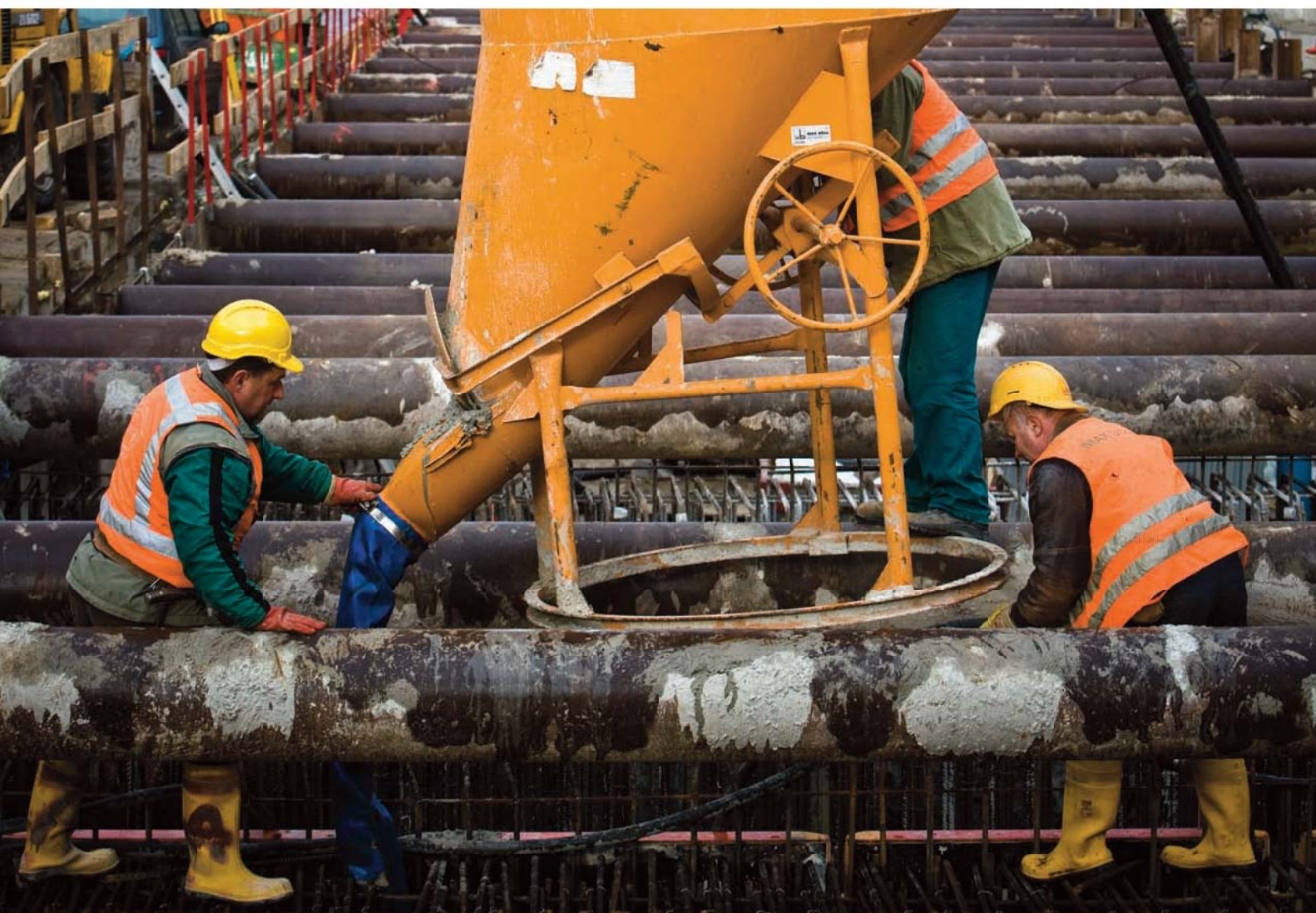


Detașarea în domeniul construcțiilor din Olanda

actualizat până la 1 noiembrie 2011



Aceasta este o publicație a patronatelor și a sindicatelor participante la contractul colectiv de muncă (CAO) pentru domeniul construcțiilor

Ce regulamente referitoare la CAO sunt valabile la încadrarea angajaților străini?

angajatul străin are contract de muncă încheiat cu	angajat în Olanda la	prevederile CAO valabile	informații suplimentare
Firmă de construcții străină	Firmă de construcții olandeză	CAO pentru domeniul construcțiilor, art. 92: Angajați străini	Publicația de față, capitolele 1 și 2
	Firmă de construcții străină care prestează lucrări de construcții în Olanda	CAO pentru domeniul construcțiilor, art. 92: Angajați străini	Publicația de față, capitolele 1 și 2
Birou străin de plasare temporară a forței de muncă , și anume:			
- specialist în construcții sau subunitate a unui concern din domeniul construcțiilor	Firmă de construcții olandeză	CAO pentru domeniul construcțiilor, art. 92: Angajați străini*	Publicația de față, capitolele 1 și 2
- alt birou de plasare temporară a forței de muncă	Firmă de construcții olandeză	ABU-CAO pentru angajații temporari, art. 46: Angajații temporari cu un contract de muncă străin (Waga); în completare, anumite părți din CAO pentru domeniul construcțiilor	Publicația de față, capitolele 1 și 3

* În cazul în care specialistul în construcții este membru al ABU (www.abu.nl) sau al NBBU (www.nbbu.nl), se aplică în întregime ABU-CAO sau NBBU-CAO, la care se adaugă anumite părți din CAO pentru domeniul construcțiilor. În acest caz, consultați capitolele 1 și 3 din această publicație.

Situații care *nu* sunt tratate în această publicație

angajatul străin are contract de muncă încheiat cu	angajat în Olanda la	prevederile CAO valabile	informații suplimentare
Birou străin de plasare temporară	Firmă de construcții olandeză <i>prin intermediul unui birou olandez de plasare temporară a forței de muncă, și anume:</i> - specialist în construcții sau parte a unui concern din domeniul construcțiilor	CAO pentru domeniul construcțiilor (în întregime)*	Versiunea integrală a CAO
	- alt birou de plasare temporară a forței de muncă	ABU-CAO sau NBBU-CAO (în întregime) pentru angajații temporari , la care se adaugă anumite părți din CAO pentru domeniul construcțiilor	Broșura Munca temporară în domeniul construcțiilor
Birou olandez de plasare temporară a forței de muncă, și anume: - specialist în construcții sau parte a unui concern din domeniul construcțiilor	Firmă de construcții olandeză	CAO pentru domeniul construcțiilor (în întregime)*	Versiunea integrală a CAO
	- alt birou de plasare temporară a forței de muncă	ABU-CAO sau NBBU-CAO (în întregime) pentru angajații temporari , la care se adaugă anumite părți din CAO pentru domeniul construcțiilor	Broșura Munca temporară în domeniul construcțiilor
Firmă de construcții olandeză	Firmă de construcții olandeză	CAO pentru domeniul construcțiilor (în întregime)	Versiunea integrală a CAO

* În cazul în care specialistul în construcții este membru al ABU (www.abu.nl) sau al NBBU (www.nbbu.nl), se aplică în întregime ABU-CAO sau NBBU-CAO, la care se adaugă anumite părți din CAO pentru domeniul construcțiilor. În acest caz, consultați broșura Munca temporară în domeniul construcțiilor (www.NLconstruction.info)

Cuprins

1. Introducere	5
1.1 Despre publicația de față	5
1.2 Termeni importanți	5
2. Detașarea printr-o firmă de construcții străină	7
2.1 Introducere	7
2.2 Programul de lucru și timpul liber	7
2.3 Salariul	9
2.4 Sporurile, primele și indemnizațiile	10
2.5 Siguranța și sănătatea	13
3. Detașarea printr-un birou străin de plasare temporară a forței de muncă	14
3.1 Introducere	14
3.2 Muncitorii calificați și cei nou-veniți	14
3.3 Programul de lucru și timpul liber	15
3.4 Salariul	16
3.5 Sporurile, primele și indemnizațiile	17
3.6 Siguranța și sănătatea	20
4. Adrese	21
4.1 Participanții la CAO pentru domeniul construcțiilor	21
4.2 Participanții la ABU-CAO și/sau NBBU-CAO pentru angajații temporari	21

1. Introducere

1.1 Despre publicația de față

Legea olandeză privind condițiile de muncă transfrontalieră (Waga) transpune în contextul olandez directiva europeană privind detașarea. Waga prevede care sunt reglementările legale și prevederile din CAO aplicabile celor care lucrează temporar în Olanda ca angajați ai unei companii străine. Aceste regulamente protejează concurența loială și le garantează angajaților în cauză anumite condiții de muncă minime.

În această publicație sunt indicate acele părți ale CAO olandez pentru domeniul construcțiilor care li se aplică angajaților și angajaților temporari care au un contract de muncă întocmit în baza altei legislații decât cea olandeză și care desfășoară temporar lucrări în domeniul construcțiilor în Olanda (denumit în continuare „detașare din străinătate”).

În publicația de față sunt tratate următoarele forme de detașare din străinătate:

- o firmă de construcții străină detașează angajați într-o firmă de construcții olandeză;
- o firmă de construcții străină contractează lucrări în Olanda și le prestează cu ajutorul angajaților proprii;
- un birou străin de plasare temporară a forței de muncă plasează angajați temporari într-o firmă de construcții olandeză.

Prevederile concrete din CAO aplicabile depind de forma de detașare. Primele două forme sunt discutate în capitolul 2, iar a treia (munca în regim de plasare temporară), în capitolul 3.

Această publicație – realizată de patronatele și sindicatele care participă la CAO pentru domeniul construcțiilor – se adresează:

- firmelor de construcții străine și birourilor străine de plasare temporară a forței de muncă ce își detașează angajații în Olanda;
- angajaților detașați ai acestor firme;
- firmelor de construcții olandeze care fac uz de serviciile acestora.

Textul este disponibil în mai multe limbi. Accesați www.NLconstruction.info

Această publicație descrie în mod simplificat regulile aplicabile din CAO, lăsând la o parte diferite detalii. *Aceasta înseamnă că nu se pot emite pretenții de niciun fel pe baza textului acestei broșuri.* Textul complet al prevederilor CAO care stau la baza broșurii este disponibil pe www.cao.szw.nl (http://cao.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=16538&rubriek_id=392840&link_id=101179&hoofdmenu_item_id=16507)

1.2 Termeni importanți

CAO pentru domeniul construcțiilor

Termenul de „CAO pentru domeniul construcțiilor” sau „CAO” se referă în această publicație la: prevederile generale declarate ca fiind obligatorii din contractul colectiv de muncă olandez pentru domeniul construcțiilor. În baza articolului 92 din acest CAO, companiile străine trebuie să le aplice câteva prevederi din CAO angajaților pe care îi detașează în Olanda în scopul prestării temporare de lucrări în domeniul construcțiilor.

Pentru câteva activități legate de domeniul construcțiilor există în Olanda CAO-uri separate – de exemplu, în cazul firmelor care se ocupă de zugrăvit, tencuit și de instalații tehnice.

ABU-CAO pentru angajații temporari

ABU-CAO pentru angajații temporari (ABU-CAO) este CAO-ul declarat ca având caracter obligatoriu general pentru angajații temporari care lucrează în Olanda. Companiile străine care detașează angajați temporari în Olanda trebuie să aplice câteva prevederi din ABU-CAO. Una dintre prevederile respective este aceea că angajaților temporari de la firmele de construcții li se aplică *suplimentar* anumite părți din CAO pentru domeniul construcțiilor.

Firmă de construcții

În publicația de față, aceasta este o companie străină care:

- dedică mai mult de o jumătate din suma salariilor pentru realizarea, transformarea, întreținerea și/sau demolarea lucrărilor de construcții și
- detașează un angajat propriu în Olanda pentru a desfășura temporar aici lucrări de construcții.

Birou de plasare temporară a forței de muncă

În publicația de față, aceasta este o companie străină care:

- dedică mai mult de o jumătate din suma salariilor punerii la dispoziție a unor angajați temporari pentru alte companii (angajatori de personal detașat) și
- detașează un angajat temporar în Olanda pentru a desfășura temporar aici lucrări de construcție sub supravegherea angajatorului de personal detașat.

Lucrări de construcții

Acestea sunt lucrări în domeniul:

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

Angajator de personal detașat

Un angajator de personal detașat este o firmă de construcții olandeză care folosește serviciile unui angajat sau ale unui angajat temporar pus la dispoziție de către o companie străină.

Angajat

În prezenta publicație prin angajat se înțelege o persoană detașată în Olanda pentru a presta temporar aici lucrări în domeniul construcțiilor, în baza unui contract de muncă încheiat cu o companie străină.

Angajat temporar

Prin termenul de angajat temporar se înțelege : un angajat care este detașat în Olanda de către un birou străin de plasare temporară și care prestează aici temporar lucrări de construcții. Un angajat temporar poate fi „angajat calificat” sau „nou-venit” (consultați 3.1).

Posturile de pe șantier și posturile „UTA”

În CAO sunt reglementate atât „posturile de pe șantier”, cât și „posturile „UTA””. Angajații din posturile de pe șantier (angajații de pe șantier) sunt cei care desfășoară într-adevăr lucrări de construcții, cum ar fi dulgherii, zidarii și demolatorii. Angajații din posturile „UTA” (angajații „UTA”) îndeplinesc funcții de conducere, tehnice și/sau administrative în cadrul firmelor de construcții.

Dacă nu se precizează explicit altfel, în prezenta publicație prevederile CAO sunt valabile atât pentru posturile de pe șantier, cât și pentru posturile „UTA”. Și angajații temporari pot lucra în posturi de pe șantier sau în posturi „UTA”.

2. Detașarea de către o firmă de construcții străină

2.1 Introducere

O firmă de construcții străină care își trimite angajații proprii pentru a desfășura temporar în Olanda lucrări de construcții trebuie să aplice câteva prevederi din CAO pentru domeniul construcțiilor. Acest lucru este reglementat în articolul WAGA din CAO: articolul 92, dezvoltat în anexa 16 la CAO. Articolul WAGA este valabil atât pentru firma de construcții care desfășoară lucrări contractate folosind angajații proprii în Olanda, cât și pentru firma de construcții care pune angajați proprii la dispoziția unei firme de construcții olandeze.

În acest capitol sunt descrise în linii mari cele mai importante reguli din CAO care sunt aplicabile. Textul complet al acelor prevederi CAO este disponibil pe www.cao.szw.nl (http://cao.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=16538&rubriek_id=392840&link_id=101179&hoofdmenu_item_id=16507)

2.2 Programul de lucru și timpul liber

Programul de lucru

- *Norma de lucru obișnuită și zilele lucrătoare:* Norma de lucru obișnuită este de patruzeci de ore pe săptămână și opt ore pe zi. O săptămână de lucru obișnuită este de luni până vineri. Angajatul nu este obligat să lucreze sâmbăta, duminica și de sărbătorile recunoscute în CAO.
- *Programul săptămânal de lucru și de odihnă:* Firma stabilește – de comun acord cu angajatul – care sunt orele de lucru și de odihnă ale angajatului în fiecare zi. Pentru angajații din domeniul construcțiilor, programul de lucru zilnic este între orele 07:00 și 18:00. Programul de lucru, pauzele obligatorii și timpul real de călătorie nu trebuie să depășească o valoare cumulată de 11,5 ore pe zi. Dacă este necesar, programul de lucru va fi redus.
- *Serviciul în ture:* Pentru angajații din domeniul construcțiilor care lucrează în ture, perioada de muncă normală este de luni dimineața de la ora 0:00 până vineri noaptea la ora 24:00. Durata de muncă maximă pe o perioadă de două săptămâni este de 80 de ore. Acești angajați au dreptul la spor de lucru în ture.
- *Orarul flexibil la lucrări de infrastructură:* În cazul lucrărilor de infrastructură, angajații de pe șantier pot lucra în regim de orar flexibil. Cu alte cuvinte: activitatea se poate desfășura și înainte de ora 07:00, după ora 18:00, precum și sâmbăta și duminica. Durata de lucru normală rămâne de patruzeci de ore pe săptămâna calendaristică. Pentru orele lucrate în regim de orar flexibil se acordă un spor.
- *Orele suplimentare:* Este vorba despre ore suplimentare în următoarele cazuri:
 - când se lucrează mai mult de opt ore pe zi sau patruzeci de ore pe săptămână;
 - când se lucrează înainte de ora 07:00 și după ora 18:00;
 - când se lucrează sâmbăta sau duminica.Angajații de pe șantier pot presta ore suplimentare numai în cazuri excepționale. Aceștia nu sunt obligați să presteze ore suplimentare, dar *dacă* o fac, atunci au dreptul la o indemnizație pentru ore suplimentare. Nici angajații „UTA” nu sunt obligați să presteze ore suplimentare.

- *Serviciul în regim de disponibilitate:* Angajații de pe șantier lucrează în regim de disponibilitate dacă trebuie să fie disponibili și în afara programului de lucru normal pentru prestarea unor lucrări care nu pot fi amânate până în următoarea zi lucrătoare. Acești angajați au dreptul la o indemnizație pentru serviciul în regim de disponibilitate, chiar dacă nu sunt chemați pentru a lucra. Indemnizația pentru ore suplimentare este valabilă numai în măsura în care angajatul *lucrează* în timpul serviciului său în regim de disponibilitate.
- *Normarea:* În cazul în care CAO nu conține prevederi pentru o anumită parte a programului de lucru, pentru acea parte se aplică normarea privind programul de lucru din CAO.

Condiții meteo care nu permit desfășurarea lucrărilor

- *Nu se lucrează:* Firma de construcții decide dacă starea vremii este nefavorabilă sau dacă este prea întuneric pentru a putea lucra pe șantier (acestea fiind „condiții meteo care nu permit desfășurarea lucrărilor”). Angajații de pe șantier pot *decide* singuri să nu mai lucreze când temperatura percepută atinge -6 grade Celsius. sau coboară sub această valoare Firma de construcții plătește în continuare salariul pentru orele în care nu s-au putut desfășura lucrări. Pentru informații privind temperatura percepută, accesați www.weerverlet.nl (www.infoplaza.nl/tbb/)

Zile libere

- *Zile de concediu:* Angajații au dreptul la numărul de zile de concediu precizat în tabelul de mai jos. Angajații de pe șantier își pot lua vara trei săptămâni de concediu consecutive.
- *Zile libere din programul de lucru (reducerea programului de lucru):* Angajații au dreptul la numărul de zile libere din programul de lucru precizat în tabelul de mai jos.
- *Zilele-senior:* Angajații în vârstă de peste 55 de ani au dreptul la numărul de zile-senior precizat în tabelul de mai jos.
- *Condiții:* Numerele de zile libere precizate în tabel sunt valabile pentru angajații care au un contract de muncă pentru patruzeci de ore pe săptămână și care lucrează întregul an în domeniul construcțiilor din Olanda. Cei care lucrează cu normă parțială sau mai puțin de un an în Olanda au dreptul la un număr proporțional de zile. Firma de construcții va plăti în continuare salariul în zilele precizate în tabel.

Numărul de zile de concediu, zile libere din programul de lucru și zile-senior dintr-un an calendaristic

postul/vârsta	zile de concediu	zile libere din programul de lucru	zile-senior
posturi de pe șantier			
sub 18 ani	29	22	
18-54 de ani	25	22	
55-59 de ani	25	22	10
60 de ani sau mai mult	25	22	13
posturi „UTA”			
sub 18 ani	27	15	
18-54 de ani	25	15	
55-59 de ani	25	15	9
60 de ani sau mai mult	25	15	11

- **Sărbători:** Angajații au dreptul la zile libere plătite de următoarele sărbători: prima și a doua zi de Crăciun, ziua de Anul Nou, a doua zi de Paște, Înălțarea Domnului, a doua zi de Rusalii și Ziua Reginei. Pentru sărbătorile religioase necreștine, angajații au dreptul de a-și lua zile libere neplătite.

- **Zile libere pentru situații deosebite:** 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 colocatarul/-a este internat(ă) în spital sau în cazul îmbolnăvirii sau al decesului unui membru al familiei. Firma de construcții va plăti salariul pentru maximum trei asemenea zile pe an .

2.3 Salariul

- **Tabelele de salarizare:** În tabelele pentru posturile de pe șantier sunt trecute sumele *minime* pe care trebuie să le plătească firma de construcții. În tabelele pentru funcțiile „UTA” sunt trecute sumele minime și maxime pentru fiecare grupă de funcții. Tabelele de salarizare actuale se găsesc pe www.NLconstruction.info

- **Avizul de salariu:** La fiecare plată a salariului, firma de construcții este obligată să prezinte angajatului de pe șantier un aviz scris privind salariul brut. Sporurile, primele, indemnizațiile, orele suplimentare și orele de călătorie sunt trecute separat în aviz.

- **Stabilirea nivelului de salarizare:** Suma salariului depinde de următorii factori:
 - atribuțiile postului: atribuțiile postului sunt decisive pentru grupa de funcții (angajații de pe șantier sau angajații „UTA”) în care este încadrat angajatul la firma de construcții;
 - vârsta: există trepte de salarizare pentru angajații cu vârsta de cel puțin 22 de ani și angajații cu vârsta de până la 21 de ani;
 - norma de lucru: în tabelele de salarizare sunt trecute sumele corespunzătoare unei norme obișnuite; în cazul normei parțiale, aceste sume se calculează proporțional;
 - experiența de lucru: angajații de pe șantier care nu au mai lucrat niciodată în construcții – în Olanda sau în altă țară – pot fi plătiți temporar conform unei trepte ierarhice în anumite cazuri. Acest lucru este valabil și pentru angajații „UTA” care nu au mai lucrat niciodată sau nu au lucrat de mai mult timp în construcții.

- **Clasificarea posturilor de pe șantier:** Posturile de pe șantier din CAO sunt împărțite în cinci grupe de funcții (de la A la E; consultați tabelul următor). Salariul unui angajat de pe șantier cu vârsta de peste 22 de ani depinde de grupa de funcții în care este inclus postul acestuia. Pentru angajații mai tineri de pe șantier, salariul depinde de vârstă și de nivelul de studii.

Grupele de funcții ale angajaților de pe șantier

- A. Muncă necalificată sau slab calificată, fără a fi necesară experiență, funcție de asistență (de exemplu, un ajutor în construcții care prestează diferite activități simple).
- B. Un oarecare nivel de cunoștințe profesionale, grad limitat de independență, adesea în regim independent la lucrări simple și repetitive (de exemplu, un demolator care lucrează sub supraveghere).
- C. Cunoștințe profesionale, cunoașterea meseriei și capacitate de a lucra independent. Aceștia sunt meseriașii propriu-ziși (de exemplu, un faianțar/gresier universal).
- D. Cunoștințe profesionale de specialitate, muncă independentă, adesea în post de conducere (de exemplu, un zidar universal care lucrează și la canalizare, placare cu gresie, pereți și țiglă).

E. Cunoștințe specializate aprofundate, muncă independentă, de cele mai multe ori în post de conducere (de exemplu, un specialist în fundații sau maistru la lucrări cu soneta).

• *Clasificarea posturilor „UTA”*: Angajaților detașați din străinătate li se aplică douăsprezece dintre treptele de funcții UTA din CAO. La fiecare funcție există cel mult șase grupe de funcții.

Treptele de funcții „UTA”

1. Execuție (conducere în cadrul unui proiect de construcții)
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

2.4 Sporurile, primele și indemnizațiile

În lipsa altor mențiuni, toate sporurile și indemnizațiile sunt exprimate sub formă de valori brute.

Angajații de pe șantier

- *Prima de concediu*: Această primă reprezintă 8% din salariul obișnuit.
- *Sporul de prestație*: Firma de construcții poate acorda un spor de prestație pe lângă salariul la care are dreptul angajatul conform tabelelor de salarizare. Un asemenea spor poate fi integrat într-un sistem de promovare a prestației (muncă în acord). Firma și angajatul trebuie să cadă de acord cu privire la aplicarea unui asemenea sistem, iar sistemul trebuie stabilit în scris.
- *Indemnizația pentru costurile de călătorie*: Angajații de pe șantier care trebuie să călătorească zilnic dus-întors mai mult de 15 km între domiciliul temporar în Olanda și locul de muncă pot beneficia de o indemnizație conform tabelului de mai jos.

Indemnizația costurilor de călătorie pentru angajații de pe șantier

mijlocul de transport	criteriul	Valoarea
transportul în comun	clasa cea mai joasă	100%
bicicletă	pe zi lucrătoare	€ 0,80
motoretă	pe km	€ 0,07
	pe zi (minimum)	€ 0,89
motocicletă	pe km	€ 0,22
automobil	pe km	€ 0,31

- *Sporul pentru șofer*: Dacă un angajat transportă unul sau mai mulți colegi cu mașina sa la solicitarea firmei de construcții, angajatul are dreptul la un spor după cum urmează:

Sporul pentru șofer în cazul angajaților de pe șantier

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

• *Indemnizația pentru orele de călătorie:* Angajații de pe șantier care lucrează în afara municipalității olandeze pe teritoriul căreia sunt cazați au dreptul la plata salariului (fără eventualele sporuri de prestație) pentru orele de călătorie dus-întors între domiciliul temporar din Olanda și locul de muncă. Indemnizația pentru orele de călătorie nu este valabilă pentru prima oră de călătorie a fiecărei zile. Pentru determinarea duratei călătoriei cu transportul în comun se folosește orarul mijlocului de transport respectiv. În cazul altor mijloace de transport, se presupune că angajații pot parcurge următoarele distanțe pe oră: 5 km pe jos, 15 km cu bicicleta, 25 km cu motoreta și 40 km cu motocicleta. Transportul cu mașina între domiciliul temporar și locul de muncă: Durata călătoriei cu mașina se stabilește pe baza unui sistem normat, luându-se în calcul distanța celei mai rapide rute dintre locuința și locul de muncă la dus și la întors. Consultați tabelul de mai jos. Angajații care transportă cu mașina lor unul sau mai mulți colegi primesc indemnizație și pentru prima oră de călătorie.

Calculul orelor de călătorie cu automobilul (la angajații de pe șantier)

transportul locuință-serviciu: dus, în km		numărul de ore de călătorie plătite pe zi	
între	și	angajații care călătoresc singuri sau într-un automobil condus de către altcineva*	angajații care transportă unul sau mai mulți colegi
0 km	25 km	0	pe baza unei viteze de 50 km/oră
26 km	50 km	pe baza unei viteze de 50 km/oră	pe baza unei viteze de 50 km/oră
51 km	59 km	1,2	2,2
60 km	70 km	1,4	2,4
71 km	81 km	1,6	2,6
82 km	92 km	1,8	2,8
93 km	105 km	2	3
106 km	sau mai mulți	Timpu de călătorie real**	Timpu de călătorie real**

* Prima oră de călătorie a fost deja scăzută.

** Numărul orelor plătite nu poate fi niciodată mai mic decât în cazul unei distanțe de călătorie de 93-105 km dus.

• *Indemnizația pentru ore suplimentare:* Angajații de pe șantier pot alege o indemnizație în bani sau sub formă de timp liber. În cazul indemnizării în bani, la salariul pe oră obișnuit se adaugă procentajele corespunzătoare din tabelul de mai jos. În cazul compensării în timp, la numărul de ore suplimentare se adaugă acest procentaj. În cazul serviciului în ture, indemnizația orelor suplimentare se calculează la salariile pe oră aplicabile turei respective. În cazul orelor suplimentare în regim de orar flexibil la lucrări de infrastructură, indemnizația orelor suplimentare se calculează la salariul pe oră obișnuit al angajatului de pe șantier.

Indemnizația orelor suplimentare pentru angajații de pe șantier

perioada	sporul
primele 3 ore suplimentare pe zi	25%
restul orelor suplimentare de luni de la ora 05:00 până sâmbătă la ora 21:00	50%
de sâmbătă de la ora 21:00 până luni la ora 05:00 și de sărbători	100%

- **Sporul pentru serviciul în ture:** Angajații de pe șantier care lucrează în ture primesc pentru aceasta un spor procentual la salariul obișnuit. În cazul serviciului în două ture, sporul reprezintă 10%. În cazul serviciului în trei ture, sporul este de 15%.

- **Sporul pentru orar flexibil la lucrări de infrastructură:** Acest spor 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. Este vorba despre un spor procentual adăugat la salariul pe oră obișnuit al angajaților de pe șantier.

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

ore lucrate în regim de orar flexibil	sporul
de luni de la ora 20:00 până vineri la ora 07:00	30%
de vineri de la ora 20:00 până sâmbătă la ora 20:00	50%
de sâmbătă de la ora 20:00 până duminică la ora 07:00	75%
de duminică de la ora 07:00 până luni la ora 07:00 și de sărbători	100%

- **Indemnizația pentru serviciul în regim de disponibilitate:** Firma de construcții stabilește cuantumul indemnizației de comun acord cu angajații de pe șantier. Dacă angajații au o săptămână calendaristică întreagă de serviciu în regim de disponibilitate, se aplică o indemnizație săptămânală. Dacă regimul de disponibilitate durează mai puțin, se calculează o indemnizație pe zi. Orele *lucrate* în timpul serviciului de disponibilitate sunt considerate drept ore suplimentare.

Indemnizația pentru serviciul în regim de disponibilitate în cazul angajaților de pe șantier (valori minime)

obligativitatea de a nu părăsi locuința	indemnizație pe săptămâna calendaristică	indemnizație pe zi (% din indemnizația săptămânală)	
		de luni până vineri	sâmbătă/duminică
În continuu	€ 176,13	10%	25%
la anumite ore	€ 152,64	10%	25%
minimum	€ 129,16	10%	25%

- **Echipamentul de lucru și uneltele:** Firma de construcții poate asigura gratuit angajaților de pe șantier îmbrăcămintea, încălțăminte și uneltele necesare. În cazul în care angajații trebuie să le achiziționeze singuri, aceștia au dreptul la următoarele indemnizații nete pe zi lucrată:

Indemnizațiile nete pentru îmbrăcăminte, încălțăminte și unelte (la angajații de pe șantier)

obiectul indemnizației	valoarea
îmbrăcăminte de lucru	€ 0,87
îmbrăcăminte de lucru la firmele de lucrări cu soneta	€ 0,95
cizme	€ 0,54
numai cizme până la genunchi	€ 0,43
cizme și îmbrăcăminte impermeabilă pentru lucrări de consolidare a malurilor	€ 1,11
unelte proprii pentru dulgheri/pavatori	€ 0,75
unelte proprii pentru zidari/faianțari/gresieri	€ 0,54

- **Sporul de funcție:** Un maestru – un angajat de pe șantier cu vârsta de peste 22 de ani care are în subordine cel puțin cinci angajați – are dreptul la un spor față de salariul său obișnuit. Acest spor este calculat în tabelul II dintre tabelele de salarizare pentru angajații de pe șantier. Accesați www.NLconstruction.info

Angajații „UTA”

- *Prima de concediu:* Această primă reprezintă minimum 8% din salariul anual.
- *Indemnizația pentru costurile de călătorie:* Indemnizația de mai jos este valabilă pentru angajații „UTA” care trebuie să călătorească în interes de serviciu.

Indemnizația costurilor de călătorie pentru angajații „UTA”

mijlocul de transport	criteriul	valoarea
transportul în comun	clasa cea mai joasă	100%
motocicletă proprie	pe km	€ 0,22
automobil propriu	pe km	€ 0,31

- *Indemnizația pentru ore suplimentare:* Firma de construcții le va comunica în scris angajaților „UTA” cum este compensată munca suplimentară de durată considerabilă: în timp sau în bani. În cazul în care nu există nicio convenție, angajaților „UTA” până la grupa de funcții 3 li se aplică minimum o indemnizație calculată la salariul valabil pe oră sub formă de timp liber.

2.5 Siguranța și sănătatea

Angajații de pe șantier

- *Aspecte generale:* În mod rezonabil și de comun acord cu angajații de pe șantier, firma de construcții trebuie să ia măsuri în privința siguranței și a igienei.
- *Aspecte specifice:* CAO conține și câteva prevederi specifice – de exemplu, cu privire la:
 - tineri: restricții privind, printre altele, orele suplimentare și lucrul cu utilajele, macaralele etc.;
 - echipamentele individuale de protecție obligatorii prin lege, cum ar fi cască de protecție, încălțăminte de protecție și vestă de protecție: firma de construcții trebuie să le asigure gratuit, iar angajații de pe șantier au obligația de a le utiliza (această obligație este valabilă și pentru angajații „UTA” care desfășoară activități pe șantier);
 - lucrări în interior: în perioada 1 septembrie-1 mai trebuie evitat pe cât posibil a sta în curentul de aer; utilizarea produselor cu un conținut ridicat de solvenți este interzisă;
 - sarcina fizică: maximă admisă pentru ridicarea substanțelor și materialelor ;
 - substanțele periculoase și poluare: diferite interdicții și prevederi;
 - lucrările care implică ridicarea/macaralele: atenție acordată competențelor și siguranței;
 - lucrări de construcții pe schele: directive pentru protecția muncii;
 - infrastructură: fiecare lucrător la drumuri trebuie să fi urmat un curs privind protecția muncii;
 - orarul flexibil la lucrări de infrastructură: reguli speciale pentru lucrul pe timp de seară și noapte.

Angajații „UTA”

- *Cursuri:* Responsabilii pot participa anual la o zi de informare și instruire privind promovarea unor condiții de muncă bune.
- *Substanțele periculoase:* Responsabilii trebuie să aibă la dispoziție o listă cu substanțele care prezintă un pericol pentru sănătate și siguranță și cu produsele care se utilizează sau se prelucrează pe șantier. Respectiva listă conține și măsurile de prevedere care trebuie luate.

3. Detașarea de către un birou străin de plasare temporară a forței de muncă

3.1 Introducere

Birourile străine de plasare temporară a forței de muncă, ce detașează angajați temporari în Olanda, trebuie să aplice câteva prevederi din ABU-CAO pentru angajații temporari. Acest lucru este reglementat în articolul WAGA din ABU-CAO: articolul 46, dezvoltat în anexa IV la respectivul CAO. Pentru a vedea despre ce prevederi din CAO este vorba, consultați broșura [Plasarea temporară a forței de muncă în Olanda \(www.abu.nl/publicaties/brochures\)](http://www.abu.nl/publicaties/brochures). Această broșură – publicată de Uniunea Generală a Birourilor de Plasare Temporară a Forței de Muncă (Algemene Bond Uitzendondernemingen – ABU) este disponibilă în limba olandeză, engleză și polonă.

Dacă angajații temporari respectivi desfășoară în Olanda *lucrări de construcții*, sunt valabile, suplimentar, câteva prevederi din CAO pentru domeniul construcțiilor. Acest lucru este stabilit în articolul 21 din ABU-CAO pentru angajații temporari și în articolul 91 din CAO pentru domeniul construcțiilor. În acest capitol puteți vedea despre ce articole din CAO pentru domeniul construcțiilor este vorba.

În cazuri excepționale, un birou străin de plasare temporară a forței de muncă este privit ca o *firmă de construcții* străină. Aceste excepții sunt următoarele:

- biroul de plasare temporară a forței de muncă este „specialist în construcții” (alocă mai mult de o jumătate din suma salariilor angajaților temporari care desfășoară lucrări de construcții) și nu face parte din patronatele ABU (www.abu.nl) sau NBBU (www.nbbu.nl) sau
- biroul de plasare temporară a forței de muncă face parte dintr-un concern de construcții (un concern supus contractului CAO pentru domeniul construcțiilor).

În aceste cazuri, biroul străin de plasare temporară a forței de muncă trebuie să aplice exact aceleași reguli din CAO ca o firmă de construcții străină. Consultați capitolul 2. Într-un astfel de caz ABU-CAO nu este aplicabil .

În baza CAO, firmele de construcții olandeze pot angaja temporar doar angajați trimiși de birouri de plasare temporară a forței de muncă cu acreditarea NEN. Pe site-ul www.normeringarbeid.nl puteți verifica dacă un birou de plasare temporară a forței de muncă este acreditat sau nu.

Cerința privind NEN nu este valabilă pentru birourile de plasare temporară a forței de muncă ce fac parte dintr-un concern de construcții.

3.2 Angajații calificați și cei nou-veniți

Stabilirea părților din CAO pentru domeniul construcțiilor care le sunt aplicabile angajaților temporari trimiși de un birou străin de plasare temporară a forței de muncă depinde, printre altele, de statutul pe care îl au acești angajați temporari: muncitori calificați sau nou-veniți. Muncitorii calificați și cei nou-veniți pot fi încadrați atât pe șantier, cât și în posturi „UTA”.

Un *muncitor calificat* este un angajat care:

- a lucrat într-o perioadă de doi ani cel puțin douăsprezece luni în total ca angajat sau angajat temporar în domeniul construcțiilor în Olanda și/sau în altă țară sau
- urmează studii profesionale în domeniul construcțiilor, a obținut o diplomă în urma unor asemenea studii sau a obținut o diplomă tehnică de specialitate în domeniul construcțiilor la nivelul 2 (sau la un nivel comparabil).

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

O parte a prevederilor din CAO se aplică exclusiv muncitorilor calificați. Respectivle prevederi apar pe fond galben în acest capitol. Celelalte prevederi cuprinse în acest capitol sunt valabile atât pentru muncitorii calificați, cât și pentru cei nou-veniți. În textul care urmează, termenul „angajat temporar” se referă la ambele categorii.

3.3 Programul de lucru și timpul liber

Programul de lucru

- *Norma de lucru obișnuită și zilele lucrătoare:* Norma de lucru obișnuită este de patruzeci de ore pe săptămână și opt ore pe zi. O săptămână de lucru obișnuită este de luni până vineri. Angajații temporari nu sunt obligați să lucreze sâmbăta, duminica sau de sărbătorile creștine oficiale. Sărbătorile creștine oficiale sunt: Vinerea mare, prima și a doua zi de Paște, Înălțarea Domnului, prima și a doua zi de Rusalii și prima și a doua zi de Crăciun.
- *Programul săptămânal de lucru și de odihnă:* Angajatorul temporar stabilește – în urma unei consultări – care este programul de lucru și de odihnă zilnic al angajaților temporari. Pentru angajații temporari de pe șantier, programul de lucru zilnic este între orele 07:00 și 18:00. Programul de lucru, pauzele obligatorii și timpul real de călătorie nu trebuie să depășească o valoare cumulată de 11,5 ore pe zi. Dacă este necesar, programul de lucru este redus.
- *Serviciul în ture:* Pentru angajații temporari de pe șantier care lucrează în ture, perioada de muncă normală este de luni dimineața de la ora 0:00 până vineri noaptea la ora 24:00. Durata de muncă maximă pe o perioadă de două săptămâni este de optzeci de ore. Acești angajați temporari au dreptul la spor de lucru în ture.
- *Orarul flexibil la lucrări de infrastructură:* În cazul lucrărilor de infrastructură, angajații temporari de pe șantier pot lucra în regim de orar flexibil. Cu alte cuvinte: activitatea se poate desfășura și înainte de ora 07:00, după ora 18:00, precum și sâmbăta și duminica. Durata de lucru normală rămâne de patruzeci de ore pe săptămâna calendaristică. Pentru orele lucrate în regim de orar flexibil se acordă un spor.
- *Orele suplimentare:* Este vorba despre ore suplimentare în următoarele cazuri:
 - când se lucrează mai mult de opt ore pe zi sau patruzeci de ore pe săptămână;
 - când se lucrează înainte de ora 07:00 și după ora 18:00;
 - când se lucrează sâmbăta sau duminica.

Prestarea de ore suplimentare este admisă numai în cazuri excepționale. Angajații temporari nu sunt obligați să presteze ore suplimentare. Dacă angajații temporari de pe șantier prestează ore suplimentare, ei au dreptul la o indemnizație pentru ore suplimentare.

PREVEDERI SUPLIMENTARE PENTRU MUNCITORII CALIFICAȚI

- *Serviciul în regim de disponibilitate:* 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 aștepta până în următoarea zi lucrătoare. Angajatul respectiv are dreptul la o indemnizație pentru serviciul în regim de disponibilitate, chiar dacă nu este chemat pentru a lucra. Indemnizația pentru ore suplimentare este valabilă numai în măsura în care muncitorul calificat *lucrează* în timpul serviciului său în regim de disponibilitate.

- **Normarea:** În cazul în care CAO nu conține prevederi pentru o anumită parte a programului de lucru, se aplică pentru acea parte normarea privind programul de lucru din CAO.

Zile libere

- **Zile de concediu:** Angajații temporari au dreptul la numărul de zile de concediu prevăzut de ABU-CAO pentru angajații temporari.

PREVEDERI SUPLIMENTARE PENTRU MUNCITORII CALIFICAȚI

- **Zile libere din programul de lucru (reducerea programului de lucru):** Muncitorii calificați au dreptul la numărul de zile libere din programul de lucru precizat în tabelul de mai jos. Biroul de plasare temporară a forței de muncă poate compensa în bani zilele libere din programul de lucru.
- **Zilele-senior:** Muncitorii calificați în vârstă de peste 55 de ani au dreptul la numărul de zile-senior precizat în tabelul de mai jos.
- **Condiții:** Numerele de zile libere precizate în tabel sunt valabile pentru angajații cu normă de muncă de patruzeci de ore pe săptămână și care lucrează întregul an în domeniul construcțiilor în Olanda. Cei care lucrează cu normă parțială sau mai puțin de un an în Olanda au dreptul la un număr proporțional de zile. Biroul de plasare temporară a forței de muncă va plăti în continuare salariul în zilele precizate în tabel.

Numărul de zile libere din programul de lucru și zile-senior dintr-un an calendaristic pentru muncitorii calificați

postul/vârsta	zile libere din programul de lucru	zile-senior
posturi de pe șantier		
până la 54 de ani	22	
55-59 de ani	22	10
60 de ani sau mai mult	22	13
posturi „UTA”		
până la 54 de ani	15	
55-59 de ani	15	9
60 de ani sau mai mult	15	11

3.4 Salariul

- **Tabelele de salarizare:** În tabelele pentru angajații temporari de pe șantier sunt trecute sumele *minime* pe care trebuie să le plătească biroul de plasare temporară. În tabelele pentru angajații temporari din posturile UTA sunt trecute sumele minime și maxime pentru fiecare grupă de funcții. Tabelele de salarizare actuale se găsesc pe www.NLconstruction.info
- **Stabilirea nivelului de salarizare:** Suma salariului depinde de următorii factori:
 - atribuțiile postului: atribuțiile postului sunt decisive pentru grupa de funcții (posturi de pe șantier sau posturi „UTA”) în care este încadrat angajatul temporar de către biroul de plasare temporară a forței de muncă;
 - vârsta: există trepte de salarizare pentru angajații temporari cu vârsta de cel puțin 22 de ani și pentru cei cu vârsta de până la 21 de ani;
 - norma de lucru: în tabelele de salarizare sunt trecute valorile corespunzătoare unei norme obișnuite; în cazul normei parțiale, aceste sume se calculează proporțional;

- experiența de lucru: angajații temporari de pe șantier care nu au mai lucrat niciodată în construcții – în Olanda sau în altă țară – pot fi plătiți temporar conform unui salariu de început în anumite cazuri. Acest lucru este valabil și pentru angajații temporari „UTA” care nu au mai lucrat niciodată sau nu au lucrat de mai mult timp în domeniul construcțiilor.

- *Clasificarea posturilor pentru angajații temporari de pe șantier:*

Posturile de pe șantier din CAO sunt împărțite în cinci grupe de funcții (consultați tabelul următor).

Salariul unui angajat temporar de pe șantier cu vârsta de cel puțin 22 de ani depinde de grupa de funcții în care este inclus postul acestuia. Pentru angajații temporari *mai tineri* de pe șantier, salariul depinde de vârstă și de nivelul de studii.

Grupele de funcții pentru angajații temporari de pe șantier

- Muncă necalificată sau slab calificată, fără a fi necesară experiență, funcție de asistență (de exemplu, un ajutor în construcții care prestează diferite activități simple).
- Un oarecare nivel de cunoștințe profesionale, grad limitat de independență, adesea în regim independent la lucrări simple și repetitive (de exemplu, un demolator care lucrează sub supraveghere).
- Cunoștințe profesionale, cunoașterea meseriei și capacitate de a lucra independent. Aceștia sunt meseriașii propriu-zisi (de exemplu, un faianțar/gresier universal).
- Cunoștințe profesionale de specialitate, muncă independentă, adesea în post de conducere (de exemplu, un zidar universal care lucrează și la canalizare, placare cu gresie, pereți și acoperișuri de țiglă).
- Cunoștințe specializate aprofundate, muncă independentă, de cele mai multe ori în post de conducere (de exemplu, un specialist în fundații sau maestru la lucrări cu soneta).

- *Clasificarea posturilor pentru angajații temporari „UTA”:*

Angajaților temporari detașați din străinătate li se aplică douăsprezece dintre treptele de funcții „UTA” din CAO. La fiecare funcție există cel mult șase grupe de funcții.

Treptele de funcții ale angajaților temporari „UTA”

- Execuție (conducere în cadrul unui proiect de construcții)
- Biroul firmei
- Pregătirea lucrărilor
- Calcul
- Planificare, birou de construcții și birou de proiectare
- Aprovizionare
- Gestionarea uneltelor și a materialelor de construcții
- Întreținerea uneltelor
- Controlul calității asfaltului și/sau a betonului
- Administrație generală
- Administrarea lucrărilor
- Programare și analiză de sistem

3.5 Sporurile, primele și indemnizațiile

În lipsa altor mențiuni, toate sporurile și indemnizațiile sunt exprimate sub formă de valori brute.

Angajații temporari de pe șantier

PREVEDERI SUPLIMENTARE PENTRU MUNCITORII CALIFICAȚI

- *Sporul de prestație:* În cazul în care firma de construcții a angajatorului temporar sau pe șantier se acordă un spor de prestație, biroul de plasare temporară va plăti același spor muncitorilor calificați. Un spor de prestație este un spor care se aplică la salariul garantat al angajatului temporar.
- *Indemnizația pentru costurile de călătorie:* Angajații temporari de pe șantier care trebuie să călătorească zilnic dus-întors mai mult de cincisprezece kilometri între domiciliul temporar în Olanda și locul de muncă pot beneficia de o indemnizație conform tabelului de mai jos.

Indemnizația costurilor de călătorie ale angajaților temporari de pe șantier

mijlocul de transport	criteriul	Valoarea
transportul în comun	clasa cea mai joasă	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 2011.

PREVEDERI SUPLIMENTARE PENTRU MUNCITORII CALIFICAȚI

- *Indemnizația pentru orele de călătorie:* Muncitorii calificați de pe șantier care lucrează în afara municipalității olandeze pe teritoriul căreia sunt cazați au dreptul la plata salariului (fără eventualele sporuri de prestație) pentru orele de călătorie dus-întors între domiciliul temporar din Olanda și locul de muncă. Indemnizația pentru orele de călătorie nu este valabilă pentru prima oră de călătorie a fiecărei zile. Pentru determinarea duratei 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 următoarele distanțe pe oră: 5 km pe jos, 15 km cu bicicleta, 25 km cu motoreta și 40 km cu motocicleta. Transportul cu mașina între domiciliul temporar și locul de muncă: Timpul de călătorie cu mașina se stabilește pe baza unui sistem normat, luându-se în calcul distanța celei mai rapide rute dintre locuință și locul de muncă la dus și la întors. Consultați tabelul de mai jos.

Calculul orelor de călătorie cu automobilul (la angajații temporari de pe șantier)

transportul locuință-serviciu: dus, în km		numărul de ore de călătorie plătite pe zi*
între	și	
0 km	25 km	0
26 km	50 km	pe baza unei viteze de 50 km pe oră
51 km	59 km	1,2
60 km	70 km	1,4
71 km	81 km	1,6
82 km	92 km	1,8
93 km	105 km	2
106 km	sau mai mulți	Timpul de călătorie real**

* Prima oră de călătorie a fost deja scăzută.

** Numărul orelor plătite nu poate fi mai mic decât în cazul unei distanțe de călătorie de 93-105 km dus.

- **Indemnizația pentru ore suplimentare:** Angajații temporari de pe șantier pot alege o indemnizație în bani sau sub formă de timp liber. În cazul indemnizării în bani, la salariul pe oră obișnuit se adaugă procentajele corespunzătoare din tabelul de mai jos. În cazul compensării în timp, la numărul de ore suplimentare se adaugă acest procentaj. În cazul serviciului în ture, indemnizația orelor suplimentare se calculează la salariile pe oră aplicabile turei respective. În cazul orelor suplimentare în regim de orar flexibil la lucrări de infrastructură, indemnizația orelor suplimentare se calculează la salariul pe oră obișnuit.

Indemnizația pentru ore suplimentare în cazul angajaților temporari de pe șantier

perioada	sporul
primele 3 ore suplimentare pe zi	25%
restul orelor suplimentare de luni de la ora 05:00 până sâmbătă la ora 21:00	50%
de sâmbătă de la ora 21:00 până luni la ora 05:00 și de sărbători	100%

- **Sporul pentru serviciul în ture:** Angajații temporari de pe șantier care lucrează în ture primesc pentru aceasta un spor procentual la salariul obișnuit. În cazul serviciului în două ture, sporul reprezintă 10%. În cazul serviciului în trei ture, sporul este de 15%.
- **Sporul pentru orar flexibil la lucrări de infrastructură:** Acest spor 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. Este vorba despre un spor procentual adăugat la salariul pe oră obișnuit al angajaților temporari de pe șantier.

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

ore lucrate în regim de orar flexibil	sporul
de luni de la ora 20:00 până vineri la ora 07:00	30%
de vineri de la ora 20:00 până sâmbătă la ora 20:00	50%
de sâmbătă de la ora 20:00 până duminică la ora 07:00	75%
de duminică de la ora 07:00 până luni la ora 07:00 și de sărbători	100%

PREVEDERI SUPLIMENTARE PENTRU MUNCITORII CALIFICAȚI

- **Indemnizația pentru serviciul în regim de disponibilitate:** Biroul de plasare temporară stabilește cuantumul indemnizației de comun acord cu angajații temporari de pe șantier. În acest sens, se respectă, în principiu, regulamentul angajatorului temporar privind indemnizațiile. Dacă angajații calificați au o săptămână calendaristică întreagă de serviciu în regim de disponibilitate, se aplică o indemnizație săptămânală. Dacă regimul durează mai puțin, se calculează o indemnizație pe zi. Orele *lucrate* în timpul serviciului de disponibilitate sunt considerate drept ore suplimentare.

Indemnizația pentru serviciu în regim de disponibilitate în cazul angajaților calificați de pe șantier (valori minime)

obligativitatea de a nu părăsi locuința	indemnizație pe săptămâna calendaristică	indemnizație pe zi (% din indemnizația săptămânală)	
		de luni până vineri	sâmbătă/duminică
în continuu	€ 176,13	10%	25%
la anumite ore	€ 152,64	10%	25%
minimum	€ 129,16	10%	25%

- **Echipamentul de lucru și uneltele:** Angajatorul temporar poate asigura gratuit angajaților temporari de pe șantier îmbrăcămintea, încălțămîntea și uneltele necesare. În cazul în care angajații temporari trebuie

să le achiziționeze singuri, aceștia au dreptul la indemnizații nete pentru fiecare zi lucrată conform tabelului de mai jos.

Indemnizațiile nete pentru îmbrăcăminte, încălțăminte și unelte (în posturi de pe șantier)

obiectul indemnizației	valoarea
îmbrăcăminte de lucru	€ 0,87
îmbrăcăminte de lucru la firmele de lucrări cu soneta	€ 0,95
cizme	€ 0,54
numai cizme până la genunchi	€ 0,43
cizme și îmbrăcăminte impermeabilă pentru lucrări de consolidare a malurilor	€ 1,11
unelte proprii pentru dulgheri/pavatori	€ 0,75
unelte proprii pentru zidari/faianțari/gresieri	€ 0,54

- *Sporul de funcție:* Un maestru – un angajat temporar de pe șantier cu vârsta de peste 22 de ani care are în subordine cel puțin 5 angajați – are dreptul la un spor față de salariul său obișnuit. Acest spor este calculat în tabelul II dintre tabelele de salarizare pentru angajații de pe șantier. Accesați www.NLconstruction.info

Angajații temporari din posturile „UTA”

- *Indemnizația pentru costurile de călătorie:* Indemnizația de mai jos este valabilă pentru angajații temporari „UTA” care trebuie să călătorească în interes de serviciu.

Indemnizația costurilor de călătorie ale angajaților temporari „UTA”

mijlocul de transport	criteriul	valoarea
transportul în comun	clasa cea mai joasă	100%
motocicletă proprie	pe km	€ 0,19 *
automobil propriu	pe km	€ 0,19 *

* Aceasta este indemnizația neimpozitată valabilă pentru 2011.

- *Indemnizația pentru ore suplimentare:* Biroul de plasare temporară a forței de muncă stabilește de comun acord cu angajatorul temporar cum va fi compensată munca suplimentară de durată considerabilă: în timp sau în bani. În cazul în care nu există nicio convenție, angajaților temporari „UTA” până la grupa de funcții 3 li se aplică minimum o indemnizație calculată la salariul valabil pe oră sub formă de timp.

3.6 Siguranța și sănătatea

- *Aceleași reguli ca și pentru personalul permanent:* În ceea ce privește siguranța și condițiile de muncă, angajaților temporari li se aplică aceleași reguli ca și personalului permanent al angajatorului temporar. În CAO pentru domeniul construcțiilor sunt prevăzute, printre altele, reguli privind utilizarea căștii de protecție, ridicarea greutăților, manipularea substanțelor periculoase și măsurile de prevedere privind lucrările la drumuri.
- *Rolul angajatorului temporar:* Angajatorul temporar răspunde de aplicarea regulilor în vigoare privind siguranța și condițiile de muncă. Acesta va instrui clar angajații temporari în această privință.
- *Rolul angajaților temporari:* Angajații temporari au obligația de a respecta instrucțiunile angajatorului temporar privind protecția muncii.

4. Adrese

4.1 Participanții la contractul colectiv de muncă pentru domeniul construcțiilor

Patronate

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

Sindicate

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

4.2 Participanții la contractul colectiv de muncă ABU și/sau NBBU pentru angajații temporari

Patronatul ABU-CAO

- Algemene Bond Uitzendondernemingen (Uniunea Generală a Birourilor de Plasare Temporară a Forței de Muncă – ABU)
www.abu.nl

Patronatul NBBU-CAO

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

Sindicatul ABU- en NBBU-CAO

- FNV Bondgenoten
www.fnvflex.nl
- CNV Dienstbond
www.cnvdienstbond.nl
- De Unie
www.unie.nl
- Landelijke Belangenvereniging (Asociația Națională de Interese – LBV)
www.lbv.nl

Colofon

Publicat de:

Participanții la CAO pentru domeniul construcțiilor

Adresa de corespondență:

Technisch Bureau Bouwnijverheid

Postbus 1128, 3840 BC Harderwijk, Olanda

www.tbbouw.nl

Redacția

Joyce van Dongen (Technisch Bureau Bouwnijverheid)

și Teun Baak (Tekst & Beleid bv)

Traducerea

Biroul de traduceri „De Drechtsteden”

Aranjarea în pagină

Mieneke van der Wekken (QIP Creative)

Nu se pot emite pretenții pe baza textului acestei publicații.

Această publicație este disponibilă în mai multe limbi. Accesați www.NLconstruction.info