

Detășarea angajaților temporari în domeniul construcțiilor din Olanda

Norme CAO valabile în cazul detașărilor internaționale

Iunie 2014



Cuprins

1.	Introducere	3
1.1	Despre publicația de față	3
1.2	Noțiuni importante	5
1.3	Numai birouri acreditate de plasare temporară a forței de muncă	6
1.4	Raportarea abuzurilor	6
2.	Norme CAO aplicabile în cazul detașării angajaților temporari	7
2.1	Articolele CAO: prezentare generală	7
2.2	Durata de lucru și sporurile raportate la timp	8
2.3	Concediul de odihnă și alte concedii	11
2.4	Venitul	13
2.5	Alte indemnizații și sporuri	15
2.6	Protecția muncii	18
3.	Participanții la CAO	19
3.1	Participanții la CAO pentru domeniul construcțiilor	19
3.2	Participanții la ABU-CAO și/sau NBBU-CAO pentru angajații temporari	19
	Date editoriale	20

1. Introducere

1.1 Despre publicația de față

Directiva europeană privind detașarea lucrătorilor, Waga și contractele 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).

În baza Waga, în cazul angajaților temporari detașați în Olanda se aplică dispozițiile principale Waga cuprinse în contractul colectiv de muncă (CAO) olandez pentru angajații temporari. Acestea sunt explicate în broșura [Plasarea temporară a angajaților în Olanda](#), publicată de Algemene Bond Uitzendondernemingen (Uniunea Generală a Birourilor de Plasare Temporară a Forței de Muncă– ABU). Broșura este disponibilă în limbile olandeză, engleză și polonă.

Dacă angajații temporari prestează în Olanda lucrări de construcții sau de infrastructură, acestora li se aplică, în baza ABU-CAO, și a unei părți a CAO olandez pentru domeniul construcțiilor. Din această publicație puteți afla despre ce prevederi din CAO pentru domeniul construcțiilor este vorba și ce conțin acestea.

Textul complet al prevederilor valabile din CAO pentru domeniul construcțiilor 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 de față este destinată:

- » **biroului de plasare temporară a forței de muncă sau biroului de detașări din străinătate** care trimite un lucrător să desfășoare temporar lucrări de construcții sau de infrastructură în Olanda (denumit în continuare „biroul de plasare temporară a forței de muncă”);
- » **angajatului** care, la solicitarea unui birou de plasare temporară a forței de muncă, desfășoară temporar lucrări de construcții sau de infrastructură în Olanda (denumit în continuare „angajatul temporar”);
- » **companiei din Olanda care angajează lucrători temporari** (denumită în continuare „angajatorul temporar”).

Cuprinsul acestui document

Publicația de față prezintă în detaliu situația în care biroul de plasare temporară este obligat să aplice atât o parte din ABU-CAO pentru angajații temporari, cât și o parte din CAO pentru domeniul construcțiilor. Cu ajutorul următoarei scheme logice puteți stabili dacă vă aflați în această situație.

Dacă *nu* vă aflați în această situație, sunt valabile exclusiv dispozițiile principale Waga din CAO pentru domeniul construcțiilor. Acestea sunt descrise în „Detașarea angajaților în domeniul construcțiilor din Olanda”. Consultați www.NLconstruction.info (disponibil în mai multe limbi).

Ce norme din CAO vi se aplică?

Este vorba despre un birou străin de plasare temporară a forței de muncă?

da

nu

Biroul de plasare temporară face parte dintr-un concern din domeniul construcțiilor?¹

nu

da

Biroul de plasare temporară a forței de muncă este membru ABU sau NBBU?

da

nu

Ce proporție din suma salariului este alocat de birou angajaților temporari care lucrează în domeniul construcțiilor în Olanda?

50% sau mai puțin

peste 50%

Acestor angajați temporari li se aplică:

o parte din ABU-CAO pentru angajații temporari *plus* o parte din CAO pentru domeniul construcțiilor

o parte din CAO pentru domeniul construcțiilor

Concluzie

această publicație este relevantă pentru dumneavoastră

această publicație *nu* este relevantă pentru dumneavoastră²

Note

- Normele privind CAO descrise în această broșură sunt valabile și pentru acele birouri de plasare temporară a forței de muncă ce plasează un angajat al unei *alte* întreprinderi pentru a presta temporar lucrări de construcții și infrastructură în Olanda (prin detașare).
- Aplicabilitatea normelor privind CAO nu este influențată de naționalitatea angajaților temporari. Întrebarea de care se ține cont este dacă angajații temporari sunt în serviciul unei companii olandeze sau străine.
- Naționalitatea angajatului temporar 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 Un concern supus contractului CAO pentru domeniul construcțiilor.

² Altor birouri străine de plasare temporară a forței de muncă li se aplică normele CAO descrise în „Detașarea angajaților în sectorul construcțiilor din Olanda”. Normele CAO pentru birourile olandeze de plasare temporară a forței de muncă sunt incluse în „Munca în regim de plasare temporară, detașarea și salarizarea”. Ambele publicații se găsesc pe www.NLconstruction.info.

1.2 Noțiuni importante

ABU-CAO pentru angajații temporari

ABU-CAO pentru angajații temporari (ABU-CAO) este contractul colectiv de muncă declarat ca având caracter obligatoriu general pentru angajații temporari care lucrează în Olanda.

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.

Birou de plasare a forței de muncă

În această publicație, acest termen se referă la un birou străin de plasare temporară a forței de muncă sau de detașare care trimite un angajat în Olanda pentru a desfășura, cu caracter temporar și fără supravegherea angajatorului temporar, lucrări de construcții și de infrastructură.

Angajat temporar

Termenul de „angajat temporar” înseamnă în această publicație: persoana care are un contract de muncă supus altei legislații decât cea olandeză și care, la solicitarea biroului de plasare temporară a forței de muncă, desfășoară temporar în Olanda lucrări de construcții sau de infrastructură.

Un angajat temporar poate fi „angajat calificat” sau „angajat nou-venit”.

Angajați calificați și angajați nou-veniți

Stabilirea părților aplicabile din CAO pentru domeniul construcțiilor depinde, printre altele, de statutul pe care îl au angajații temporari: angajați calificați sau nou-veniți. Muncitorii calificați și cei nou-veniți pot fi încadrați atât pe șantier, cât și pe posturi UTA.

Un *muncitor calificat* este un angajat care:

- » a desfășurat ca angajat permanent și/sau ca angajat temporar lucrări de construcții în Olanda și/sau în afara Olandei timp de cel puțin douăsprezece luni într-o perioadă de doi ani imediat anterioară și/sau în perioada de plasare temporară *sau*
- » lucrează ca angajat temporar pe un post de pe șantier și urmează cursuri profesionale în domeniul construcțiilor sau a obținut o diplomă de absolvire a unor asemenea cursuri *sau*
- » lucrează ca angajat temporar pe un post UTA și a obținut o diplomă de absolvire a unor cursuri tehnice în domeniul construcțiilor la nivelul 2.

Un *nou-venit* este un angajat temporar care *nu* întrunește (una dintre) aceste cerințe.

Normele din CAO care conțin termenul „angajat temporar” fără precizarea „calificat” sau „nou-venit” li se aplică ambelor grupe de angajați temporari.

Funcțiile de pe șantier și funcțiile UTA

În CAO pentru domeniul construcțiilor se face referire la „posturile de pe șantier” și la „posturile UTA”. Angajații temporari 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 temporari de pe posturile UTA au funcții de conducere, tehnice și/sau administrative în domeniul construcțiilor. Dacă nu se precizează explicit altfel, în prezenta publicație sunt valabile prevederile CAO atât pentru angajații temporari de pe șantier, cât și pentru cei din funcțiile UTA.

Angajator temporar

Un angajator temporar este o întreprindere care folosește forță de muncă pusă la dispoziție de către un birou de plasare temporară a forței de muncă.

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).

1.3 Numai birouri acreditate de plasare temporară a forței de muncă

Conform CAO pentru domeniul construcțiilor, pot fi angajate temporar numai persoane trimise de către birouri de plasare temporară a forței de muncă acreditate NEN și înscrise în Registrul de normare a muncii. Consultați www.normeringarbeid.nl.

1.4 Raportarea abuzurilor

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

Este vorba despre nerespectarea normelor legale – de exemplu, în ceea ce privește salarizarea și 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), aceasta fiind o autoritate publică. Consultați site-ul www.inspectieszw.nl (limbi disponibile: olandeză și engleză).

2. Norme CAO aplicabile în cazul detașării angajaților temporari

2.1 Articolele CAO: prezentare generală

Prevederile de mai jos din CAO pentru domeniul construcțiilor sunt valabile în cazul detașării de către un birou străin de plasare temporară a forței de muncă.

Prevederile marcate cu galben reprezintă drepturi suplimentare pentru [lucrători](#).

Subiecte Waga	Articolele din CAO pentru domeniul construcțiilor
Timpul de lucru maxim și perioada minimă de repaus	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
Numărul minim de zile de concediu pe perioada cărora angajatorul are obligația de a plăti salariul	Articolul 35a-b: Concediul Articolul 36a-b: Zilele libere din programul de lucru
Salariile minime, incluzând indemnizațiile pentru ore suplimentare și excluzând 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 50 și 54: Indemnizația pentru costurile de călătorie Articolul 51: Indemnizația pentru orele de călătorie Articolul 55: Indemnizația pentru lucru la distanță Articolul 56: Indemnizația pentru îmbrăcăminte de lucru și unelte
Condiții pentru punerea la dispoziție a angajaților	Articolul 6: Munca în regim de plasare temporară (tratată pe larg în această publicație)
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
Măsuri de protecție referitoare la 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 de luni și se încheie vineri. Angajații temporari nu sunt obligați să lucreze sâmbăta, duminica sau de sărbătorile religioase recunoscute.
- **Programul zilnic de lucru și de odihnă:** Angajatorul temporar 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 temporar dorește să lucreze la alte ore, angajatorul temporar va ține cont în mod serios de această preferință.
- **Reguli suplimentare pentru lucrătorii temporari 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 care, ca urmare a acestei scurtări, sunt incluse în programul de lucru, se vor considera drept ore lucrate.

Sistemul normat 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 sistemul normat privind programul de lucru din anexa 6 la CAO. [Consultați www.tbbouw.nl](http://www.tbbouw.nl).

Lucrările de întreținere sâmbăta (art. 27)

- **Clădiri aflate în folosință:** Angajații temporari 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 temporar are dreptul la un [spor de 50 % pentru munca prestată sâmbăta](#) și la o zi liberă neplătită, la alegere, în intervalul luni-vineri.
- **Cerințe:** Lucrările de întreținere sâmbăta sunt permise numai dacă acestea sunt solicitate de către clientul angajatorului temporar. Angajații temporari nu sunt obligați să lucreze sâmbăta.

Orele suplimentare în cazul posturilor 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.
- **Nu sunt obligatorii:** Angajații temporari nu sunt 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 care, ca urmare a acestei scurtări, sunt incluse în programul de lucru, se vor considera drept ore lucrate.
- **Interdicție în cazul tinerilor:** Angajații temporari cu vârsta sub 18 ani nu au voie să presteze ore suplimentare.

- **Interdicție privind orele suplimentare structurale:** Sunt interzise orele suplimentare structurale. Orele suplimentare structurale sunt orele suplimentare prestate în momente fixe mai multe săptămâni la rând.

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

- **Exprimată în bani sau timp:** Angajații temporari de pe șantier care prestează [ore suplimentare](#) pot alege o indemnizație în bani sau sub formă de timp liber. Angajații respectivi își vor anunța opțiunea la biroul de plasare temporară a forței de muncă în decurs de trei zile lucrătoare după prestarea orelor suplimentare.
- **Indemnizația în bani:** În acest caz, salariul pe oră stabilit crește cu procentajele menționate în tabelul următor.
- **Indemnizația în timp:** Pentru fiecare oră suplimentară, angajatul temporar va primi o oră liberă, la care se adaugă procentajul corespunzător din tabelul următor. În momentul în care angajatul temporar acumulează astfel opt ore, acesta își poate lua o zi liberă, stabilită de comun acord cu angajatorul temporar. Pentru ziua respectivă, angajatul temporar va primi salariul stabilit.
- **Ore suplimentare în regim de orar flexibil la lucrări de infrastructură:** În cazul orelor suplimentare în regim de orar flexibil, indemnizația pentru ore suplimentare se calculează la salariul stabilit, nu față de [sporul pentru orar flexibil la lucrări de infrastructură](#).
- **Ore suplimentare în cadrul serviciului în ture:** În acest caz, indemnizația pentru ore suplimentare se calculează la salariul pe oră, inclusiv [sporul pentru serviciul în ture](#).

Indemnizația pentru orele suplimentare pentru angajații de pe șantier

tipul de oră suplimentară	spor
• 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 %

Orele suplimentare și indemnizația pentru acestea în cazul posturilor UTA (art. 31)

- **Nu sunt obligatorii:** Angajații temporari din posturile UTA nu sunt obligați să presteze ore suplimentare.
- **Indemnizația:** Biroul de plasare temporară a forței de muncă stabilește cum va compensa angajații din posturile UTA pentru orele suplimentare de durată considerabilă. Biroul de plasare temporară a forței de muncă va informa în scris angajații temporari cu privire la această decizie.
- **Dacă nu sunt stabilite clar condițiile:** În acest caz, biroul de plasare temporară a forței de muncă trebuie să acorde, până la grupa de funcții 3 a posturilor UTA, cel puțin o indemnizație la salariul valabil pe oră sau o indemnizație sub formă de timp.

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

- **Despre ce este vorba?** În cazul lucrărilor de infrastructură, angajații temporari 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 beneficiarul angajatorului temporar a prevăzut acest lucru și în măsura în care acesta este necesar;
 - angajatorul temporar le va comunica angajaților temporari cu cel puțin două săptămâni înainte când va fi necesar să lucreze în regim de orar flexibil;

- angajații temporari 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 temporari 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.
- **Siguranță:** 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 temporari. 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 lucrătorii temporari lucrează în regim de orar flexibil, se aplică, de asemenea, [indemnizația pentru ore suplimentare în cazul posturilor 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, biroul de plasare temporară a forței de muncă va plăti un spor de 30% pentru orele în care nu s-a putut lucra. Astfel, angajații temporari vor fi plătiți și vor primi un spor pe toată durata săptămânii de lucru.

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

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

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

- **25 %:** Angajații temporari de pe șantier care desfășoară lucrări ce depind de flux și reflux primesc un spor de 25 % calculat față de salariul 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 posturile 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.
- **Spor:** Angajații temporari 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.
- **Ore suplimentare în cadrul serviciului în ture:** Consultați [Indemnizația pentru orele suplimentare în cazul posturilor de pe Șantier](#).

Sporul pentru serviciul în ture pe Șantier

Reglementare generală	spor
Serviciul în două ture	10 %
Serviciul 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 %

Suplimentar pentru ANGAJAȚII CALIFICATI

Serviciul în regim de disponibilitate pentru angajații calificați de pe Șantier (art. 34)

- **Despre ce este vorba?** Un angajat calificat 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 fi amânate până în următoarea zi lucrătoare.
- **Indemnizația pentru serviciul în regim de disponibilitate:** Cât timp lucrează în regim de disponibilitate, angajații calificați au dreptul la o indemnizație, chiar și în cazul în care nu sunt chemați la muncă în perioada în care lucrează în acest regim.
- **Cuquantumul indemnizației:** Biroul de plasare temporară stabilește cuantumul indemnizației de comun acord cu angajații calificați. În acest sens se respectă, în principiu, regulamentul angajatorului temporar privind indemnizațiile. Sumele brute menționate în tabelul următor reprezintă limitele inferioare.
- **Indemnizație zilnică sau săptămânală:** Dacă angajații calificați 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, biroul de plasare a forței de muncă va plăti o indemnizație zilnică. Consultați tabelul de mai jos.
- **Indemnizația pentru ore suplimentare:** În măsura în care angajații calificați sunt chemați să lucreze în perioada serviciului în regim de disponibilitate, aceștia au dreptul și la [indemnizația pentru ore suplimentare în cazul posturilor de pe Șantier](#).

Indemnizația pentru serviciul în regim de disponibilitate în cazul angajaților calificați de pe Șantier

măsura în care angajatul este obligat să nu părăsească locuința	indemnizație pe săptămână calendaristică	indemnizație pe zi (% din indemnizația săptămânală)	
		L-V	S/D
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 de odihnă

- **CAO pentru angajații temporari:** Pentru zilele de concediu normale sunt valabile regulile din ABU-CAO pentru angajații temporari. Conform respectivului CAO, angajații temporari au dreptul la 24 de zile de concediu plătite pe an.
- **Zile suplimentare:** Pentru angajații temporari calificați sunt valabile, în plus, prevederile din CAO pentru domeniul construcțiilor cu privire la zilele de concediu suplimentare pentru angajații în vârstă de cel puțin 55 de ani și zilele libere din programul de lucru.

Zilele de concediu suplimentare ale angajaților calificați în vârstă de cel puțin 55 de ani (art. 35a-b)

- **Zile-senior:** Biroul de plasare temporară acordă angajaților în vârstă de peste 55 de ani un număr de zile de concediu suplimentare – așa-numitele „zile-senior”. Consultați tabelul de mai jos.
- **Lucrul cu normă parțială sau într-o anumită perioadă din an:** Pentru angajații cu normă parțială și pentru cei care prestează numai o anumită perioadă din an lucrări de construcții sau infrastructură în Olanda este valabil un număr de zile-senior proporțional cu numărul zilelor lucrate.
- **Plata salariului:** Biroul de plasare temporară va plăti angajaților calificați salariul stabilit de comun acord/salariul normal în zilele-senior.
- **Zile-senior la încetarea activității:** În cazul în care, la încetarea activității în slujba angajatorului temporar, angajatul calificat are zile-senior restante sau lipsă, biroul de plasare temporară a forței de muncă va calcula aceste zile în timp sau bani.

Zile-senior pentru angajații calificați în vârstă de peste 55 de ani

vârsta	numărul de zile-senior pe an*	
	post de pe șantier	post UTA
55-59 de ani	10	9
60 de ani sau mai mult	13	11

* În anul în care angajații temporari împlinesc 55 sau 60 de ani, numărul de zile la care au dreptul se stabilește proporțional.

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

- **Numărul de zile pe șantier:** Biroul de plasare temporară a forței de muncă acordă angajaților calificați de pe șantier 22 de zile libere din programul de lucru. 12 dintre acestea se pot folosi la alegere. Biroul de plasare temporară a forței de muncă are dreptul de a compensa în bani aceste zile. Restul de 10 zile se stabilesc de către angajatorul temporar de comun acord cu angajații.
- **Numărul de zile în cazul posturilor UTA:** Biroul de plasare temporară acordă angajaților calificați UTA 17 de zile libere din programul de lucru: 2 zile sub formă de plată suplimentară și 15 sub formă de zile libere la alegere.
- **Lucrul cu normă parțială sau într-o anumită perioadă din an:** Pentru angajații cu normă parțială și pentru cei care prestează numai o anumită perioadă din an lucrări de construcții sau infrastructură în Olanda este valabil un număr de zile libere din programul de lucru proporțional cu numărul zilelor lucrate.
- **Salariul:** Biroul de plasare temporară va plăti în aceste zile angajaților calificați salariul stabilit de comun acord.
- **Zile-libere din programul de lucru la încetarea activității:** Dacă angajatul temporar urmează să își încheie activitatea la angajatorul temporar și i-au mai rămas zile libere din programul de lucru, el trebuie să își folosească aceste zile înainte de încetarea activității. Biroul de plasare temporară a forței de muncă nu poate compensa zilele libere din programul de lucru nefolosite.

2.4 Venitul

Noțiuni

- **Salariul garantat:** Acesta este salariul pe care îl plătește biroul de plasare temporară angajaților temporari din posturile 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 calificați de pe șantier.
- **Salariul:** Aceasta este suma brută periodică stabilită pe care o plătește biroul de plasare temporară angajaților temporari 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 posturile de pe șantier (art. 41a)

- **Încadrarea pe posturi:** Biroul de plasare temporară a forței de muncă va încadra angajatul temporar într-una dintre grupele de funcții de la A la E. Încadrarea se face pe baza atribuțiilor angajatului temporar și pe baza următoarei clasificări a funcțiilor.

Încadrarea într-o grupă de funcții

- A. Muncă necalificată/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 specializate, muncă independentă, de cele mai multe ori ca superior.

Salariul în cazul posturilor de pe șantier (art. 42a-c)

- **Salariul pentru domeniul construcțiilor:** Angajatul temporar care lucrează în construcții este plătit din prima zi lucrătoare conform CAO pentru domeniul construcțiilor.
- **Tabelele de salarizare:** Tabelele de salarizare actuale pentru angajații temporari de pe șantier sunt disponibile la adresa www.NLconstruction.info.
- **Explicație:**
 - 22 de ani sau mai mult: Salariul garantat pentru acești angajați temporari este indicat în tabelul de salarizare I. Se aplică un salariu special pentru angajații temporari care conduc echipe de cel puțin cinci angajați/angajați temporari (maiștri); tabelul de salarizare II).
 - 16-21 de ani: Salariul garantat pentru acești angajați temporari depinde de vârsta și nivelul lor de pregătire. Consultați tabelul de salarizare III.
 - Salariul de început: În primul an, biroul de plasare temporară a forței de muncă are dreptul de a plăti conform salariului de început din tabelul de salarizare IV angajații temporari cu vârsta sub 27 de ani care nu au mai lucrat în construcții. Salariul de început nu este valabil dacă angajatul temporar urmează studii profesionale în domeniul construcțiilor sau dacă a obținut o diplomă în urma unor asemenea studii.

Încadrarea pe posturile UTA (art. 41b)

- **Încadrarea pe posturi:** Biroul de plasare temporară a forței de muncă încadrează angajații temporari într-o anumită categorie și grupă de funcții. Încadrarea se face pe baza atribuțiilor angajatului temporar și pe baza următoarei clasificări a funcțiilor.

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

În cazul angajaților temporari de pe posturile UTA sunt relevante următoarele categorii 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 în general
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 temporar. Consultați anexa 9b la CAO.

Salariul pentru posturile UTA (art. 43)

- **Salariul pentru domeniul construcțiilor:** Angajatul temporar care lucrează în construcții este plătit din prima zi lucrătoare conform CAO pentru domeniul construcțiilor.
- **Tabelele de salarizare:** Tabelele de salarizare actuale pentru angajații temporari UTA sunt disponibile la adresa www.NLconstruction.info.
- **Explicație:**
 - Treptele de salarizare: Fiecare grupă de funcții are o anumită treaptă de salarizare, cu o valoare minimă și una maximă. Salariul lunar la care au dreptul angajații temporari se situează la sau peste nivelul minim. Biroul de plasare temporară a forței de muncă informează angajații temporari cu privire la criteriile pe care le aplică la stabilirea salariului.
 - 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, biroul de plasare temporară are dreptul de a plăti angajaților temporari 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)

- **Măririi structurale:** Măririle structurale de salariu prevăzute în CAO pentru domeniul construcțiilor sunt valabile și pentru angajații temporari. Acestea sunt incluse în tabelele de salarizare de pe www.NLconstruction.info.
- **Prime cu caracter unic:** Angajatul temporar are dreptul și la eventuale prime cu caracter unic în baza CAO.

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

- **În cazul în care este uzual:** Dacă se acordă un spor de prestație la întreprinderea angajatorului temporar sau pe șantierul pe care lucrează angajații calificați, biroul de plasare temporară a forței de muncă va plăti același spor muncitorilor calificați. Un spor de prestație este un spor care se aplică la salariul garantat al angajatului temporar.
- **În principiu nu se include:** Biroul de plasare temporară a forței de muncă 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 temporar într-o grupă de funcții superioară.
- **Interdicție în cazul tinerilor:** Angajații temporari cu vârsta sub 18 ani nu pot lucra în regim de performanță.

2.5 Alte indemnizații și sporuri

Atenție!

- **Impozabilitatea indemnizațiilor:** Biroul de plasare temporară a forței de muncă trebuie să plătească indemnizațiile de mai jos numai în măsura în care acestea nu sunt supuse impozitării și plății de contribuții sociale.

Indemnizația costurilor de călătorie în cazul posturilor de pe șantier (art. 50)

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

Indemnizația costurilor de călătorie în cazul posturilor de pe șantier

mijlocul de transport	reperul	suma
transportul în comun	clasa inferioară	100%
bicicletă	pe zi lucrătoare	0,80 €
motoretă	pe km	0,07 €
	pe zi (minimum)	0,89 €
motocicletă	pe km	0,19 €*
automobil	pe km	0,19 €*

* Aceasta este indemnizația neimpozitată valabilă pentru 2014.

Indemnizația orelor de călătorie pentru angajații calificați de pe șantier (art. 51)

- **Pentru cine?** Dacă angajații calificați care lucrează în afara municipalității olandeze pe raza căreia locuiesc, biroul de plasare temporară a forței de muncă le va plăti 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.
- **Indemnizație pe oră:** Indemnizația pentru orele de călătorie este echivalentă cu salariul pe oră garantat al angajaților calificați.
- **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 un mijloc de transport pus la dispoziție de către biroul de plasare temporară a forței de muncă sau de către angajatorul temporar.
- **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 temporari pot parcurge următorul număr de kilometri pe oră: pe jos 5 km, cu bicicleta 15 km, cu motoreta 25 km, cu motocicletă 40 km. În cazul transportului cu mașina se folosește un sistem normat, 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.

Calculul orelor de călătorie cu automobilul în cazul angajaților calificați de pe șantier

transportul locuință-serviciu: distanța la dus, în km		numărul de ore de călătorie plătite pe zi*
peste	până la	
0 km	25 km	0
25 km	50 km	pe baza unei viteze de 60 km/h (max. 0,8 ore)
50 km	59 km	1,0
59 km	70 km	1,2
70 km	81 km	1,4
81 km	92 km	1,5
92 km	105 km	1,8
105 km	sau mai mulți	timpul de călătorie real**

* Prima oră de călătorie a fost deja scăzută.

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

- **Condiții meteo care nu permit desfășurarea lucrărilor:** Angajații calificați au dreptul la o indemnizație a orelor de călătorie chiar și în cazul în care nu pot lucra ca urmare a condițiilor meteo nefavorabile. 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 temporar poate stabili un regulament special împreună cu comitetul de întreprindere al acestuia, însă acest regulament nu poate fi mai puțin favorabil.

Indemnizația pentru costurile de călătorie în cazul posturilor UTA (art. 54)

- **Indemnizație completă:** Angajații temporari din posturile UTA au dreptul la o indemnizație pentru costurile de călătorie în cazul în care lucrează, la solicitarea angajatorului temporar, în altă localitate decât cea în care locuiesc.
- **Sumă pe kilometru:** Dacă angajatorul temporar consideră că angajatul temporar trebuie să călătorească folosind autoturismul sau motocicletă proprie, angajatorul îi va oferi în acest scop indemnizația neimpozitată. În 2014, valoarea acesteia este de 0,19 €/km.
- **Alte situații:** Angajații temporari 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 temporar le-a pus la dispoziție un serviciu de transport asigurat de întreprindere sau un abonament pentru transportul în comun.

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

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

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

- **Echipamentul individual de protecție:** Angajatorul temporar pune gratuit la dispoziția angajaților temporari de pe șantier echipamentele individuale de protecție obligatorii prin lege.
- **Îmbrăcămintea de lucru:** Angajatorul temporar poate pune la dispoziție în mod gratuit îmbrăcămintea necesară pentru lucru. În cazul în care nu face acest lucru, angajații temporari de pe șantier au dreptul la o indemnizație financiară în acest scop. Consultați tabelul de mai jos. Angajatorul temporar care continuă lucrările pe timp de îngheț va oferi gratuit angajaților temporari îmbrăcămintea de iarnă.
- **Uneltele proprii:** Dacă angajatorul temporar consideră că angajații temporari 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 posturilor 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 €

2.6 Protecția muncii

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

- **Exemple:** CAO pentru domeniul construcțiilor conține câteva dispoziții speciale privind protecția muncii. Acestea sunt valabile și pentru angajații temporari de pe Șantier și/sau din posturile UTA. Iată câteva exemple:
- **Echipamentul individual de protecție** (casă de protecție, încălțăminte de protecție etc.): Angajatorul temporar le va pune la dispoziție gratuit. Fiecare angajat temporar care lucrează pe un Șantier trebuie să le folosească.
- **Substanțe periculoase:** Angajații temporari au dreptul de a refuza desfășurarea lucrărilor cu grad de poluare ridicat dacă angajatorul temporar 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.
- **Ridicare:** Angajații temporari 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 ajutoare.
- **Lucrări în spații interioare fără curent de aer:** În perioada cuprinsă între 1 septembrie și 1 mai, angajatorul se va asigura că angajații temporari 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 temporari de pe Șantier numai dacă aceștia au urmat un curs privind protecția muncii.
- **Tinerii:** Angajații temporari de pe Șantier în vârstă de până la 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 posturilor 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 temporari:** Angajatorul se va asigura că angajații temporari de pe Șantier sunt la curent cu prevederile de siguranță înainte de începerea lucrului.
- **Vestă de siguranță obligatorie:** În cadrul lucrărilor la drumuri, angajații temporari 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.
- **Îngheț pe timp de noapte:** În condiții de îngheț pe timp de noapte, angajații temporari au voie să efectueze numai lucrări care sunt urgente. Siguranța și sănătatea angajaților temporari trebuie garantate.

3. Participanții la CAO

3.1 Participanții la CAO pentru domeniul construcțiilor

Patronate

- **Bouwend Nederland:** www.bouwendnederland.nl
- **Aannemersfederatie Nederland Bouw en Infra** (Federația Antreprenorilor din Domeniul Construcțiilor și 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

3.2 Participanții la ABU-CAO și/sau NBBU-CAO pentru angajații temporari

Patronate

- **Algemene Bond Uitzendondernemingen** (Uniunea Generală a Birourilor de Plasare Temporară a Forței de Muncă– ABU): www.abu.nl
- **Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen** (Uniunea Olandeză a Birourilor de Plasare Temporară a Forței de Muncă – NBBU): www.nbbu.nl

Sindicate

- **FNV Bondgenoten:** www.fnvbondgenoten.nl
- **CNV Dienstenbond:** www.cnvdienstenbond.nl
- **De Unie:** www.unie.nl
- **Landelijke Belangenvereniging** (Asociația Națională de Interese – LBV): www.lbv.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)

Iunie 2014

Nu se pot emite pretenții pe baza textului acestei publicații.