)

- **Salariul garantat:** Acesta este salariul pe care angajatorul îl plătește angajatului de pe șantier. Sumele din tabelele de salarizare din CAO pentru domeniul construcțiilor reprezintă limitele inferioare.
- **Salariul stabilit:** Acesta este salariul garantat, la care se adaugă eventualele [sporuri de prestație](#) pentru angajații de pe șantier.
- **Salariul:** Suma brută stabilită pentru o anumită perioadă, pe care angajatorul o plătește angajatului UTA. Această sumă nu conține prima de concediu și alte sporuri, primele fixe și variabile, primele de sfârșit de an și alte prime. Sumele minime din tabelele de salarizare din CAO pentru domeniul construcțiilor reprezintă limitele inferioare.

Încadrarea pe posturi a angajaților de pe șantier (art. 41a)

- **Încadrarea pe posturi:** Angajatorul va încadra angajatul de pe șantier într-una dintre grupele de funcții de la A la E. Încadrarea se face pe baza atribuțiilor angajatului și pe baza următoarei clasificări a funcțiilor.

Încadrarea într-o grupă de funcții

- A. Muncă necalificat/slab calificată, care nu necesită experiență, funcție de ajutor.
- B. Există anumite cunoștințe profesionale, grad limitat de independență, muncă adesea independentă la lucrări repetitive simple.
- C. Cunoștințe profesionale, cunoașterea meseriei și capacitate de a lucra independent. Aceștia sunt adevărații tehnicieni.
- D. Cunoștințe profesionale specializate, muncă independentă, adesea ca superior.
- E. Cunoștințe foarte specializate, muncă independentă, de cele mai multe ori ca superior.

Salariul angajaților de pe șantier (art. 42a-c)

• **Tabelele de salarizare:** Tabelele de salarizare actuale pentru angajații de pe șantier sunt disponibile la adresa www.NLconstruction.info.

• **Explicație:**

- 22 de ani sau mai mult: Salariul garantat pentru acești angajați de pe șantier este indicat în tabelul de salarizare I. Se aplică un salariu special pentru cei care conduc echipe de cel puțin cinci angajați (maiștri); tabelul de salarizare II).
- 16-21 de ani: Salariul garantat pentru acești angajați de pe șantier depinde de vârsta și nivelul lor de pregătire. Consultați tabelul de salarizare III.
- Salariul de început: În primul an, angajatorul are dreptul de a plăti conform salariului de început din tabelul de salarizare IV angajații de pe șantier cu vârsta sub 27 de ani care nu au mai lucrat în construcții. Salariul de început nu este valabil dacă angajatul urmează studii profesionale în domeniul construcțiilor sau dacă a obținut o diplomă în urma unor asemenea studii.

Încadrarea pe posturi a angajaților UTA (art. 41b)

• **Încadrarea pe posturi:** Angajatorul va încadra angajatul într-o anumită grupă de funcții, la un anumit nivel. Încadrarea se face pe baza atribuțiilor angajatului și pe baza următoarei clasificări a funcțiilor.

Încadrarea într-o grupă de funcții, la un anumit nivel

În cazul angajaților UTA sunt relevante următoarele grupe de funcții:

1. Executare
2. Biroul firmei
3. Pregătirea lucrărilor
4. Calcul
5. Planificare, birou de construcții și birou de proiectare
7. Aprovizionare
8. Gestionarea uneltelor și a materialelor de construcții
9. Întreținerea uneltelor
10. Controlul calității asfaltului și/sau a betonului
11. Administrație generală
12. Administrarea lucrărilor
17. Programare și analiză de sistem

Pentru fiecare grupă de funcții există diferite niveluri. Alegeți nivelul care corespunde cel mai bine cu postul angajatului. Consultați anexa 9b la CAO.

Salariul angajaților UTA (art. 43)

• **Tabelele de salarizare:** Tabelele de salarizare actuale pentru angajații UTA sunt disponibile la adresa www.NLconstruction.info.

• **Explicație:**

- Fiecare grupă de funcții are o anumită treaptă de salarizare, cu o valoare minimă și una maximă. Salariul lunar la care au dreptul angajații se situează la sau peste nivelul minim.
- Vârsta: 22 de ani sau mai mult: tabelul de salarizare 1; 16-21 de ani: tabelul de salarizare 2.
- Salariul de început: În următoarele cazuri, angajatorul are dreptul de a plăti angajaților UTA salariul de început din tabelul de salarizare 3:
 - dacă angajații au cel puțin 22 de ani și au fost în șomaj peste opt luni: maximum un an;

- dacă angajații au între 16 și 21 de ani și sunt încadrați în grupa de funcții 1: în primul an în care aceștia lucrează în domeniul construcțiilor.

Măririle de salariu (art. 44)

- **Măririle structurale:** Măririle structurale de salariu prevăzute în CAO pentru domeniul construcțiilor sunt valabile și pentru angajații aflați în serviciul unei întreprinderi din străinătate. Aceste mărimi sunt indicate în tabelele de salarizare menționate mai sus.
- **Prime cu caracter unic:** Angajatul are dreptul și la eventuale prime cu caracter unic în baza CAO.

Sporul de prestație pentru angajații de pe șantier (art. 45)

- **În plus față de salariul garantat:** Angajatorul poate acorda angajatului de pe șantier un spor de prestație. Acest spor se adaugă la salariul garantat al angajatului.
- **Lucrul în regim bazat pe performanță:** Angajatorul poate asocia sporul de prestație cu un sistem care încurajează performanțele. Firma și angajatul trebuie să cadă de acord cu privire la aplicarea unui asemenea sistem, iar sistemul trebuie stabilit în scris.
- **În principiu nu se include:** Angajatorul nu poate plăti sporul de prestație sub forma unei mărimi a salariului garantat. Acest lucru *este* însă permis dacă este vorba despre o mărire de salariu ca urmare a încadrării angajatului într-o grupă de funcții superioară.

Prima de concediu (art. 46a-b)

- **Opt la sută:** Angajatul are dreptul la o primă de concediu reprezentând 8 % din salariul său stabilit.

Avizul de salariu (art. 49)

- **La fiecare plată a salariului:** Angajatorul are obligația de a-i prezenta angajatului de pe șantier, la fiecare plată a salariului, un fluturaș scris privind salariul brut, în care să fie menționate separat salariul garantat, orele suplimentare, orele de călătorie, indemnizațiile, sporurile și primele (cum ar fi prima de concediu) etc.

2.5 Alte indemnizații și sporuri

Indemnizația pentru costurile de călătorie în cazul angajaților de pe șantier (art. 50)

- **Pentru cine?** Angajații de pe șantier au dreptul la o indemnizație pentru costurile de călătorie conform tabelului de mai jos:
 - dacă trebuie să călătorească în total peste 15 kilometri pe zi pentru a se deplasa între reședința sa temporară din Olanda și locul de muncă și/sau
 - dacă trebuie să călătorească în scopuri profesionale și în timpul programului de lucru.
- **Reglementări speciale privind costurile de călătorie:** Angajatorul poate stabili un regulament special împreună cu comitetul de întreprindere, însă acest regulament nu poate fi mai puțin favorabil pentru angajat.

Indemnizații pentru costurile de călătorie în cazul angajaților de pe șantier

mijlocul de transport	reperul	suma
transport în comun	clasa inferioară	10,0%
bicicletă	pe zi lucrătoare	0,80 €
motoretă	pe km	0,07 €
	pe zi (minimum)	0,89 €
motocicletă	pe km	0,22 €
automobil	pe km	0,32 €

Indemnizația pentru orele de călătorie în cazul angajaților de pe șantier (art. 51)

- **Pentru cine?** Angajații de pe șantier care lucrează în afara municipalității olandeze pe raza căreia locuiesc temporar au dreptul la o indemnizație pentru orele necesare pentru deplasarea zilnică între reședință și locul de muncă. Această indemnizație nu este valabilă pentru prima oră de călătorie a fiecărei zile.
- **Excepții privind prima oră de călătorie:** Prima oră de călătorie este indemnizată dacă angajatul conduce un autovehicul în care mai transportă unul sau mai mulți colegi.
- **Indemnizație pe oră:** Indemnizația pentru orele de călătorie este echivalentă cu salariul pe oră garantat al angajatului.
- **Mijloace de transport:** Indemnizația pentru orele de călătorie se aplică în cazul călătoriilor cu mijloacele de transport în comun, cu un mijloc de transport propriu și cu un mijloc de transport pus la dispoziție de către angajator.
- **Stabilirea timpului de călătorie:** Pentru determinarea timpului de călătorie cu transportul în comun se folosește orarul mijlocului de transport respectiv. În cazul altor mijloace de transport se presupune că angajații pot parcurge următorul număr de kilometri pe oră: pe jos 5 km, cu bicicleta 15 km, cu motoreta 25 km, cu motocicleta 40 km. În cazul transportului cu mașina se folosește un sistem normal, în cadrul căruia se ia în calcul cea mai rapidă rută dintre locuință și locul de muncă la dus și la întors. Consultați tabelul de mai jos.
- **Condiții meteo care nu permit desfășurarea lucrărilor:** Angajatul are dreptul la indemnizație pentru orele de călătorie și în cazul [condițiilor meteo care nu permit desfășurarea lucrărilor](#). Această indemnizație nu este valabilă în cazul în care angajații respectivi ar fi putut ști dinainte că nu este necesar să se deplaseze până la locul de muncă.
- **Reglementări speciale privind orele de călătorie:** Angajatorul poate stabili un regulament special împreună cu comitetul de întreprindere, însă acest regulament nu poate fi mai puțin favorabil pentru angajat.

Calculul orelor de călătorie la utilizarea autovehiculului (în cazul angajaților de pe șantier)

transportul domiciliu-muncă: distanța la dus în km		ore de călătorie de plătit pe zi	
peste	până la (inclusiv)	angajatul călătorește singur sau în mașina condusă de către altangajat*	angajatul transportă alți colegi
0 km	25 km	0	pe baza unei viteze de 60 km/h
25 km	50 km	pe baza unei viteze de 60 km/h (max. 0,8 ore)	pe baza unei viteze de 60 km/h
50 km	59 km	1,0	2,0
59 km	70 km	1,2	2,2
70 km	81 km	1,4	2,4
81 km	92 km	1,5	2,5
92 km	105 km	1,8	2,8
105 km	sau mai mulți	timpul de călătorie real**	timpul de călătorie real**

* Prima oră de călătorie este scăzută deja din această valoare.

** Cu respectarea unui minimum de 1,8 ore.

Sporul de șofer în cazul angajaților de pe șantier (art. 52)

- **Spor pe zi:** Angajatorul îi plătește angajatului de pe șantier un spor de șofer conform tabelului de mai jos dacă sunt întrunite două condiții:
 - angajatul transportă unul sau mai mulți colegi la solicitarea angajatorului sau a făcut acest lucru în practică minimum două săptămâni;
 - mașina nu a fost pusă la dispoziție de către angajator.

Sporul de șofer în cazul angajaților de pe șantier

distanța de călătorie la dus	sporul pe zi
0-30 km	6 €
31-65 km	9 €
peste 65 km	12 €

Primele pentru șofat fără daune în cazul angajaților de pe șantier (art. 53)

- **Numai pentru posturile de șofer:** Angajatul de pe șantier încadrat ca șofer are dreptul la primă pentru șofat fără daune dacă a condus autovehiculul timp de un trimestru fără să provoace nicio daună din vina sa.
- **Sumele:** În primul trimestru, prima este de 10,57 €. În următorul trimestru fără daune se adaugă 1,24 € la suma anterioară. Suma maximă este de € 12,91 pe trimestru. După producerea unei daune din vina angajatului, prima revine la suma de 10,57 €
- **Primă suplimentară:** După trei ani de șofat fără daune, angajatul primește, în plus față de prima pentru șofat fără daune, o primă suplimentară de 18,20 € pe an. Dacă angajatul continuă să șofeze fără daune, acesta va primi respectiva primă suplimentară în fiecare an.

Costurile de călătorie în cazul angajaților UTA (art. 54)

- **Indemnizare completă:** Angajatorul indemnizează complet angajații UTA pentru costurile de călătorie dacă aceștia lucrează, la solicitarea angajatorului, într-o locație diferită de locația lor obișnuită.
- **Sumă pe kilometru:** Dacă angajatorul consideră că angajatul trebuie să călătorească cu un autovehicul sau o motocicletă proprie, angajatorul va plăti în acest scop o indemnizație de 0,32 €/km (autovehicul) sau 0,22 €/km (motocicletă).

- **Alte situații:** Angajații care *nu* se încadrează în reglementările de mai sus au dreptul la o indemnizație de 0,19 €/km pentru deplasarea între reședința temporară din Olanda și locul de muncă. Această indemnizație nu se aplică dacă angajatorul le-a pus la dispoziție angajaților un serviciu de transport asigurat de întreprindere sau un abonament pentru transportul în comun.

Lucrul la distanță în cazul angajaților de pe șantier (art. 55)

- **Costuri de ședere:** În perioada în care angajații de pe șantier trebuie să lucreze atât de departe de locuință, încât nu pot merge zilnic acasă, angajatorul este responsabil pentru alimentația și cazarea adecvată a acestora, precum și pentru alte aspecte necesare șederii angajaților. Angajatorul se poate ocupa singur de organizarea și plata acestor aspecte, dar poate lăsa acest lucru și în grija angajaților, urmând a le indemniza costurile respective. Chiar și în cazul în care angajatorul organizează și plătește singur totul, acesta le va oferi angajaților o indemnizație pentru alimente în valoare de 6,65 € pe zi.

Echipamentul individual de protecție, îmbrăcămintea de lucru și uneltele în cazul angajaților de pe șantier (art. 56)

- **Echipamentul individual de protecție:** Angajatul pune la dispoziție gratuit echipamentul individual de protecție obligatoriu conform legii.
- **Îmbrăcămintea de lucru:** Angajatorul poate pune la dispoziție în mod gratuit îmbrăcămintea necesară pentru lucru. În cazul în care nu face acest lucru, angajații de pe șantier au dreptul la o indemnizație financiară în acest scop. Consultați tabelul de mai jos. Angajatorul care continuă lucrările pe timp de îngheț le va oferi gratuit angajaților îmbrăcămintea de iarnă.
- **Unelte proprii:** Dacă angajatorul consideră că angajații trebuie să utilizeze unelte proprii, aceștia vor primi în acest scop următoarele indemnizații nete pentru fiecare zi lucrată: dulgher sau pavator: 0,75 €; zidar, faianțator sau montator gresie: 0,54 €

Indemnizația pentru îmbrăcămintea de lucru în cazul angajaților de pe șantier

tipul de îmbrăcămintă	indemnizația netă pe zi lucrată
îmbrăcămintă de lucru	0,87 €
idem pentru lucrări de stivuire	0,95 €
cizme	0,54 €
numai cizme până la genunchi	0,43 €

Sporul pentru lucrări de pietruire în cazul angajaților de pe șantier (art. 57)

- **7,91 € pe săptămână:** Angajații de pe șantier care desfășoară lucrări de pietruire pe diguri sau în zona costieră vor primi un spor de 7,91 €/săptămână. Acest spor este valabil și pentru lucrări de împletit răchită.

2.6 Siguranța și sănătatea

Dispoziții speciale privind protecția muncii (art. 70a-c)

- **Exemple:** CAO pentru domeniul construcțiilor conține câteva dispoziții speciale privind protecția muncii. Iată câteva exemple:
- **Echipamentul individual de protecție** (cască de protecție, încălțăminte de protecție etc.): Angajatorul le va pune la dispoziție gratuit. Fiecare angajat care lucrează pe un șantier trebuie să le folosească.
- **Substanțe periculoase:** Angajații au dreptul de a refuza desfășurarea lucrărilor cu grad de poluare ridicat dacă angajatorul nu asigură o protecție suficientă.

- **Rolul executantului:** Dacă se lucrează cu substanțe și produse periculoase, cel care execută lucrările trebuie să dețină o listă a acestor substanțe/produse și a măsurilor de precauție necesare.
- **Interzis:** În principiu, este interzisă prelucrarea azbestului sau a gudronului. Acest lucru este valabil și pentru lucrul în spații interioare cu produse care conțin solvenți.
- **Operațiile de ridicare:** Angajații de pe șantier nu au voie în niciun caz să ridice o greutate mai mare de 25 kg. La ridicarea cărămizilor și a blocurilor de calcar de 14 kg sau mai mult, aceștia trebuie să folosească instrumente ajutătoare.
- **Lucrări în spații interioare fără curent de aer:** În perioada cuprinsă între 1 septembrie și 1 mai, angajatorul se va asigura că angajații de pe șantier pot desfășura lucrări în spații interioare pe cât posibil fără curent de aer.
- **Lucrări la drumuri:** Acestea pot fi efectuate de către angajații de pe șantier numai dacă aceștia au urmat un curs privind securitatea în muncă.
- **Tinerii:** Angajații de pe șantier cu vârsta sub 18 ani nu pot presta ore suplimentare, nu pot efectua lucrări de stivuire și nu pot lucra în regim bazat pe performanță.

Siguranța în contextul orarului flexibil la lucrări de infrastructură în cazul angajaților de pe șantier (art. 71)

Pentru lucrările de infrastructură prestate în regim de orar flexibil seara și noaptea se aplică, în plus, următoarele măsuri de siguranță:

- **Informarea angajaților:** Angajatorul se va asigura că angajații de pe șantier sunt la curent cu prevederile de siguranță înainte de începerea lucrului.
- **Vesta de siguranță obligatorie:** În cadrul lucrărilor la drumuri, angajații trebuie să poarte o vestă de siguranță.
- **Delimitarea porțiunii de drum:** Traficul trebuie să fie complet închis pe porțiunea de drum pe care se lucrează.
- **Încheg pe timp de noapte:** În condiții de îngheț pe timp de noapte, angajații au voie să efectueze numai lucrări care sunt urgente. Siguranța și sănătatea angajaților trebuie garantate.

Condițiile meteo care nu permit desfășurarea lucrărilor în cazul angajaților de pe șantier (art. 73)

- **Evaluarea:** Angajatorul evaluează condițiile meteo, consultând angajații în cauză, pentru a determina dacă acestea sunt prea vitrege sau dacă este prea întuneric pentru a putea lucra (condiții meteo care nu permit desfășurarea lucrărilor).
- **Condiții de iarnă:** În condiții de iarnă, dacă angajatorul și angajații nu cad de acord în ceea ce privește posibilitatea desfășurării lucrărilor, se va ține cont de prevederile următoare. Angajatul care lucrează în aer liber are dreptul, în anumite condiții, să înceteze lucrul *din proprie inițiativă*. Aceste condiții sunt următoarele:
 - temperatura percepută este de -6 grade Celsius sau mai mică (nu trebuie neapărat să se producă îngheț) și/sau
 - se produce îngheț și se aplică una sau mai multe dintre situațiile următoare:
 - angajatorul nu a asigurat îmbrăcăminte de iarnă/îmbrăcăminte adecvată pentru activitate continuă;
 - drumurile sau trotuarele de pe șantier sunt impracticabile;
 - s-a depus un strat de zăpadă care nu poate fi înlăturat cu mijloace simple (cum ar fi o mătură sau o lopată de zăpadă).

Dacă la ora 10.30 încă mai este valabilă una dintre condițiile de mai sus, angajatul poate pleca acasă.

- **Aveți îndoieli?** Dacă au îndoieli cu privire la obligația de a lucra într-o anumită zi de iarnă, angajatorul și angajatul pot consulta site-ul www.weerverlet.nl. Dacă aveți la îndemână un computer sau un smartphone, puteți suna la numărul 085 - 4010733. Acest serviciu al participanților la CAO pentru domeniul construcțiilor este disponibil numai în limba olandeză.
- **Montarea/demontarea schelelor:** În cazul unei temperaturi percepute de -6 grade Celsius sau mai puțin, angajații care montează/demontează schele în domeniul construcțiilor pot lucra pe zi maximum patru perioade a câte o oră și jumătate. Între acele perioade, angajații respectivi au o pauză de încălzire (plătită) de minimum un sfert de oră. Angajatorul le poate trasa angajaților respectivi și sarcini privind montarea/demontarea de schele industriale în interior.

Salariul în caz de condiții meteo care nu permit desfășurarea lucrărilor (art. 73 și 74)

- **Plata neîntreruptă:** Angajatorul va plăti în continuare salariul stabilit pe perioadele în care nu se poate lucra.

3. Participanții la CAO pentru domeniul construcțiilor

Patronate

- **Bouwend Nederland:** www.bouwendnederland.nl
- **Aannemersfederatie Nederland Bouw en Infra** (Federația Antreprenorilor din Domeniul Construcțiilor și al Infrastructurii din Olanda): www.aannemersfederatie.nl
- **NVB Vereniging voor ontwikkelaars & bouwondernemers** (Organizația NVB pentru dezvoltatori și antreprenori): www.nvb-bouw.nl
- **Vereniging van Waterbouwers** (Organizația constructorilor din domeniul apelor): www.waterbouwers.nl

Sindicate

- **FNV Bouw:** www.fnvbouw.nl
- **CNV Vakmensen:** www.cnvvakmensen.nl

Date editoriale

Textul acestei publicații este disponibil în mai multe limbi pe www.NLconstruction.info.

Ediția

La solicitarea participanților la CAO pentru domeniul construcțiilor
[Technisch Bureau Bouwnijverheid](#), Harderwijk.

Redacția

Joyce van Dongen (Biroul tehnic pentru domeniul construcțiilor) și Teun Baak (Tekst & Beleid bv, Bleiswijk)

Traducerea

Biroul de traduceri „De Drechtsteden”

Aranjarea în pagină

Mieneke van der Wekken (Studio Tof! Swifterbant)

mai 2014

Nu se pot emite pretenții pe baza textului acestei publicații.