

ARTICOLE DIN ANEXA XII (LUCRĂTORI STRĂINI)

Cerințele și condițiile de muncă aplicabile angajatorilor străini și lucrătorilor acestora care urmează să presteze temporar lucrări în Țările de Jos (aplicarea CAO pentru întreprinderile care execută acoperișuri pe bază de bitum și de mase plastice conform articolului 7B).

Conform prevederilor Legii privind cerințele de muncă aplicabile lucrătorilor detașați pe teritoriul Uniunii Europene (WagwEU), lucrătorilor puși la dispoziție menționați în articolul 7B din acest contract colectiv de muncă (CAO) li se aplică articolele din acest CAO menționate în tabelul 1, cu respectarea observațiilor cuprinse în tabelul 2.ⁱ

Tabelul 1: privire de ansamblu	
Subiecte	Articolele și dispozițiile din CAO
aspecte generale	Articolul 1A: definiții Articolul 3C: verificările conformității Articolul 6: clasificarea posturilor Anexa I: lista posturilor
timpul de lucru maxim și perioada de repaus minimă	Articolul 8: durata de lucru și programul de lucru Articolul 10: orele suplimentare Articolul 11: munca în afara programului obișnuit Articolul 12: munca pe timp de noapte, primul și al doilea alineat Articolul 13: munca desfășurată sâmbăta, duminica și de sărbători, alineatul întâi Articolul 21: sărbătorile și zilele de sâmbătă și duminică, alineatul al doilea Articolul 24: absențele de scurtă durată Articolul 26: perioadele de așteptare
numărul minim de zile de concediu de odihnă și zile libere din programul de lucru pe perioada cărora angajatorul are obligația de a plăti salariul, precum și indemnizațiile suplimentare în legătură cu concediul de odihnă	Articolul 8A: zilele libere din programul de lucru Articolul 21: sărbătorile și zilele de sâmbătă și duminică Articolul 22: concediul de odihnă Articolul 22A: concediul de odihnă pentru lucrătorii UTA
salariul minim pe economie	Articolul 7: sistemul de remunerare Articolul 10: orele suplimentare Articolul 12: munca pe timp de noapte Articolul 13: munca desfășurată sâmbăta, duminica și de sărbători Articolul 17: indemnizația pentru orele de navetă Articolul 18A: indemnizații Articolul 21: sărbătorile și zilele de sâmbătă și duminică, alineatul al treilea Articolul 23: indemnizația de concediu de odihnă Articolul 26: perioadele de așteptare Anexa II: sistemul de remunerare
cerințe privind punerea la dispoziție a lucrătorilor	Articolul 7A: munca în regim de plasare temporară, alineatul întâi, se referă la toate articolele și anexele menționate în acest tabel
sănătatea, siguranța și igiena la locul de muncă	Articolul 4: obligațiile generale ale lucrătorului (exceptând alineatul al nouălea) Articolul 8B: formarea profesională, alineatul al patrulea (cursul „Sănătatea și siguranța la munca pe acoperiș” (C1) Articolul 14: condițiile de muncă Articolul 17: indemnizația pentru orele de navetă, alineatul întâi
măsuri de protecție cu privire la cerințele și condițiile de muncă pentru copii, tineri și lucrătoarele însărcinate sau lăuze	Articolul 8C: maistrul îndrumător Articolul 14: condițiile de muncă
egalitatea între bărbați și femei, precum și alte prevederi referitoare la combaterea discriminării	-
condițiile privind cazarea angajaților, dacă beneficiarul serviciilor la care se face referire în articolul 1, primul alineat din WagwEU, le pune la dispoziție cazare angajaților care nu se află la locul lor de muncă obișnuit în Țările de Jos	Articolul 19, alineatul 2 și alineatul 3: cazare

Tabelul 2: observații	
Articolul/dispoziția din CAO	Observație (observații)
Articolul 17: indemnizația pentru orele de navetă, alineatul întâi	În acest caz, termenul „domiciliu” desemnează locul de cazare temporară în Țările de Jos a lucrătorului pus la dispoziție.
Articolul 17: indemnizația pentru orele de navetă	Termenul „ore de navetă” desemnează orele pe parcursul cărora se desfășoară naveta de la locul de cazare temporară din Țările de Jos până la serviciu și înapoi. Acestea trebuie să facă obiectul unei indemnizații dacă munca se desfășoară într-o altă municipalitate decât cea în care este cazat temporar lucrătorul. În acest context, angajatorul trebuie să respecte dispozițiile prezentului articol.
Articolul 18 A: indemnizații	La indemnizația pentru mijloacele de transport se ia în calcul distanța în kilometri parcursă dus-întors între serviciu și locul în care este cazat temporar în Țările de Jos lucrătorul pus la dispoziție.
Articolul 19: cazare	Cazarea lucrătorilor migranți trebuie să respecte normele stabilite de Stichting Normering Flexwonen (Fundația pentru Normarea Locuințelor în Regim Flexibil).

ARTICOLUL 1A Definiții

În acest contract colectiv de muncă (CAO), termenii de mai jos au următoarele sensuri:

- a. Contract colectiv de muncă
Prezentul contract cu anexele sale.
- b. Angajator
Orice persoană fizică sau juridică care prestează lucrări în Țările de Jos prin intermediul unuia sau al mai multor lucrători (inclusiv lucrători cu rol executiv, tehnic sau administrativ – UTA) conform articolului 1B.
- c. Întreprindere utilizatoare
Orice angajator care angajează temporar personal de la un birou/o agenție de muncă temporară, cu scopul ca personalul respectiv să presteze muncă sub supravegherea și conducerea sa.
- d. Subcontractant
Orice persoană fizică sau juridică care prestează în Țările de Jos lucrări conform articolului 1B, punctul a din acest CAO, la comanda unui angajator la care se face referire la punctul b al prezentului articol, fără a fi angajată la angajatorul respectiv. În măsura în care este vorba despre un subcontractant care deține personal, prin acest termen se înțelege(e) și angajatul (angajații) subcontractantului respectiv.
- e. Agenție/birou de plasare temporară a forței de muncă
Angajatorul la care se face referire în articolul 7:690 din Codul civil.
- f. 1. Lucrător:
Orice lucrător salariat al unui angajator, în măsura în care postul acestuia este inclus în anexa I la acest CAO.

2. Lucrător vârstnic
Lucrător care va atinge vârsta legală de pensionare în termen de 10 ani.

Vârsta menționată în prezentul articol crește simultan cu vârsta legală de pensionare. În cazul în care vârsta de pensionare crește, va crește cu tot atât și vârsta menționată în prezentul articol.

3. Lucrător UTA
Orice lucrător salariat al unui angajator al cărui post nu este inclus în anexa I la acest CAO.

4. Persoană fizică independentă
O persoană fizică despre care se poate presupune că poate fi considerată drept întreprinzător din punct de vedere fiscal (1), care este înregistrată la Camera de Comerț (2), care este independentă în ceea ce privește organizarea și desfășurarea activității proprii (3), care a încheiat cu clientul un contract de prestări servicii clar delimitat, cu obligație de performanță (4), care prestează lucrări pe cont și risc propriu (5), are scopul de a realiza profit (6) și lucrează pe baza unui contract aprobat de administrația fiscală.
Persoana fizică independentă nu este considerată ca angajat în sensul prezentului CAO.

5. Lucrător parțial apt de muncă
Orice lucrător care se află în serviciul angajatorului și care este considerat în mod obiectiv ca având o capacitate redusă de muncă și este înscris în registrul grupului-țintă.
- g. Lucrător temporar
Orice angajat menționat în secțiunea 7:690 din Codul Civil olandez care îndeplinește o funcție enumerată în anexa I la prezentul CAO.
- h. Angajat în domeniul salarizării
Orice angajat menționat în secțiunea 7:692 din Codul civil olandez care îndeplinește o funcție enumerată în anexa I la prezentul CAO.
- i. Salariul garantat
Salariul la care are dreptul lucrătorul conform anexei II.

- j. Salariul săptămânal garantat
Salariul săptămânal la care are dreptul lucrătorul conform anexei II.
- k. Salariul garantat pe oră
Salariul săptămânal garantat stabilit pentru lucrător, împărțit la numărul normal de ore de lucru pe săptămână conform articolului 8 din CAO.
- l. Salariu lunar garantat
Salariul săptămânal la care are dreptul lucrătorul UTA conform anexei II.
- m. Salariul convenit individual
Salariul convenit pentru lucrătorul (UTA) conform anexei II, articolul 2.
- n. Salariul pe oră convenit individual
Salariul pe oră convenit pentru lucrător conform anexei II, articolul 2.
- o. Zi(le)-senior
Zi(le) de concediu suplimentară(-e), conform articolului 22, alineatul 1, la care are dreptul un lucrător pe baza vârstei sale.
- p. Fondul social pentru întreprinderile care execută acoperișuri pe bază de bitum și de mase plastice (SF BIKUDAK)
Fondul care, în sectorul întreprinderilor care execută acoperișuri pe bază de bitum și de mase plastice, este însărcinat cu promovarea formării, a instruirii și a dezvoltării, a ocupării forței de muncă, a condițiilor de muncă, cu punerea în aplicare a unui sistem de asistență paliativă și de concediu de doliu, cu punerea în aplicare a unui sistem de pensionare anticipată, cu furnizarea de informații, efectuarea (solicitarea efectuării) unor cercetări, precum și cu furnizarea de suplimente la plățile efectuate în temeiul legilor privind asigurările sociale.
- q. SBD
Fundația de reglementare a sectorului construcțiilor de acoperișuri din Nieuwegein. Printre altele, această fundație este însărcinată cu punerea în aplicare a politicii privind condițiile de muncă și a politicii privind piața muncii care se aplică în cazul părților la acest CAO.
- r. APG
Întreprinderile aflate sub conducerea APG Groep N.V.
- s. TECTUM
Institutul de formare din cadrul sectorului construcțiilor de acoperișuri pe bază de bitum și de mase plastice din Nieuwegein. TECTUM este angajator în sensul CAO pentru cursurile de formare a competențelor profesionale practice.

ARTICOLUL 3C Verificările conformității

1. Angajatorul este obligat să respecte dispozițiile acestui CAO.
2. Termenul „verificări ale conformității” desemnează verificări efectuate pentru a determina dacă un angajator se conformează dispozițiilor CAO.
3. Fundația Fondul social pentru întreprinderile care execută acoperișuri pe bază de bitum și de mase plastice organizează verificări ale conformității în numele părților la CAO.
4. Angajatorul are întotdeauna obligația de a coopera la verificare.
5. Comisia de conformitate a fost însărcinată de către părțile la CAO cu monitorizarea verificărilor conformității și are competența să hotărască, în numele părților, în ceea ce privește verificările conformității.
6. În cazul nerespectării CAO de către angajator se poate introduce o acțiune în despăgubire.
7. Despăgubirea este menită să acopere costurile verificării, a procedurilor derulate și a prejudiciilor de imagine suferite.
8. Procedura, competențele și modalitatea de lucru sunt stabilite în regulamentul privind conformitatea. Acest regulament face parte din CAO care cuprinde reglementările sectoriale pentru întreprinderile care execută acoperișuri pe bază de bitum și de mase plastice.

ARTICOLUL 4 Obligațiile generale ale lucrătorului

1. Lucrătorul este obligat să protejeze interesele întreprinderii angajatorului ca un bun lucrător, chiar dacă nu i se trasează o sarcină explicită în acest sens.
2. Lucrătorul este obligat să execute cât mai bine toate lucrările cu care a fost însărcinat de către angajator sau în numele angajatorului, în măsura în care i se poate pretinde în mod rezonabil acest lucru, respectând totodată toate indicațiile și prevederile care i-au fost comunicate.
3. Lucrătorul poartă și el răspunderea pentru ordinea, siguranța și moralitatea din întreprinderea angajatorului. Lucrătorul este obligat să respecte cu strictețe indicațiile și prevederile relevante pe care angajatorul le va stabili printr-o consultare rezonabilă a unei cote reprezentative a lucrătorilor din întreprinderea sa și cu acordul respectivei cote a lucrătorilor.
4. Lucrătorul se va abține de la acte de intimidare sexuală, agresiune și violență, în conformitate cu articolul 1, alineatul 3, punctul e din Legea privind condițiile de muncă.
5. Lucrătorul este obligat să se comporte în conformitate cu eventualul regulament de muncă în vigoare la care se face referire în articolul 39.
6. Lucrătorul care se face vinovat de consum de alcool și/sau consum de droguri poate fi concediat pe loc. În măsura în care consumul anterior de alcool și/sau de droguri duce la scăderea disponibilității pe parcursul lucrărilor, angajatorul poate refuza accesul lucrătorului la lucrări cu suspendarea salariului pentru cel mult 2 zile. Dacă incidentul se repetă, lucrătorul poate fi concediat pe loc.
7. Lucrătorului îi este interzis să presteze lucrări pentru terți în domeniul de activitate al întreprinderii angajatorului fără acordul scris din partea angajatorului. Angajatorul poate refuza consimțământul numai dacă are o justificare obiectivă în acest sens. Exemplele includ: sănătatea și siguranța, protecția confidențialității informațiilor despre companie, evitarea conflictelor de interese sau încălcarea unei cerințe legale.
8. Lucrătorul este obligat să păstreze confidențialitatea cu privire la toate informațiile de care ia cunoștință în contextul angajării sale, cum ar fi, de exemplu, cele referitoare la organizarea întreprinderii, la materiile prime, la prelucrarea acestora și la produse, dar și la specificațiile și utilizarea programelor software, precum și la natura și conținutul fișierelor de date existente. Această obligație rămâne valabilă pentru o perioadă de 1 an după încetarea contractului de muncă.

ARTICOLUL 6 Clasificarea posturilor

1. Fiecare lucrător trebuie repartizat în grupa de funcții de care aparține postul pe care îl ocupă – potrivit listei posturilor, care reprezintă anexa I la acest CAO.
2. Un lucrător UTA trebuie clasificat într-un grup de funcții UTA, așa cum este specificat în anexa II la prezentul CAO, care include funcția deținută de acesta.

ARTICOLUL 7 Sistemul de remunerare

1. Angajatorul le va plăti lucrătorilor cu vârsta de cel puțin 22 de ani, pentru fiecare săptămână de lucru completă, cel puțin salariul săptămânal garantat valabil pentru grupa de funcții în care sunt încadrați lucrătorii. Sistemul de remunerare valabil pentru lucrători este cuprins în anexa II, care face parte din prezentul CAO.
2. Pentru lucrătorii tineri cu vârsta între 16 și **20 de ani inclusiv** este valabil sistemul de remunerare precizat în anexa II.
3.
 - a. Prin derogare de la dispozițiile alineatului 2, lucrătorii nou angajați cu vârstele cuprinse între 16 ani și 20 de ani fac obiectul sistemului de salarizare prevăzut în anexa II (grila de remunerare introductivă).
 - b. Lucrătorii nou angajați cu vârstele cuprinse între 16 ani și 20 pot fi remunerați timp de maximum 1 an conform acestei grile de remunerare introductive.

4. Prin derogare de la dispozițiile alineatelor 1, 2 și 3, în cazul angajaților parțial apti de muncă la care se face referire în articolul 1A, litera f,, punctul 5 din prezentul CAO se aplică grile de remunerare speciale, conform anexei a II-a.
5. În fiecare lună angajatorul va plăti lucrătorilor UTA cel puțin salariul lunar garantat aparținând grupei de funcții. Sistemul de remunerare valabil pentru lucrătorii UTA este precizat în anexa II.

ARTICOLUL 7A Munca temporară și munca în regim de salarizare externalizată

1.
 - a. Întreprinderea utilizatoare se va asigura că, dacă un lucrător temporar olandez sau străin este pus la dispoziție de către un birou de muncă temporară într-o întreprindere cuprinsă în domeniul de aplicare al prezentului CAO, dispozițiile menționate în anexa XI la prezentul CAO i se vor aplica prin analogie lucrătorului temporar, în cazul în care acesta ocupă un post dintre cele menționate în anexa I. Această prevedere se aplică și altor lucrători puși la dispoziție.

Aceste reglementări se vor regăsi în salariul pe oră în conformitate cu metoda exemplului zilelor libere din programul de lucru, descris în anexa XI, alineatul 1, punctul b.
 - b. În cazul în care întreprinderea utilizatoare nu își respectă aceste obligații, aceasta devine răspunzătoare în fața lucrătorului temporar pentru plata remunerației lucrătorului temporar ca și cum lucrătorul temporar ar fi angajat în serviciul angajatorului însuși.
 - c. Trebuie să se utilizeze o declarație potrivit anexei XI la prezentul CAO, în care întreprinderea utilizatoare să comunice, atât lucrătorilor temporari, cât și biroului de plasare temporară, toate elementele valabile în cazul lucrătorilor temporari. Respectiva declarație trebuie completată și semnată înainte de semnarea contractului de muncă, iar întreprinderea utilizatoare se obligă să pună declarația respectivă în același timp la dispoziția lucrătorilor temporari și la dispoziția biroului de plasare temporară.
 - d. Dacă lucrătorul temporar sau angajatul în regimul salarizării externalizate este pus la dispoziție permanent la aceeași întreprindere utilizatoare timp de un an, lucrătorul are dreptul la un contract pe durată nedeterminată la respectiva întreprindere utilizatoare. În cazul în care lucrătorul temporar lucrează de mai puțin de un an la aceeași întreprindere utilizatoare, la stabilirea duratei de un an se va (vor) lua în calcul, în momentul întoarcerii la aceeași întreprindere utilizatoare, și perioada anterioară (perioadele anterioare) (lucrate într-un interval de trei ani).

ARTICOLUL 8 Durata de lucru și programul de lucru

1. Durata de lucru normală este de 40 de ore pe săptămână. Săptămâna de lucru începe luni și se încheie vineri.
2.
 - a. Programul de lucru normal este de luni până vineri inclusiv, între orele 07.00 și 18.30. Programul de lucru și de odihnă zilnic este stabilit de către angajator, printr-o consultare rezonabilă a unei proporții reprezentative a lucrătorilor din întreprindere sa, respectiv din locația de lucru în cauză, și cu acordul respectivei proporții a lucrătorilor.
 - b. Când temperatura exterioară se preconizează a atinge sau a depăși 25 de grade Celsius, angajatorul poate aplica un orar de lucru tropical. Programul de lucru normal începe în acest caz la ora 05.30.
3. În cazul în care un lucrător este chemat în afara programului de lucru normal, se va plăti cel puțin salariul pentru 2 ore (respectând prevederile articolului 10 din prezentul CAO).
4. Angajatorul care dorește să stabilească un regulament privind durata de lucru și programul de lucru trebuie să depună în acest scop o cerere la părțile semnatare ale CAO (a se vedea articolul 42 din prezentul CAO), în care să menționeze care dorește să fie durata de lucru și ora de început și de încheiere a programului de lucru. În acest context trebuie să se demonstreze că

cererea a fost formulată după consultarea rezonabilă a unei cote reprezentative a lucrătorilor din întreprindere sa, respectiv din locația de lucru la care se referă cererea, și cu acordul respectivei cote a lucrătorilor.

5. Dacă și în măsura în care în acest CAO nu se prevede nimic referitor la o componentă a programului de lucru, se va aplica regulamentul standard din Legea privind programul de lucru (ATW).
6. Lucrul cu fracțiuni de normă va fi permis, cu excepția cazului în care angajatorul argumentează împotriva acestui sistem invocând motive care țin de organizarea întreprinderii. Angajatorul răspunde în termen de o lună la solicitarea salariatului de a i se permite să lucreze cu fracțiune de normă. Un angajator cu mai puțin de 10 angajați răspunde în termen de trei luni. Un angajat poate depune o cerere în cazul în care este angajat de respectivul angajator timp de cel puțin 26 de săptămâni. Pentru a calcula perioada de 26 de săptămâni, se însumează perioadele de lucru consecutive, cu o întrerupere de cel mult șase luni. Angajatul poate face o nouă cerere cel mai devreme la un an de la o cerere anterioară.

ARTICOLUL 8A Zilele libere din programul de lucru

1. Zilele libere din programul de lucru sunt zile lucrătoare în care nu se lucrează. Angajatorul va plăti lucrătorului salariul convenit individual pe durata unei zile libere din programul de lucru.
2. a. În perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2022 și 31 decembrie 2022 inclusiv, lucrătorul are dreptul la 20 de zile libere din programul de lucru.
 - b. Cele 20 de zile libere din programul de lucru din perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2022 și 31 decembrie 2022 inclusiv sunt programate astfel:
 - 1 zi de Vinerea Mare(15 aprilie 2022)
 - 1 zi după Înălțarea Domnului(27 mai 2022)
 - 2 zile la dispoziția lucrătorului
 - 2 zi de stabilit de către angajator
 - 9 zile libere stabilite în mod colectiv în perioada sărbătorilor de Crăciun 2022/2023, și anume:
 - de marți, 27 decembrie 2022, până vineri, 30 decembrie 2022 și de luni, 2 ianuarie 2023, până vineri, 6 ianuarie 2023 (săptămâna 52 și săptămâna 1)
 - sau
 - de luni, 19 decembrie 2022, până vineri, 23 decembrie 2022 și marți, 27 decembrie 2022, până vineri, 30 decembrie 2022 (săptămâna 51 și săptămâna 52);
 - 5 zile pot fi utilizate pentru a reduce cu maximum 1,5 ore durata de lucru zilnică de lucru în perioada din 1 ianuarie până în 1 martie și din 28 noiembrie până inclusiv în 23 decembrie 2022.

Cele 5 zile libere din săptămâna 1 din 2023 (de luni 2 până vineri 6 ianuarie 2023) vor fi scăzute din numărul zilelor libere din programul de lucru din anul 2022.

Cele 20 de zile libere din programul de lucru din perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2023 și 31 decembrie 2023 inclusiv sunt programate astfel:

- 1 zi de Vinerea Mare(7 aprilie 2023)
- 1 zi după Înălțarea Domnului(19 mai 2023)
- 3 zile la dispoziția lucrătorului
- 3 zile care urmează să fie stabilite de angajator; dacă se alege închiderea în timpul sărbătorilor de Crăciun în săptămânile 51 și 52 din 2023, 2 zile rămân să fie stabilite de angajator
- 7 zile libere stabilite în mod colectiv în perioada sărbătorilor de Crăciun 2023/2024, și anume:
 - De marți, 27 decembrie 2023, până vineri, 29 decembrie 2023 și de luni, 2 ianuarie 2024, până vineri, 5 ianuarie 2024 (săptămâna 52 și săptămâna 1)
 - sau
 - 8 zile libere din programul de lucru stabilite în mod colectiv în perioada sărbătorilor de Crăciun 2023/2024, și anume:
 - De marți, 18 decembrie 2023, până vineri, 22 decembrie 2023 și de luni, 27 decembrie 2023, până vineri, 29 decembrie 2023 (săptămâna 51 și săptămâna 52)
- 5 zile pot fi utilizate pentru a reduce cu maximum 1,5 ore durata de lucru zilnică de lucru în perioada din 1 ianuarie până în 1 martie și din 27 noiembrie până inclusiv în 22 decembrie 2023.

Cele 4 zile libere din săptămâna 1 din 2024 (de marți 2 până vineri 5 ianuarie 2024) vor fi scăzute din numărul zilelor libere din programul de lucru din anul 2023.

- b. Cele 20 de zile libere din programul de lucru din perioada cuprinsă între 1 ianuarie 2021 și 31 decembrie 2021 inclusiv sunt stabilite astfel:
- 1 zi de Vinerea Mare
 - 1 zi după Înălțarea Domnului
 - 2 zile la dispoziția lucrătorului
 - 1 zi de stabilit de către angajator
 - 10 zile libere din programul de lucru stabilite colectiv în perioada concediului de odihnă de Crăciun 2021/2022, și anume de luni, 20 decembrie 2021 până inclusiv vineri, 31 decembrie 2021 (săptămâna 51 și săptămâna 52).
 - 5 zile pot fi adaptate pentru a reduce cu maximum 1,5 ore durata de lucru zilnică în perioada din 1 ianuarie până în 1 martie și din 1 decembrie până în 20 decembrie.

Zilele libere din programul de lucru stabilite în 2019 (2, 3 și 4 ianuarie 2019) țin de rezerva de zile libere din programul de lucru pe 2018.

- c. Ziua de 5 mai va fi stabilită ca zi liberă din programul de lucru o dată la cinci ani, prima dată fiind în 2020.
- d. Dacă lucrătorul a completat toate zilele de formare profesională disponibile în temeiul articolului 8B, lucrătorul va folosi pentru reconversia profesională în timpul programului de lucru menționată la articolul 8E maximum patru zile libere din programul de lucru.
- e. Dreptul la zilele libere din programul de lucru stabilite colectiv se anulează în cazul în care lucrătorul este în incapacitate de muncă în aceste zile.
3. Zilele menționate în alineatul 2, litera b care nu sunt stabilite colectiv sunt acumulate de către lucrător proporțional cu perioada de angajare.
La încetarea contractului de muncă, lucrătorul are dreptul la utilizarea zilelor încă neutilizate. Dacă lucrătorul a utilizat cu peste 2 zile libere din programul de lucru în plus, aceste zile se pot deduce din salariul încă datorat.
4. Pentru o zi liberă din programul de lucru, angajatorul îi va plăti lucrătorului salariul convenit individual pe care lucrătorul l-ar primi dacă ar fi lucrat în ziua respectivă, exclusiv indemnizația pentru orele de navetă din afara duratei normale de lucru și rambursarea costurilor.
5. Părțile la CAO (a se vedea articolul 42 din prezentul CAO) au competența ca, în cazuri excepționale, să aprobe desfășurarea lucrului într-o zi stabilită colectiv drept zi liberă din programul de lucru menționată la alineatul 2, punctul a din prezentul articol, cu condiția ca această zi să fie înlocuită pentru lucrătorul (lucrătorii) în cauză cu o altă zi stabilită și utilizată în termen de 4 săptămâni. Cererile trebuie să fie primite de către părțile la CAO cu cel târziu 5 zile lucrătoare înainte datelor menționate la alineatul 2.
6. Dacă angajatorul și lucrătorul nu ajung la un consens cu privire la stabilirea zilelor libere din programul de lucru, aceștia se pot adresa împreună părților la CAO. Hotărârea pronunțată are caracter obligatoriu. Părțile la CAO pot fi contactate prin intermediul secretariatului părților, situat în Nieuwegein.
- 7.
- a. Prin consultare între angajator și lucrător, lucrătorul poate vinde angajatorului 5 zile libere din programul de lucru pe an, la 0,4 % din salariul anual pe zi liberă din programul de lucru. Pentru această vânzare sunt eligibile toate tipurile de zile libere din programul de lucru. Această reglementare este structurală.
- b. Dacă angajatorul are un comitet de întreprindere (OR) sau un organism de reprezentare a personalului (PVT), există posibilitatea de a stabili la nivelul respectiv vânzarea a (cel mult) cinci zile libere din programul de lucru la care se face referire în alineatul 7a, eliminându-se astfel necesitatea consensului între angajator și lucrătorul individual.

Dacă angajatorul anunță că dorește să procedeze la vânzarea colectivă, OR sau PVT trebuie să organizeze o consultare obligatorie scrisă a participanților, la care trebuie să se obțină o majoritate de două treimi. În plus, lucrătorii cuprinși în sistemul de săptămână lucrătoare de patru zile sau care și-au anunțat dorința de a fi cuprinși în sistemul respectiv trebuie să fie excluși din vânzare dacă doresc acest lucru.

ARTICOLUL 8B Formarea profesională

4. a. Angajatorul are obligația ca fiecare lucrător să urmeze, la cel mult trei ani de la data angajării, cursul VakScan (X1), inclusiv un curs recapitulativ o dată la trei ani. O componentă obligatorie a acestui curs este cursul „Sănătatea și siguranța la munca pe acoperiș” (C1). Fiecare lucrător trebuie să dețină o dovadă de participare, nu mai veche de trei ani, la acest curs sau, după caz, la cursul recapitulativ. Prin derogare, un lucrător nou angajat în sector trebuie să fi urmat, în termen de șase luni de la data angajării, cursul „Sănătatea și siguranța la munca pe acoperiș” (C1). Aceste costuri ale cursului obligatoriu sunt suportate de angajator. Timpul pe care îl implică participarea la curs este timpul de lucru.
- b. În calitatea sa de întreprindere utilizatoare, angajatorul se va asigura de faptul că fiecare lucrător pus la dispoziția sa – pe bază de plasare temporară sau de detașare – a urmat cursul „Sănătatea și siguranța la munca pe acoperiș” (C1), inclusiv un curs recapitulativ o dată la trei ani. Toți lucrătorii menționați aici trebuie să dețină o dovadă de participare la acest curs, nu mai veche de trei ani.
- c. În calitatea sa de client, angajatorul se va asigura că toți subcontractanții pe care îi utilizează, inclusiv lucrătorul (lucrătorii) subcontractanților respectiv, în măsura în care este vorba despre subcontractanți cu personal, au urmat cursul „Sănătatea și siguranța la munca pe acoperiș” (C1), inclusiv un curs recapitulativ o dată la trei ani. Toți subcontractanții și eventualii membri ai personalului acestora trebuie să dețină o dovadă de participare la acest curs, nu mai veche de trei ani.

ARTICOLUL 8C Maistrul îndrumător

Lucrătorul care îndeplinește rolul de maestru îndrumător al minorului trebuie degrevat de sarcina muncii productive pe durata unei părți din programul său de lucru normal, păstrându-și salariul, pentru a-și putea îndeplini în mod corespunzător sarcinile care țin de îndrumarea avută în vedere.

ARTICOLUL 10 Orele suplimentare

1. Termenul „ore suplimentare” desemnează sarcinile de muncă trasate de către angajator a fi îndeplinite la ore situate în afara duratei de lucru zilnice reglementate în articolul 8 sau în afara unei durate de lucru speciale stabilite în temeiul unei autorizații.
2. În cazuri excepționale, la discreția angajatorului, lucrătorul este obligat să presteze ore suplimentare.
3. În cazul orelor suplimentare, lucrătorul poate opta ca orele suplimentare lucrate să îi fie compensate sub formă de bani sau de timp liber.
4. Dacă lucrătorul alege compensarea sub formă de bani, salariul pe oră convenit individual trebuie mărit cu următoarele procentaje:
 - a. pentru prima, a doua și a treia oră suplimentară care precedă direct începutul sau urmează direct după încheierea programului de lucru zilnic: 25 %;
 - b. pentru alte ore suplimentare într-o zi lucrătoare normală începând de luni de la ora 05.00, precum și pentru muncă desfășurată sâmbăta până la ora 21.00: 50 %;
 - c. pentru muncă desfășurată în intervalul dintre sâmbătă, ora 21.00 și luni, ora 05.00: 100 %.
5. În cazul în care lucrătorul alege conversia în timp liber, procentajele menționate în alineatul anterior trebuie totuși plătite.
6. Dacă un lucrător vârstnic la care se face referire în articolul 1A, litera g, punctul 2 din prezentul CAO își exprimă dorința de a nu presta ore suplimentare, acesta nu poate fi obligat la prestarea de ore suplimentare.
7. Nu sunt permise ore suplimentare structurale, decât în cazuri excepționale. În cazul acestora este obligatorie aprobarea părților la CAO, în temeiul articolului 42 din prezentul CAO.

8. Termenul „ore suplimentare structurale” desemnează: lucrări care au loc în afara duratei de lucru normale menționate în articolul 8, alineatul 1, cu o frecvență fixă pe parcursul mai multor săptămâni.

ARTICOLUL 11 Munca în afara programului obișnuit

1. Termenul „muncă în afara programului obișnuit” desemnează muncă prestată la solicitarea angajatorului la ore situate în afara programului de lucru stabilit în articolul 8, fără a fi vorba despre ore suplimentare.
2. În cazuri excepționale, la discreția angajatorului, lucrătorul este obligat să presteze muncă în afara programului obișnuit.
3. Munca în afara programului obișnuit se remunerează cu un spor de 25 % la salariul pe oră convenit individual, cu excepția cazului în care este vorba despre muncă pe timp de noapte, caz în care se aplică dispozițiile articolului 12.
4. Nu se plătește spor pentru munca în afara programului obișnuit dacă reprogramarea are loc la solicitarea majorității lucrătorilor implicați.

ARTICOLUL 12 Munca pe timp de noapte

1. Termenul „muncă pe timp de noapte” desemnează munca prestată la solicitarea angajatorului între orele 22.00-06.00. Munca la ore care precedă direct începutul programului de lucru normal se remunerează suplimentar drept ore suplimentare, nu muncă pe timp de noapte.
2. În cazul în care la o anumită lucrare se poate lucra numai noaptea, lucrătorul este obligat să se conformeze.
3. Munca pe timp de noapte se remunerează suplimentar cu un spor de 50 % la salariul pe oră convenit individual.
4. Dacă nu se pot lucra atâtea ore câte erau prevăzute în orarul zilei respective, orele în minus se remunerează cu salariul pe oră convenit individual.

ARTICOLUL 13 Munca desfășurată sâmbăta, duminica și de sărbători

1. Termenul „muncă desfășurată sâmbăta și duminica” desemnează muncă solicitată de către angajator a se desfășura sâmbăta sau duminica, în intervalul cuprins între sâmbăta, ora 21.00 și luni, ora 05.00. Munca desfășurată duminica este echivalentă cu munca desfășurată în zilele de sărbătoare, la care se face referire în articolul 21, alineatul 1. În cazul muncii desfășurate sâmbăta se aplică dispozițiile de la articolul 10, alineatul 4.
2. În caz de calamități, la discreția angajatorului, lucrătorul este obligat să presteze muncă duminica. Dacă un lucrător refuză, în temeiul unui principiu, să desfășoare muncă duminica, acesta nu poate fi obligat să desfășoare munca respectivă.
3. Munca desfășurată într-o sărbătoare creștină menționată la articolul 21, alineatul 1 este remunerată suplimentar cu un spor de 100 % la salariul pe oră convenit individual, acordându-se într-un alt moment un număr egal de ore libere cu păstrarea salariului pe oră convenit individual, cu excepția cazului în care acordarea orelor libere contravine interesului companiei, caz în care se dublează sporul.
4. Munca de Ziua Regelui și/sau de Anul Nou se plătește suplimentar cu un spor de 100 % la salariul pe oră convenit individual sau cu acordarea unui număr egal de ore libere, cu păstrarea salariului pe oră convenit individual.

ARTICOLUL 14 Condițiile de muncă

1. Angajatorul este obligat să se asigure că sunt prezente cel puțin două extincitoare a câte 12 kg la lucrările desfășurate pe acoperiș.

2. Angajatorul trebuie să se asigure că în locul desfășurării lucrărilor este disponibilă o trusă corespunzătoare de prim ajutor .
3. Este interzisă ridicarea manuală a materialelor pentru acoperiș mai grele de 25 kg. Materialele pentru acoperiș mai grele de 25 kg se transportă cu mijloace mecanizate.
4. Angajatorul este obligat să pună la dispoziția lucrătorului aflat în serviciul său echipamentele individuale de protecție și dispozitivele colective și/sau individuale de protecție la cădere de mai jos:
 - protecție pentru auz (de exemplu, dopuri pentru urechi);
 - protecție respiratorie (de exemplu, o mască sau semimască pentru praf);
 - încălțăminte de protecție;
 - mănuși de lucru;
 - grilaje de protecție;
 - ham cu accesorii;
 - ochelari de soare cu protecție împotriva radiațiilor ultraviolete;
 - șapcă (împotriva soarelui) cu protecție pentru ceafă împotriva radiațiilor ultraviolete;
 - îmbrăcăminte de lucru cu protecție împotriva radiațiilor ultraviolete;
 - loțiune de protecție împotriva soarelui.
5. Demolarea, prelucrarea și reutilizarea azbestului sunt interzise. De la această interdicție sunt exceptate întreprinderile care întrunesc cerințele legale pentru lucrările de demolare care implică azbest, cerințe stabilite în sau în conformitate cu Hotărârea din 2005 privind îndepărtarea azbestului.
6. Angajatorul este obligat să dispună verificarea anuală a dispozitivelor utilizate de către lucrătorii săi pentru cățărare și pentru ridicarea greutăților.
7. Dacă, în opinia angajatorului, un lucrător nu utilizează deloc sau nu utilizează într-o măsură suficientă echipamentele individuale de protecție și/sau dispozitivele individuale sau colective de protecție la cădere menționate în alineatul 4 al prezentului articol, angajatorul poate – respectând cele de mai jos – să sancționeze lucrătorul respectiv. În cazul neutilizării echipamentelor individuale de protecție și/sau a dispozitivelor colective și individuale de protecție la cădere se aplică dispozițiile următoare:
 - a. la prima abatere se va atrage atenția lucrătorului respectiv în scris, cu confirmare de primire, documentul scris fiind considerat drept avertisment;
 - b. la a doua abatere i se va atrage atenția în scris, cu confirmare de primire, și i se va aplica o penalitate de 100 EUR, care se va încasa prin reținere din salariul net al lucrătorului în ziua de plată care urmează constatării celei de a doua abateri. Această reținere nu trebuie să aibă drept consecință plata unui salariu mai mic decât salariul minim (pentru tineri);
 - c. a treia abatere se va considera motiv imperios în sensul articolului 7: 678, alineatul 2, literele h și j din Codul civil, în temeiul căruia se poate proceda la concedierea pe loc.
8. Dacă angajatorul nu a pus la dispoziție echipamentele individuale de protecție și dispozitivele colective și/sau individuale de protecție la cădere menționate la alineatele 1, 2 și 4, lucrătorul nu este obligat să înceapă desfășurarea lucrărilor sau are dreptul de a înceta desfășurarea lucrărilor respective după ce își înștiințează angajatorul cu privire la acest fapt. În acest caz, angajatorul este obligat să continue plata salariului.
9. Partenerii sociali au stabilit în Catalogul condițiilor de muncă pe acoperișuri plane¹ în ce mod poate un angajator să respecte cerințele concentrate pe obiective stabilite de guvern cu privire la sănătatea și siguranța în muncă.

În cadrul întreprinderii sale, angajatorul trebuie să aplice sau, după caz, să implementeze măsurile cuprinse în Catalogul condițiilor de muncă sau să poată demonstra că a luat măsuri în așa fel încât să atingă cel puțin nivelul de protecție stabilit în legislația privind condițiile de muncă, în Catalogul condițiilor de muncă și în prezentul CAO.

¹ Catalogul condițiilor de muncă pe acoperișuri plane poate fi consultat la adresa www.arbocatalogus-plattedaken.nl.

10. Inventarierea și evaluarea riscurilor specifice sectorului (RI&E specifice sectorului)² reprezintă parte integrantă a prezentului CAO.

ARTICOLUL 17 Indemnizația pentru orele de navetă

1. Dacă lucrătorul este însărcinat de către angajator să lucreze într-o locație aflată în afara localității sale de domiciliu, lucrătorul este obligat să utilizeze, pentru naveta dus-întors între locuință și locația de lucru, un mijloc de transport indicat de către angajator, cu condiția ca acel mijloc de transport să respecte cerințele legale. În cazul în care mijlocul de transport este un autovehicul, respectarea cerințelor legale trebuie să rezulte dintr-un certificat de siguranță recunoscut sau dintr-o altă dovadă de mentenanță, cu o vechime de cel mult șase luni.
2. Durata navetei efectuate cu:
 - a. un mijloc de transport pus la dispoziție de către angajator;
 - b. mijloc de transport propriu;va fi indemnizată de către angajator lucrătorului la salariul garantat pe oră în vigoare, cu excepția primelor 45 de minute pe zi. Prin derogare de la aceste dispoziții, nu i se va acorda indemnizație pentru primele 15 minute pe zi lucrătorului care conduce un mijloc de transport menționat la litera a sau b.
Orele de navetă se calculează de la adresa la care locuiește lucrătorul. Rezultă astfel că decizia Înalțului Consiliu al Țărilor de Jos din 22 noiembrie 2013 (NJB 2013/2515) nu se mai reflectă în CAO BIKUDAK, mai precis nu se mai reflectă în reglementarea privind orele de navetă.
3. Termenul „durata navetei” menționat în alineatul 2 desemnează timpul scurs între plecarea mijlocului de transport spre serviciu și sosirea la serviciu, eventual cu o oprire intermediară la adresa întreprinderii angajatorului, precum și timpul scurs pe drumul de întoarcere de la serviciu până în punctul de plecare.
Durata navetei se stabilește printr-o consultare reală între angajator și lucrător, ținând cont de ruta care trebuie parcursă. Dacă angajatul se mută din proprie inițiativă la o adresă situată la distanță mai mare față de adresa întreprinderii angajatorului, prelungirea duratei de navetă între adresa de reședință și adresa întreprinderii care rezultă din această mutare nu va fi luată în calcul la stabilirea numărului de ore de navetă.
4. Dacă timpul total care rezultă adunând programul de lucru, programul de odihnă și durata navetei calculată din momentul plecării unui mijloc de transport menționat în alineatul 1 până în momentul întoarcerii acestuia depășește (incidental) 12 ore pe zi, programul de lucru va trebui redus cu numărul excedentar de ore. Pentru programul de odihnă nu se plătește salariu.

ARTICOLUL 18A Indemnizații

1. Dacă angajatorul consideră că, în scopul deplasării la și de la serviciu, un lucrător trebuie să utilizeze un mijloc de transport propriu și/sau îl utilizează în timpul și în scopul lucrărilor, lucrătorului respectiv i se va plăti o indemnizație pentru mijloacele de transport.
2. Indemnizația pentru mijloacele de transport menționată în alineatul 1 se ridică la:

Indemnizația pentru mijloacele de transport	din 1 ianuarie 2022:	din 1 aprilie 2022:	din 1 aprilie 2023:
suma zilnică pentru utilizarea unei motorete sau a unui moped:			
1. pentru primii 25 km:	€ 1,43	€ 1,47	€ 1,52
2. pentru fiecare kilometru în plus față de 25 km pe zi:	€ 0,08	€ 0,08	€ 0,08

² RI&E specifice sectorului se pot obține de la SBD, adresa: Postbus 1470, 3430 BL NIEUWEGEIN, tel. 030 – 606 21 12, info@sbd.nl, www.sbd.nl.

Indemnizația pentru mijloacele de transport	din 1 ianuarie 2022:	din 1 aprilie 2022:	din 1 aprilie 2023:
suma per kilometru pentru utilizarea unei motociclete:	€ 0,29	€ 0,29	€ 0,30
Pentru utilizarea unui autovehicul:			
3. pentru un lucrător care face singur naveta la serviciu, per kilometru:	€ 0,39	€ 0,40	€ 0,41
4. pentru lucrătorul care face naveta la și de la serviciu împreună cu un coleg, per kilometru:	€ 0,40	€ 0,41	€ 0,42
5. pentru lucrătorul care face naveta la și de la serviciu împreună cu doi colegi, per kilometru:	€ 0,45	€ 0,46	€ 0,48
6. pentru lucrătorul care face naveta la și de la serviciu împreună cu trei sau mai mulți colegi, per kilometru:	€ 0,47	€ 0,48	€ 0,50

3. Dacă, în opinia angajatorului, lucrătorul trebuie să utilizeze un mijloc de transport public, costurile de călătorie aferente (la clasa inferioară) vor fi suportate de către angajator.
4. Dispozițiile alineatelor 2 și 3 se aplică prin analogie și în cazul unei vizite la un serviciu de ameliorare a condițiilor de muncă potrivit articolului 24, alineatul 1 din prezentul CAO.
5. Lucrătorul are dreptul la o indemnizație zilnică pentru îmbrăcămintea de lucru, cu excepția cazului în care îmbrăcămintea de lucru îi este pusă la dispoziție lucrătorului de către angajator. Această compensație se ridică la 1,31 EUR pe zi de la 1 ianuarie 2022, la 1,35 EUR pe zi de la 1 aprilie 2022 și 1,39 EUR pe zi de la 1 aprilie 2023.
6. Lucrătorul I(UTA) care lucrează de la domiciliu în consultare cu angajatorul său are dreptul la o indemnizație neimpozabilă pentru telemuncă în conformitate cu normele fiscale pentru fiecare zi în care lucrează de la domiciliu. Această compensație se ridică la 2 EUR net pe zi lucrătoare începând cu 1 ianuarie 2022.

ARTICOLUL 19 Cazarea

2. Întreprinderea utilizatoare se asigură că, în cazul personalului temporar sau detașat, biroul de muncă temporară asigură condiții de alimentație și cazare adecvate.
3. În cazul lucrătorilor migranți, cazarea trebuie să respecte normele stabilite de Stichting Normering Flexwonen (Fundatia pentru Normarea Locuințelor în Regim Flexibil) (SNF).

ARTICOLUL 21 Sărbătorile și zilele de sâmbătă și duminică

1. Fiecare lucrător are dreptul la concediu de sărbătorile creștine general recunoscute, și anume: ambele zile de Crăciun, a doua zi de Paște, Înălțarea Domnului și a doua zi de Rusalii, precum și de Anul Nou și la data serbării Zilei Regelui.
2. Ca regulă, nu se lucrează sâmbăta, duminica și de sărbători.
3. Dacă nu se prestează lucrări într-o zi de sărbătoare – care nu este sâmbătă sau duminică –, se plătește în continuare salariul convenit individual valabil pentru lucrătorul respectiv.
4. Un lucrător are dreptul la o zi liberă pentru o sărbătoare religioasă, o sărbătoare necreștină sau o zi de comemorare aplicabilă în cazul său. Această zi liberă trebuie anunțată angajatorului cu cel puțin 1 lună înainte. Angajatorul poate refuza să acorde o asemenea zi liberă numai în cazul în care aceasta ar putea perturba grav condițiile de activitate.

ARTICOLUL 22 Concediul de odihnă

1. Drepturile la concediu de odihnă

Anul de referință pentru concediul de odihnă începe în 1 ianuarie și se încheie în 31 decembrie. Fiecare angajat are dreptul la următorul număr de zile de concediu pe an de concediu:

Vârsta	Numărul de zile lucrătoare		
	zile de concediu de odihnă	zile-senior	total
cu mai mult de 10 ani înainte de vârsta legală de pensionare	25	0	25
cu 5-10 ani înainte de vârsta legală de pensionare	25	9	34
cu cel mult 5 ani înainte de vârsta legală de pensionare	25	12	37

Un lucrător care atinge pe parcursul anului calendaristic vârsta care îi conferă dreptul la zile-senior are dreptul la aceste zile în mod proporțional. Numărul de zile se va rotunji la o valoare întreagă.

Vârsta de la care se aplică zilele-senior evoluează odată cu vârsta de pensionare. În cazul în care vârsta de pensionare crește, va crește cu tot atât și vârsta menționată în prezentul articol.

2. Concediul de odihnă în timpul verii

15 dintre zilele de concediu disponibile trebuie utilizate consecutiv într-o perioadă care se stabilește în urma unei consultări rezonabile cu lucrătorul (lucrătorii).

3. Zilele libere la alegere

Cele 10 zile de concediu rămase din anul respectiv pot fi utilizate la libera alegere a lucrătorului, în urma unei consultări rezonabile cu angajatorul.

4. Pentru zilele de concediu de odihnă și zilele libere la alegere se plătește în continuare salariul convenit individual aplicabil lucrătorului.

5. Un lucrător care prestează muncă plătită pentru terți pe durata concediului de odihnă poate fi concediat pe loc.

6. La încetarea contractului de muncă, drepturile la concediu de odihnă încă neutilizate i se plătesc în bani lucrătorului sau, dacă lucrătorul dorește acest lucru, se transferă la noul angajator al acestuia.

Angajatorul este obligat ca, la încetarea contractului de muncă, să îi elibereze lucrătorului o adeverință din care să reiasă durata concediului de odihnă și a concediului cu păstrarea salariului care i-a rămas lucrătorului la momentul respectiv.

7. Lucrătorul care nu a lucrat un an de referință întreg în serviciul angajatorului are dreptul la o parte proporțională din concediul de odihnă; fracțiunile de zile de concediu de odihnă se rotunjesc în favoarea acestuia la jumătăți de zile sau la zile întregi.

8. Dacă, la încetarea contractului de muncă, se constată că lucrătorul a utilizat prea multe zile de concediu de odihnă și/sau zile libere, se va efectua o compensare.

9. Pentru fiecare zi de concediu de odihnă sau fracțiune de zi de concediu de odihnă pe parcursul căreia, ca urmare a unor circumstanțe sau motive excepționale conform articolului 7:636 din Codul civil, angajatul a fost împiedicat să presteze munca stipulată, trebuie să i se acorde acestuia încă o (fracțiune de) zi de concediu într-un moment stabilit de angajator în consultare cu angajatul, cu condiția ca, înainte de debutul respectivei împiedicări, angajatul să fi comunicat acest lucru angajatorului sau să fi beneficiat de prestația legală de boală pe ziua respectivă.

10. a. Lucrătorului nu îi revin drepturi de concediu de odihnă pentru perioada în care acesta nu are dreptul la salariu stabilit în bani ca urmare a neprestării lucrărilor sale.

- b. 1. Dispozițiile de la punctul a nu se aplică în cazul în care lucrătorul, potrivit articolului 7:635 din Codul civil, nu și-a prestat lucrările.
În asemenea cazuri se dobândesc drepturi de concediu de odihnă cel mult pentru perioada reglementată prin lege în care nu se prestează muncă, durata întreruperii din cauzele respective fiind luată în considerare cumulată.
2. Dacă o întrerupere a lucrărilor la care se face referire la punctul 1 al acestui subparagraf cade în mai mult de 1 an de referință, partea întreruperii care cade în anul anterior se ia în considerare la calcularea perioadei de absență.
3. Drepturile de concediu de odihnă obținute în cazurile menționate la punctul 1 al acestui subparagraf expiră în cazul în care lucrătorul reziliază contractul de muncă înainte de reluarea muncii.

ARTICOLUL 22A Concediul de odihnă pentru lucrătorii UTA

1. Lucrătorul UTA, la care se face referire în articolul 1A, litera g, punctul 3, are dreptul la 25 de zile de concediu de odihnă pe an calendaristic în condițiile unui contract de muncă cu normă întreagă. Acestor zile de concediu de odihnă li se aplică, mutatis mutandis, dispozițiile din articolul 22, alineatele 4-10.
2. Lucrătorul UTA care, anterior datei de 1 ianuarie 2021, avea dreptul la mai mult de 25 de zile de concediu de odihnă, își va păstra acest drept cât timp rămâne în serviciul aceluiași angajator. Dacă un angajator dorește să stabilească de comun acord acest număr mai mare de zile de concediu de odihnă și cu angajații UTA cu care a încheiat contract în data de 1 ianuarie 2021 sau ulterior acestei date, acesta nu este obligat – prin derogare de la articolul 42, alineatul 1 – să solicite o dispensă în acest scop de la părțile semnatare ale CAO.

ARTICOLUL 23 Indemnizația de concediu de odihnă

1. Dacă un lucrător (UTA) a lucrat în serviciul angajatorului un an întreg imediat anterior concediului de odihnă de vară, lucrătorului i se plătește o indemnizație de concediu de odihnă reprezentând 8 % din salariul convenit individual care a fost valabil pentru lucrător pe parcursul anului respectiv. Acest lucru nu aduce atingere dispozițiilor cuprinse în articolul 16, alineatul 2 din Legea privind salariul minim și indemnizația minimă de concediu de odihnă.
2. Dacă lucrătorul nu a lucrat în serviciul UTA-) angajatorului un an întreg imediat anterior momentului concediului de odihnă de vară, lucrătorul respectiv are dreptul, pentru fiecare lună de serviciu anterioară momentului plății indemnizației de concediu de odihnă din anul de referință, la o parte proporțională din suma menționată în alineatul 1.
3. Angajatorul are competența de a plăti o parte a acestei indemnizații sub formă de indemnizație pentru concediu de odihnă de iarnă, prin aceasta înțelegându-se că cel puțin 60 % din indemnizația de concediu de odihnă se va plăti cu ocazia concediului de odihnă de vară proxim. Indemnizația de concediu de odihnă în perioada verii se plătește cel târziu în luna mai.
4. Lucrătorul (UTA) care părăsește serviciul angajatorului pe parcursul anului primește – în măsura în care acesta încă nu a beneficiat de indemnizație de concediu de odihnă – pentru fiecare lună de serviciu din anul de referință o parte proporțională din suma menționată la punctul 1.

ARTICOLUL 24 Absențele de scurtă durată

1. În cazurile următoare, fiecare lucrător (UTA) are dreptul la absență cu păstrarea salariului convenit individual pe parcursul perioadei stabilite pentru fiecare caz, cu condiția ca absența din timpul programului de lucru să fie considerată necesară de angajator, angajatul să participe la eveniment dacă este posibil și să anunțe la timp angajatorul – potrivit prevederilor din alineatele următoare:
 - a. la înregistrarea lucrătorului în vederea căsătoriei, timp de o jumătate de zi;
 - b. la căsătoria lucrătorului, cu condiția ca aceasta să fi fost anunțată cu 3 zile înainte, timp de 2 zile;
 - c. la căsătoria unui copil, copil vitreg, frate, soră, cumnată sau cumnat, cu condiția ca aceasta să fi fost anunțată cu 3 zile înainte, timp de 1 zi;
 - d. atunci când naște partenera angajatului sau persoana al cărei copil îl recunoaște angajatul, pe durata primelor patru săptămâni de la naștere, o perioadă egală cu durata de lucru săptămânală;

- e. la decesul partenerei (partenerului), al unui copil sau copil vitreg care locuia împreună cu lucrătorul, începând din ziua decesului până în ziua înmormântării, cu excepția cazului în care concediul paliativ și de doliu, ambele potrivit dispozițiilor articolului 24A, au durat împreună o perioadă de cel puțin 25 de zile consecutive;
 - f. la decesul unui părinte, socru, copil sau copil vitreg altul decât copiii menționați la punctul e, timp de 2 zile. Dacă lucrătorul este însărcinat cu organizarea înmormântării unui părinte, socru sau copil (vitreg) care nu locuia împreună cu acesta, se aplică dispozițiile de la punctul e al acestui alineat, cu excepția cazului în care concediul paliativ și de doliu, ambele potrivit dispozițiilor articolului 24A, au durat împreună o perioadă de cel puțin 25 de zile consecutive;
 - g. în toate celelalte cazuri, la decesul și/sau înmormântarea unui bunic, bunic al soției/soțului, străbunic, părinte vitreg, copil (inclusiv ginere sau noră), nepot, copil vitreg, frate sau soră, frate vitreg sau soră vitregă, cumnat, cumnată și colocatar inclus în familie, timp de 1 zi, exceptând – în măsura în care este vorba despre un copil – cazul în care concediul paliativ și de doliu, ambele potrivit dispozițiilor articolului 24A, au durat împreună o perioadă de cel puțin 25 de zile consecutive; în cazul unei căsătorii religioase și/sau civile sau când naște partenera lucrătorului într-o zi de sâmbătă, duminică, într-o sărbătoare creștină sau în ultima zi lucrătoare înainte de închiderea obligatorie a întreprinderii (concediu de odihnă și perioada din jurul Crăciunului și a Anului Nou) se va acorda o indemnizație timp de 1 zi;
 - h. pentru lucrătorii aflați în anul anterior primei date de pensionare posibile pentru participarea la un curs în vederea pregătirii pentru momentul pensionării, timp de cel mult 2 zile. În acest scop trebuie prezentată angajatorului o dovadă de înscriere de la un curs general acceptat în mediul de afaceri;
 - i. la aniversarea a 25, 40 și 50 de ani de la căsătoria lucrătorului, respectiv a părinților sau a socrilor acestuia (cu condiția ca lucrătorul să participe), timp de 1 zi;
 - j. la aniversarea de către lucrător a 25, 40 sau 50 de ani de serviciu, timp de 1 zi;
 - k. pentru controlul medical la solicitarea angajatorului, timp de 1 zi;
 - l. pentru o vizită la serviciul de ameliorare a condițiilor de muncă, pe durata necesară în acest scop;
 - m. dacă un lucrător este trimis de către medicul său curant la un specialist sau la un birou de consultații medicale pentru investigații, pe durata absenței necesare în acest scop până la cel mult 1 zi pentru fiecare vizită, cu excepția cazului în care poate fi acordată indemnizație pe durata respectivei absențe;
 - n. în cazul unei vizite la medic, în măsura în care aceasta nu se poate face în afara programului de lucru normal și cu condiția să fi fost anunțată din timp. Dacă este posibil, se va prezenta o dovadă a vizitei respective;
pentru vizita obligatorie la un stomatolog în vederea obținerii sau a înlocuirii unei danturi artificiale, în măsura în care vizita respectivă nu se poate face în afara programului de lucru normal și cu condiția să fi fost anunțată din timp. Dacă este posibil, se va prezenta o dovadă a vizitei respective;
pentru vizita obligatorie la un stomatolog în vederea controlului o dată la șase luni, în măsura în care vizita respectivă nu se poate face în afara programului de lucru normal și cu condiția să fi fost anunțată din timp. Dacă este necesar, se va prezenta fișa medicală.
În aceste cazuri, absența va fi indemnizată în limita a 2 ore dacă lucrătorul locuiește în localitatea în care se află locația de lucru și în limita a 3 ore dacă lucrătorul locuiește într-o altă localitate decât cea în care se află locația de lucru;
 - o. dacă lucrătorul, ca urmare a îndeplinirii unei obligații impuse de lege sau în temeiul legii, este în imposibilitate de a-și desfășura munca, cu condiția ca această îndeplinire să nu se poată realiza în timpul său liber, pentru o durată stabilită în mod echitabil de către angajator, în limita a 2 zile și cu deducerea unei indemnizații reprezentând suma pe care lucrătorul ar fi putut-o primi de la terți.
2. În cazul unor calamități demonstrabile, oricare lucrător (UTA) are dreptul la concediu fără plată de maximum 4 ore în vederea luării de măsuri pentru îngrijirea partenerei (partenerului) sau copilului (copiilor) săi care aparțin de gospodăria sa.
Costurile de călătorie între serviciu și locuință vor fi suportate de către lucrător.
Dacă este necesară o absență mai îndelungată de 4 ore, lucrătorul are dreptul de a-și lua o zi liberă.
3. Pentru lucrătorii la care se face referire în articolul 1A, litera c, angajatorul va rambursa, în cazul unei absențe menționate în alineatul 1, litera k până la litera o din acest articol, costurile călătoriei cu un mijloc de transport public (la clasa inferioară) din locul desfășurării lucrărilor până cel mult la locuința lucrătorului și înapoi, precum și durata călătoriei, la salariul pe oră convenit individual care i se aplică lucrătorului.

4. a. Dispozițiile articolului 7:628 din Codul civil, referitoare la continuarea plății salariului, se aplică în cazurile menționate acolo în măsura în care angajatorul nu este obligat să continue plata salariului în cazurile următoare:
1. introducerea unei săptămâni reduse de lucru (inclusiv a unei așa-numite săptămâni cu zero ore de lucru), cu condiția ca angajatorul să fi primit autorizația necesară pentru introducerea respectivă, nu să solicite atunci o autorizație, și după ce au fost consultate organizațiile lucrătorilor. Părțile consideră ca fiind suficient un termen de o săptămână pentru această consultare prealabilă;
 2. prelungirea unei săptămâni reduse de lucru (inclusiv a unei așa-numite săptămâni cu zero ore de lucru), cu condiția ca, atunci când este vorba despre o prelungire care se abate de la autorizația inițială în ceea ce privește numărul de lucrători implicați și/sau perioada în ore cât se va lucra cu program redus, angajatorul să fi urmat procedura descrisă la punctul 2 de mai sus; și
atunci când este vorba despre o prelungire care presupune preluarea fără modificare a autorizației inițiale, organizațiile lucrătorilor să comunice acest lucru din timp – cu alte cuvinte, cu cel puțin o săptămână – înainte de aplicarea prelungirii.
- b. În cazurile în care trebuie plătit în continuare salariul în temeiul articolului 7: 628 din Codul civil, termenul „salariu” desemnează salariul convenit individual, cu excepția cazului în care se aplică dispozițiile articolului 26 din prezentul CAO în așa-numitele perioade de așteptare.
5. Lucrătorul (UTA) necăsătorit care întreține o gospodărie comună de durată cu o altă persoană are, la aplicarea alineatelor 1 și 2, aceleași drepturi ca și cum ar fi căsătorit. În sensul acestui articol, uniunea consensuală înregistrată este echivalentă cu căsătoria.

ARTICOLUL 26 Perioadele de așteptare

1. Sunt considerate durate de așteptare toate orele neproductive petrecute la serviciu, precum și toate orele neproductive petrecute în afara serviciului cu acordul angajatorului, având drept cauză:
 - a. condițiile meteorologice, exceptând înghețul, urmările directe ale înghețului, precum și prezența unui strat de zăpadă;
 - b. lipsa comenzilor din partea angajatorului sau a reprezentantului acestuia;
 - c. imposibilitatea începerii lucrului ca urmare a neasigurării unor dotări suficiente de către client;
 - d. cantitatea insuficientă a materialului de lucru, dacă aceasta nu este din vina lucrătorului;
 - e. o întârziere apărută din vina clientului pe parcursul desfășurării lucrului;
 - f. o întârziere care decurge din dificultăți legate de materiale, unelte sau utilaje, dacă aceasta nu este din vina lucrătorului;
 - g. condițiile meteorologice, exceptând condițiile naturale ieșite din comun.
2. Lucrătorul este obligat să își anunțe imediat angajatorul cu privire la defecțiunile tehnice, conform alineatului 1 din acest articol. Dacă nu se respectă această obligație, nu se va aplica reglementarea de indemnizare a perioadei de așteptare la care se face referire în alineatul 3 al prezentului articol.
3.
 - a. Toate perioadele de așteptare sunt indemnizate cu salariul pe oră convenit individual.
 - b. Orele care pot fi considerate perioadă de așteptare conform dispozițiilor prezentului articol sunt luate în considerare la stabilirea duratei de lucru normale.
4. Dacă, în perioada de așteptare, angajatorul îi trasează lucrătorului sarcina de a desfășura o altă muncă pentru care acesta din urmă este apt, lucrătorul este obligat să desfășoare munca respectivă.
În acest caz se aplică în continuare fără modificări condițiile de muncă valabile în cazul lucrătorului respectiv.

Anexa I Lista posturilor

Conform dispozițiilor articolului 1A și ale articolului 6 din CAO pentru întreprinderile care execută acoperișuri pe bază de bitum și de mase plastice.

Lista posturilor

Grupa 1A Asistent acoperiș

Un lucrător care desfășoară pe acoperiș lucrări simple care nu constau într-o măsură covârșitoare în aplicarea de materiale de acoperiș și care nu necesită cunoștințe specifice. Printre aceste lucrări simple se numără, în orice caz:

- lucrările de întreținere;
- lucrările de demolare;
- aplicarea izolației;
- transportul fizic și mecanizat al materialelor pentru acoperiș și al utilajelor până pe acoperiș sau, după caz, de la parter până pe acoperiș;
- curățenia, diverse lucrări auxiliare și ordinea.

Grupa 1B Acoperitor în formare

Un lucrător care nu poate lucra în mod independent și își desfășoară lucrările sub supravegherea acoperitorului principal.

Grupa 2 Acoperitor

Un lucrător care poate desfășura în mod independent lucrări simple, dar nu are competența acoperitorului principal. Începând din 1 iulie 2019 se aplică regula că un lucrător care a obținut diploma de formare profesională va fi încadrat în această grupă cel târziu în momentul în care împlinește vârsta de 21 de ani.

Grupa 3 Acoperitor principal și conducător de autovehicul

- a. Un lucrător care stăpânește meseria, dar nu poate îndeplini rolul de maestru.
- b. Conducător de autovehicul. Un lucrător al cărui timp de lucru este ocupat, de regulă, cu transportarea materialelor la comanda angajatorului său. Acesta ajută la încărcare și descărcare și se asigură că încărcarea se efectuează în așa fel încât să se prevină pe cât posibil pierderea sau deteriorarea materialelor și să nu fie pus în pericol traficul. Acesta verifică dacă marfa încărcată sau descărcată corespunde stării care i-a fost comunicată și solicită semnarea de primire.

Dacă la un moment dat nu sunt necesare activități specifice conducătorului de autovehicul, acesta poate fi obligat să desfășoare alte activități potrivite în cadrul întreprinderii. Munca respectivă nu va duce la nicio modificare a dispozițiilor privind salarizarea valabile în cazul său. În cazuri excepționale sau dacă transportul lucrătorilor impune acest lucru, acesta este obligat să lucreze peste programul stabilit în articolul 8 din prezentul CAO, în ambele situații în cadrul Hotărârii privind timpii de condus.

Grupa 4 Maistru-acoperitor B

Un lucrător care la toate lucrările ce apar este competent să conducă o echipă de acoperitori și deține cunoștințe în orice domeniu legat de acoperiș. Maistru-acoperitor B este însărcinat și cu supravegherea siguranței în spațiul de lucru și a utilizării de către acoperitorii subordonați lui a echipamentelor individuale de protecție la care se face referire în articolul 14, alineatul 4 din CAO.

Grupa 5 Maistru-acoperitor A

Maistru-acoperitor B care, de regulă, conduce cel puțin 5 persoane. Maistru-acoperitor A este însărcinat și cu supravegherea siguranței în spațiul de lucru și a utilizării de către acoperitorii subordonați lui a echipamentelor individuale de protecție la care se face referire în articolul 14, alineatul 4 din CAO.

Anexa II Sistemul de remunerare

Conform dispozițiilor articolului 7 din contractul colectiv de muncă pentru întreprinderile care execută acoperișuri pe bază de bitum și de mase plastice.

Articolul 1 Sistemul de remunerare

1. Salariile săptămânale garantate și salariile pe oră garantate sunt următoarele (în euro):

Salariile garantate pentru persoane majore

GRUPA DE FUNCȚII	SALARIUL SĂPTĂMÂNAL			SALARIUL PE ORĂ		
	Începând din 01.01.2022	Începând din 01.04.2022	Începând din 01.04.2022	Începând din 01.01.2022	Începând din 01.04.2022	Începând din 01.04.2022
1A și 1B	571,74	588,89	606,56	14,29	14,72	15,16
2	604,89	623,04	641,73	15,12	15,58	16,04
3	638,95	658,12	677,86	15,97	16,45	16,95
4	673,45	693,66	714,47	16,84	17,34	17,86
5	707,50	728,73	750,59	17,69	18,22	18,76

Prin derogare de la cele de mai sus, în cazul adulților fără diplomă de studii profesionale încadrați în grupele de funcții 1A și 1B se aplică următoarele salarii garantate.

GRUPA DE FUNCȚII	SALARIUL SĂPTĂMÂNAL			SALARIUL PE ORĂ		
	Începând din 01.01.2022	Începând din 01.04.2022	Începând din 01.04.2022	Începând din 01.01.2022	Începând din 01.04.2022	Începând din 01.04.2022
1A și 1B	537,96	554,10	570,72	13,45	13,85	14,27

Salariile garantate pentru tinerii cu diplomă de studii profesionale

VÂRSTA	SALARIUL SĂPTĂMÂNAL			SALARIUL PE ORĂ		
	Începând din 01.01.2022	Începând din 01.04.2022	Începând din 01.07.2022	Începând din 01.01.2022	Începând din 01.04.2022	Începând din 01.07.2022
17 ani	287,66	302,71	308,19	7,19	7,57	7,72
18 ani	332,02	332,02	334,37	8,30	8,30	8,37
19 ani	381,31	394,10	401,28	9,53	9,85	10,03
20 ani	487,95	525,53	535,01	12,20	13,14	13,38

Salariile garantate pentru tinerii fără diplomă de studii profesionale

VÂRSTA	SALARIUL SĂPTĂMÂNAL			SALARIUL PE ORĂ		
	Începând din 01.01.2022	Începând din 01.04.2022	Începând din 01.07.2022	Începând din 01.01.2022	Începând din 01.04.2022	Începând din 01.07.2022
16 ani	243,75	243,75	244,74	6,09	6,09	6,13
17 ani	271,09	275,19	280,18	6,78	6,88	7,02
18 ani	302,45	302,45	303,98	7,56	7,56	7,61
19 ani	338,74	358,28	364,80	8,47	8,96	9,12
20 ani	448,07	477,75	486,38	11,20	11,94	12,17

Începând cu 1 aprilie 2022, salariul garantat pentru lucrătorii tineri fără formare profesională este un procent din salariul minim legal pentru tineri:

16-17 ani 175% din salariul minim legal pentru tineri;

- 18 până la 20 ani: 150% din salariul minim legal pentru tineri.

Începând cu 1 aprilie 2022, salariul garantat pentru lucrătorii tineri care dețin un certificat de formare profesională va fi egal cu salariul de garanție fără un certificat de formare profesională plus 10%.

Salariile garantate pentru lucrătorii nou angajați (fără experiență în sector),

VÂRSTA	prima jumătate de an		a doua jumătate de an	
	Salariul săptămânal	Salariul pe oră	Salariul săptămânal	Salariul pe oră
16 ani	164,11	4,10	190,51	4,76
17 ani	186,81	4,67	216,01	5,40
18 ani	225,00	5,63	250,60	6,27
19 ani	268,80	6,72	298,40	7,46
20 ani	358,40	8,96	398,00	9,95

Salariile garantate pentru lucrătorii nou angajați (fără experiență în sector), începând din 1 iulie 2022

VÂRSTA	prima jumătate de an		a doua jumătate de an	
	Salariul săptămânal	Salariul pe oră	Salariul săptămânal	Salariul pe oră
16 ani	166,07	4,16	192,29	4,81
17 ani	190,12	4,76	220,14	5,51
18 ani	227,98	5,70	253,31	6,34
19 ani	273,60	6,84	304,00	7,60
20 ani	364,78	9,12	405,31	10,14

Sumele salariilor garantate pe baza scării de remunerare introductive au următoarea componență:

- pe parcursul primei jumătăți de an: salariul minim legal (WML) înmulțit cu 1/4 din diferența dintre salariul minim legal și salariul garantat pentru tineri fără formare profesională.
- pe parcursul celei de a doua jumătăți de an: salariul minim legal înmulțit cu 1/2 din diferența dintre salariul minim legal și salariul garantat pentru tineri fără formare profesională.

Salariile garantate pentru lucrătorii parțial apti de muncă

VÂRSTA	Primul an de angajare 100% din WMJL		Al doilea an de angajare 110% din WMJL	
	Salariul săptămânal	Salariul pe oră	Salariul săptămânal	Salariul pe oră
16 ani	137,35	3,43	151,09	3,78
17 ani	157,25	3,93	172,98	4,32
18 ani	199,05	4,98	218,96	5,47
19 ani	238,85	5,97	262,74	6,57
20 ani	318,50	7,96	350,35	8,75
21 de ani sau mai mult	398,10	9,95	437,91	10,94

Salariile garantate pentru lucrătorii parțial apti de muncă, începând din 1 iulie 2022

VÂRSTA	Primul an de angajare 100% din WMJL		Al doilea an de angajare 110% din WMJL	
	Salariul săptămânal	Salariul pe oră	Salariul săptămânal	Salariul pe oră
16 ani	139,85	3,50	153,84	3,85
17 ani	160,10	4,01	176,11	4,41

18 ani	202,65	5,07	222,92	5,58
19 ani	243,20	6,08	267,52	6,69
20 ani	324,25	8,11	356,68	8,92
21 de ani sau mai mult	405,30	10,14	445,83	11,15

2. Salariul garantat pentru lucrătorii tineri crește odată cu vârsta începând din săptămâna de salariu completă în care cade ziua de naștere a persoanei respective.
3. Angajatorul are competența de a le acorda anumitor lucrători tineri, pe baza performanței sau a competenței acestora, un salariu garantat mai mare decât cel indicat în alineatele 1 și 2 ale prezentului articol. Un asemenea salariu mai mare nu poate depăși salariul garantat pentru clasa de vârstă imediat următoare din grupa în care este încadrat lucrătorul respectiv.
4. Părțile la CAO pot aproba plata către lucrătorii tineri a unui salariu garantat mai mare – eventual a salariului garantat pentru lucrătorii majori.

Articolul 2 Salariul convenit individual

1. Termenul „salariu convenit individual” desemnează salariul garantat al angajatului la care se adaugă un spor personal. Acest spor personal este exprimat ca procentaj din salariul garantat. Salariul convenit individual nu poate fi redus și nu poate fi niciodată mai mic decât salariul minim legal aplicabil.
2. Termenul „salariu convenit individual” desemnează salariul lunar garantat al lucrătorului UTA, la care se adaugă un spor personal. Acest spor personal este exprimat ca procentaj din salariul lunar garantat. Salariul convenit individual nu poate fi redus și nu poate fi niciodată mai mic decât salariul minim legal aplicabil.

Articolul 3 Remunerarea în funcție de performanță

Dacă se lucrează cu un sistem de remunerare care încurajează performanța, criteriile trebuie stabilite de către angajator printr-o consultare rezonabilă cu comitetul de întreprindere sau, dacă nu există un astfel de comitet, cu o proporție reprezentativă a lucrătorilor din întreprindere. Angajatorul trebuie să înștiințeze părțile la CAO cu privire la introducerea sistemului de remunerare sus-menționat. Dacă nu se lucrează cu un asemenea sistem, angajatorul va plăti lucrătorului, cu titlu de remunerare suplimentară, un procentaj din salariul garantat valabil pentru lucrătorul respectiv, în cazul în care lucrătorul, în opinia angajatorului, este eligibil pentru o asemenea remunerare în baza performanțelor sale.

Articolul 4 Măririle generale de salariu

1. Salariile garantate se majorează pe parcursul acestui CAO conform sistemului obișnuit, astfel:
 - începând din 1 aprilie 2022: 3,0 %
 - începând din 1 aprilie 2023: 3,0 %.
 Creșterea procentuală a indicelui prețurilor de consum (CBS) este inclusă în această majorare.
2. Salariile convenite individual care sunt mai mari decât salariul garantat sunt, de asemenea, majorate cu aceste procente. Majorarea se aplică peste salariul convenit individual până la salariul garantat pentru angajații din grupa de funcții 5 plus 10%. Nu există o majorare obligatorie a salariului pentru acea parte a salariului care depășește această limită.
3. Majorarea salarială structurală menționată la alineatul 1 și plafonul menționat la alineatul 2 din prezentul articol se aplică, de asemenea, lucrătorilor UTA, cu excepția managerului care raportează direct conducerii.
4. a. În cazul în care un lucrător UTA a primit deja o majorare salarială între 1 ianuarie 2022 și 1 aprilie 2022, aceasta se consideră ca făcând parte din majorare începând cu 1 aprilie 2022.
 - b. Alte componente ale remunerației care au fost majorate între 1 ianuarie 2022 și 1 aprilie 2022 nu pot fi compensate cu majorarea salariului.

Articolul 5 Salarii pentru lucrătorii UTA

1. Angajații UTA se împart în trei grupe de funcții:

- UTA 1: personal inferior care beneficiază de sprijin, atât personal administrativ (secretară, lucrător financiar-administrativ, telefonistă etc.), cât și personal logistic (lucrător în magazie, lucrător pe teren etc.)
- UTA 2: posturi de conducere și de personal de nivel mediu, administrative, comerciale, tehnice și manageriale
- UTA 3: posturi superioare de conducere și de personal, atât administrative, cât și comerciale, tehnice și manageriale.

2. Litigiile cu privire la grupa de funcții în care este încadrat un lucrător UTA pot fi soluționate de către părțile la CAO (în temeiul articolului 42 din CAO), ținând cont de denumirea postului lucrătorului respectiv și de activitățile propriu-zise pe care le desfășoară. Lucrătorul UTA și angajatorul pot solicita părților la CAO o recomandare cu caracter obligatoriu în această privință. O cerere în acest scop este prelucrată numai dacă aceasta este depusă împreună de către lucrătorul UTA și de către angajator.

3. Salariul garantat pentru lucrătorii UTA se calculează după cum urmează:

- UTA 1: salariul minim legal + 10%; având în vedere această legătură cu salariul minim, evoluția salariului general nu afectează salariul garantat în UTA 1. Pe de altă parte, evoluția generală a salariilor se va reflecta în salariul (complet) convenit individual al tuturor angajaților UTA, inclusiv a celor din grupa de funcții UTA 1, până la maximumul salariului garantat al angajaților din grupa de funcții 5 plus 10%.
- UTA 2: vechea bază de calcul pentru angajații UTA 2;
- UTA 3: salariul garantat pentru angajații din grupa de funcții 5.

Salarii garantate pentru angajații UTA*

GRUPA DE FUNCȚII	SALARIUL LUNAR	SALARIUL LUNAR	SALARIUL LUNAR	SALARIUL LUNAR
	Începând din 01.01.2022	Începând din 01.04.2022	Începând din 01.07.2022	Începând din 01.04.2022
UTA 1	1897,50	1897,50	1931,82	necunoscut
UTA 2	2583,00	2660,50	2660,50	2740,32
UTA 3	3065,00	3158,00	3158,00	3252,74

Pentru fiecare categorie de lucrători UTA, majorarea salariului se calculează la salariul contractual până la maximumul salariului garantat, convertit din salariul săptămânal în salariul lunar, al angajaților din grupa de funcții 5 plus 10%. Prin urmare, sumele maxime sunt următoarele:

Începând din 01.04.2022	3.473,80 EUR
Începând din 01.04.2023	3.577,82 EUR

Cele de mai sus nu se aplică șefilor de întreprindere care sunt subordonați direct conducerii.

* Pe baza unei săptămâni de lucru complete (40 de ore)

Articolul 6 Lucrătorii mai puțin apti

Angajatorul are competența de a stabili, în consultare cu părțile la CAO conform articolului 42 din prezentul CAO, un salariu garantat diferit pentru un lucrător care, ca urmare a stării sale psihice și/sau fizice, este mai puțin apt.

Articolul 7 Sporul pentru lucrări de demolare

1. Dacă un acoperiș existent trebuie demolat sau dacă la demolarea unui acoperiș trebuie prelucrată o izolație din plăci de sticlă celulară, angajatorul va acorda o remunerare suplimentară sub forma unui spor separat.

Această suprataxă se ridică la 0,44 EUR pe oră începând cu 1 ianuarie 2022, 0,45 EUR pe oră începând cu 1 aprilie 2023 și 0,46 EUR pe oră începând cu 1 aprilie 2023 pentru timpul consacrat efectiv prelucrării.

2. Sporul menționat la alineatul întâi va fi modificat pe baza procentajului cu care cresc salariile garantate.

Articolul 8 Sporul pentru diplomă

Pentru conducătorii de autovehicule care dețin diploma CCV-B pentru transport de mărfuri profesionale și proprii, salariul garantat menționat la articolul 1 va fi mărit cu 5 %.

Articolul 9 Prima pentru șofat fără daune

1. Conducătorilor de autovehicule care au șofat un trimestru întreg fără daune în serviciul unui angajator li se acordă o primă.
Termenul „fără daune” înseamnă că nu s-au produs daune din vina sau din neglijența conducătorului de autovehicul.

2. Quantumul primei se stabilește astfel:

- a. După încheierea primului trimestru calendaristic fără daune, prima pentru trimestrul respectiv se ridică la 13,47 EUR de la 1 ianuarie 2022, la 13,87 EUR de la 1 aprilie 2022 și 14,29 EUR de la 1 aprilie 2023.

- b. Pentru fiecare trimestru calendaristic imediat următor de șofat fără daune, prima se majorează cu 2,13 EUR, până la o primă maximă de 21,47 EUR pe trimestru, începând cu 1 ianuarie 2022, cu 2,19 EUR, până la o primă maximă de 22,12 EUR pe trimestru, începând cu 1 aprilie 2022, și cu 2,26 EUR, până la o primă maximă de 22,78 EUR pe trimestru, începând cu 1 aprilie 2023.

De îndată ce nu s-a primit nicio primă pentru un anumit trimestru, se vor plăti din nou 13,47 EUR pentru următorul trimestru calendaristic începând cu 1 ianuarie 2022, 13,87 EUR începând cu 1 aprilie 2022 și 14,29 EUR începând cu 1 aprilie 2023.

- c. După 12 trimestre consecutive de șofat fără daune, se va acorda un bonus suplimentar de 26,72 - 27,32 EUR de la 1 ianuarie 2022, de 28,14 EUR de la 1 aprilie 2022 și de 28,99 EUR de la 1 aprilie 2023.

După fiecare patru trimestre consecutive în care s-a condus fără daune care urmează acestui moment se va acorda din nou o primă suplimentară de 26,32 EUR, respectiv de 26,72 - 28,14 EUR sau 28,99 EUR.

Anexă la articolul 9: privire de ansamblu asupra primei pentru șofat fără daune

Prima pentru șofat fără daune	Începând din 1 ianuarie 2022	1 aprilie 2022	1 aprilie 2023
după încheierea primului an fără daune	€ 13,47	€ 13,87	€ 14,29
mărire în fiecare trimestru consecutiv	2,13 EUR*	2,19 EUR*	2,26 EUR*
cu un plafon maxim de	21,47 EUR	22,12 EUR	22,78 EUR
dacă nu s-a acordat primă, în trimestrul imediat următor	13,47 EUR	13,87 EUR	14,29 EUR

după 12 trimestre consecutive	27,32 EUR	28,14 EUR	28,99 EUR
după fiecare dintre următoarele patru trimestre	27,32 EUR	28,14 EUR	28,99 EUR

ⁱ Această traducere nu poate da naștere niciunor drepturi. Textul original în limba olandeză va prevala în toate cazurile. Litigiile cu privire la prezentul CAO pot fi înaintate spre soluționare exclusiv instanței olandeze.

Este disponibilă o traducere în limba engleză a textului integral al CAO.