

## اتفاقية العمل الجماعية لقطاع النقل المهني للبضائع عبر الطرق وتأجير الرافعات المتنقلة

فيما بين:

1. منظمة النقل واللوجستيات بهولندا (Transport en Logistiek Nederland)، والكائن مقرها في زوترمير؛  
وجمعية النقل الرأسي (Vereniging Verticaal Transport)، والكائن مقرها في كولمبورخ؛

ويُشار إليهما مجتمعين فيما يلي من هذه الاتفاقية بـ «الطرف الأول»،

2. الاتحاد الوطني للنقابات المسيحية (CNV)، والكائن مقره في أوترخت؛  
الاتحاد الهولندي لنقابات العمال (FNV)، والكائن مقره في أوترخت  
اتحاد De Unie، والكائن مقره في كولمبورخ

ويُشار إليهم مجتمعين فيما يلي من هذه الاتفاقية بـ «الطرف الثاني»،

فقد أبرمت اتفاقية العمل التالية للفترة من 1 يناير 2026 إلى 1 يناير 2027

## الفصل الأول: أحكام عامة

### المادة 1

الطبيعة القانونية

تُعد أحكام اتفاقية العمل الجماعية هذه أحكامًا معيارية، ما لم يُنص صراحة على خلاف ذلك.

### المادة 2

نطاق السريان

1. تسري هذه الاتفاقية على:

(أ) كافة أصحاب العمل والعمال في المنشآت الكائنة بهولندا، والتي تزاول أنشطة النقل الخاضعة للترخيص بموجب قانون نقل البضائع عبر الطرق (ويُشار إليه فيما يلي بـ Wwg)، بصيغته المنشورة آخر مرة في 20 ديسمبر 2016 (الجريدة الرسمية رقم 518)، و/أو التي تزاول كليًا أو جزئيًا، لقاء أجر، أعمال نقل لغير الأشخاص عبر الطرق العامة أو غيرها من الطرق غير المفتوحة للمرور العام.

(ب) أصحاب العمل والعمال في قطاع تأجير الرافعات، ويقصد به كافة المنشآت العاملة في هولندا التي تزاول نشاط تأجير الرافعات المتنقلة.

2. (أ) لا تسري هذه الاتفاقية على المنشآت التي:

- تلتزم بتطبيق اتفاقية عمل جماعية خاصة بها؛ أو
- تلتزم بتطبيق اتفاقية عمل جماعية خاصة بقطاعها المهني؛ أو
- تعتمد حزمة شروط عمل خاصة بها ومقررة.

ويُشترط في ذلك ما يلي:

- أن يكون مستوى الأحكام المذكورة أعلاه مكافئًا على الأقل لمستوى اتفاقية العمل الجماعية لقطاع النقل المهني للبضائع عبر الطرق وتأجير الرافعات المتنقلة؛ و
- أن يكون النشاط الرئيسي للمنشأة مغايرًا لنشاط النقل المهني للبضائع عبر الطرق، أو الخدمات اللوجستية، أو تأجير الرافعات المتنقلة.

2. (ب) يعد النشاط الرئيسي للمنشأة مغايرًا لنشاط النقل المهني للبضائع عبر الطرق، أو الخدمات اللوجستية، أو تأجير الرافعات المتنقلة، إذا كان العائد المحقق من الأنشطة المذكورة لا يتجاوز كقاعدة عامة، نسبة 20% من إجمالي رقم الأعمال.

والعبرة في ذلك بالوحدة القانونية التي صدر باسمها ترخيص نقل البضائع المهني أو قدم الطلب لصالحها، أو التي يتم في إطارها ممارسة نشاط تأجير الرافعات المتنقلة.

2. (ج) كذلك تُستثنى المنشآت التي تزاول بصفة أساسية أعمال بناء -بالقياس إلى إجمالي كتلة الأجرور في المنشأة- وتعمل في الوقت ذاته في تشغيل الرافعات المتنقلة.

### المادة 3

#### التعريفات

يُقصد بالمصطلحات التالية، أينما وردت في هذه الاتفاقية (والتي يُشار إليها فيما يلي بـ «اتفاقية العمل الجماعية»)<sup>1</sup>، المعاني الموضحة قرين كل منها:

1. صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري تندرج منشأته ضمن نطاق سريان هذه الاتفاقية؛
2. العامل: كل شخص ارتبط بعقد عمل مع صاحب عمل لمدة محددة أو غير محددة تبلغ خمسة أيام عمل متتالية فأكثر، ويؤدي مهام عمله لصالح صاحب العمل عادة في المنشأة الكائنة بهولندا أو انطلاقاً منها. ولا يُدرج ضمن فئة العمال المدير بموجب النظام الأساسي للشخص الاعتباري، ما لم يزاوُل بصفة أساسية مهامًا تندرج ضمن وظائف السائقين أو مشغلي الرافعات المتنقلة.
3. (أ) العامل عند الطلب: كل شخص ارتبط بعقد عمل مع صاحب العمل بصفة عرضية لمدة تقل عن 5 أيام متتالية.
3. (ب) العامل بدوام جزئي: كل عامل أتفق معه على أداء العمل لجزء فقط من عدد ساعات العمل العادية المعمول بها، والمشار إليها في المادة 26، الفقرة 1، البند (أ).
4. منظمة أصحاب العمل: منظمة النقل واللوجستيات بهولندا (Transport en Logistiek Nederland) أو جمعية النقل الرأسي (Vereniging Verticaal Transport)
5. المنظمة العمالية: الاتحاد الوطني للنقابات المسيحية (CNV)، أو الاتحاد الهولندي لنقابات العمال (FNV)، أو اتحاد De Unie
6. الخدمات اللوجستية: ذلك الجزء من «عملية سلاسل الإمداد»، بما في ذلك وظائف المكاتب الأمامية والخلفية، الذي يتولى مسؤولية التخطيط، والتنفيذ، والإنتاج، والرقابة على التدفق الكفء لتخزين ومعالجة البضائع والخدمات والمعلومات ذات الصلة، من نقطة المنشأ إلى نقطة الاستهلاك، وذلك بهدف تلبية احتياجات العميل.
7. مقرّ العمل: الموقع الذي يباشر فيه العامل عمله عادةً، أو الموقع الذي يقع فيه مرآب المنشأة، أو الموقع الذي توقف فيه وسائل النقل الخاصة بالمنشأة أو يتعين إيقافها فيه؛
8. سَلْم الأجر: الجدول الذي يُحدّد فيه الأجر المقابل للوظيفة المعنية؛
9. إجمالي الأجر: الأجر المستحق عن كل أربعة أسابيع أو عن كل شهر، مضافاً إليه البدلات الشخصية المشار إليها في المادة 23؛
10. أجر الوظيفة: الأجر المقابل للدرجة الواردة في سَلْم الأجر والمطبقة على العامل المعني؛
11. الأسبوع: الأيام من الاثنين إلى الأحد؛
12. يوم العمل: كل يوم من أيام الأسبوع باستثناء أيام الأحد، والأعياد المسيحية والوطنية المعترف بها عمومًا.

<sup>1</sup> حيثما وردت ضمانات التذكير في اتفاقية العمل الجماعية هذه، فإنها تشمل ضمانات التأييد أيضاً.

13. يوم الإجازة: هو يوم الإجازة الممنوح بموجب المواد 30، و31، و32، و34، و65، و67، و68، ويُقصد به تمتع العامل بفترة توقف عن العمل لا تقل عن 24 ساعة متصلة، تسبقها فترة راحة مدتها 8 ساعات.
14. أيام الراحة الجدولية: الأيام التي لا يتوجب فيها أداء أي أعمال بموجب جدول التشغيل.
15. جدول التشغيل: المخطط المتعلق بفترة زمنية تمتد لأسبوع أو أكثر، والذي يحدد المناوبات والأيام والساعات التي يتعين على العامل أداء مهام وظيفته خلالها، أو أوقات الراحة الجدولية التي يتمتع بها.
16. الزوج: الشخص الذي يرتبط معه العامل بعقد زواج، أو شراكة مسجلة، أو من يشكل معه رابطة تعايش مستمرة بموجب عقد تعايش مودع لدى صاحب العمل.
17. شروط العمل الأساسية: المواد 19، و20، و21، و23، و25، و26، و27، و29، و33، و34، و36، و37، و40، و41، و42، و64، و65، و67، و68، و69 من اتفاقية العمل الجماعية هذه.
18. حادث العمل: الحادث الذي يقع بسبب أداء عمل مأجور أو أثنائه، ويستثنى من ذلك الحادث الذي يقع في الطريق من العمل أو إليه، أو الحادث الناشئ عن خطأ العامل أو فعله.
19. المتدرب: كل شخص، بخلاف التلميذ المهني المتدرب بنظام التعليم المهني المزدوج (BBL) الموصوف في المادة 11 من هذه الاتفاقية، يلتحق بالمنشأة لاكتساب خبرة في بيئة العمل كجزء من دراسة معتمدة، وذلك بموجب عقد تدريب مبرم بين صاحب العمل والمؤسسة التعليمية.
20. التلميذ المهني: التلميذ المتدرب بنظام التعليم المهني المزدوج (BBL) وفقاً للمادة 11 من هذه الاتفاقية.

المادة 4

إبرام عقد العمل

1. يجب إبرام عقد العمل كتابةً، ويتعين أن يتضمن كحد أدنى البيانات التالية:
    - أ) اسم كلٍّ من الأطراف ومحل إقامته؛
    - ب) مقر العمل؛
    - ج) مسمى وظيفة العامل أو طبيعة عمله؛
    - د) تاريخ بدء الخدمة؛
    - هـ) مدة عقد العمل، أو بيان ما إذا كان العقد غير محدد المدة؛
    - و) مُهل الإخطار التي يتعيّن على الأطراف الالتزام بها، أو طريقة احتساب هذه المُهل؛
    - ز) الأجر ومواعيد صرفه؛
    - ح) مدة العمل المعتادة؛
    - ط) بيان ما إذا كان العامل سيشترك في نظام تقاعد إلزامي؛
    - ي) في حال كان العامل سيؤدي عمله خارج هولندا لمدة تزيد على شهر، يجب كذلك بيان مدة ذلك العمل، وتدابير السكن، ومدى خضوعه لتشريعات التأمين الاجتماعي الهولندية أو بيان الجهات المسؤولة عن تنفيذ تلك التشريعات، والعملية التي سيتم السداد بها، والبدلات التي يستحقها العامل، وكيفية تنظيم إجراءات العودة؛
    - ك) اتفاقية العمل الجماعية الواجبة التطبيق؛
    - ل) سُلّم الأجور والدرجة التي يُدرج فيها العامل عند بدء الخدمة.
  2. إذا اتفق على فترة اختبار عند تعيين العامل، وجب — تحت طائلة البطلان — إخطار العامل المعني بذلك كتابةً قبل بدء الخدمة. لا يجوز أن تتجاوز فترة الاختبار شهرين. عند إبرام عقد عمل لمدة تقل عن سنتين، لا يجوز أن تتجاوز فترة الاختبار شهرًا واحدًا. لا يجوز الاتفاق على فترة اختبار إذا كان عقد العمل مبرمًا لمدة ستة أشهر أو أقل.
  3. ينقضي عقد العمل غير محدد المدة بقوة القانون عند بلوغ سن التقاعد المنصوص عليه في القانون العام للتأمين ضد الشيخوخة.
- ويجوز بعد ذلك إبرام عقد أو عقود عمل جديدة محددة المدة وفقًا للمادة 7:668، الفقرة 12 من القانون المدني، أو إبرام عقد عمل غير محدد المدة. وتسري أحكام اتفاقية العمل الجماعية هذه على عقد أو عقود العمل الجديدة. وتُعتبر عقود العمل الجديدة منفصلة تمامًا عن العقود السابقة التي أبرمت قبل بلوغ سن التقاعد المنصوص عليه في القانون العام للتأمين ضد الشيخوخة.

## المادة 5

### انقضاء عقد العمل

1. عند إنهاء عقد العمل، تسري الأحكام القانونية الواردة في القسم التاسع من الكتاب السابع، الباب العاشر من القانون المدني (راجع أيضًا الملحق الرابع)
2. عند انتهاء علاقة العمل، يتعين على صاحب العمل أن يمنح العامل شهادة خدمة. ويجب أن تتضمن هذه الشهادة كحد أدنى البيانات التالية:
  - آخر وظيفة شغلها العامل؛
  - سلم الأجور والدرجة التي كان العامل مُدرجًا عليها أخيرًا؛
  - إجمالي عدد سنوات خبرة العامل؛
  - تاريخ بدء الخدمة؛
  - تاريخ انتهاء الخدمة؛
  - عدد أيام الإجازة التي حصل عليها العامل خلال السنة التقويمية الجارية.

المادة 6

التزامات صاحب العمل

1. لا يجوز لصاحب العمل تعيين عمال يرتبطون بالفعل بعلاقة عمل بدوام كامل لدى جهة أخرى.
- 1.5 (أ) وفي إطار الرعاية الصحية والسلامة المهنية، لا يجوز لصاحب العمل إخضاع العامل لفحص طبي عند إبرام عقد العمل إلا إذا كانت الوظيفة تتطلب لشغلها متطلبات خاصة تتعلق باللياقة الطبية. ويتعين في هذا الصدد الالتزام بالأحكام المنصوص عليها في قانون الفحوصات الطبية واللوائح الصادرة بمقتضاه. لا يسري هذا الحكم، بأي حال من الأحوال، على الموظفين الإداريين أو شاغلي الوظائف القيادية. يُعفى العامل من الالتزام بالخضوع لفحص طبي عند التعيين إذا قدم شهادة طبية مكتوبة تثبت خضوعه مؤخرًا لفحص طبي مماثل. ويجب ألا يتجاوز تاريخ صدور الشهادة الطبية عامًا واحدًا بحد أقصى قبل بدء علاقة العمل.
2. (ب) يتحمل صاحب العمل تكاليف الفحص الطبي الخاص برخصة القيادة، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك. ويُحال في هذا الصدد إلى المادة 65، الفقرة 1، البند (ل) فيما يتعلق بصرف الأجر.
3. يسلم صاحب العمل إلى العامل نسخة من اتفاقية العمل الجماعية وأي تعديلات تطرأ عليها دون مقابل، وذلك مقابل إيصال استلام.
4. يلتزم صاحب العمل بتزويد العامل ببيان تفصيلي عند كل عملية صرف للأجر (سواء كل أربعة أسابيع أو كل شهر). يجب أن يتضمن هذا البيان كحد أدنى البيانات التالية:
  - اسم العامل واسم صاحب العمل؛
  - نوع العقد، سواء عقد دائم، أو مؤقت، أو عند الطلب؛
  - مدة العمل المتفق عليها؛
  - الفترة التي يصرف عنها الأجر؛
  - الأجر المستحق للعامل عن هذه الفترة بناءً على سنه، وذلك بموجب الأحكام الواردة في قانون الحد الأدنى للأجور والحد الأدنى لبذل الإجازة السنوية أو بمقتضاه؛
  - أجر الوظيفة؛
  - أجر الساعة؛
  - البدلات؛
  - ساعات العمل الإضافية؛
  - إجمالي الأجر؛
  - الاستقطاعات؛
  - صافي الأجر؛
  - تعويض تكاليف الإقامة؛
  - أيام الإجازة السنوية؛
  - أيام تقليص ساعات العمل (ATV)؛
  - رصيد ساعات التعويض (وقت مقابل وقت)؛
  - رصيد ميزانية الاختيار الشخصي، إن وجد؛
  - قيمة يوم الإجازة السنوية وفقًا للمادة 67أ، الفقرة 10.
5. يتحمل صاحب العمل تكاليف استخراج بطاقة السائق الخاصة بجهاز التاكوغراف الرقمي التي يشتريها العامل (مرة واحدة كل خمس سنوات).

المادة 7  
التزامات العامل

- 1.أ) يلتزم العامل، بموجب عقد العمل المبرم معه، بأداء الأعمال المتفق عليها.
- 1.ب) يلتزم العامل، بناء على طلب صاحب العمل، بأداء كافة الأعمال التي قد تطرأ، وذلك في حدود ما يمكن طلبه من العامل على نحو معقول.
- 1.ج) ولا يُعَدُّ من قبيل الأعمال التي يمكن مطالبة العامل بها على نحو معقول، قيام السائق بصفة منهجية بإعادة رص شحنات المركبة الكاملة من منصات شحن إلى منصات أخرى، ما لم يُتَّفَق على خلاف ذلك في عقد العمل الفردي.
- 2.أ) يلتزم العامل بالمحافظة على سرية كافة المعلومات التي وصلت إلى علمه بشأن منشأة صاحب العمل، والتي يعلم طابعها السري أو كان ينبغي عليه على نحو معقول العلم به. ولا يسري هذا الالتزام بالسرية على الإفصاحات المطلوبة بموجب أحكام القانون أو اللوائح أو أي مقتضى تنظيمي آخر.
- 2.ب) ومع مراعاة ما ورد أعلاه، يحق للعامل إبلاغ المنظمة العمالية التابع لها بما لديه من مطالب أو اعتراضات وشرحها.
3. يتعين على العامل الخضوع للفحوصات الطبية التي يراها صاحب العمل ضرورية على نحو معقول لشغل الوظيفة، ما لم توجد موانع طبية قاهرة تحول دون ذلك. تُدرج ضمن «الفحوصات الطبية» الفحوصات التي تُجرى في إطار الرعاية الصحية والسلامة المهنية. ويجوز للعامل التشاور مسبقاً بهذا الشأن مع طبيب الأسرة الخاص به. ويلتزم العامل باتباع جميع التدابير الموصى بها استناداً إلى المشورة الطبية الناتجة عن الفحص. وإذا اعترض العامل على نتيجة الفحص، جاز له طلب إعادة الفحص.
- 4.أ) فيما يتعلق بالأشياء التي يسلمها صاحب العمل للعامل على سبيل عارية الاستعمال مثل المركبات، أو المعدات، أو الأدوات، يلتزم العامل بما يلي:
- التحقق، قدر استطاعته، من سلامة حالتها وقت الاستلام؛
  - تأكيد استلامها بالطريقة التي يحددها صاحب العمل، إذا طلب صاحب العمل أو من ينوب عنه ذلك؛
  - استخدامها والحفاظ عليها بعناية؛
  - إبلاغ رئيسه المباشر فوراً في حال فقدانها أو تضررها؛
  - ردها عند انتفاء حاجته إليها لأداء مهام عمله، أو عند طلب ردها من قبل صاحب العمل أو من ينوب عنه؛
- تسري أحكام البند الثاني من هذه الفقرة كذلك على الأموال التي يعهد بها صاحب العمل إلى العامل أو التي يتسلمها من الغير، حيث يقع على عاتق العامل التزام بالتحقق مما إذا كانت المبالغ المسلمة إليه مطابقة للمبلغ المحدد أو المستحق لصاحب العمل أو الغير.
- 4.ب) ولا يكون العامل مسؤولاً تجاه صاحب العمل عن الأضرار التي يلحقها به أو بالغير أثناء تنفيذ العقد، متى كان صاحب العمل ملزماً بتعويض ذلك الغير، إلا إذا كان الضرر ناشئاً عن عمد أو عن تهوُّره الجسيم الواعي.

- يجوز أن تقتضي ظروف الحال خلاف ما ورد في الجملة السابقة، وذلك بالنظر إلى طبيعة العقد المعني. ولا يجوز أن يتجاوز مبلغ التعويض عن الضرر تكلفة الإصلاح أو الاستبدال.
- 4.ج) يجب على صاحب العمل، في غضون شهر من علمه بالواقعة، إخطار العامل كتابياً باعتزامه المطالبة بالتعويض. ويحدد صاحب العمل مبلغ التعويض في أسرع وقت ممكن، وبما لا يتجاوز سنة واحدة من تاريخ علمه بالواقعة.
- 4.د) لا يجوز استقطاع مبلغ التعويض من الأجر، إلا في حال وجود اتفاق بين صاحب العمل والعامل على الالتزام بالتعويض.
- 5.أ) يُحظر على العامل أثناء الخدمة تعاطي المشروبات الكحولية أو المواد التي من شأنها التأثير سلباً على أدائه أو قدرته على القيادة. يجب على العامل بدء الخدمة دون أن يكون تحت تأثير المواد المذكورة أعلاه.
- 5.ب) يتعين على العامل، في الحالات التي تقتضي ذلك، مناقشة تداعيات استخدام الأدوية المؤثرة على القدرة على القيادة مع طبيبه المعالج، وإحاطة صاحب العمل علماً بما يخلص إليه الطبيب.
- 6.أ) يلتزم العامل بالحصول على إذن مسبق من صاحب العمل لممارسة أي أعمال جانبية أو التوسع فيها خارج أوقات العمل المقررة لدى صاحب العمل. وتشمل الأعمال الجانبية ما يلي:  
- شغل وظيفة مأجورة لدى غير صاحب العمل؛  
- مزاولة أي مهنة أو نشاط تجاري أو ممارسة التجارة؛  
- تصميم أو إدارة أو تنفيذ أو الإشراف على أعمال أخرى غير أعمال صاحب العمل.
- 6.ب) لا يجوز لصاحب العمل رفض الطلب المقدم بموجب الفقرة 6أ إلا إذا كان الرفض مبرراً لأسباب موضوعية.
7. إذا كان العامل يمثل المنشأة أمام الغير، وجب عليه الحضور إلى العمل بمظهر لائق.
8. يلتزم العامل، في موعد أقصاه 1 مايو من كل عام، بتمكين صاحب العمل من الاطلاع على بيان ساعات التدريب التكميلي (كود 95).

## الفصل الرابع: فئات خاصة من العمال

### المادة 8

#### العاملون بدوام جزئي

1. تسري أحكام اتفاقية العمل الجماعية هذه على العاملين بدوام جزئي، مع مراعاة الفقرات التالية من هذه المادة.
2. (أ) تُطبق أحكام اتفاقية العمل الجماعية على العامل بدوام جزئي على أساس نسبي، وذلك في الحدود التي تسمح بها طبيعة تلك الأحكام. يجب ألا يقل الأجر المدفوع عن كل ساعة خدمة عن الحد الأدنى القانوني لأجر الساعة، بغض النظر عن نمط العمل.
2. (ب) تُعد ساعات عمل إضافية الساعات المؤداة في الفترة من الاثنين إلى الجمعة، والتي تتجاوز مدة الخدمة البالغة 40 ساعة أسبوعياً، أو تتجاوز مدة العمل المتفق عليها فردياً إذا كانت أقل من 40 ساعة أسبوعياً. بالنسبة لأطقم القيادة على المركبات ذات الطاقم الثنائي، تسري أحكام الفقرة 1 على الساعات الواقعة في الفترة من الاثنين إلى السبت الساعة 07:00 صباحاً.
3. (أ) تنشأ استحقاقات الإجازة وبدل الإجازة السنوية بنسبة عدد ساعات الخدمة المؤداة، وبما لا يتجاوز الحد الأقصى المقرر للمعنيين والمذكور في المواد 67، و68، و69 على التوالي.
3. (ب) يُعتمد الحد الأدنى لعدد الساعات المتفق عليها أساساً لاحتساب استحقاقات الإجازة وبدل الإجازة المشار إليها في البند 3.أ.
3. (ج) لاحتساب استحقاقات الإجازة وبدل الإجازة في سنة معينة، يُعتمد إجمالي عدد ساعات الخدمة المؤداة في السنة التقويمية السابقة، بحد أدنى يعادل عدد الساعات المتفق عليها.

### المادة 9

#### عمال التوظيف المؤقت

1. عند الاستعانة بعمالة من وكالات توظيف مؤقتة أو شركات إدارة كشوف المرتبات والتعهد الوظيفي الكائنة في هولندا أو خارجها، فلا يجوز التعامل إلا مع الوكالات أو الشركات الحاصلة على شهادة NEN 4400/1 أو 2/4400، والمقيدة في سجل مؤسسة معايير العمل (SNA). ويلتزم صاحب العمل، بناءً على طلب كتابي من منظمة عمالية، بالإفصاح عن وكالات التوظيف المؤقتة أو شركات إدارة كشوف المرتبات والتعهد الوظيفي التي يتم الاستعانة بها.
2. كما يلتزم صاحب العمل بأن يشترط في العقود المبرمة مع وكالات التوظيف المؤقتة أو شركات إدارة كشوف المرتبات والتعهد الوظيفي الكائنة في هولندا أو خارجها منح العمالة الموضوعه تحت تصرفه شروط العمل الأساسية ذاتها المقررة للعاملين لديه في وظائف مماثلة أو مكافئة.

### المادة 9أ

#### العمالة المعارة

1. تلتزم الشركات الكائنة في الخارج، والتي تضع عمالاً تحت تصرف صاحب العمل بصفة مؤقتة، بمنح هذه العمالة - بموجب توجيهات الإيفاد- شروط العمل الأساسية وسائر شروط وظروف العمل الأخرى المنطبقة والناشئة عن المادة 2 الفقرة 1 من قانون تعميم سريان اتفاقيات العمل الجماعية (Wet AVV)، والممنوحة للعمال الذين يشغلون وظائف مماثلة أو مكافئة لدى صاحب العمل.

- وفي حال عدم وجود اتفاقية عمل جماعية مُعلنة ذات أثر عام، تُطبَّق الأحكام القانونية الدنيا.
- 2 يلتزم صاحب العمل بأن يشترط في العقد المبرم مع المنشأة الكائنة في الخارج منح العمالة الموضوعه تحت تصرفه شروط العمل الأساسية. وفي حال عدم وجود اتفاقية عمل جماعية مُعلنة ذات أثر عام، تُطبَّق الأحكام القانونية الدنيا.
  3. يلتزم صاحب العمل بإخطار العمال المذكورين في الفقرتين 1 و2 من هذه المادة بشروط العمل الأساسية المنطبقة عليهم.
  4. لا تسري الفقرات 1 و2 و3 من هذه المادة في حال الاستعانة بعمالة من منشآت كائنة بهولندا تخضع مباشرة لنطاق سريان اتفاقية العمل الجماعية هذه؛ حيث تسري عليهم في هذه الحالة اتفاقية العمل الجماعية بكامل أحكامها.
  5. تخضع حالات الإيفاد التي تتجاوز مدتها 12 شهرًا لأحكام المادة 2، الفقرات 4 و5 و6 من قانون تعميم سريان اتفاقيات العمل الجماعية (Wet AVV).

## المادة 10 العمالون عند الطلب

1. تسري على العاملين عند الطلب، من حيث المبدأ، كافة مواد اتفاقية العمل الجماعية هذه، باستثناء المواد التالية:
  - المادة 4؛
  - المادة 6، الفقرة 2؛
  - المادة 13؛
  - المواد 14، و26ب، و26ج، و30؛
  - المادة 31؛
  - المادة 36؛
  - المواد من 64 إلى 69.
2. ولأغراض احتساب الأجر اليومي وأجر الساعة للعمال عند الطلب، يُعتمد أجر الوظيفة مضافًا إليه بدل إجازة سنوية بنسبة 8%.
3. ويكتسب العامل عند الطلب أيام إجازة قانونية وفقًا لأحكام المادة 7:634 من القانون المدني عن ساعات العمل المؤداة.
4. يُمنح العامل عند الطلب أجره على أساس الساعة.
5. وتعد ساعات عمل إضافية الساعات التي تتجاوز متوسط مدة الخدمة البالغة 8 ساعات يوميًا.
6. واستثناءً من حكم المادة 6 الفقرة 3، يسلم صاحب العمل نسخة من اتفاقية العمل الجماعية للعمال عند الطلب بناء على طلبه.

## المادة 11

التلاميذ المتدربون بنظام التعليم المهني المزدوج (BBL)

1. استثناءً من أحكام نظام الإجازات المنصوص عليها في المادة 67 الفقرتين 2 و3، يسري على التلاميذ المهنيين بنظام التعليم المهني المزدوج (BBL) ما يلي:
  - 1.أ) تبدأ سنة الإجازة من 16 أغسطس وتنتهي في 15 أغسطس من العام التالي.
    - 1.ب) في سنة بدء الخدمة وسنة انتهائها، تُحدد مدة الإجازة بنسبة الفترة المنقضية من السنة؛ مع جبر كسر اليوم الذي يزيد على النصف إلى يوم كامل، وإهمال ما دون ذلك.
    - 1.ج) تبلغ استحقاقات الإجازة للتلميذ المهني الخاضع للتعليم الإلزامي الجزئي 17 يوم عمل، وللتلميذ المهني غير الخاضع للتعليم الإلزامي الجزئي 21 يوم عمل، مع مراعاة ما يلي:
      - أن يلتزم التلميذ المهني باستنفاد ما لا يقل عن 9 أيام أو 12 يومًا (على التوالي) من الأيام المذكورة خلال ثلاثة أسابيع متصلة أثناء عطلة الصيف؛
      - ويجوز الحصول على أيام إجازة عارضة شريطة الحصول مسبقًا على موافقة المنشأة الموفرة للتدريب وصاحب العمل الجماعي.
2. كما تسري أحكام تعويض تكاليف الإقامة المنصوص عليها في المادة 40 الفقرات 1 و2 و5، على التلاميذ المهنيين بنظام التعليم المهني المزدوج (BBL) الذين يؤدون أعمالًا خارج مقر العمل.
3. تُحدّد أجور الوظيفة للعمال التلاميذ الأحداث قيد التدريب ضمن نظام التعليم المهني المزدوج بنسبة أربعة أخماس الأجر المحدد لهم وفقًا لسنهم في حال كان التعليم يومًا واحدًا في الأسبوع، وبنسبة ثلاثة أخماس هذا الأجر في حال كان التعليم يوميًا في الأسبوع.
4. يتقاضى التلاميذ في الفترة الأولى من خدمتهم سلفة تعادل إجمالي أجر وظيفة واحد. وفي الفترات اللاحقة، يُصرف الأجر المستحق بناء على كشوف ساعات العمل المقدمة. وعند انتهاء الخدمة، تُجرى مقاصة للسلفة المذكورة مع آخر أجر مستحق الصرف.

## الفصل الخامس: الأجور أحكام عامة

### المادة 12

احتساب الأجر اليومي وأجر الساعة

يُحتسب الأجر اليومي وأجر الساعة بقسمة أجر الوظيفة المستحق عن كل 4 أسابيع على 20 و160 على التوالي، وبقسمة أجر الوظيفة الشهري على 21.75 و173.92 على التوالي.

### المادة 13

صرف الأجر

1. تُصرف أجور الوظيفة المشار إليها في المادة 25 كل أربعة أسابيع أو شهريًا.
2. يُعتمد الرقم 1.087 كعامل تحويل لتحويل الأجر من نظام الأربعة أسابيع إلى الأجر الشهري.
3. يجب صرف أجر ساعات العمل الإضافية في موعد أقصاه فترة صرف الأجر التالية للفترة التي نشأ فيها استحقاق تلك الساعات.

### المادة 14

نظام تعذر العمل بسبب الأحوال الجوية

1. يُعفى صاحب العمل من التزامه بالاستمرار في صرف الأجر بموجب المادة 7:628 الفقرة 1 من القانون المدني، إذا استوفيت الشروط المذكورة في الفقرة 3 في اليوم الذي تقع فيه ظروف طبيعية استثنائية.
2. تتحقق الظروف الطبيعية الاستثنائية في الحالات التالية:  
(أ) الصقيع، أو الجليد، أو تساقط الثلوج، إذا وقعت هذه الظروف في الفترة من 1 نوفمبر إلى 31 مارس؛  
(ب) الأمطار الغزيرة، إذا استمر هطول المطر لمدة لا تقل عن 300 دقيقة في يوم عمل بين الساعة 07:00 صباحًا والساعة 05:00 مساءً في النطاق البريدي الذي يعمل فيه العامل؛  
(ج) الظروف الطبيعية الاستثنائية الأخرى؛ ويشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، غمر المياه الناتج عن فيضان الأنهار أو المصارف وما شابه ذلك، وكذلك هطول الأمطار (المنتظمة) أو العواصف المطرية أو تساقط الثلوج الذي يجعل موقع العمل غير قابل للوصول إليه، أو يجعله متاحًا ولكن تكون حالة التربة فيه لا تسمح بتنفيذ الأعمال.
3. للاستفادة من الإعفاء المذكور في الفقرة 1، يجب استيفاء الشروط التالية:  
(أ) أن يكون عدم أداء العمل المتفق عليه ناتجًا عن ظروف طبيعية استثنائية كما هي معرفة في الفقرة 2؛  
(ب) انقضاء عدد أيام الانتظار المذكورة في الفقرة 5؛  
(ج) أن يستحق العامل المعني إعانة بموجب المادة 18 من قانون البطالة عن الساعات التي تعذر العمل فيها؛ و  
(د) أن يكون صاحب العمل قد أبلغ هيئة التأمين على العاملين (UWV)، وفقًا للفقرة 6، عن كل يوم تعذر فيه العمل نتيجة للظروف الطبيعية الاستثنائية.
4. لا يسري الإعفاء المنصوص عليه في الفقرة 1 في حال كان العامل في إجازة اعتيادية أو إجازة سنوية.
5. يُحدد عدد أيام الانتظار الواجب انقضاؤها على النحو التالي:  
(أ) في حالات الصقيع، أو الجليد، أو تساقط الثلوج: يومًا عمل يقعان في الفترة من 1 نوفمبر إلى 31 مارس، يتعذر فيهما العمل نتيجة هذه الظروف؛

(ب) في حالات الأمطار الغزيرة: 19 يوم عمل في السنة التقويمية، يتعذر فيها العمل نتيجة هطول الأمطار الغزيرة؛  
(ج) في حالات الظروف الطبيعية الاستثنائية الأخرى: يوماً عمل في السنة التقويمية، يتعذر فيهما العمل نتيجة ظروف طبيعية استثنائية خلاف الصقيع أو الجليد أو تساقط الثلوج أو الأمطار الغزيرة.

6. أ) في كل يوم يتعذر فيه أداء العمل المتفق عليه نتيجة ظروف طبيعية استثنائية، يلتزم صاحب العمل بإخطار هيئة التأمين على العاملين (UWV) عن كل عامل ببيان عدد ساعات العمل، وموقع العمل، والفترة الزمنية من اليوم التي تعذر فيها أداء العمل، بالإضافة إلى وظيفة العامل وسبب تعذر أداء العمل.  
ب) يقدم صاحب العمل الإخطار المشار إليه في البند (أ) في ذات اليوم المتعلق به، ويُعد الإخطار سارياً عن اليوم بأكمله. وإذا تعلق الإخطار بظرف من الظروف المذكورة في الفقرة 5، البند (أ) أو (ج)، فيجب أن تتسلمه هيئة التأمين على العاملين (UWV) قبل الساعة 10:00 صباحاً.  
ج) يلتزم صاحب العمل عند تقديم الإخطار المشار إليه في البند (أ) باستخدام النموذج المخصص لذلك من قبل هيئة التأمين على العاملين (UWV).

7. إذا استحق العامل، بعد انتهاء الفترة التي يلتزم فيها صاحب العمل بالاستمرار في صرف الأجر وفقاً لما سبق، إعانة بموجب قانون البطالة، يلتزم صاحب العمل بصرف مُكتمل لهذه الإعانة عن كل ظرف طبيعي استثنائي بموجب الفقرتين 5أ و5ج، وذلك لمدة أقصاها ثمانية أيام عمل وبإجمالي لا يتجاوز 19 يوم عمل، بواقع 25% من الأجر اليومي الذي احتسبت الإعانة على أساسه.  
في حال انقطاع العمل بسبب ظروف طبيعية استثنائية بموجب الفقرة 5ب، يلتزم صاحب العمل، بعد انتهاء الفترة التي يلتزم فيها بالاستمرار في صرف الأجر بموجب الفقرة ذاتها، بصرف مُكتمل لمدة أقصاها يوماً عمل بواقع 25% من الأجر اليومي الذي احتسبت الإعانة على أساسه.

وبعد انقضاء المدد المذكورة أعلاه، يظل صاحب العمل ملزماً بصرف مُكتمل بواقع 10% من الأجر اليومي الذي احتسبت الإعانة على أساسه.

المادة 16

الأجر في حالات العجز عن العمل

1. يتكوّن الأجر المستحق في حالة المرض بموجب المادة 7:629 من القانون المدني مما يلي:

- (أ) أجر الوظيفة؛
- (ب) البديل الشخصي المشار إليه في المادة 23؛
- (ج) متوسط ما تقاضاه العامل خلال فترة 52 أسبوعًا السابقة على اليوم الأول للعجز عن العمل من بدلات نظام المناوبات، وبديل العمل في ظروف ملوثة، وبديل عدم انتظام المواعيد المنصوص عليه في المادة 4 من الملحق السابع، وبديل الساعات الليلية المنصوص عليه في المادة 37؛
- (د) متوسط ما تقاضاه العامل خلال فترة الـ 52 أسبوعًا السابقة على اليوم الأول للعجز عن العمل عن ساعات العمل الإضافية، وساعات العمل يومي السبت والأحد التي تتجاوز مدة العمل المتفق عليها فرديًا في الأسبوع، مضافًا إليها علاوات الـ 50% والـ 100% المستحقة عن تلك الساعات. ولا يجوز أن يتجاوز متوسط عدد ساعات العمل الإضافية نسبة الـ 37.5% من مدة العمل المتفق عليها فرديًا في الأسبوع، كما لا يجوز أن يتجاوز إجمالي المبلغ المستحق عن هذا البند نسبة الـ 48.75% من أجر الوظيفة. في حال لم يكن العجز ناتجًا عن حادث عمل، تُطبّق الاستقطاعات التالية على هذا المبلغ: أولاً، يُطرح ربع متوسط عدد ساعات العمل الإضافية. وبعد ذلك، لا يجوز أن يتجاوز المبلغ نسبة الـ 22.75% من أجر الوظيفة (وهي قيمة 7 ساعات عمل إضافية بنسبة الـ 130% في حالة عمل أسبوعي مدته 40 ساعة).

(\* حكم انتقالي للعاملين بدوام جزئي: إذا وقع اليوم الأول للعجز عن العمل في عام 2026، يُعتمد تعريف «العمل الإضافي» الجديد الوارد في اتفاقية العمل الجماعية هذه عند احتساب جزء المبلغ المتعلق بفترة الـ 52 أسبوعًا السابقة الواقعة في عام 2025.

(\*\*) إيضاح: تعادل نسبة الـ 37.5% بحد أقصى 15 ساعة عمل إضافية لعقد عمل مدته 40 ساعة في الأسبوع، وبالنسبة للعامل بدوام جزئي بعقد مدته 20 ساعة في الأسبوع، فإنها تعادل 7.5 ساعة عمل إضافية.

2. إذا عجز العامل عن العمل، فإنه يستحق مكتملاً للالتزام القانوني بالاستمرار في صرف الأجر المنصوص عليه في المادة 7:629 من القانون المدني ليصل إلى نسبة الـ 100%، وذلك وفقاً لما هو موضح أدناه. يُصرف هذا المكتمل بحد أقصى لا يتجاوز سقف الأجر المنصوص عليه في المادة 17 من قانون تمويل التأمينات الاجتماعية (Wfsv). لا يسري الالتزام بصرف المكتمل في الحالات التالية:
  - إذا لم يكن هناك التزام قانوني بالاستمرار في صرف الأجر بموجب القانون؛
  - إذا كان العجز عن العمل ناشئاً عن خطأ العامل أو بفعله.
3. يبدأ الالتزام بصرف المكتمل من اليوم الأول للعجز عن العمل. تبلغ المدة القصوى لصرف المكتمل 52 أسبوعاً، أو 13 أسبوعاً بحد أقصى إذا كانت مدة الخدمة عند اليوم الأول للعجز عن العمل أقل من سنة. وإذا كان العامل لا يزال في فترة الاختبار في اليوم الأول للعجز عن العمل، ينتهي صرف المكتمل بعد مرور أسبوعين.
4. تُمدد فترة صرف المكتمل -في حال زادت مدة علاقة العمل عند اليوم الأول للعجز عن العمل عن سنة- لفترة ثانية مدتها 52 أسبوعاً، شريطة تعاون العامل في إجراءات إعادة إدماجه في العمل، وبشرط أن يكون قد أبرم تأمياً صحيحاً تكملياً يتضمن كحد أدنى تغطية لمصاريف العلاج الطبيعي، والدعم النفسي (ما لم يكن مدرجاً في الحزمة الأساسية)، وخدمات اختصاصي التغذية.

كما يمدد صرف المكتمل ليصل إلى 104 أسابيع إذا ثبت عجز العامل عن العمل بشكل كلي ودائم.

\* للاطلاع على شرح طريقة الاحتساب، راجع الملحق السادس

5. تُجمع فترات العجز عن العمل التي تقع كلياً أو جزئياً خلال سنة تقويمية واحدة لتحديد مدة الالتزام بصرف المكمل، ما لم يكن العجز عن العمل ناتجاً عن حادث.
6. يجب إدراج أي تعديلات تطرأ على إجمالي الأجر، أو القرارات المتعلقة بالأجر اليومي، أو غيرها من التدابير القانونية ضمن مدفوعات الأجر أثناء العجز عن العمل.
7. في حال استحقاق العامل لإعانة بموجب قانون التأمين ضد المرض، أو قانون التأمين ضد العجز عن العمل (WAO) أو قانون العمل والدخل وفقاً للقدرة على العمل (WIA)، أو بموجب تأمين أو أي صندوق استلزم عقد العمل الاشتراك فيه أو نشأ عنه، يُخصم مقدار هذه الإعانة من الأجر المصروف.

#### المادة 17

بروتوكول العجز عن العمل

أبرمت أطراف اتفاقية العمل الجماعية بروتوكولاً في إطار العجز عن العمل. أُدرج هذا البروتوكول باعتباره الملحق الخامس في اتفاقية العمل الجماعية هذه.

## الفصل السابع: تصنيف الوظائف وسُلم الأجر

### المادة 18 تصنيف الوظائف

1. يتم تصنيف الوظائف استنادًا إلى نظام تقييم الوظائف المتفق عليه بين الأطراف. تتولى لجنة تقييم الوظائف (FUWA)، بتكليف من الأطراف، مهمة إدارة ونشر الوظائف المرجعية. نُشرت مجموعة الوظائف المرجعية هذه (دليل الوظائف) على الموقع الإلكتروني لمؤسسة النقل واللوجستيات (STL) (إصدار 2008) عبر الرابطين التاليين: <https://www.stl.nl/werknemers/salaris-en-waardering/boek-functietyperingen> و <https://www.stl.nl/werkgevers/cao-en-functiewaardering/functietypering>
2. بالنسبة للعمال الذين يشغلون وظائف أعلى من تلك المذكورة في سُلم الأجر (H)، يجب على صاحب العمل تحديد المسمى الوظيفي والأجر كتابةً.
3. يوجد معهد قطاعي للنقل واللوجستيات، ومقره: صندوق بريد 308، الرمز البريدي AH 2800 خاودا، هاتف رقم: 088-2596110. يتولى هذا المعهد القطاعي، من بين مهام أخرى، تعزيز تصنيف الوظائف في قطاع النقل المهني للضائع عبر الطرق وتأجير الرافعات المتنقلة وفقًا لنظام تقييم الوظائف المتفق عليه.

### المادة 19 الإدراج في سُلم الأجر عند بدء الخدمة

1. عند بدء الخدمة، يُدرج العامل في سُلم الأجر المقابل لوظيفته، على الدرجة التي تتوافق مع عدد سنوات الخبرة المتصلة في ذات الوظيفة أو في وظيفة مماثلة، سواء في هذا القطاع أو في قطاعات مهنية أخرى، وذلك مباشرة قبل بدء الخدمة. وعند تحديد عدد سنوات الخبرة، لا يُعتد بفترات الانقطاع التي تقل مدتها عن سنتين.
2. إذا كانت الخبرة مكتسبة في وظيفة مماثلة وليست مطابقة، جاز لصاحب العمل، لمدة لا تتجاوز سنة واحدة من تاريخ بدء الخدمة، إدراج العامل في سُلم الأجر الصحيح في درجة أدنى بمرتبة واحدة مما يتوافق مع سنوات خبرته في تلك الوظيفة المماثلة. وبعد انقضاء تلك السنة، يُنقل العامل إلى الدرجة التي تتوافق مع سنوات خبرته.
3. ويجوز لصاحب العمل، عند بدء الخدمة، أن يقرر إدراج العامل خلال فترة الاختبار في درجة أدنى ضمن سُلم الأجر الصحيح. وعند انتهاء فترة الاختبار، يُعاد إدراج العامل بأثر رجعي، اعتبارًا من تاريخ بدء الخدمة، في الدرجة التي تتوافق مع عدد سنوات خبرته المحددة وفقًا للفقرة 1 من هذه المادة.

### المادة 20 أجر الأحداث للسائقين ومشغلي الرافعات غير المؤهلين والعمال الآخرين حتى سن 21 عامًا (راجع أيضًا المادة 22)

- أ) بالنسبة للعمال في سن 20 عامًا فأقل، ممن لا يحملون شهادة كفاءة مهنية سارية لقيادة الشاحنات (كود 95)، أو تسجيل الكفاءة المهنية الإلزامي قانونًا بموجب سجلات مؤسسة الإشراف على منح شهادات النقل الرأسي (TCVT-RA) لتشيغيل الرافعات المتنقلة، تُطبق النسب المئوية التالية من الحد الأدنى القانوني للأجر:

15 عامًا	45%
16 عامًا	50%
17 عامًا	56%
18 عامًا	63%
19 عامًا	72%
20 عامًا	83%

(ب) يسري الأجر الأعلى المذكور في البند (أ) عند بلوغ السن الأعلى.

## المادة 21

### منح زيادات الدرجات

1. يجوز لصاحب العمل منح العامل أجرًا يقابل درجة أعلى في ذات سلم الأجر من تلك التي يستحقها بناء على سنوات خبرته.
2. (أ) يُمنح العامل، عند أدائه لمهام عمله على نحو معتاد، زيادة في الأجر بعد انقضاء كل سنة وظيفية كاملة، وتعادل هذه الزيادة درجة واحدة ضمن سلم الأجر المدرج عليه، وذلك حتى بلوغه الحد الأقصى لذلك السلم.
2. (ب) إذا أثبت صاحب العمل عدم كفاية أداء العامل لمهام عمله، ورغب بناءً على ذلك في عدم منحه زيادة في الدرجة، وجب عليه إخطار العامل بذلك كتابةً مع بيان الأسباب. ويتعين أن يتم هذا الإخطار في موعد أقصاه شهر واحد قبل تاريخ سريان زيادة الدرجة.
3. (أ) يجوز لصاحب العمل، عند بدء خدمة العامل البالغ من العمر 21 عامًا فأكثر، منحه أجرًا يقابل درجة أعلى في ذات سلم الأجر من تلك التي يستحقها بناءً على سنوات خبرته.
3. (ب) يجوز عند بدء خدمة العامل الذي لم يبلغ سن 21 عامًا بعد، تقرير احتساب الأجر أو زيادته على أساس سن افتراضية أعلى من سنه الفعلية.
4. في حال تطبيق صاحب العمل لأحكام الفقرات 1 أو 3 أو 3ب، تظل أحكام الفقرة 2 سارية دون مساس.

## المادة 22

### البالغون سن 21 عامًا فأكثر / السائقون ومشغلو الرافعات المؤهلون دون سن 21 عامًا

1. (أ) عند بلوغ العامل سن 21 عامًا، يُدرج في الدرجة (1) من سلم الأجر المعمول به.
1. (ب) واستثناءً من حكم الفقرة 1أ، يُدرج العامل الذي لم يبلغ سن 21 عامًا في الدرجة (1) من سلم الأجر المعمول به بمجرد حصوله على شهادة كفاءة مهنية سارية لقيادة الشاحنات (كود 95) و/أو تسجيل الكفاءة المهنية الإلزامي قانوناً بموجب سجلات مؤسسة الإشراف على منح شهادات النقل الرأسي (TCVT-RA) لتشغيل الرافعات المتنقلة، شريطة أن تتضمن مهام عمله اليومية فعليًا قيادة شاحنة و/أو تشغيل رافعة متنقلة.

1.ج) واستثناءً من حكم الفقرة 1أ، يجوز إدراج العامل البالغ سن 21 عامًا في الدرجة (1-1) ضمن سلم أجوره، وذلك إذا لم تتوفر لديه عند بدء الخدمة المعارف المهنية أو المؤسسية النوعية اللازمة لشغل الوظائف المندرجة تحت سلم الأجور (أ) و(ب) و(ج). تُحتسب الدرجة (1-1) على أساس الحد الأدنى القانوني للأجر والدرجة (1) من سلم الأجور، وتحدد بمتوسط أجر الساعة والأجر الأسبوعي لهذين المستويين. عند تعديل الحد الأدنى القانوني للأجر و/أو الدرجة (1) من سلم الأجور، يجب تعديل الدرجة (1-1) تبعًا لذلك.

1.د) يلتزم صاحب العمل بإتاحة الفرصة للعامل المشار إليه في الفقرة (ج) لمتابعة التعليم أو التدريب اللازم للوظيفة.

1.هـ) وبمجرد إتمام التعليم أو التدريب المشار إليه في الفقرة (د) بنجاح، يُدرج العامل في الدرجة (1) من سلم الأجور الخاص به.

1.و) وتسري أحكام المادة 21 بالكامل فيما يتعلق بمنح زيادات الدرجات.

تبلغ قيم الدرجات الدنيا (الدرجة 1-1) اعتبارًا من 1 يناير 2026 ما يلي:

سُلم الأجور/الدرجة	المبالغ لكل			أجر الساعة		
	أسبوع	4 أسابيع	شهر	%100	%130	%150
A -1	588.40	2,353.60	2,559.54	14.71	19.12	22.07
B -1	593.76	2,375.04	2,581.67	14.84	19.29	22.26
C -1	606.74	2,426.96	2,638.11	15.17	19.72	22.76

### المادة 23

إدراج الوظائف في سلم الأجور

1. النقل إلى وظيفة ذات تقييم أدنى:

أ) يُرجع العامل الذي يُكلف بمهام مرتبطة بوظيفة ذات تقييم أدنى، بسبب ظروف لا تُعزى إلى خطئه أو عمدته وبغير طلب منه، في سلم الأجور الأدنى بعد انقضاء 13 أسبوعًا.

ب) يبدأ سريان تصحيح الإدراج في سلم أجور مرتفع، والذي يترتب عليه النقل إلى سلم أجور أدنى، بعد أسبوع واحد من إخطار صاحب العمل للعامل بذلك كتابةً.

ج) ويتم إعادة الإدراج وفقًا للفقرتين (أ) و(ب) على المبلغ الأدنى التالي مباشرة في سلم الأجور الجديد. ويُحوّل الفارق في الأجر الناشئ عن ذلك إلى بدل شخصي.

ويُخفض هذا البديل الشخصي تدريجيًا من خلال الدرجات التي تُمنح لاحقًا و/أو الزيادات الأولية في الأجور. ويُخفض البديل الشخصي بنسبة لا تقل عن 25% سنويًا.

ولا يُخفض البديل الشخصي، في حالات إعادة الإدراج بموجب الفقرتين (أ) و(ب)، بالنسبة للعامل البالغ من العمر 55 عامًا فأكثر.

2. النقل إلى وظيفة ذات تقييم أعلى:

(أ) يُدرج العامل الذي يُنقل إلى سُلّم أجور أعلى نتيجة تغيير في مهام عمله، اعتبارًا من أول أسبوع كامل لمباشرة تلك الوظيفة الأعلى، على المبلغ الأعلى التالي مباشرة في ذلك السُلّم.

(ب) يبدأ سريان تصحيح الإدراج في سُلّم أجور منخفض، والذي يترتب عليه النقل إلى سُلّم أجور أعلى، اعتبارًا من تاريخ تقديم العامل إخطارًا كتابيًا بذلك. تتم إعادة الإدراج على المبلغ الأعلى التالي مباشرة في سُلّم الأجور الجديد.

## المادة 24

### إجراءات التظلم

1. إذا لم يوافق العامل، أو لم يعد موافقًا، على وصف الوظيفة التي عُيّن فيها و/أو اعترض على إدراج وظيفته في أحد سلالم الأجور المذكورة في المادة 25، وجب عليه السعي إلى تسوية اعتراضه عبر القنوات المعتادة للتشاور، وفقًا لما هو وارد في الملحق الأول.
- 4.أ) وإذا تعذر الوصول إلى حل مرضٍ عبر الوسائل المشار إليها في الفقرة 1 خلال شهر واحد، جاز للعامل تقديم اعتراضه كتابةً إلى لجنة التظلمات الخاصة بتقييم الوظائف في قطاع النقل المهني للبضائع عبر الطرق وتأجير الرافعات المتنقلة. وقد أُدرجت اللائحة التنظيمية لهذه اللجنة في الملحق الثاني.
- 4.ب) يجوز النظر في تظلم يقدمه عامل سابق إذا كان للقرار تبعات على إعانة قانونية محتسبة بناءً على آخر أجر تقاضاه، أو إذا طلب قاضي المحكمة الجزئية ذلك في إطار دعوى مدنية. يسري ذلك فقط إذا لم يمض على انقضاء عقد العمل أكثر من سنة واحدة.
3. في حال تقديم اعتراض على تصنيف وظيفي في سُلّم أجور أمام لجنة التظلمات، يكون تاريخ تقديم هذا الاعتراض هو المعيار لتحديد الإدراج المحتمل في سُلّم الأجور الصحيح.
4. تُوجه طلبات التظلم إلى: لجنة التظلمات الخاصة بتقييم الوظائف في قطاع النقل المهني للبضائع عبر الطرق وتأجير الرافعات المتنقلة، ومقرها: صندوق بريد 308، الرمز البريدي AH 2800 خاودا.

الفصل الثامن: سلام الأجور واحتساب الأجر

المادة 25

سلام الأجور

يُطبق الجدول أدناه، ما لم تكن المنشأة خاضعةً سابقاً لاتفاقية العمل الجماعية لنقل البضائع بهولندا (والتي كانت تُسمى سابقاً اتفاقية العمل الجماعية للنقل الملكي الهولندي). بالنسبة للعاملين لدى هذه المنشآت الأخيرة، يُطبق جدول الأجور الوارد في المادة 69د.

يرجى ملاحظة ما يلي: إذا قلَّ أجر الوظيفة في الجداول أدناه عن الحد الأدنى القانوني للأجر، فيتعين اعتماد الحد الأدنى القانوني للأجر كأجر للوظيفة.

منظمة النقل واللوجستيات بهولندا (TLN) - سلام أجور الوظائف اعتباراً من 1 يناير 2026 (زيادة بنسبة 4%)

الأجر/الدرجة	المبالغ لكل:			أجر الساعة:		
	أسبوع	4 أسابيع	شهر	%100	%130	%150
A 1	588.40	2,353.60	2,559.54	14.71	19.12	22.07
A 2	591.88	2,367.52	2,573.49	14.80	19.24	22.20
A 3	615.55	2,462.20	2,676.41	15.39	20.01	23.09
A 4	640.17	2,560.68	2,783.46	16.00	20.80	24.00
A 5	665.78	2,663.12	2,894.81	16.64	21.63	24.96
A 6	692.41	2,769.64	3,010.60	17.31	22.50	25.97
B 1	599.12	2,396.48	2,604.97	14.98	19.47	22.47
B 2	623.08	2,492.32	2,709.15	15.58	20.25	23.37
B 3	648.00	2,592.00	2,817.50	16.20	21.06	24.30
B 4	673.92	2,695.68	2,930.20	16.85	21.91	25.28
B 5	700.88	2,803.52	3,047.43	17.52	22.78	26.28
B 6	728.92	2,915.68	3,169.34	18.22	23.69	27.33
C 1	625.07	2,500.28	2,717.80	15.63	20.32	23.45
C 2	650.07	2,600.28	2,826.50	16.25	21.13	24.38
C 3	676.07	2,704.28	2,939.55	16.90	21.97	25.35
C 4	703.11	2,812.44	3,057.12	17.58	22.85	26.37
C 5	731.23	2,924.92	3,179.39	18.28	23.76	27.42
C 6	760.48	3,041.92	3,306.57	19.01	24.71	28.52
D 1	665.49	2,661.96	2,893.55	16.64	21.63	24.96
D 2	692.11	2,768.44	3,009.29	17.30	22.49	25.95
D 3	719.79	2,879.16	3,129.65	17.99	23.39	26.99
D 4	748.58	2,994.32	3,254.83	18.71	24.32	28.07
D 5	778.52	3,114.08	3,385.00	19.46	25.30	29.19
D 6	809.66	3,238.64	3,520.40	20.24	26.31	30.36
E 1	697.97	2,791.88	3,034.77	17.45	22.69	26.18
E 2	725.89	2,903.56	3,156.17	18.15	23.60	27.23
E 3	754.93	3,019.72	3,282.44	18.87	24.53	28.31
E 4	785.13	3,140.52	3,413.75	19.63	25.52	29.45
E 5	816.54	3,266.16	3,550.32	20.41	26.53	30.62

%150	أجر الساعة:		المبالغ لكل:			سَنَم الأَجور / الدرجة
	%130	%100	شهر	4 أسابيع	أسبوع	
31.85	27.60	21.23	3,692.32	3,396.80	849.20	E 6
33.12	28.70	22.08	3,840.02	3,532.68	883.17	E 7
27.36	23.71	18.24	3,171.82	2,917.96	729.49	F 1
28.46	24.66	18.97	3,298.70	3,034.68	758.67	F 2
29.60	25.65	19.73	3,430.66	3,156.08	789.02	F 3
30.77	26.66	20.51	3,567.88	3,282.32	820.58	F 4
32.01	27.74	21.34	3,710.58	3,413.60	853.40	F 5
33.29	28.85	22.19	3,859.02	3,550.16	887.54	F 6
34.62	30.00	23.08	4,013.38	3,692.16	923.04	F 7
36.00	31.20	24.00	4,173.91	3,839.84	959.96	F 8
28.91	25.05	19.27	3,350.79	3,082.60	770.65	G 1
30.06	26.05	20.04	3,484.84	3,205.92	801.48	G 2
31.26	27.09	20.84	3,624.23	3,334.16	833.54	G 3
32.51	28.17	21.67	3,769.19	3,467.52	866.88	G 4
33.81	29.30	22.54	3,919.94	3,606.20	901.55	G 5
35.16	30.47	23.44	4,076.73	3,750.44	937.61	G 6
36.57	31.69	24.38	4,239.78	3,900.44	975.11	G 7
38.03	32.96	25.35	4,409.35	4,056.44	1,014.11	G 8
39.56	34.28	26.37	4,585.71	4,218.68	1,054.67	G 9
30.45	26.39	20.30	3,530.40	3,247.84	811.96	H 1
31.67	27.44	21.11	3,671.63	3,377.76	844.44	H 2
32.94	28.55	21.96	3,818.50	3,512.88	878.22	H 3
34.25	29.68	22.83	3,971.25	3,653.40	913.35	H 4
35.63	30.88	23.75	4,130.08	3,799.52	949.88	H 5
37.05	32.11	24.70	4,295.26	3,951.48	987.87	H 6
38.52	33.38	25.68	4,467.05	4,109.52	1,027.38	H 7
40.07	34.72	26.71	4,645.75	4,273.92	1,068.48	H 8
41.67	36.11	27.78	4,831.58	4,444.88	1,111.22	H 9
43.34	37.56	28.89	5,024.85	4,622.68	1,155.67	H 10

المادة 26أ  
احتساب الأجر

- 1.أ) تسري أجور الوظيفة على أساس 160 ساعة خدمة عن كل فترة أربعة أسابيع، أو 173.92 ساعة خدمة شهريًا.
- 1.ب) لا يخل ما ورد في البند (أ) بضمان صرف أجر لا يقل عن 40 ساعة عمل أسبوعيًا للعامل.
- 1.أ) يُصرف أجر كافة ساعات الخدمة بعد استقطاع أوقات الراحة وفقًا للجدول المتدرج الوارد في الملحق الثالث، وبعد استقطاع الراحة المتصلة، وبعد أدنى يعادل فترات الراحة المقررة في لائحة المفوضية الأوروبية رقم 2006/561 (راجع الملحق الثالث).
- 11 بالنسبة لساعات السفر عبر السفن أو القطارات التي تتم خلال فترة 24 ساعة، يجوز تسجيل راحة متصلة بحد أقصى 11 ساعة، مع مراعاة الجدول المتدرج لأوقات الراحة وفقًا للملحق الثالث.
- 2.ب) يلتزم العامل بتسجيل ساعات الخدمة في كشف ساعات العمل الذي يقدمه صاحب العمل. ويسري الالتزام بالتسجيل أيضًا على الساعات المخصصة للراحة، وفترات التوقف، والتصحيحات.
- 2.ج) يجب أن يتضمن كشف ساعات العمل كحد أدنى البيانات التالية:
- التاريخ
  - وقت بدء وانتهاء مدة الخدمة وإجمالي ساعات اليوم
  - مدة الراحة
  - فترات التوقف
  - التصحيحات
  - اسم السائق وتوقيعه
- 2.د) يتسلم العامل، بعد مراجعة صاحب العمل، نسخة من كشف إثبات الساعات موقعة بالموافقة.
- 2.هـ) يتعين على العامل إخطار صاحب العمل كتابيًا بأي اعتراضات خلال ثلاثة أشهر من استلام كشف ساعات العمل المشار إليه في البند (2-د). وفي حال عدم ممارسة هذا الحق، يُعدّ كشف ساعات العمل، اعتبارًا من ذلك التاريخ، حجة في الإثبات.
- 2.و) يلتزم صاحب العمل بالاحتفاظ بكشوف ساعات العمل المستوفاة لمدة سنة واحدة على الأقل من التاريخ الذي تتعلق به البيانات.
- 2.ز) ولغرض مراجعة كشوف ساعات العمل، يجب تقديم بيانات جهاز التاكوغراف المرتبطة بها.
- 2.ح) وفي حال استخدام أنظمة إلكترونية لتسجيل الوقت، يُعفى كل من صاحب العمل والعامل من الالتزامات الواردة في البنود من (2-ب) إلى (2-ز). يجب تمكين العامل، عقب انتهاء كل رحلة، من الحصول على نسخة مطبوعة غير منقحة من البيانات المشار إليها في البند (2-ج). كما يلتزم صاحب العمل بتزويد العامل مرة واحدة في كل فترة صرف أجر، إلكترونيًا أو بأي وسيلة أخرى، بمستخرج معدل من حاسوب المركبة يتضمن البيانات المطابقة لتلك المذكورة في البند (2-ج).
- 2.ط) وإذا طلب العامل ذلك، يلتزم صاحب العمل بتقديم إيضاح كتابي بشأن التصحيحات التي أُجريت على ساعات خدمته.
- 3.أ) يجوز لصاحب العمل تحديد المدة المعتادة للأعمال على أساس خبرات عملية مبررة اجتماعيًا واقتصاديًا، واعتمادها أساسًا لاحتساب الأجر.

ومع ذلك، يتعين على صاحب العمل أولاً الحصول على موافقة المنظمات العمالية ومنظمات أصحاب العمل، بعد التشاور المسبق مع مجلس المنشأة أو ممثلي العمال.

3.ب) وتظل أحكام البند (3-أ) سارية نفاذاً كاملاً في حال تحديد ساعات الخدمة في المنشأة باستخدام أنظمة إلكترونية لتسجيل الوقت.

3.ج) وإذا تغيرت الظروف التي استند إليها في وضع نظام المعايير، فيجب إعادة تقييم النظام وتعديله بما يتوافق مع ذلك.

3.د) لا يعفي نظام المعايير العامل من استيفاء وتقديم كشف إثبات الساعات.

3.هـ) وفي جميع الأحوال، يتم توثيق نظام المعايير كتابةً، وإبلاغ سكرتارية أطراف اتفاقية العمل الجماعية به لغرض التسجيل خلال أسبوعين من تاريخ صدوره (صندوق بريد 3008، الرمز البريدي KS 2700 زوترمير).

4.أ) يجوز وضع معايير لأعمال القيادة، والتحميل، والتفريغ، ووقت الانتظار في حالة الطاقم المزدوج، شريطة أن يتراوح إجمالي أجر كافة ساعات الخدمة المؤداة بين 85% و100%. تتحقق حالة الطاقم المزدوج في الرحلات الدولية إذا نُفذت الرحلة بواسطة سائقي اثنين على الأقل بمهام وظيفية متكافئة، من حيث مضمون الوظيفة والوقت المستغرق.

4.ب) للاستفادة من النظام المذكور أعلاه، كان يتعين على المنشآت إبلاغ أطراف اتفاقية العمل الجماعية بسياسة الأجور القائمة لديها للرحلات ذات الطاقم المزدوج في موعد أقصاه 1 مايو 2006. وتُعدّ المنشآت التي لم تُبلّغ عن سياسة الأجور الخاصة بها للرحلات ذات الطاقم المزدوج قبل هذا التاريخ كأنها لا تطبق نظام المعايير.

4.ج) وعلى المنشآت التي ترغب في اعتماد سياسة أجور جديدة للرحلات ذات الطاقم المزدوج بعد 1 مايو 2006 أن تتفق بشأن ذلك مع النقابات العمالية.

ويجب في هذا الصدد مراعاة ما يلي:

- أن يبلغ إجمالي أجر كافة ساعات الخدمة المؤداة 85% كحد أدنى بعد انقضاء سنتين، ما لم يتفق صاحب العمل مع النقابات العمالية على أجر أعلى.
- يجب إجراء تشاور مع النقابات العمالية حول نظام تخفيض تدريجي للفارق بين النظامين القديم والجديد للمعينين بالفعل؛ وينتهي سريان هذا النظام التدريجي بعد سنتين؛
- وبالنسبة للعاملين الذين بلغوا 55 عامًا فأكثر وقت دخول اتفاقية العمل الجماعية حيز التنفيذ، يُبقى على النظام القديم ولا يُطبق بحقهم أي تخفيض تدريجي؛

● ويجب إخطار أطراف اتفاقية العمل الجماعية بالنظام الجديد.

## المادة 26 ب

التحكم في ساعات العمل / المرونة

1. يُمنح العامل الذي يبدي رغبة في ذلك فرصة اختيار حد أقصى لساعات العمل على أساس السنة التقويمية. يجوز إبداء هذه الرغبة مرة واحدة سنويًا، ويجب الإفصاح عنها في وقت مناسب قبل بدء السنة التقويمية. يحق للعامل الاختيار من بين عدد من الخيارات المعيارية وهي: 3120، أو 2860، أو 2600، أو 2340، أو 2080 ساعة على أساس سنوي.

- يحدد صاحب العمل والعمال، بموجب تشاور متبادل، مدى إمكانية التوصل إلى اتفاق بشأن الحد الأقصى لساعات العمل.
2. ويُعاد احتساب الحد الأقصى السنوي المذكور للوصول إلى متوسط عدد ساعات لكل فترة أربعة أسابيع.
  3. إذا توصل صاحب العمل والعمال إلى اتفاق بشأن حد أقصى لساعات العمل يبلغ 2340 أو 2080 ساعة، يُعدّل ضمان الأجر بموجب المادة 26 الفقرة 1 ب من 40 ساعة أسبوعياً إلى 160 ساعة لكل 4 أسابيع. أما في الخيارات المعيارية الأخرى البالغة 3120 و2860 و2600 ساعة، فلا يجوز الاتفاق على ذلك إلا بناءً على طلب العامل. وفي حال عدم الاتفاق على حد أقصى لساعات العمل، تظل أحكام المادة 26 الفقرة 1 ب سارية دون إخلال.
  4. إذا تم تجاوز الحد الأقصى السنوي المتفق عليه لساعات العمل بنسبة تزيد على 5%، يستحق العامل تعويضاً زمنياً يعادل 15% من مقدار التجاوز.
  5. يتم الاتفاق بالتشاور بين صاحب العمل والعمال على عدد أيام العمل وأيام الأسبوع التي يتم العمل فيها، وذلك وفقاً لأحكام المادة 2 من قانون العمل المرين.
  6. ويبدل صاحب العمل قصارى جهده للعمل بنظام «النوافذ الزمنية الأسبوعية» لمواعيد بدء مناوبات العمل. يهدف ذلك إلى الحد من تقلب مواعيد بدء المناوبات خلال الأسبوع، وإضفاء قدر أكبر من القابلية للتنبؤ على أسبوع العمل.
  7. تخضع هذه المادة للتقييم خلال فترة سريان اتفاقية العمل الجماعية هذه، وتُحال إلى مجموعة العمل المقرر إنشاؤها من قبل الأطراف تحت مسمى «التحكم والمرونة». تتولى مجموعة العمل هذه دراسة سبل منح العمال قدرًا أكبر من التحكم في أوقات عملهم، وتحديد المرونة اللازمة لذلك في اتفاقية العمل الجماعية.

## المادة 26 ج الاستدامة المهنية

1. لا يجوز إلزام العمال البالغين من العمر 55 عامًا فأكثر بالعمل بنظام المناوبات. يحدد صاحب العمل والعمال، بموجب تشاور متبادل، مدى إمكانية تنفيذ ذلك. يتعين على العامل الإفصاح في بداية كل سنة تقويمية عن رغبته في الاستفادة من هذا النظام الاستثنائي.
2. لا يجوز إلزام العمال البالغين من العمر 55 عامًا فأكثر بالعمل الليلي (أكثر من ساعة واحدة في الفترة ما بين الساعة 00:00 والساعة 06:00). يحدد صاحب العمل والعمال، بموجب تشاور متبادل، مدى إمكانية تنفيذ ذلك. يتعين على العامل الإفصاح في بداية كل سنة تقويمية عن رغبته في الاستفادة من هذا النظام الاستثنائي. تُحترم الاتفاقات القائمة المبرمة مع العمال الذين كانوا يخضعون سابقاً لاتفاقية العمل الجماعية لنقل البضائع في هولندا.
3. ولتعزيز الاستدامة المهنية للعاملين وتزويدهم بمزيد من الوعي في هذا الشأن، يتولى معهد قطاع النقل والوجستيات الترويج لاستخدام أدوات تقييم القابلية للتوظيف والمسار المهني، إلى جانب برامج الحيوية والنشاط. يحق للعمال الاستفادة من هذه الأدوات مرة واحدة كل ثلاث سنوات.

## الفصل التاسع: ساعات العمل الإضافية

### المادة 27

تعريفات ساعات العمل الإضافية

1. تُعد ساعات عمل إضافية الساعات المؤداة في الفترة من الاثنين إلى الجمعة، والتي تتجاوز مدة الخدمة البالغة 40 ساعة أسبوعيًا، أو تتجاوز مدة العمل المتفق عليها فريديًا إذا كانت أقل من 40 ساعة أسبوعيًا.
2. بالنسبة لأطقم القيادة على المركبات ذات الطاقم الثنائي، تسري أحكام الفقرة 1 على الساعات الواقعة في الفترة من الاثنين إلى السبت الساعة 07:00 صباحًا.

### المادة 28أ

الالتزام بالعمل الإضافي لمن هم دون سن 55 عامًا

يحق للعاملين رفض أداء عمل إضافي يتجاوز في المتوسط 50 ساعة أسبوعيًا. يُحتسب هذا المتوسط على مدار فترة قدرها أربعة أسابيع. إذا رغب العامل في ممارسة هذا الحق، فعليه الإفصاح عن ذلك لمرة واحدة في موعد أقصاه أربعة أسابيع قبل بدء الربع السنوي المعني.

### المادة 28ب

الالتزام بالعمل الإضافي للعاملين كبار السن

لا يجوز إلزام العمال البالغين من العمر 55 عامًا فأكثر بأداء ساعات عمل إضافية. يتعين على العامل الإفصاح في بداية كل سنة تقويمية عن رغبته في الاستفادة من هذا النظام الاستثنائي. يحدد صاحب العمل والعامل، بموجب مشاور متبادل، مدى إمكانية تنفيذ ذلك. تُحترم الاتفاقات القائمة المبرمة مع العمال الذين كانوا يخضعون سابقًا لاتفاقية العمل الجماعية لنقل البضائع في هولندا.

### المادة 29

تعويض ساعات العمل الإضافية

1. تُجبر كسور ساعات العمل الإضافية إلى أقرب نصف ساعة، ولا يُستحق أي تعويض عن العمل الإضافي الذي تقل مدته عن 15 دقيقة. وفي حال استخدام حاسوب المركبة، لا يتم جبر كسر ساعات العمل الإضافية.
2. ولا تسري الأحكام المتعلقة ببديل ساعات العمل الإضافية على الفئات التالية:
  - العاملون المخوّلون، بموجب اتفاق مكتوب، بتكليف عمال آخرين بأداء أعمال إضافية؛
  - ساعات العمل الإضافية الناشئة عن تأخير في النقل، ما لم يكن هذا التأخير ناتجًا عن ظروف لا دخل لإرادة العامل أو خطئه فيها، وتجاوزت مدته 15 دقيقة؛
  - ساعات العمل الإضافية الناشئة عن خطأ العامل أو بفعله.
3. تُصرف أجور ساعات العمل الإضافية — مع مراعاة أحكام المادة 30 — على أساس أجر الساعة مضافًا إليه بدل بنسبة 30%.
4. استثناءً مما ورد في الفقرة 3، يُمنح الموظفون الإداريون والفنيون بدلًا بنسبة 100% عن ساعات العمل الإضافية في أيام الراحة الجدولية، وبنسبة 30% عن الساعات المؤداة يوم الأحد وفقًا لجدول التشغيل.

### المادة 30

#### نظام «الوقت مقابل الوقت» الإلزامي

1. تُعوّض ساعات الخدمة المؤداة في الفترة من الاثنين إلى الجمعة، والتي تتجاوز 220 ساعة في فترة صرف الأجر البالغة أربعة أسابيع، في صورة وقت راحة.
2. يحق لصاحب العمل، استثناءً من الفقرة 1، اعتماد حد أقصى لنظام «الوقت مقابل الوقت» يبلغ 230 ساعة. لا يُسمح بتعديل الحد الأقصى لنظام «الوقت مقابل الوقت» إلا مرة واحدة فقط خلال فترة سريان اتفاقية العمل الجماعية.
3. استثناءً من الفقرتين 1 و2، يُطبق حد أقصى لنظام «الوقت مقابل الوقت» قدره 240 ساعة لكل أربعة أسابيع على أطقم القيادة في المركبات ذات الطاقم المزدوج.
4. في حال العمل التبادلي على مركبات ذات طاقم فردي وأخرى ذات طاقم مزدوج، يُطبق معيار احتساب يتراوح ما بين 220 و240 ساعة، أو ما بين 230 و240 ساعة لكل أربعة أسابيع، بحسب الأحوال.
5. أ. تمنح كل ساعة خدمة تتجاوز الحد الأقصى المعمول به لنظام «الوقت مقابل الوقت» الحق في ساعة واحدة من وقت الراحة.  
ب. استثناءً من الفقرتين 1 و6، يجوز بناءً على طلب العامل و/أو صاحب العمل إجراء مشاورات بشأن كيفية تعويض ساعات «الوقت مقابل الوقت». ويحق للعاملين في هذه المشاورات الاستعانة بممثلين عن المنظمات العمالية المتعاقدة. في حال صرف ساعات «الوقت مقابل الوقت» نقدًا، يتم ذلك بنسبة 130% من أجر الساعة.
6. أ. يتم التعويض في صورة وقت راحة خلال 12 أسبوعًا من فترة صرف الأجر التي نشأت فيها الساعات الزائدة، ولا يجوز الخروج عن ذلك إلا في حالات استثنائية. يتم التعويض نقدًا في موعد أقصاه فترة صرف الأجر التالية لفترة صرف الأجر التي نشأت فيها الساعات الزائدة.  
ب. يجوز تجاوز الحد المذكور في الفقرة 6 أ لتجنب البطالة الموسمية للعامل.
7. يُمنح التعويض في صورة وقت، قدر الإمكان، في كتل زمنية لا تقل عن ثلاثة أيام متتالية.
8. وعن كل يوم راحة يُمنح بموجب هذا النظام، يُحتسب ما يلي:
  - 11 ضعف أجر الساعة عند تطبيق حد أقصى قدره 220 ساعة
  - 11.5 ضعف أجر الساعة عند تطبيق حد أقصى قدره 230 ساعة
  - 12 ضعف أجر الساعة عند تطبيق حد أقصى قدره 240 ساعةمع خصم متزامن لعدد الساعات المتراكمة بمقدار 11 أو 11.5 أو 12 ساعة على التوالي، ما لم يطلب العامل نظامًا يتم بموجبه صرف ثماني ساعات عن كل يوم إجازة.
9. لا يجوز منح إجازة في إطار نظام «الوقت مقابل الوقت» في يوم لا يتضمن عملاً بموجب جدول التشغيل أو نظام ساعات العمل.
10. يتعين على صاحب العمل والعامل التشاور في وقت مناسب بشأن الفترة التي سيتم خلالها استنفاد الساعات المتراكمة.

11. يلتزم صاحب العمل بأن يقدم في كل فترة صرف أجر، ضمن بيان تفصيل الأجر أو مرفقاً به، كشفًا إجمالي عدد الساعات المتراكمة مع خصم الساعات المستنفدة في فترة صرف الأجر السابقة.

### المادة 31

نظام «الوقت مقابل الوقت» الاختياري

1. يجوز لصاحب العمل، بالتشاور مع مجلس المنشأة أو ممثلي العمال، أو مع العامل (أو العمال) فرادى في حال عدم وجودهم، وضع نظام «وقت مقابل وقت» اختياري بحد أدنى يقل عن الحد المذكور في المادة 30 الفقرتين 1 و3، على ألا يقل بأي حال عن 160 ساعة لكل فترة صرف مدتها أربعة أسابيع. يجوز أيضًا إدراج ساعات الخدمة المؤداة يوم السبت ضمن نظام «الوقت مقابل الوقت» الاختياري.
2. وتسري أحكام الفقرات 6 و7 و9 و11 من المادة 30 بالتبعية.
3. باستثناء ساعات السبت، تمنح كل ساعة خدمة يتم تراكمها في إطار نظام «الوقت مقابل الوقت» الاختياري ما بين 160 ساعة والحد الأقصى المنصوص عليه في المادة 30 الفقرتين 1 و3 الحق في 1.3 ساعة من وقت الراحة، أو ساعة واحدة من وقت الراحة مضافًا إليها بدل بنسبة 30% من أجر الساعة. تمنح ساعات السبت المتراكمة في إطار نظام «الوقت مقابل الوقت» الاختياري الحق في 1.5 ساعة من وقت الراحة، أو ساعة واحدة من وقت الراحة مضافًا إليها بدل بنسبة 50% من أجر الوظيفة بالساعة.
4. يتعين تراكم ساعات «الوقت مقابل الوقت» أولاً قبل إمكانية استنفادها. وعليه، لا يُسمح بوجود رصيد سالب لهذه الساعات.
5. يجب أن يتضمن نظام «الوقت مقابل الوقت» الاختياري حدًا أقصى لعدد الساعات التي يمكن تراكمها.
6. يجب الإخطار مسبقًا باستنفاد ساعات «الوقت مقابل الوقت».
7. يُوثق نظام «الوقت مقابل الوقت» الاختياري، الموقع من صاحب العمل ومجلس المنشأة أو ممثلي العمال أو العمال فرادى، كتابيًا، ويُبلّغ به لمرة واحدة إلى سكرتارية أطراف اتفاقية العمل الجماعية، الكائن مقرها: صندوق بريد 3008، الرمز البريدي KS 2700 زوترمير. وفي حال إلغاء هذا النظام أو تعديله، يتعين كذلك إبلاغ سكرتارية أطراف اتفاقية العمل الجماعية بذلك. تُعد الأنظمة غير الموقعة، أو غير المُبلّغ عنها، أو المخالفة للشروط المذكورة أعلاه، كأن لم تكن ولم يتم الاتفاق عليها.

## الفصل العاشر: العمل في أيام السبت والأحد والعطلات الرسمية

### المادة 32

أيام الأحد والعطلات الرسمية

لا تُؤدى أي أعمال في أيام الأحد، وكذا في الأعياد المسيحية والوطنية المعترف بها عمومًا، ما لم تقتض طبيعة المنشأة أو مصلحتها خلاف ذلك.  
الأعياد المسيحية المعترف بها عمومًا هي: رأس السنة الميلادية، واثنين الفصح، وعيد الصعود، واثنين العنصرة، ويومًا عيد الميلاد.  
العطلات الوطنية هي: يوم الملك، والأيام التي يجوز فيها منح إجازة إضافية مع استمرار صرف الأجر بناءً على توجيه من السلطات. يُحدد يوم 5 مايو عطلة وطنية كل خمس سنوات (إذا كانت السنة التقويمية تنتهي بالرقم 0 أو 5).  
يُعدت بيوم الملك في اليوم الذي يُحتفل فيه به وفقًا لمرسوم ملكي.

### المادة 33

تعويض ساعات الخدمة أيام السبت والأحد والعطلات الرسمية

1. تُعوّض جميع ساعات الخدمة يوم السبت بصرف أجر الساعة مضافًا إليه بدل بنسبة 50%.
2. استثناءً من الفقرة 1، تُعوّض كافة ساعات الخدمة لأطقم القيادة في المركبات ذات الطاقم المزدوج يوم السبت بعد الساعة 07:00 صباحًا بصرف أجر الساعة مضافًا إليه بدل بنسبة 50%.
3. إذا صادف وقوع عطلة رسمية من المشار إليها في المادة 32 يوم سبت، تُعوّض ساعات الخدمة —استثناءً من الفقرة 1— وفقًا لأحكام الفقرة 6 من هذه المادة.
4. في حال الاحتفال بيوم الملك يوم سبت، يُعوّض العمل في هذا اليوم بصرف بدل بنسبة 100%، استثناءً مما ورد في الفقرتين 1 و2 من هذه المادة.
5. تُعوّض جميع ساعات الخدمة يوم الأحد بصرف بدل بنسبة 100% من أجر الساعة.
6. العامل الذي يؤدي عملاً في عطلة رسمية —من المشار إليها في المادة 32— لا تقع يوم أحد، تُعوّض ساعات خدمته. ويحق للعامل اختيار أحد البديلين التاليين كتعويض إضافي:
  - يوم راحة يحدده صاحب العمل بعد التشاور مع العامل، على أن يُمنح يوم الراحة هذا خلال فترة ثمانية أسابيع، وتُدرج ثماني ساعات خدمة في احتساب الأجر مقابل يوم الراحة التعويضي هذا؛
  - بدل بنسبة 100% من أجر الساعة.

### المادة 34

عطلات نهاية الأسبوع

يتعين منح أطقم القيادة ما لا يقل عن 13 عطلة نهاية أسبوع خلال كل نصف سنة تقويمية. ويعني ذلك تمتعهم، كقاعدة عامة، بفترة راحة متصلة مدتها 48 ساعة، وبدء أدنى 45 ساعة، تقع في الفترة ما بين الجمعة الساعة 12:00 ظهرًا والاثنين الساعة 12:00 ظهرًا.

**المادة 35**  
جدول التشغيل

يضع صاحب العمل سنويًا جدول تشغيل للعمل في العطلات الرسمية، مع مراعاة توزيع هذا العمل قدر الإمكان على العاملين.

## الفصل الحادي عشر: البدلات

### المادة 36

#### بدل العمل بنظام المناوبات

1. يُقصد بالعمل بنظام المناوبات أداء الأعمال بصفة منتظمة ضمن نظام تناوبي وفقاً لجدول تشغيل. ويُشترط أن يشمل ذلك، كحد أدنى، على مناوبتين خلال أربع وعشرين ساعة لمدة خمسة أيام أسبوعياً أو عشرة أيام كل أسبوعين. يجب أن يفصل بين مواعيد بدء مناوبتين مدة لا تقل عن ثماني ساعات. إذا قرر صاحب العمل اعتماد نظام مناوبات، يُنفذ جدول التشغيل بواسطة وبالتشاور مع طاقم عمال يتم اختياره مسبقاً.
2. وإذا أدى العامل عملاً بنظام المناوبات، استحق بدلاً ضمن النطاقات المبينة أدناه، ويكون لصاحب العمل تحديد نسبته ضمن تلك النطاقات:
  - في نظام المناوبتين الذي يتضمن مناوبة مبكرة تبدأ في أو بعد الساعة 05:00 صباحاً ومناوبة متأخرة (ليست مناوبة ليلية) تبدأ في أو بعد الساعة 02:00 ظهراً: يُصرف بدل يتراوح بين 8.75% كحد أدنى و10% كحد أقصى من أجر الوظيفة المنطبق عليه؛
  - في نظام المناوبتين الذي يتضمن مناوبة نهائية ومناوبة ليلية تبدأ في أو بعد الساعة 10:00 مساءً أو تنتهي بعد الساعة 02:00 صباحاً: يُصرف بدل يتراوح بين 11.25% كحد أدنى و12.5% كحد أقصى من أجر الوظيفة المنطبق عليه؛
  - في نظام يتكون من ثلاث مناوبات أو أكثر: يُصرف بدل يتراوح بين 13.75% كحد أدنى و15% كحد أقصى من أجر الوظيفة المنطبق عليه.
3. إذا كان يُصرف في منشأة ما، بتاريخ 1 أبريل 1979، بدلٌ أعلى مما ورد في الفقرة 2، يظل العمل بذلك البديل ساريًا.
4. تدرس الأطراف خلال فترة سريان اتفاقية العمل الجماعية هذه مدى مطابقة بدل المناوبات لظروف السوق.

### المادة 37

#### بدل ساعات العمل الليلية

1. بالنسبة للرحلات ذات اليوم الواحد، يُستحق بدل بنسبة 19% من أجر الساعة عن ساعات الخدمة المؤداة من الاثنين إلى الأحد في الفترة ما بين الساعة 09:00 مساءً والساعة 05:00 صباحاً. ويجوز الانحراف عن هذه النسبة بالإيجاب بما يصب في مصلحة العامل.
2. وفي حال اجتماع هذا البديل مع بدل نظام المناوبات المنصوص عليه في المادة 36، يُصرف بدل نظام المناوبات فقط.
3. تُعد البدلات المستحقة بموجب هذه المادة وأي بدلات عن ساعات العمل الإضافية بدلات مستقلة عن بعضها البعض، ويجوز تطبيقها معاً في آن واحد.
4. يجوز أيضاً تطبيق هذه المادة على ساعات الخدمة للعاملين من غير أطقم القيادة في الأوقات المذكورة في الفقرة 1. وتسري أحكام الفقرتين 2 و3 في هذه الحالة بالتبعية.

### المادة 38

أ) بدل العمل في ظروف ملوثة

يجوز لصاحب العمل منح بدل للعاملين الذين يتعاملون مع مواد ضارة بالصحة و/أو مسببة لتلوث شديد، بحد أقصى إجمالي يبلغ 42.14 يورو لكل أربعة أسابيع، أو 45.81 يورو شهريًا.

ب) بدل العمل في الأجواء الباردة

يُصرف بدل إجمالي قدره 42.14 يورو لكل أربعة أسابيع، أو 45.81 يورو شهريًا، مقابل العمل بصفة هيكلية في مخازن التبريد.

## الفصل الثاني عشر: التعويضات

### المادة 39أ

تعويض نفقات الانتقال بين المسكن ومقر العمل

1. يستحق العامل تعويضًا عن تكاليف الانتقال وفق الحد الأقصى الصافي المعتمد ضريبياً لكل كيلومتر، وبحد أقصى 35 كيلومترًا لمسافة الرحلة الواحدة، بعد خصم أول 10 كيلومترات. ويعادل ذلك لعام 2026 تعويضًا عن تكاليف الانتقال قدره 0.23 يورو لكل كيلومتر. وعليه، يبلغ الحد الأقصى للتعويض عن مسافة الرحلة الواحدة:  $0.23 \times 25 = 5.75$  يورو.
2. تُحدد المسافة بين المسكن ومقر العمل استنادًا إلى «مخطط الرحلات» الخاص بالاتحاد الملكي الهولندي للسياحة (ANWB)، من عنوان السكن إلى مقر العمل بناءً على خيار «أقصر طريق». وتُجبر مسافة الرحلة الواحدة إلى أقرب كيلومتر صحيح (يُجبر الكسر من 0.5 فأكثر إلى الأعلى، وما دون 0.5 إلى الأدنى).
3. ولا يحق للعامل الحصول على تعويض نفقات الانتقال إذا وفر صاحب العمل وسيلة نقل.
4. ويُصرف تعويض نفقات الانتقال فقط عن الأيام التي تم فيها الانتقال فعليًا بين المسكن ومقر العمل.
5. إذا زادت مسافة الانتقال نتيجة تغيير العامل لمحل سكنه، فلا يلتزم صاحب العمل بتعويض الزيادة في نفقات الانتقال.
6. ويجوز الانحراف عن هذا النظام بالإيجاب بما يصب في مصلحة العامل.

### المادة 39ب

تعويض تكاليف الانتقال الأخرى

1. يُعوض العامل الذي يؤدي خدمته خارج مقر العمل عن نفقات الانتقال الفعلية المسددة، باستثناء الحالات التي تقرر لها ترتيبات إيفاد منفصلة. ويُستثنى من ذلك الحالات التالية:
  - إذا تم الانتقال باستخدام وسيلة نقل مجانية؛ أو
  - إذا كان من الممكن الانتقال باستخدام وسيلة نقل مجانية لو طلبها العامل في الوقت المناسب.
2. (أ) في حال نقل مقر المنشأة أو نقل العاملين، تُعوض التكاليف الإضافية للتنقل بين المسكن ومقر العمل لمدة سنة واحدة، وفقًا للحد الأقصى الصافي المعتمد ضريبياً لتعويض الكيلومترات المعمول به في تلك السنة.
2. (ب) ويُعوض وقت التنقل الإضافي الناشئ عن ذلك لمدة سنة واحدة على أساس أجر الساعة المنطبق على العامل، على ألا يُدرج هذا الوقت ضمن احتساب ساعات العمل الإضافية.

### المادة 39 ج

تعويض العمل من المنزل

يجوز لصاحب العمل منح العاملين الذين يؤدون مهام عملهم (كليًا أو جزئيًا) من المنزل تعويضًا وفقًا لتوجيهات المعهد الوطني لمعلومات الميزانية (NIBUD). يتعين على صاحب العمل، في حال إقرار هذا التعويض، تطبيقه على جميع العاملين الذين يعملون من المنزل.

### المادة 40

تعويض تكاليف الإقامة

1. يُعوّض العامل، وفقًا للجدول الوارد في الفقرة 3 من هذه المادة، عن التكاليف المتكبدة أثناء الطريق والمتمثلة في الوجبات، والمشروبات الأخرى، واستخدام المرافق الصحية. لا يشمل ذلك تكاليف المبيت، أو تجهيزات الكابينة، أو فروق أسعار الصرف، أو الإكراميات المدفوعة، أو تكاليف الهاتف، أو أي تكاليف أخرى.
2. يجوز الاستثناء من أحكام الفقرة 1 في حال تقرر نظام إيفاد منفصل، أو إذا وضع صاحب العمل نظامًا يتيح للعامل استخدام مرافق مقصف المنشأة مجانًا. ويتعين أن يتوافق مستوى مرافق مقصف المنشأة مع الحقوق التي يمكن استخلاصها عادةً من الجدول أدناه.
3. يبلغ صافي تعويض تكاليف الإقامة اعتبارًا من 1 يناير 2026 ما يلي:

- 3.أ) في الرحلات ذات اليوم الواحد؛ وهي الرحلات التي يتم فيها المغادرة والوصول خلال 24 ساعة:
  - الغياب عن مقر العمل لمدة تقل عن 4 ساعات
  - الغياب عن مقر العمل لمدة تزيد على 4 ساعات

-	بين الساعة 06:00 مساءً و12:00	متنصف الليل، إذا كانت المغادرة قبل 02:00 ظهرًا
3.77 يورو لكل ساعة		
-	إذا كانت المغادرة بعد الساعة 02:00 ظهرًا وكانت مدة الغياب لا تقل عن 12 ساعة، يُصرف بدل إضافي قدره	
15.73 يورو		

3.ب) في الرحلات المتعددة الأيام:

اليوم الأول	1.65 يورو لكل ساعة
-	بين الساعة 05:00 مساءً و12:00 منتصف الليل
3.77 يورو لكل ساعة	إذا كانت المغادرة قبل 05:00 مساءً

3.ج) الأيام البينية (12 × 1.65 + 12 × 3.77) 65.04 يورو لكل يوم

اليوم الأخير	1.65 يورو لكل ساعة
-	بين الساعة 06:00 مساءً والساعة 12:00 منتصف الليل
3.77 يورو لكل ساعة	
-	بين الساعة 12:00 منتصف الليل و06:00 صباحًا
1.65 يورو لكل ساعة	
-	بين الساعة 12:00 منتصف الليل والساعة 06:00 صباحًا
3.77 يورو لكل ساعة	إذا كان الوصول بعد 12:00 ظهرًا

#### 4. تعويض الإقامة القسرية

يُمنح العامل الذي يتواجد خارج مقر عمله في إطار أداء خدمته خلال عطلة نهاية أسبوع أو عطلة رسمية (سواء كانت محلية أو خارجية)، دون أن تُسند إليه أو يمكن تكليفه بأي أعمال في ذلك اليوم، تعويضًا إضافيًا عن النفقات الناجمة عن هذه الإقامة غير الطوعية بواقع 15.73 يورو صافيًا و28.20 يورو إجماليًا عن كل يوم.

#### المادة 40ب

رسوم الوقوف في المواقف المحروسة

يُعوض صاحب العمل السائق عن رسوم الوقوف التي يتكبدها في المواقف المحروسة، وذلك بعد خصم قيمة قسائم الاستهلاك الممنوحة للسائق.

#### المادة 41

مكافأة التدريب

تُصرف للمتدرب —وفقًا للتعريف الوارد في المادة 3 الفقرة 19— الذي يلتحق بالمنشأة لاكتساب خبرة في بيئة العمل لمدة أربعة أيام أسبوعيًا على الأقل، مكافأة تدريب لا تقل عن 300 يورو إجماليًا شهريًا في حال كان التدريب لعدد أيام أقل في الأسبوع، يُطبق حد أدنى للمبلغ على أساس نسبي. لا تسري أحكام هذه المادة على التلميذ المهني (BBL) المشار إليه في المادة 11 من اتفاقية العمل الجماعية هذه.

#### المادة 42

تعويض الاستدعاء

يستحق العامل، الذي كُلف بالبقاء على أهبة الاستعداد لأداء أعمال، التعويض التالي عن الساعات التي ظل فيها متاحًا وفقًا للتكليف الصادر إليه. يبلغ هذا التعويض 3.40 يورو إجماليًا كحد أدنى عن كل ساعة، وبحد أقصى قدره 27.20 يورو عن كل أربع وعشرين ساعة. ويجوز لصاحب العمل الانحراف عن ذلك بالإيجاب لصالح العامل.

وتُطبق في هذا الصدد الشروط التالية:

- (أ) يجب إخطار العامل مسبقًا بوجوب بقائه على أهبة الاستعداد لأداء العمل خلال فترة زمنية محددة سلفًا، والتزامه بالاستجابة لأي استدعاء لمباشرة الخدمة.
- (ب) لا يستحق العامل تعويض الاستعداد إذا كان في مدة خدمة أو وكان متواجدًا في مقر المنشأة أو في المركبة أو حولها.
- (ج) كذلك لا يستحق العامل تعويض الاستعداد إذا تلقى استدعاءً لمرة واحدة خلال أربع وعشرين ساعة لبدء الخدمة في وقت محدد.
- (د) لا يجوز الجمع بين الأجر و/أو البدلات الأخرى وبين تعويض الاستعداد هذا.

#### المادة 43

التدريب – أحكام عامة

في حال خضوع العامل لتدريب —بخلاف ما ورد في المادة 44— بناءً على تكليف من صاحب العمل، أو تدريب للحفاظ على «كود 95» وشهادة «TCVT»، و/أو بموجب التزام قانوني مرتبط بالوظيفة، يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل عن تكاليف الدورة، ورسوم الامتحان، ونفقات الانتقال (وفقًا للحد الأقصى الصافي لتعويض الكيلومترات المسموح به ضريبيًا في تلك السنة). علاوة على ذلك، يلتزم صاحب العمل بتعويض وقت الدورة بنسبة 100%. ولا تُحتسب هذه الساعات ضمن ساعات العمل الإضافية، ولا تُعوض باعتبارها ساعات عمل يوم السبت أو الأحد.

#### المادة 44

##### أ) تعويض شهادة ADR

يلتزم صاحب العمل، في حال الحصول على شهادة ADR الخاصة بنقل المواد الخطرة على الطرق البرية أو تجديدها دوريًا بناءً على تكلفته، بتعويض تكاليف الدورة، ورسوم الامتحان، ونفقات التنقل (وفق الحد الأقصى الصافي لتعويض الكيلومترات المعتمد ضريبياً في تلك السنة). علاوة على ذلك، يلتزم صاحب العمل بتعويض وقت التدريب المستغرق في هذا الشأن بحد أقصى قدره 40 ساعة أجر (بنسبة 100%). ولا تُحتسب هذه الساعات ضمن ساعات العمل الإضافية.

##### ب) تعويض شهادة الرافعة الشوكية

يلتزم صاحب العمل، في حال الحصول على شهادة الرافعة الشوكية أو تجديدها دوريًا بناءً على تكلفته أو بناءً على طلب العامل لتجديدها دوريًا، بتعويض تكاليف الدورة، ورسوم الامتحان، ونفقات الانتقال (وفقاً للحد الأقصى الصافي لتعويض الكيلومترات المسموح به ضريبياً في تلك السنة). علاوة على ذلك، يلتزم صاحب العمل بتعويض وقت التدريب المستغرق في هذا الشأن بحد أقصى قدره 40 ساعة أجر (بنسبة 100%). ولا تُحتسب هذه الساعات ضمن ساعات العمل الإضافية.

#### المادة 45

##### نظام استرداد تكاليف الدراسة

يجوز لصاحب العمل، فيما يتعلق بالتكاليف المشار إليها في المادتين 43 و44، وقبل بدء التدريب، عرض نظام لاسترداد تكاليف الدراسة على العاملين، وذلك إذا لم يكن التدريب يتم بناءً على تكليف من صاحب العمل أو بموجب التزام قانوني يقع على عاتقه.

ويلزم هذا النظام العامل بما يلي:

- في حال استقالة العامل خلال سنة واحدة من تاريخ الحصول على الدبلوم أو الشهادة: رد 75% من تكاليف التدريب الذي تلقاه.
- في حال استقالة العامل خلال سنتين من تاريخ الحصول على الدبلوم أو الشهادة: رد 50% من تكاليف التدريب الذي تلقاه.
- في حال استقالة العامل خلال ثلاث سنوات من تاريخ الحصول على الدبلوم أو الشهادة: رد 25% من تكاليف التدريب الذي تلقاه.

#### المادة 46

##### إعانة الوفاة

1. يلتزم صاحب العمل، عقب وفاة العامل، بصرف إعانة إلى ذوي حقوقه.

2. تُصرف هذه الإعانة عن الفترة الممتدة من تاريخ الوفاة وحتى اليوم الأخير من الشهر الثاني التالي للشهر الذي حدثت فيه الوفاة.
3. وتحتسب الإعانة على أساس آخر أجر إجمالي كان مستحقاً للعامل.
4. ويُقصد بذوي الحقوق ما يلي:  
أ) الزوج الباقي على قيد الحياة الذي لم يكن العامل يعيش منفصلاً عنه انفصلاً دائماً، أو الشخص الذي كان العامل يعاشره دون زواج.<sup>2</sup>  
ب) في حال عدم وجود الشخص المشار إليه في الفقرة (أ)، الأبناء القُصَّر الشرعيون أو المعترف بهم قانوناً.  
ج) في حال عدم وجود الأشخاص المشار إليهم في الفقرتين (أ) و(ب)، الأشخاص الذين كان المتوفى يعيلهم إلى حد كبير وكان يعيش معهم في إطار أسري.<sup>3</sup>  
د) في حال عدم وجود الأشخاص المشار إليهم في الفقرتين (أ) و(ب) و(ج)، الأشخاص الذين كان المتوفى يعيلهم إلى حد كبير وكان يعيش معهم في إطار أسري.<sup>3</sup>
5. ولا يجوز تخفيض هذه الإعانة إلا بمقدار إعانة الوفاة التي يتقاضاها ذوو الحقوق بموجب قانون التأمين ضد العجز عن العمل (WAO) أو قانون العمل والدخل وفقاً للقدرة على العمل (WIA).

---

2 يُقصد بالمعاشرة دون زواج قيام شخصين غير متزوجين بإدارة معيشة مشتركة، باستثناء الأقارب من الدرجة الأولى.

3 يُقصد بالعيش في إطار أسري إقامة الأشخاص المعنيين في مسكن واحد، وقيامهم برعاية بعضهم البعض من خلال المساهمة في نفقات المعيشة أو بوسائل أخرى من الرعاية المتبادلة.

## الفصل الثالث عشر: التعويضات الخاصة بالعمالين المكلفين بالعمل على الرافعات المتنقلة

### المادة 47

زمن التنقل للعمال المكلف بالعمل على الرافعات المتنقلة

1. يُقصد بوقت الانتقال المدة المستغرقة في السفر من المسكن إلى موقع العمل (بخلاف مقر العمل الأصلي) والعودة منه.
2. ولأغراض احتساب وقت الانتقال، يُفترض قطع مسافة 60 كم في الساعة.
3. يُعوض صاحب العمل العامل عن وقت الانتقال بنسبة 100% على أساس أجر الساعة المنطبق عليه، باستثناء أول 60 دقيقة يوميًا، وذلك في حال:

- أ) أداء العمل في بلدية غير بلدية إقامة العامل؛ و
- ب) أن يتم الانتقال باستخدام:
  - وسيلة نقل عام؛ أو
  - وسيلة نقل يوفرها صاحب العمل، بخلاف الرافعة؛ أو
  - وسيلة نقل خاصة بالعمال.

### المادة 48

نفقات التنقل للعمال المكلف بالعمل على الرافعات المتنقلة

1. يستحق العامل، الذي يُعوض عن وقت الانتقال بموجب المادة 47 الفقرة 1، الحصول على تعويض عن تكاليف الانتقال.
2. يحق لصاحب العمل تحديد وسيلة النقل التي يتعين على العامل استخدامها، ويُستثنى من ذلك وسيلة النقل الخاصة بالعمال.
3. تُعوض تكاليف الانتقال بوسائل النقل العام على أساس الدرجة الأدنى.
4. ويُحدّد تعويض استخدام السيارة الخاصة بمبلغ 0.23 يورو لكل كيلومتر مقطوع. في حال وجود مرافقين آخرين بناءً على تكليف من صاحب العمل، يبلغ التعويض 0.25 يورو لكل كيلومتر مقطوع.
5. ويُعتدّ بمسافة الطريق الأسرع عند تحديد عدد الكيلومترات المستحقة للتعويض.

### المادة 49

تعويض تكاليف الإقامة للعمال المكلف بالعمل على الرافعات المتنقلة

1. تُطبّق، فيما يتعلق بتعويض نفقات الإقامة، المبالغ المنصوص عليها في المادة 40.
2. إذا كان من غير المعقول، نظرًا لطبيعة العمل، عودة العامل يوميًا إلى محل سكنه، وذلك وفقًا لتقدير صاحب العمل، يتعين على العامل المبيت في موقع العمل. في حال عدم توفر كابينة نوم في الرافعة المتنقلة، تُعوض تكاليف المبيت. ولا يجوز الجمع بين هذه التعويضات والتعويضات المشار إليها في المادة 40.

## الفصل الرابع عشر: تعويض المرض والحوادث في الخارج / التأمين ضد الحوادث

### المادة 50

#### المرض والحوادث في الخارج

1. إذا كان العامل يتواجد خارج هولندا لغرض أداء مهام العمل المكلف بها وأصيب هناك بمرض أو حادث، فيحق له (أو لمن ينوب عنه) مطالبة صاحب العمل بتعويض عن:
  - أ) تكاليف الرعاية الطبية اللازمة؛
  - ب) تكاليف النقل، بالقدر الذي يكون فيه هذا النقل ضرورياً لتلقي الرعاية الطبية؛
  - ج) التكاليف الضرورية للإقامة والمعيشة، إلى حين تسمح حالته الصحية بالعودة إلى هولندا؛
  - د) التكاليف الضرورية للنقل إلى محل سكنه أو إقامته في هولندا.
  - هـ) تكاليف نقل جثمان المتوفى إلى محل إقامته.
2. لا تستحق المطالبات المشار إليها في الفقرة (1) بالقدر الذي يكون فيه للعامل حق في الحصول على إعانات مماثلة بموجب أي تشريع وطني أو اتفاق دولي أو بموجب عقد تأمين ساري لصالحه.
3. لا يحق للعامل المطالبة بتعويض التكاليف المذكورة في الفقرة 1 البندين (أ) و(ب) إذا تعذر حصوله على مستحقاته من التأمين الساري لصالحه بسبب خطئه أو فعله.
4. إذا كان العامل، في الظروف الموصوفة في صدر الفقرة 1، في حالة خطر على حياته، يحق له المطالبة لصالح أقاربه من الدرجة الأولى وكذلك زوجه بتعويض عن:
  - أ) التكاليف الضرورية لنقلهم من محل إقامتهم إلى محل تواجده والعودة منه؛
  - ب) التكاليف الضرورية للإقامة والمعيشة إلى حين زوال الخطر على حياته.

### المادة 51

#### التأمين ضد الحوادث

1. يلتزم صاحب العمل بإبرام تأمين ضد الحوادث لصالح كل عامل، سواء بصفة جماعية أو فردية. يتحمل صاحب العمل تكاليف هذا التأمين بالكامل.
2. يُسلم صاحب العمل لكل عامل نسخة من وثيقة التأمين أو ملخصاً بشروطها، وكذا إثباتاً للتأمين (سنوياً قدر الإمكان).
3. يجب أن يستوفي التأمين المشار إليه في الفقرة 1 الشروط التالية كحد أدنى:
  - أ) أن تُغطى المخاطر المذكورة أدناه تغطية كاملة سواء في أوقات الخدمة أو خارجها؛

ويستثنى من ذلك الاستثناءات المعتادة المتعلقة بالأنشطة التي تتم خارج أوقات العمل والمبينة في شروط وثيقة التأمين؛

ب.1) في حال وفاة المؤمن عليه، يُصرف لذوي حقوقه تعويض يعادل الدخل السنوي، وهو الأجر وفقاً لقانون تمويل التأمينات الاجتماعية (Wfsv).

ب.2) واستثناءً مما ورد في البند (3-ب-1)، يجوز الاتفاق على صرف إعانة دفعة واحدة في شكل مبلغ مقطوع يعادل حاصل ضرب عدد أيام العمل سنوياً في الحد الأقصى لأجر اليوم الخاضع للاشتراك بموجب قانون تمويل التأمينات الاجتماعية (Wfsv).

ج) في حال العجز الكلي الدائم، يجب صرف إعانة دفعة واحدة لا تقل عن ضعف الدخل السنوي المشار إليه في البند (ب).

د) وفي حال العجز الجزئي الدائم، يُصرف تعويض دفعة واحدة تُشتق قيمته مما ورد في البند (ج).

هـ) ويكون المستحق للتعويض هو العامل المؤمن عليه أو ذوو حقوقه من بعده. ويُقصد بهم: الزوج الباقي على قيد الحياة؛ ثم الورثة.

4. وإذا ترتب على إهمال صاحب العمل عدم استحقاق الإعانة المشار إليها في الفقرة 3 في حال وقوع حادث أدى إلى وفاة العامل أو عجزه الدائم، يلتزم صاحب العمل بتعويض المتضررين.

الفصل الخامس عشر: المواد

من 52 إلى 63

نُقلت الأحكام المتعلقة بالفقرة اللوجستية إلى الملحق السابع

## الفصل السادس عشر: الغياب

### المادة 64

الغياب مع استمرار صرف الأجر

- عند عدم أداء العمل في يوم أو أكثر —بخلاف أيام الراحة الجدولية— نتيجة لأحد الظروف التالية، يتم تسجيل ثماني ساعات خدمة عن كل يوم.
- وتشمل هذه الحالات ما يلي:
- بسبب الإجازة السنوية (المادتان 67 و67ب)؛
  - نظام «الوقت مقابل الوقت» (المادتان 30 و31)؛
  - في الأعياد المسيحية والوطنية المعترف بها عمومًا، والتي لا تقع يومي السبت أو الأحد (المادة 32)؛
  - الإجازة الخاصة (المادة 65)؛
  - بسبب المرض أو وقوع حادث دون خطأ من العامل المعني أو بفعله (المادة 16)؛
  - أيام تقليص ساعات العمل (ATV) (المادة 68).

### المادة 65

الإجازة الخاصة

1. يُمنح العامل إجازة خاصة إذا تعذر عليه أداء مهام العمل المتفق عليه والملتزم بها في يوم أو أكثر، أو في أجزاء من اليوم، بسبب وقوع إحدى المناسبات التالية في ذلك اليوم أو الأيام أو في ذلك الجزء من اليوم:

- (أ) عند تقديم إخطار بنية زواج العامل: **يوم واحد**
  - (ب) عند الزواج أو إبرام شراكة مسجلة:
    - للعامل نفسه: **يومان**
    - أحد الأبناء، أو الأخ، أو الأخت، أو صهر العامل، أو زوجة أخيه، أو أحد الوالدين، أو والدي الزوج: **يوم واحد**
  - (ج) عند وضع الزوجة، أو الشريكة المسجلة، أو الشخص الذي يعترف العامل ببنوة المولود له:
    - إجازة لمرة واحدة تعادل مدة العمل الأسبوعية المتفق عليها فرديًا
    - وفقًا للنظام القانوني، تستحق المرأة إجازة حمل ووضع مدتها: **16 أسبوعًا**
  - (د) في حالة الوفاة
    - عند وفاة الزوج، أو أحد الأبناء (سواء كان ابنًا طبيعيًا أو ربيبيًا أو ابنًا بالتبني) المقيمين مع العامل ضمن الإطار الأسري؛ وتحتسب الإجازة من يوم الوفاة ومدتها: **4 أيام**
    - عند وفاة أحد الوالدين، أو والدي الزوج، أو الوالدين بالتبني، أو الأبناء غير المقيمين مع العامل: **يومان**
    - عند وفاة الأخ، أو الأخت، أو صهر العامل، أو زوجة أخيه، أو أحد أجداد العامل أو أجداد زوجته، أو أحد أحفاد العامل: **يوم واحد**
  - (هـ) عند الرسامة الكهنوتية لأحد الأبناء أو أحد أخوة للعامل: **يوم واحد**
  - (و) عند النذر الرهباني الأبدي لأحد الأبناء أو الأخ أو الأخت للعامل: **يوم واحد**
  - (ز) بمناسبة اليوبيل الفضي (25 عامًا) أو الذهبي (40 عامًا) لزوج العامل: **يوم واحد**
- وبمناسبة مرور 25 أو 40 أو 50 أو 60 عامًا على زواج والدي العامل أو والدي زوجته: **يوم واحد**
- (ح) عند تغيير محل السكن
    - في غير حالات نقل مقر العمل، وذلك لمن لديهم شؤون منزلية مستقلة؛ بحد أقصى لكل سنة تقويمية: **يومان**
  - (ط) وفي حالة النقل الوظيفي، يتم تنظيم هذا الغياب بالاتفاق المتبادل.
- بعد إنهاء علاقة العمل من قبل صاحب العمل، وذلك لغرض البحث عن صاحب عمل جديد، شريطة أن يكون العامل قد أمضى في خدمة صاحب العمل مدة لا تقل عن ستة أسابيع متصلة تسبق تاريخ الإنهاء مباشرة؛ بحد أقصى: **يوم واحد**

(ي) عند أداء التزام شخصي مفروض من قبل السلطات، دون مقابل مادي، بشرط تعذر أدائه في وقت فراغه؛ يُمنح الوقت اللازم فعليًا بحد أقصى: **12 ساعة**

(ك) لأداء امتحان مهني، ويُقصد به الامتحان الذي يصنّفه صاحب العمل كذلك؛ يُمنح **الوقت اللازم لذلك**.

(ل) لاستشارة طبيب أسرة، أو طبيب أسنان، أو أخصائي، أو غيرهم من الممارسين الطبيين، ولإجراء الفحوصات والتحاليل الطبية؛ يُمنح **الوقت اللازم لذلك**، مع التزام العامل ببذل الجهد لتحديد المواعيد المذكورة في أوقات لا تعيق ممارسة مهام الوظيفة إلا بأقل قدر ممكن.

(م) لممارسة حق الانتخاب.

(ن) لأداء مهام لصالح منظمة عمالية.

يجوز للمجلس التنفيذي لمنظمة عمالية أن يطلب من صاحب العمل، عن كل عشرة أعضاء منضمين إليها وممن يعملون لدى صاحب العمل وتسري عليهم هذه الاتفاقية، **يومًا واحدًا لكل سنة تقويمية** يُسمى «إجازة تنظيمية» لتكليف أولئك الأعضاء بالمهام المذكورة.

ويُجبر عدد الأعضاء لكل منظمة عمالية إلى الأعلى لأقرب عشرة، شريطة ألا يحق للمنظمة العمالية المطالبة بإجازة تنظيمية إذا كان عدد أعضائها لدى صاحب العمل أقل من عشرة أعضاء.

لا يجوز للعامل المعين الحصول على أكثر من عشرين يومًا كإجازة تنظيمية في السنة التقويمية الواحدة. في حال أداء الأنشطة النقابية يوم السبت، يُعوض العامل عن ذلك بصرف أجر عشر ساعات بنسبة 100%. يجوز لأصحاب العمل المطالبة بتعويض عن منح الإجازات النقابية من مؤسسة صندوق التدريب والتطوير لقطاع النقل المهني للبضائع عبر الطرق وتأجير الرافعات المتنقلة (SOOB).

(س) للمشاركة في دورة تدريبية تمهيدية للتقاعد للعمال في سن 60 عامًا فأكثر؛ وذلك طوال مدة الدورة وبحد أقصى أسبوع واحد، ولمرة واحدة سنويًا كحد أقصى.

2. يُمنح العامل يوم إجازة مع استمرار صرف الأجر بمناسبة مرور 25 أو 40 أو 50 عامًا في الخدمة. ويُعد هذا اليوم إجازة إضافية، ويتم تحديد مواعده بالاتفاق بين صاحب العمل والعامل.

## المادة 66

الإجازة الخاصة دون استمرار صرف الأجر

تُمنح الإجازة الخاصة دون استمرار صرف الأجر في الحالات التالية:

(أ) ممارسة عضوية هيئة عامة، ما لم تتعارض مصلحة المنشأة مع ذلك؛

(ب) أداء مهام لصالح منظمة عمالية تكون طرفاً في إبرام اتفاقية العمل الجماعية هذه، وذلك لمدة لا تتجاوز 6 أيام في السنة التقويمية، ما لم تتعارض مصلحة المنشأة مع ذلك؛

(ج) استثناءً مما ورد في المادة 65 الفقرة 1 البند (ن)، يحق لأعضاء المنظمات العمالية العاملين في منشآت يقل فيها عدد الأعضاء المنتمين لتلك المنظمة عن عشرة عمال، أداء مهام لصالح المنظمة العمالية لمدة يوم واحد سنوياً، ما لم تتعارض مصلحة المنشأة مع ذلك. ويجوز للمنظمة العمالية المعنية مطالبة «صندوق التعليم والتطوير» بصرف أجر الوظيفة الخاص بالعمال.

الفصل السابع عشر: الإجازة السنوية (وبدلهما) وتقليص ساعات العمل

المادة 67أ  
الإجازة السنوية

1. تسري على الإجازة السنوية الأحكام القانونية المنصوص عليها في المادة 7:634 من القانون المدني وما يليها، مع مراعاة أحكام الفقرات من 2 إلى 9 من هذه المادة.
2. وتبدأ سنة الإجازة من 1 يناير وتنتهي في 31 ديسمبر.
3. وتكون مدة الإجازة السنوية العادية كما يلي:

أ)	للعاملين في سن 16 عامًا فأقل:	28 يومًا.
	للعاملين في سن 17 و18 عامًا:	26 يومًا
	للعاملين من سن 19 إلى 39 عامًا:	24 يومًا
	للعاملين من سن 40 إلى 44 عامًا:	24 يومًا
	للعاملين من سن 45 إلى 49 عامًا:	25 يومًا
	للعاملين من سن 50 إلى 54 عامًا:	26 يومًا
	للعاملين من سن 55 إلى 59 عامًا:	27 يومًا
	للعاملين في سن 60 عامًا فأكثر:	28 يومًا

(ب) استثناءً مما ورد في البند (أ)، تبلغ الإجازة السنوية: للعامل الذي أمضى 10 سنوات خدمة:

25 يومًا	للعامل الذي أمضى 15 سنة خدمة:
26 يومًا	للعامل الذي أمضى 20 سنة خدمة:
27 يومًا	ل الذي أمضى 25 سنة خدمة:
28 يومًا	للعامل الذي أمضى 30 سنة خدمة:

(ج) يتم منح أيام الإجازة إما بناءً على مدة الخدمة أو بناءً على السن؛ ويُعتد بالعدد الأكبر من الأيام.

(د) يستحق العامل عدد أيام الإجازة المذكورة في البندين (أ) أو (ب) من الفقرة 3، إذا كان قد بلغ السن المذكورة أو أتم سنوات الخدمة المذكورة دون انقطاع في المنشأة بحلول تاريخ 1 يوليو. لا تُعد أي صورة من صور الإجازات أو الغياب مع استمرار سريان عقد العمل انقطاعًا في الخدمة.

4. يحق للعامل شراء أو بيع أربعة أيام إجازة إضافية (تتجاوز الحد القانوني) في كل سنة تقويمية. وتُحدد قيمة يوم الإجازة وفقًا لأحكام الفقرة 10 من هذه المادة.
5. لا يستحق العامل إجازة عن الفترة التي لا يحق له فيها تقاضي أجر نقدي بسبب عدم أداء العمل المتفق عليه، ما لم تنص المادة 7:635 من القانون المدني على خلاف ذلك.
6. يُجبر إجمالي استحقاق الإجازة عند نهاية سنة الإجازة، أو عند انتهاء الخدمة، إلى الأعلى لأقرب نصف يوم، شريطة أن تكون خدمة العامل قد استمرت لمدة شهرين متصلين على الأقل.
- 7.أ) يعمل صاحب العمل على تمكين العامل من استنفاد أيام إجازته خلال سنة الإجازة الجارية؛ وتحققًا لذلك، يضع صاحب العمل سنويًا، بالتشاور مع العاملين، خطة ملائمة للإجازات.

- 7.ب) يحق للعامل — بناءً على رغبته وبشرط كفاية رصيده في سنة الإجازة المعنية — الحصول على إجازة متصلة لمدة ثلاثة أسابيع.
- 7.ج) يحق للعامل الذي يتجاوز عمره 50 عامًا — بناءً على رغبته وبشرط كفاية رصيده — الحصول على إجازة متصلة لمدة أربعة أسابيع في فترة يحددها صاحب العمل بعد التشاور معه.
- 7.د) يحدد صاحب العمل مواعيد بدء وانتهاء الإجازة بعد التشاور مع العامل، مع الحرص قدر الإمكان على أن يقع بدء الإجازة المتصلة في الفترة من 1 مايو إلى 30 سبتمبر.
- 7.هـ) لا يجوز لصاحب العمل اعتبار فترات التوقف أثناء الرحلات الدولية المتعددة الأيام بمثابة إجازة، ما لم يُتفق مع العامل على خلاف ذلك بناءً على طلبه.
- 7.و) يحق لصاحب العمل تحديد ثلاثة أيام إجازة عارضة إلزامية سنويًا، شريطة أن تسبق أو تلي مباشرة إحدى العطلات الرسمية المذكورة في المادة 32؛ وفي حال استخدام صاحب العمل لهذا الحق، يجب الإعلان عن ذلك كتابةً قبل شهرين على الأقل.
8. تُمنح أيام الإجازة في بداية السنة التقويمية، بينما يتم الاستحقاق الفعلي عن كل فترة صرف أجر. وفي حال وجود رصيد سالب لأيام الإجازة عند انتهاء الخدمة، تُجرى مقاصة بشأنها عند التسوية النهائية.
9. تعادل قيمة كل يوم إجازة (سواء كانت قانونية أو تتجاوز الحد القانوني) يستحقها العامل عند انتهاء الخدمة ولم يستنفدها، القيمة المحددة بموجب الفقرة 10 من هذه المادة.
10. اعتبارًا من 1 يناير 2026، تتكون قيمة أيام الإجازة القانونية العشرين وأيام الإجازة التي تتجاوز الحد القانوني من العناصر التالية (\*):

- أ) أجر الوظيفة عن يوم واحد، مُضافًا إليه البديل الشخصي وبديل العمل بنظام المناوبات؛
- ب) متوسط المبلغ الذي تقاضاه العامل عن كل يوم عمل خلال السنة التقويمية السابقة كبديل عن ساعات يومي السبت والأحد (المادة 33)، وبديل الساعات الليلية (المادة 37)، وبديل العمل في ظروف ملوثة (المادة 38 أ)، وبديل العمل في الأجواء الباردة (المادة 38 ب)، وبديل الاستعداد (المادة 42)، وساعات انتقال العاملين على الرافعات المتنقلة (المادة 47)، وبديل عدم انتظام ساعات العمل (المادة 4 من الملحق السابع).
- ج) متوسط المبلغ الذي تقاضاه العامل عن كل يوم عمل خلال السنة التقويمية السابقة كتعويض عن ساعات العمل الإضافي، وساعات يومي السبت والأحد، وذلك فيما يتجاوز مدة العمل الأسبوعية المتفق عليها فرديًا.
- د) وإذا كانت الفترة المرجعية المقررة في البندين (ب) و(ج) من الفقرة 10 والمتعلقة بالسنة التقويمية السابقة غير ملائمة، يتم اختيار فترة مرجعية أخرى مناسبة.
- هـ) وتُعد السنة التقويمية السابقة فترة غير ملائمة في حال التحاق العامل بالخدمة خلال السنة التقويمية الجارية. وتكون الفترة المرجعية الملائمة في هذه الحالة هي المدة التي قضاها العامل في الخدمة خلال السنة التقويمية الجارية حتى أول يوم إجازة. وتُعتمد هذه القيمة لما تبقى من السنة التقويمية. ويحق للعامل طلب إعادة احتساب القيمة في نهاية السنة التقويمية.

(\*) تعرب أطراف اتفاقية العمل الجماعية عن نيتها رصد التطورات المستقبلية في الأحكام القضائية، وتقنين المعايير الجديدة في النسخ اللاحقة من هذه الاتفاقية.

- 11.أ يلتزم صاحب العمل بإمساك سجل لأيام وساعات الإجازة التي استنفدها العامل أو التي صُرفت له نقدًا.
- 11.ب يجب إظهار التغييرات التي طرأت على رصيد أيام وساعات الإجازة في بيان تفصيل الأجر.
- 11.ج يلتزم صاحب العمل عند انتهاء الخدمة بتزويد العامل بإقرار يوضح رصيد أيام وساعات الإجازة التي صُرفت له عند الإنهاء.

## المادة 67ب

### ميزانية الاختيار الشخصي (PKB)

1. ألغى نظام ميزانية الاختيار الشخصي الإلزامي. ومع ذلك، يجوز إبرام اتفاقات على مستوى المنشأة على أساس طوعي. ولا يجوز إلزام العاملين أو أصحاب العمل بالمشاركة في هذا النظام.
2. وتُدرج شروط العمل التالية ضمن ميزانية الاختيار الشخصي:
  - أ) يومان (2) من أصل أيام الإجازة الأربعة (4) الزائدة عن الحد القانوني؛
  - ب) أيام الإجازة الإضافية التي تتجاوز 24 يومًا في السنة، والمستحقة بناءً على السن و/أو سنوات الخدمة؛
  - ج) الأجر الإجمالي، حسب الرغبة.
3. وتُمنح ميزانية الاختيار الشخصي في بداية السنة التقويمية. بينما يتم الاستحقاق الفعلي عن كل فترة صرف أجر.
4. ويجوز للعامل، في كل فترة صرف أجر، إجراء خياراته في حدود الرصيد المستحق حتى تاريخه. ويمكن الاختيار بين التعويض نقدًا، أو في صورة وقت راحة، أو تدريب (سواء كان تدريبًا وظيفيًا أو غير وظيفي). وفي حال اختيار وقت الراحة، يجوز شراء 18 يومًا كحد أقصى.
5. وفي حال المرض، يُعاد إدراج يوم الراحة المجدول مسبقًا والمشتري من ميزانية الاختيار الشخصي إلى رصيد الميزانية.
6. في حال عدم إجراء أي خيارات، يستمر الاستحقاق عن كل فترة صرف أجر حتى نهاية السنة الميلادية. ويُصرف رصيد ميزانية الاختيار الشخصي المتبقي بالكامل عند نهاية سنة الإجازة، بما في ذلك أيام الإجازة المشتراة التي لم تُستنفد.

## المادة 68

### أيام تقليص ساعات العمل (ATV)

1. يحق للعامل الحصول على 3.5 يوم من أيام تقليص ساعات العمل على أساس سنوي.
2. يجب على صاحب العمل، بعد التشاور مع العامل، توثيق منح أيام تقليص ساعات العمل في نظام مكتوب يُسلم للعامل قبل ثلاثة أشهر على الأقل من أول يوم راحة للمعني. إذا لم يتم إدراج هذه الأيام في جدول التشغيل في موعد أقصاه 1 أكتوبر من أي عام، يتم استنفادها بعد ذلك التاريخ وفقًا للطريقة المنصوص عليها في المادة 67أ الفقرة 8.
3. تسقط أيام تقليص ساعات العمل الممنوحة وفقًا للفقرة 2 في حال وقع العجز عن العمل في اليوم أو الأيام المدرجة في الجدول.

## المادة 69

### بدل الإجازة السنوية

1. يستحق العامل عن كل سنة تقويمية بدل إجازة سنوية بواقع 8% من الأجر المحتسب عن فترة صرف الأجر الرابعة من السنة التقويمية الجارية مضرورًا في ثلاثة عشر، وفي حال صرف الأجر شهريًا بواقع 8% من أجر شهر أبريل من السنة التقويمية الجارية مضرورًا في اثني عشر. يُقصد بالأجر المشار إليه في هذه المادة أجر الوظيفة المعمول به، مضافًا إليه، حسب الاقتضاء، بدل نظام المناوبات والبدل الشخصي المنصوص عليه في المادة 23 من هذه الاتفاقية.
2. يبلغ الحد الأدنى لبدل الإجازة السنوية عن كل سنة تقويمية لكافة العاملين من سن 21 عامًا فأكثر، وللسائقين ومشغلي الرافعات المؤهلين دون سن 21 عامًا، ما لا يقل عن 104% من الأجر المعمول به في فترة صرف الأجر الرابعة من السنة التقويمية الجارية، أو ما لا يقل عن 96% من أجر شهر أبريل من السنة التقويمية الجارية في حال الصرف الشهري، وذلك وفقًا للسلم (D) الدرجة (1). بالنسبة للعاملين الأحداث وفقًا للمادة 20، يبلغ هذا الحد الأدنى النسبة المئوية المناسبة لسنهم، والمذكورة في المادة 20، من الحد الأدنى للمبلغ المحدد في هذه الفقرة.
3. إذا قضى العامل جزءًا فقط من السنة التقويمية في خدمة صاحب العمل، يحق له الحصول على جزء نسبي.
4. يجب صرف بدل الإجازة السنوية في شهر مايو عن السنة التقويمية الجارية. يجوز، بموجب اتفاق على مستوى المنشأة بين العاملين وصاحب العمل، الاتفاق على صرف بدل الإجازة السنوية شهريًا. ويجب التوصل إلى اتفاق بهذا الشأن مع كل عامل بصفة فردية خلال السنة الميلادية السابقة.
5. استثناءً مما ورد في الفقرة 4، يجوز لصاحب العمل صرف بدل الإجازة السنوية للعامل الذي قضى في خدمته مدة تقل عن سنة واحدة، أو المرتبط بعقد مؤقت تقل مدته عن ثلاث سنوات، على دفعتين؛ إحداهما في شهر مايو والأخرى في شهر نوفمبر.
6. واستثناءً مما ورد في الفقرة 1، إذا انتهت خدمة العامل قبل فترة صرف الأجر الرابعة أو قبل شهر أبريل، يمثل آخر أجر تقاضاه أساسًا لاحتساب بدل الإجازة السنوية.
7. في حالات العجز الطويل عن العمل، يلتزم صاحب العمل بدفع بدل الإجازة السنوية عن فترة أربعة وعشرين شهرًا من العجز، مع مراعاة أحكام المادة 16 من قانون الحد الأدنى للأجور والحد الأدنى لبدل الإجازة السنوية. ولأغراض تطبيق هذه الفقرة، تُجمع الفترات التي تعذر فيها على العامل أداء عمله نتيجة المرض، إذا تتابعت بفواصل زمني يقل عن أربعة أسابيع.

الفصل الثامن عشر: شروط العمل للعاملين الذين كانوا خاضعين سابقاً لاتفاقية العمل الجماعية لنقل البضائع في هولندا

المادة 69أ - ملغاة

المادة 69ب

شروط العمل اعتباراً من 1 يوليو 2017

اعتباراً من 1 يوليو 2017، تسري شروط العمل الواردة في هذه الاتفاقية على العاملين لدى المنشآت التي كانت تخضع سابقاً لاتفاقية العمل الجماعية لنقل البضائع في هولندا، ما لم يُنص صراحةً في هذه الاتفاقية على خلاف ذلك.

المادة 69ج

أيام تقليص ساعات العمل (ATV) الإضافية

يحتفظ العاملون الذين كانوا خاضعين سابقاً لاتفاقية العمل الجماعية لنقل البضائع في هولندا، والذين كانوا في 31 ديسمبر 2016 مستحقين لـ 18 يوماً إضافياً من أيام تقليص ساعات العمل سنوياً، بهذا الحق حتى بلوغ سن التقاعد وفق قانون AOW. لأغراض هذا النظام، يُنشأ صندوق للمنشآت التي كانت تخضع سابقاً لاتفاقية العمل الجماعية لنقل البضائع في هولندا، ويخصص له صاحب العمل اعتباراً من 1 يناير 2026 نسبة لا تتجاوز 0.18% من الحيز المتاح للأجور.

## المادة 69د

جدول الأجور للعاملين لدى المنشآت التي كانت تخضع سابقاً لاتفاقية العمل الجماعية لنقل البضائع في هولندا

بالنسبة للعاملين لدى المنشآت التي كانت تخضع سابقاً لاتفاقية العمل الجماعية لنقل البضائع في هولندا، يُطبق اعتباراً من 1 يناير 2026 خصم بنسبة 0.18% على جداول الأجور الواردة في المادة 25 من هذه الاتفاقية.

يرجى ملاحظة ما يلي: إذا قلَّ أجر الوظيفة في الجداول أدناه عن الحد الأدنى القانوني للأجر، فيتعين اعتماد الحد الأدنى القانوني للأجر كأجر للوظيفة.

### سلام أجور الاتحاد الملكي للنقل الهولندي (KNV) اعتباراً من 1 يناير 2026

تنبيه: تسري جداول الأجور هذه فقط على العاملين لدى المنشآت التي كانت تخضع سابقاً لاتفاقية العمل الجماعية لنقل البضائع في هولندا! للاطلاع على جداول الأجور الاعتيادية، يُرجى مراجعة المادة 25 من اتفاقية العمل الجماعية.

سَنَمُ الأَجور/ الدرجة	المبالغ لكل			شهر	أجر الساعة	
	أسبوع	4 أسابيع	شهر		100%	130%
A 1	588.40	2,353.60	2,559.54	14.71	19.12	22.07
A 2	590.81	2,363.24	2,568.84	14.77	19.20	22.16
A 3	614.44	2,457.76	2,671.59	15.36	19.97	23.04
A 4	639.02	2,556.08	2,778.46	15.98	20.77	23.97
A 5	664.58	2,658.32	2,889.59	16.61	21.59	24.92
A 6	691.16	2,764.64	3,005.16	17.28	22.46	25.92
B 1	598.05	2,392.20	2,600.32	14.95	19.44	22.43
B 2	621.97	2,487.88	2,704.33	15.55	20.22	23.33
B 3	646.85	2,587.40	2,812.50	16.17	21.02	24.26
B 4	672.72	2,690.88	2,924.99	16.82	21.87	25.23
B 5	699.63	2,798.52	3,041.99	17.49	22.74	26.24
B 6	727.61	2,910.44	3,163.65	18.19	23.65	27.29
C 1	623.93	2,495.72	2,712.85	15.60	20.28	23.40
C 2	648.89	2,595.56	2,821.37	16.22	21.09	24.33
C 3	674.85	2,699.40	2,934.25	16.87	21.93	25.31
C 4	701.84	2,807.36	3,051.60	17.55	22.82	26.33
C 5	729.91	2,919.64	3,173.65	18.25	23.73	27.38
C 6	759.11	3,036.44	3,300.61	18.98	24.67	28.47
D 1	664.29	2,657.16	2,888.33	16.61	21.59	24.92
D 2	690.86	2,763.44	3,003.86	17.27	22.45	25.91
D 3	718.49	2,873.96	3,123.99	17.96	23.35	26.94
D 4	747.23	2,988.92	3,248.96	18.68	24.28	28.02
D 5	777.12	3,108.48	3,378.92	19.43	25.26	29.15
D 6	808.20	3,232.80	3,514.05	20.21	26.27	30.32

أجر الساعة			المبالغ لكل			سنم الأجور/ الدرجة
%150	%130	%100	شهر	4 أسابيع	أسبوع	
26.13	22.65	17.42	3,029.38	2,786.92	696.73	E 1
27.18	23.56	18.12	3,150.56	2,898.40	724.60	E 2
28.26	24.49	18.84	3,276.57	3,014.32	753.58	E 3
29.39	25.47	19.59	3,407.61	3,134.88	783.72	E 4
30.57	26.49	20.38	3,543.92	3,260.28	815.07	E 5
31.79	27.55	21.19	3,685.67	3,390.68	847.67	E 6
33.06	28.65	22.04	3,833.11	3,526.32	881.58	E 7
27.30	23.66	18.20	3,166.17	2,912.76	728.19	F 1
28.40	24.61	18.93	3,292.83	3,029.28	757.32	F 2
29.54	25.60	19.69	3,424.53	3,150.44	787.61	F 3
30.72	26.62	20.48	3,561.49	3,276.44	819.11	F 4
31.95	27.69	21.30	3,703.93	3,407.48	851.87	F 5
33.23	28.80	22.15	3,852.07	3,543.76	885.94	F 6
34.55	29.94	23.03	4,006.16	3,685.52	921.38	F 7
35.94	31.15	23.96	4,166.38	3,832.92	958.23	F 8
28.85	25.00	19.23	3,344.70	3,077.00	769.25	G 1
30.00	26.00	20.00	3,478.49	3,200.08	800.02	G 2
31.20	27.04	20.80	3,617.62	3,328.08	832.02	G 3
32.45	28.12	21.63	3,762.32	3,461.20	865.30	G 4
33.75	29.25	22.50	3,912.81	3,599.64	899.91	G 5
35.10	30.42	23.40	4,069.34	3,743.64	935.91	G 6
36.50	31.63	24.33	4,232.13	3,893.40	973.35	G 7
37.97	32.90	25.31	4,401.39	4,049.12	1,012.28	G 8
39.48	34.22	26.32	4,577.44	4,211.08	1,052.77	G 9
30.39	26.34	20.26	3,524.01	3,241.96	810.49	H 1
31.61	27.39	21.07	3,664.97	3,371.64	842.91	H 2
32.88	28.50	21.92	3,811.59	3,506.52	876.63	H 3
34.19	29.63	22.79	3,964.07	3,646.80	911.70	H 4
35.55	30.81	23.70	4,122.64	3,792.68	948.17	H 5
36.98	32.05	24.65	4,287.56	3,944.40	986.10	H 6
38.46	33.33	25.64	4,459.05	4,102.16	1,025.54	H 7
39.99	34.66	26.66	4,637.40	4,266.24	1,066.56	H 8
41.60	36.05	27.73	4,822.89	4,436.88	1,109.22	H 9
43.26	37.49	28.84	5,015.81	4,614.36	1,153.59	H 10

## الفصل التاسع عشر: أحكام أخرى

### المادة 70

#### حماية الكوادر النقابية

1. يلتزم صاحب العمل بضمان عدم المساس بالمركز الوظيفي للعامل بصفته كادراً في منظمة عمالية نتيجة لقيامه بنشاطه النقابي داخل المنشأة.
2. ويُقصد بالكادر النقابي الشخص العامل في المنشأة الذي يشغل منصباً إدارياً أو تمثيلاً في المنظمة العمالية التي ينتمي إليها، شريطة أن تكون تلك المنظمة قد أخطرت صاحب العمل باسمه كتابةً بهذه الصفة.
3. يُسمح للكوادر النقابية بنشر المعلومات النقابية عبر لوحات الإعلانات المخصصة لذلك، شريطة ألا تتضمن هذه المعلومات ما من شأنه الإضرار بالمنشأة أو التحريض.
4. تسري على إنهاء عقد العمل الخاص بالكادر النقابي ذات أحكام الفصل المنطبقة على أعضاء مجلس المنشأة.

### المادة 71

#### قواعد السلوك عند الاندماج وإعادة الهيكلة

1. مع عدم الإخلال بالالتزامات الناشئة عن قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي (SER) بشأن قواعد السلوك عند الاندماج، يلتزم صاحب العمل الذي يشغل 50 عاملاً على الأقل بإشراك منظمات أصحاب العمل والمنظمات العمالية في أقرب وقت ممكن في حالات الاندماج، أو إغلاق المنشأة، أو التركزات الاقتصادية، أو الاستحواذ، وما شابه ذلك.
2. في حال انخفاض حجم العمل في منشأة ما، يجب إعادة توزيع ساعات العمل المتاحة بين العاملين الذين يشغلون ذات الوظيفة أو وظائف مماثلة قبل اللجوء إلى الفصل؛ ولا يتم الفصل في هذه الحالة إذا ظل متوسط عدد ساعات العمل لهذه الفئة من العاملين يتجاوز 45 ساعة أسبوعياً.
3. في حال الفصل بسبب إعادة الهيكلة أو انخفاض حجم العمل، متى شمل ذلك خمسة عاملين أو أكثر، يتعين إشراك المنظمات العمالية في ذلك. ويُمنح العاملون الذين تم فصلهم في هذا الإطار الأولوية لاحقاً في شغل الوظائف الشاغرة لدى صاحب عملهم السابق.

### المادة 72

#### تأجيل سداد الديون والإفلاس

1. يجب إخطار المنظمات العمالية فوراً عند تقديم طلب لتأجيل سداد الديون. وتلتزم المنظمات العمالية بالحفاظ على السرية حتى صدور الحكم القاضي بمنح تأجيل سداد الديون ونشره علناً.
2. كما يجب إبلاغ المنظمات العمالية فوراً عند تقديم طلب لإعلان الإفلاس.

## المادة 73

شرط التعاقد من الباطن

1. يلتزم صاحب العمل في عقود المقاولة من الباطن، التي تُنفَّذ في منشأته الكائنة في هولندا أو انطلاقاً منها، والمبرمة مع مقاولين مستقلين يعملون بصفتهم أصحاب عمل، بأن يشترط منح عمال هؤلاء المقاولين شروط العمل الأساسية المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، متى كان ذلك مستنداً إلى توجيه الإفاد، وذلك حتى في حال اختيار قانون دولة أخرى غير هولندا ليكون القانون الواجب التطبيق.
2. كما يلتزم صاحب العمل بإخطار العاملين المذكورين في الفقرة 1 من هذه المادة بشروط العمل الأساسية المنطبقة عليهم.
3. لا تسري الفقرتان 1 و2 من هذه المادة في حال خضوع العاملين المذكورين في الفقرة 1 مباشرةً لنطاق سريان اتفاقية العمل الجماعية هذه؛ إذ تسري عليهم في هذه الحالة الاتفاقية بكامل أحكامها.

## المادة 74

الإعفاءات

1. (أ) يحق للأطراف إبرام اتفاقات تكميلية تتضمن أحكاماً مغايرة لقطاعات سوقية معينة. يجوز للمنشآت تقديم طلب للانضمام إلى اتفاقية قطاع سوقي معين إلى الأطراف، عبر سكرتارية التشاور بشأن اتفاقية العمل الجماعية لقطاع النقل المهني للبيضائع عبر الطرق وتأجير الرافعات المتحركة، صندوق بريد 3008، الرمز البريدي KS 2700 زوترمير.
1. (ب) ويجب إدراج الاتفاقات التكميلية كملحق لاتفاقية العمل الجماعية هذه.
2. يحق لأصحاب العمل الخاضعين لنطاق السريان طلب الإعفاء من تطبيق اتفاقية العمل الجماعية هذه، أو من مادة أو أكثر من موادها.
3. يُقدّم طلب الإعفاء إلى أطراف اتفاقية العمل الجماعية، عبر سكرتارية التشاور بشأن اتفاقية العمل الجماعية لقطاع النقل المهني للبيضائع عبر الطرق وتأجير الرافعات المتحركة، صندوق بريد 3008، الرمز البريدي KS 2700 زوترمير.
4. يُقدّم الطلب كتابةً إلى أطراف اتفاقية العمل الجماعية مع تدوين عبارة «إعفاء».
5. ويجب أن يتضمن الطلب كحد أدنى ما يلي:
  - أ) اسم مقدم الطلب وعنوانه؛
  - ب) توقيع مقدم الطلب؛
  - ج) وصفاً دقيقاً لطبيعة طلب الإعفاء ونطاقه؛
  - د) الحجج والأسانيد التي يستند إليها مقدم الطلب لاستحقاق الإعفاء؛
  - هـ) تاريخ الطلب.
6. وإذا رأى أطراف اتفاقية العمل الجماعية أن الطلب غير مستوفٍ للوصف أو التسببب أو التوثيق الكافي، يتم إخطار مقدم الطلب خلال أسبوعين بالنقاط والمستندات التي يلزم استكمال الطلب بها. وتُمنح لمقدم الطلب مهلة أسبوعين لتقديم البيانات التكميلية إلى أطراف اتفاقية العمل الجماعية.

7. ولن ينظر في الطلب في حال عدم تقديم البيانات التكميلية أو عدم كفايتها. ويُخطر مُقدّم الطلب بذلك كتابةً.
8. تفيد أطراف اتفاقية العمل الجماعية مُقدّم الطلب بالشروع في نظر طلبه، وذلك خلال أسبوعين من تاريخ استلام طلب مستوفٍ للأوصاف والأسباب والمستندات، أو خلال أسبوعين من تاريخ استلام البيانات التكميلية المطلوبة.
9. تعتمد أطراف اتفاقية العمل الجماعية المعايير التالية عند تقييم مدى إمكانية منح الإعفاء:  
 (أ) ما إذا كانت هناك ظروف خاصة (مؤقتة)، تغاير ما هو معمول به في القطاع، ويترتب عليها تعذر مطالبة مُقدّم الطلب - منطقيًا- بالتطبيق الكامل لاتفاقية العمل الجماعية (أو أحكام منها)؛ و  
 (ب) ما إذا كان هناك نظام آخر يعادل في حدوده الدنيا هذه الاتفاقية (أو أحكامًا منها) على الأقل، ويكون قد أُبرم بالتشاور مع منظمة عمالية مستقلة عن صاحب العمل.
10. تصدر أطراف اتفاقية العمل الجماعية قرارها في أقرب وقت ممكن، وبموعد لا يتجاوز 8 أسابيع من تاريخ البدء في نظر الطلب. ويجوز لأطراف اتفاقية العمل الجماعية تمديد هذه المهلة لمرة واحدة لمدة 8 أسابيع.
11. وتُبلغ أطراف اتفاقية العمل الجماعية مقدم الطلب بالقرار كتابةً مع بيان أسبابه.
12. لا يلزم صاحب العمل بتقديم طلب إعفاء لصرف المبالغ التي يمكن إدراجها ضمن نظام تكاليف العمل (WKR).

## المادة 75

### أنظمة العمل الجديدة

في الحالات التي يحول فيها عائق ناتج عن مادة أو أكثر من مواد اتفاقية العمل الجماعية دون إدخال نظم عمل جديدة، فلا يجوز الخروج على تلك المادة أو المواد إلا بالتشاور مع المنظمات العمالية، وبشرط استيفاء الضوابط التالية:

- وجوب الحفاظ على مستوى دخل العامل قدر الإمكان؛
- أن يؤدي النظام إلى تحسين الإنتاجية لصالح صاحب العمل؛
- أن يؤدي النظام إلى تحسين ظروف العمل لصالح العمال.

ويجب إخطار سكرتارية اتفاقية العمل الجماعية بنظام العمل المتفق عليه على هذا النحو وتسجيله لديها.

## المادة 76

### مرسوم أوقات العمل في قطاع النقل

1. أبرمت أطراف اتفاقية العمل الجماعية اتفاقات فيما بينها تتعلق بتنفيذ التوجيه رقم 15/2002 (أسبوع العمل المحدد بـ 48 ساعة). وسيتم تنفيذ هذا الاتفاق في مرسوم أوقات العمل في قطاع النقل، بالتشاور مع وزارة البنية التحتية والبيئة. اتفقت أطراف اتفاقية العمل الجماعية، وفقًا للمادة 2.5:8 من مرسوم أوقات العمل في قطاع النقل، على احتساب متوسط وقت العمل على مدار فترة قدرها 26 أسبوعًا متتالية.

2. وفقًا لنظام الإعفاء من العمل الليلي في النقل البري، اتفقت أطراف اتفاقية العمل الجماعية على إعفاء فئات النقل التالية من أحكام الفقرة الثانية من المادة 4:2.5 من مرسوم أوقات العمل في قطاع النقل:

- أ) نقل الحيوانات الحية؛
- ب) نقل الصحف الصباحية؛
- ج) نقل البعائث والطرود البريدية؛
- د) النقل الداخلي الجماعي لبصيلات الزهور، والزهور، والنباتات، ومنتجات المشتل.

3. استثناءً من حكم المادة 8 الفقرة 4 بالاقتران مع المادة 4 البند (ز) من لائحة الجماعة الأوروبية رقم 2006/561، يستحق العمال، عقب عودتهم إلى مقر العمل، ساعات الراحة اليومية التالية:

- أ) بحد أقصى 3 مرات بين فترتي راحة أسبوعيتين؛
- فترة راحة لا تقل عن 10 ساعات
- ب) أما باقي فترات الراحة اليومية بين فترتي راحة أسبوعيتين:
- فترة راحة لا تقل عن 11 ساعة

#### المادة 77

الاتفاقات المبرمة بين أطراف اتفاقية العمل الجماعية

1. تواصل الأطراف دراسة السيناريوهات التي يكون فيها نظام «ميثاق الأجيال» قابلاً للتطبيق.
2. تشكل الأطراف مجموعة عمل مشتركة (مناصفة) تُكلف من قِبل أطراف اتفاقية العمل الجماعية بإعادة صياغة وتبويب النص الحالي للاتفاقية لتقديم نسخة أكثر حداثة ووضوحًا، أو وضع نص تفسيري لنص الاتفاقية القائم.
3. تشكل الأطراف مجموعة عمل مشتركة بشأن «الرعاية غير الرسمية» (Mantelzorg) تُكلف من قِبل أطراف اتفاقية العمل الجماعية باستطلاع الإمكانيات المتاحة في هذا الصدد.
4. تلتزم الأطراف بالعمل المشترك لممارسة الضغط الرامي إلى إرساء قواعد منافسة عادلة، وذلك عبر خفض حد الترخيص في قانون النقل البري للضائع إلى 0 كجم.
5. تلتزم الأطراف بالعمل المشترك لممارسة الضغط من أجل أن يكون العمل أكثر أجزاءً من حيث الأجر.

المادة 78

الامتثال لاتفاقية العمل الجماعية

- 1.أ) يلتزم صاحب العمل، بناءً على طلب كتابي من منظمة عمالية، بأن يثبت كتابياً خلال 4 أسابيع امتثاله الصحيح لأحكام اتفاقية العمل الجماعية. ويشمل ذلك المواد: 6 الفقرة 2 (ب)، و8 و10، و16، و19، و20، و21، و25، و26، و29 والفقرتين 3 و4، و40، و67، و68، و69، ومن 69 إلى 69د، و75 من اتفاقية العمل الجماعية، وذلك عن فترة سنة واحدة سابقة على الطلب.
- 1.ب) واستثناءً من فترة السنة الواحدة المذكورة في الفقرة (أ)، تسري فترة 3 أشهر لغرض الرقابة على الامتثال للمادتين 26 و40. كما يُحدّد، لأغراض الرقابة على المادتين 26 و40، حدّ أقصى لحجم البيانات المطلوب تقديمها بنسبة 15% من العاملين الخاضعين للمراجعة، وبعدها أقصى 20 عاملاً.
- 1.ج) وإذا لم يُثبت صاحب العمل امتثاله الأمين لأحكام هذه الاتفاقية، فإنه يكون ملزماً بتعويض الضرر تجاه المنظمة العمالية وفقاً لأحكام المادة 15 من قانون اتفاقيات العمل الجماعية. تؤوّل التعويضات التي تتسلمها المنظمة العمالية المعنية إلى «مؤسسة صندوق التدريب والتطوير لقطاع النقل المهني للبضائع عبر الطرق وتأجير الرافعات المتحركة».
- 1.د) إذا ثبت أن طلب المنظمة العمالية المقدم إلى صاحب العمل لم يتم على أساس معقول، تلتزم المنظمة العمالية بأن تؤدي لصاحب العمل تعويضاً قدره 11,344.50 يورو عن الأضرار التي تكبدها صاحب العمل نتيجة لهذا الطلب.
- 1.هـ) واستثناءً مما ورد في الفقرة (د)، يُطبّق تعويض قدره 25,000 يورو في حال طلب الرقابة على الامتثال للمادتين 26 و40 دون أساس معقول.
- 1.و) واستثناءً من الفقرتين 1أ و1ب، لا تُجرى رقابة على المادتين 26 و40 إذا كان صاحب العمل قد خضع بالفعل لرقابة على الامتثال لاتفاقية العمل الجماعية من قبل إحدى المنظمات العمالية خلال الاثني عشر شهراً السابقة.

المادة 79

التزامات الأطراف

1. تلتزم الأطراف بالعمل على تعزيز الامتثال الأمين لاتفاقية العمل الجماعية.
2. وتلتزم الأطراف خلال فترة سريان الاتفاقية بالبدء فوراً في مشاورات بشأن التعديلات في الأجور وشروط العمل الناجمة عن:
- أ) المقترحات المقدمة من طرف أو أكثر من الأطراف المعنية بهذا الاتفاق لتحسين قابلية تنفيذ اتفاقية العمل الجماعية؛
- ب) اتفاقات الأجور المركزية التي قد تنشأ عن تدابير تشريعية؛
- ج) الاتفاقات المبرمة بين المنظمات المركزية لأصحاب العمل والعمال، سواء تمت بالتعاون مع الحكومة أم لا؛
- د) التغييرات الاستثنائية في العلاقات الاجتماعية والاقتصادية العامة في هولندا.

3. تلتزم الأطراف بالبدء فوراً في مشاورات وتعديل اتفاقية العمل الجماعية عند الاقتضاء، في حال ظهور تطورات جوهرية تؤثر على قطاع النشاط أو صناديق القطاع.
4. وفي حال واجه صاحب العمل مشكلات ناتجة عن الجمع بين تعويض تكاليف الإقامة بموجب المادة 40 من هذه الاتفاقية وتقديم قسائم وجبات مجانية، تشرع الأطراف في مشاورات تهدف إلى إيجاد حل لهذه المشكلة.

## المادة 80

### الاشتراك النقابي

- يلتزم صاحب العمل، بناءً على طلب العامل، باستغلال الحيز المتاح ضمن نظام تكاليف العمل (WKR) لإجراء المقاصة الضريبية للاشتراك النقابي. ويتعين على العامل تقديم هذا الطلب لمرة واحدة في موعد أقصاه 1 أكتوبر من السنة التقويمية السابقة. يُقدّم العامل بعد ذلك بياناً سنوياً بقيمة الاشتراك النقابي.
- بالنسبة للعاملين الذين التحقوا بالخدمة بعد الأول من أكتوبر 2023، لا يُستجاب للطلب إلا إذا كان لدى صاحب العمل حيز كافٍ متبقٍ ضمن نظام تكاليف العمل (WKR).

## المادة 81

### إنهاء اتفاقية العمل الجماعية أو تجديدها

1. إذا لم يُخطر أيٌّ من الأطراف الطرف الآخر بموجب كتاب مسجل، قبل ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ انتهاء هذه الاتفاقية، برغبته في عدم تجديدها، تُعتبر الاتفاقية مُجدّدة ضمناً لمدة سنة واحدة. وتسري طريقة التجديد هذه على كل فترة لاحقة مدتها سنة واحدة.
2. في حال أخطار أحد الأطراف الطرف الآخر بموجب كتاب مسجل، قبل ثلاثة أشهر على الأقل من تاريخ انتهاء هذه الاتفاقية، بعدم رغبته في تجديدها، تلتزم الأطراف بالدخول في مشاورات بغرض إبرام اتفاقية عمل جماعية جديدة. تظل هذه الاتفاقية سارية المفعول بكامل أحكامها خلال فترة هذه المشاورات، وذلك لمدة أقصاها 3 أشهر من التاريخ الذي كان مقرراً لانتهاء الاتفاقية الأصلية فيما لو تم إنهاؤها بصورة قانونية سليمة.

## المادة 82

بدء سريان الاتفاقية ومدتها

تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في الأول من يناير 2026، وتظل سارية حتى الأول من يناير 2027. حُررت وأتفق عليها

في كولمبورخ/زوترمير/أوترخت.

الطرف الأول:

جمعية النقل الرأسي (Vereniging Verticaal Transport) منظمة  
النقل واللوجستيات بهولندا (Transport en Logistiek Nederland)

الطرف الثاني: الاتحاد الوطني للنقابات المسيحية (CNV)  
قطاع النقل واللوجستيات التابع للاتحاد الهولندي لنقابات العمال (FNV)  
اتحاد De Unie

عدم موافقة العامل على تصنيفه الوظيفي.
يتواصل العامل* مع صاحب العمل** (الرئيس المباشر أو مسؤول شؤون العاملين).
يطلب العامل إيضاحًا بشأن تصنيفه الوظيفي. يُبين صاحب العمل مبررات التصنيف، مستعينًا في ذلك بتوصيفات الوظائف المتاحة. يجوز لصاحب العمل، إذا رغب في ذلك، اللجوء إلى معهد قطاع النقل والخدمات اللوجستية للتوصل معًا إلى التصنيف الوظيفي الصحيح.
في حال عدم توصل صاحب العمل والعامل إلى اتفاق، يحق للعامل التظلم من تصنيفه الوظيفي عن طريق تقديم اعتراض كتابي إلى لجنة BFB***.
ترسل لجنة BFB إلى العامل نموذج معلومات (مع مذكرة إيضاحية) خلال أسبوع واحد من تسلّم التظلم. بعد استعادة النموذج مستوفي البيانات، ترسل لجنة BFB أيضًا نموذج معلومات (مع مذكرة إيضاحية) إلى صاحب العمل.
يُعاد إرسال نموذج المعلومات إلى لجنة BFB بعد استيفائه بالكامل في أقرب وقت ممكن، وبحدِّ أقصى خلال أسبوعين، لتبأشر اللجنة بعدها النظر في التظلم.
تجري لجنة BFB تحقيقًا أو تعهد بإجرائه إلى معهد قطاع النقل والخدمات اللوجستية.
تصدر لجنة BFB قرارها كتابيًا.

- \* يجوز للعامل المنتسب لنقابة طلب المشورة من منظمته النقابية.
- \*\* يجوز لصاحب العمل استشارة منظمته، أو طلب المشورة من معهد قطاع النقل والخدمات اللوجستية (راجع الفقرة 3 من المادة 18 من اتفاقية العمل الجماعية).
- \*\*\* لجنة BFB: هي لجنة التظلمات الخاصة بتقييم الوظائف لقطاع النقل المهني للبضائع عبر الطرق وتأجير الرافعات المتنقلة، صندوق بريد 308، AH 2800 خاودا.

## الملحق الثاني

### لائحة لجنة التظلمات الخاصة بتقييم الوظائف لقطاع النقل المهني للبضائع عبر الطرق وتأجير الرافعات المتنقلة (BFB)

#### المادة 1

تختص لجنة BFB بالبت في جميع الحالات التي يُقدّم فيها طعن وفقاً للمادة 24 من اتفاقية العمل الجماعية لقطاع النقل المهني للبضائع عبر الطرق.

#### المادة 2

تتألف لجنة BFB من رئيس وعضوين. تُعين منظمات أصحاب العمل، الأطراف في اتفاقية العمل الجماعية مجتمعة، عضواً وعضواً احتياطياً؛ كما تُعين المنظمات العمالية، الأطراف في الاتفاقية، عضواً وعضواً احتياطياً في اللجنة. يُقدّم العضوان المعينان على هذا النحو مقترحاً مشتركاً إلى أطراف اتفاقية العمل الجماعية لتعيين رئيس ورئيس احتياطي. تتولى أطراف اتفاقية العمل الجماعية تعيين الرئيس والرئيس الاحتياطي. ويجوز لأعضاء لجنة BFB أن يحل محلهم الأعضاء الاحتياطيون المعينون كلما رآوا ذلك مناسباً. لا يباشر الرئيس الاحتياطي مهام رئاسة لجنة BFB إلا في حال تعذر حضور الرئيس لمباشرة مهامه بنفسه.

#### المادة 3

تكون مدة عضوية رئيس لجنة BFB وأعضائها واحتياطيتهم ثلاث سنوات. لا يجوز للأشخاص الذين شاركوا مباشرة في المفاوضات الخاصة باتفاقية العمل الجماعية هذه أن يكونوا أعضاء في لجنة BFB. ويجوز إعادة تعيين الرئيس أو الرئيس الاحتياطي أو الأعضاء أو الأعضاء الاحتياطيين عند انتهاء مدة عضويتهم. ويُشغل أي منصب شاغر يطرأ خلال فترة العضوية في أقرب وقت ممكن. المادة 4

يُلحق سكرتير بلجنة BFB لتولي مهام أعمال السكرتارية. ولا يُعد السكرتير عضواً في لجنة BFB. ويتم تعيينه من قبل منظمات أصحاب العمل والمنظمات العمالية الأطراف في اتفاقية العمل الجماعية مجتمعة.

#### المادة 5

يفقد الرئيس أو الرئيس الاحتياطي أو الأعضاء أو الأعضاء الاحتياطيون عضويتهم في لجنة BFB في الحالات التالية:  
(أ) بانتهاء المدة التي تم اختيارهم لها؛  
(ب) بموجب استقالة كتابية؛  
(ج) بشغل صفة تحول دون أهليتهم للتعيين وفقاً لأحكام هذه اللائحة.

#### المادة 6

عقب استلام عريضة التظلم، يقوم السكرتير بإخطار كل من المتظلم والمتظلم ضده بموعد انعقاد جلسة لجنة BFB لنظر النزاع، وذلك قبل تاريخ الجلسة بعشرة أيام على الأقل.

## المادة 7

يجوز للجنة BFB أن تقرر إلزام الأطراف، قبل نظر النزاع في الجلسة، بتوضيح مواقفهم كتابياً أو شفهيًا خلال الأجل التي تحددها اللجنة.

## المادة 8

يجوز لجنة BFB الاستعانة بأراء الخبراء والمستشارين.

## المادة 9

يُمثّل الأطراف أمام اللجنة، بناءً على طلبها، بشخصهم أو بواسطة وكيل مفوض، ولهم الاستعانة بمستشار قانوني إذا رغبوا في ذلك.

## المادة 10

إذا تخلف المعني عن الحضور دون إخطار بوجود مانع، يصدر القرار غيابياً، ما لم ترغب لجنة BFB في تأجيل نظر التظلم. إذا أرسل المعني إخطارًا بوجود سبب مشروع يمنعه من الحضور، جاز تأجيل التظلم، ويخضع تقدير ذلك للجنة BFB. في حال تأجيل التظلم، يجب استكمال نظره خلال ثلاثين يومًا.

## المادة 11

يجوز للجنة BFB، إذا رأت ذلك ضروريًا أو مناسبًا، إرجاء الجلسة إلى موعد آخر يُحدد لاحقًا.

## المادة 12

تلتزم لجنة BFB بإصدار قرارها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انعقاد أول جلسة لنظر التظلم المعني. ومع ذلك، يجوز لها تمديد هذه المدة إذا اقتضت ذلك ظروف خاصة، وفقًا لتقديرها. يصدر أعضاء لجنة BFB قراراتهم بأغلبية الأصوات، ولا يجوز الإشارة في القرار إلى آراء الأقلية. ويجب أن يشتمل القرار على الأسباب والموجبات التي بُني عليها. يقوم السكرتير، في أقرب وقت ممكن، بإرسال نسخة مصدق عليها من القرار إلى كل من الأطراف بموجب كتاب مسجل.

## الملحق الثالث

### الراحة وفترات الاستراحة وفقاً للمادة 26أ

تُعرَّف الراحة المتصلة بأنها:

فترة الراحة الفعلية المستندة على نحو متصل، بشرط أن تكون:

بحدٍ أدنى 11 ساعة،

أو

9 ساعات

راحة، أو؛

9 ساعات مضافاً إليها تعويض قدره 3 ساعات ضمن نفس فترة الأربع والعشرين ساعة.

تدرُّج أوقات الاستراحة:

- 30 دقيقة عند بلوغ مدة خدمة تتراوح بين 4.5 ساعات و7.5 ساعات؛
- 60 دقيقة عند بلوغ مدة خدمة تتراوح بين 7.5 ساعات و10.5 ساعات؛
- 90 دقيقة عند بلوغ مدة خدمة تتراوح بين 10.5 ساعات و13.5 ساعات؛
- 120 دقيقة عند بلوغ مدة خدمة تتراوح بين 13.5 ساعة و16.5 ساعة؛
- 150 دقيقة عند بلوغ مدة خدمة لا تقل عن 16.5 ساعة.

### زمن شحن الشاحنة الكهربائية

يُعد الوقت الذي يستغرقه السائق في شحن المركبة الكهربائية أثناء الطريق وقتاً مدفوع الأجر، شريطة استنفاد فترة التوقف المقررة بموجب مرسوم أوقات العمل في قطاع النقل بالكامل.

إيضاح:

إذا كان للسائق دور في عملية الشحن (كالإشراف أو التدخل أثناء الشحن)، فيتعين تسجيل ذلك في جهاز التاكوغراف بوصفه «عملاً آخر». ويجوز للسائق تسجيل فترة استراحة إذا كان حراً في التصرف بوقته أثناء مدة الشحن.

## الملحق الرابع

### قانون إنهاء الخدمة

يتضمن قانون العمل خيارات متنوعة لإنهاء عقد العمل؛ وفيما يلي عرض موجز ومقتضب لها:

#### استقالة العامل

يجوز للعامل إنهاء عقد عمله بإرادته المنفردة مع مراعاة مهلة إخطار مدتها شهر واحد. على سبيل المثال: إذا قدم العامل استقالته في 15 يونيو، تبدأ مهلة الإخطار في 1 يوليو وينتهي عقد العمل في 1 أغسطس. ويُفضل أن يقدم العامل استقالته لصاحب العمل كتابةً، على أن تكون مؤرخة وموقعة. وإذا رغب العامل في عرض سبب عاجل لترك الخدمة على قاضي المحكمة الجزئية لتقييمه، فله أن يتقدم بعريضة طلب إلى المحكمة الجزئية المختصة. كما لا يجوز للعامل إنهاء العقد إلا إذا تضمن عقد العمل شرطاً يتيح الإنهاء المبكر.

#### انقضاء عقد العمل محدد المدة

في حال وجود علاقة عمل محددة بمدة تبدأ وتنتهي في تاريخين معينين، ينتهي عقد العمل تلقائياً بحلول تاريخ الانتهاء المذكور دون حاجة إلى إخطار بالإنهاء. ومع ذلك، يتعين على صاحب العمل إخطار العامل في الوقت المناسب (قبل تاريخ الانتهاء بشهر واحد على الأقل) بشأن مصير عقد العمل. ويجوز للطرفين، بطبيعة الحال، تمديد عقد العمل بموجب اتفاق مشترك. كما يجوز لصاحب العمل والعامل الاتفاق على انقضاء عقد العمل عند تحقق ما يُسمى بـ «الشرط الفاسخ». ومثال ذلك الحالة التي يتعذر فيها على العامل الحصول على شهادة حسن السير والسلوك (VOG)، رغم كونها مطلباً أساسياً لمباشرة مهام عمله. إذا لم يوافق العامل على انقضاء عقد عمله محدد المدة ولم يتوصل إلى تسوية مع صاحب العمل، فله أن يعرض اعتراضاته على المحكمة الجزئية المختصة خلال شهرين من تاريخ انتهاء عقد العمل.

#### إنهاء عقد العمل بالاتفاق المتبادل

إذا اتفق صاحب العمل والعامل معاً على إنهاء عقد العمل، فيجوز إثبات ذلك كتابةً في اتفاقية تسوية. تُثبت في اتفاقية التسوية كافة الاتفاقات والترتيبات المتعلقة بترك الخدمة. ويُتاح لكل من صاحب العمل والعامل فرصة استشارة مستشار قانوني.

#### إنهاء عقد العمل عن طريق هيئة التأمين على العاملين (UWV)

في حال وجود أسباب اقتصادية للمنشأة، أو مرض العامل لمدة تتجاوز 24 شهراً، يجوز لصاحب العمل أن يطلب من هيئة التأمين على العاملين (UWV) استصدار تصريح بالفصل. تقوم هيئة التأمين على العاملين بإخطار العامل، ويُمنح مهلة أربعة عشر يوماً لتقديم مذكرة دفاع ضد طلب الفصل. إذا قررت الهيئة، رغم ذلك، الموافقة على منح تصريح الفصل؛ جاز للعامل عرض اعتراضاته على المحكمة الجزئية خلال شهرين من تاريخ انتهاء عقد العمل.

#### إنهاء عقد العمل عن طريق المحكمة الجزئية

يجوز لصاحب العمل أن يطلب من المحكمة الجزئية فسخ عقد العمل. ويحدث ذلك، على سبيل المثال، في حالات قصور أداء العامل، أو انهيار علاقة العمل. تستدعي المحكمة الجزئية العامل لحضور جلسة، حيث يُتاح له تقديم دفاعه.

#### الفصل خلال فترة الاختبار

يجوز لكل من صاحب العمل والعامل إنهاء علاقة العمل دون مهلة إخطار خلال فترة الاختبار (الصحيحة قانوناً). فإذا لم يوافق العامل على الإنهاء الصادر من صاحب العمل، جاز له الإفصاح عن ذلك.

وإذا لم يؤدِّ ذلك إلى عدول صاحب العمل عن قراره، جاز للعامل عرض اعتراضاته على المحكمة الجزئية خلال شهرين من تاريخ انتهاء عقد العمل.

#### الفصل الفوري

في حال وجود سبب عاجل، يجوز لكلٍ من صاحب العمل والعامل إنهاء علاقة العمل فوراً (أي دون مهلة إخطار). ويجب توضيح السبب العاجل فور صدور قرار الإنهاء. إذا لم يوافق العامل على الفصل الفوري، فله عرض اعتراضاته على المحكمة الجزئية خلال شهرين من تاريخ انتهاء علاقة العمل.

#### الإخطار بالإنهاء

يكون الإخطار بالإنهاء نافذاً بحلول نهاية الشهر، ما لم يُحدّد يوم آخر بموجب اتفاق مكتوب أو عُرف متبع. تبلغ مهلة الإخطار التي يجب على صاحب العمل مراعاتها في عقد العمل، بحسب مدة الخدمة المنقضية حتى يوم الإخطار، ما يلي:

(أ) أقل من خمس سنوات: شهر واحد؛

(ب) خمس سنوات فأكثر، وأقل من عشر سنوات: شهران؛

(ج) عشر سنوات فأكثر، وأقل من خمس عشرة سنة: ثلاثة أشهر؛

(د) خمس عشرة سنة فأكثر: أربعة أشهر.

في حال صدور تصريح فصل، تُختصر مهلة الإخطار وفقاً للقواعد المنصوص عليها في القانون المدني، على ألا تقل مهلة الإخطار المتبقية عن شهر واحد.

## الملحق الخامس

### بروتوكول العجز عن العمل

#### اتفق الأطراف على ما يلي:

يُعدّ تقرير Mercer / RCW المعنون «تنظيم القدرة على العمل» أساسًا مناسبًا لتمكين مؤسسة Gezond Transport\* من أداء مهامها على نحو أمثل في مجال الوقاية وإعادة الإدماج. تُكلف أطراف اتفاقية العمل الجماعية مجلس إدارة Gezond Transport\* بالعمل، قدر الإمكان، على تطوير ما ورد في التقرير، مع بحث سبل تقديم توصيات إلى شركاء التشاور داخل المنشآت غير المنضوية تحت لواء مؤسسة Gezond Transport\*.

#### اتفق الأطراف بموجب ذلك على التدبير التكميلي التالي:

إذا تطلب التشغيل في وظيفة ملائمة (داخلية أو خارجية) إعادة تأهيل، أو تغيير مسار مهني، أو تدريبًا تكميليًا؛ يلتزم صاحب العمل، بالتشاور مع العامل ومؤسسة Gezond Transport\* أو أي جهة أخرى لإعادة الإدماج، بوضع خطة تدريب تكميلية. يُنفذ التدريب، قدر الإمكان، خلال ساعات العمل وعلى نفقة صاحب العمل. تتولى مؤسسة التدريب والتطوير لقطاع النقل المهني للبضائع عبر الطرق وتأجير الرافعات المتحركة (SOOB) دعم هذه الدورات التدريبية التي تحظى بتقييم إيجابي من مؤسسة Gezond Transport\*.

علاوة على ذلك، اتفق الأطراف على ما يلي:

#### **التزامات القطاع**

تُكلف الأطراف مجلس إدارة مؤسسة Gezond Transport\* بوضع تدابير تحفيزية تُفضي إلى إعادة إدماج ذوي العجز الجزئي عن العمل في وظائف ملائمة داخل القطاع، مع دراسة إنشاء بنك وظائف رقمي دراسةً مستفيضة.

يمنح أصحاب العمل الأولوية، عند وجود شواغر وظيفية، لذوي القدرة الجزئية على العمل عند تساوي الكفاءة.

#### التزامات صاحب العمل

- يلتزم صاحب العمل، خلال عملية إعادة الإدماج، ببذل الجهود اللازمة لإعادة تسكين العامل المعني في وظيفته الأصلية (مع مراعاة قيوده الصحية)، حتى وإن استلزم ذلك إجراء تعديلات فنية في مكان العمل أو تعديلًا تنظيميًا في توزيع المهام. ويتعين الاستفادة من كافة الإمكانيات القانونية المتاحة في هذا الصدد إلى أقصى حد.
- وإذا تعذر إعادة التسكين في الوظيفة الأصلية، وجب على صاحب العمل بذل الجهد لتسكين العامل في وظيفة أخرى داخل المنشأة.
- وإذا استطاع صاحب العمل إثبات تعذر وجود وظائف أخرى تناسب العامل المعني، أو تعذر إيجاد وظيفة ملائمة عبر إعادة تجميع المهام أو تعديل بيئة العمل أو معايير الأداء المعتادة، يتم توجيه خطة العمل نحو إيجاد عمل مناسب خارج منشأة صاحب العمل، ويُفضّل أن يكون ذلك داخل القطاع.

## التزامات العامل

- يلتزم العامل، في حال غيابه بسبب المرض، بالتعاون الفعال والكامل مع الجهود الرامية إلى إعادة إدماجه داخليًا أو خارجيًا.

## عرض العمل الملائم

- في إطار إعادة إدماج العامل المريض (العاجز عن العمل)، وعند تقديم عرض لعمل ملائم، يتعين على صاحب العمل السعي أولاً لتقديم عرض عمل داخلي ملائم، مع مراعاة مؤهلات العامل وخبراته ومهاراته.
- وإذا تعذر تقديم عرض لعمل ملائم داخليًا، يقدم صاحب العمل، على سبيل التفضيل، عرضًا لعمل ملائم خارجيًا داخل القطاع. وإذا تعذر ذلك أيضًا، يُقدّم عرض لعمل ملائم خارجيًا خارج القطاع.
- يلتزم صاحب العمل بتقديم عرض العمل الملائم — سواء لوظيفة داخلية أو خارجية — كتابةً، وإرفاقه بناءً على طلب العامل برأي مؤسسة **Gezond Transport**، أو أي جهة إعادة إدماج أخرى، أو طبيب معتمد.
- يجب أن يوضح العرض الحق القانوني للعامل في طلب رأي ثانٍ من هيئة التأمين على العاملين (UWV) أو من طبيب عمل مستقل. ويتعين على العامل طلب الرأي الثاني خلال 10 أيام، ما لم يُثبت حاجته إلى مهلة أطول.
- يستمر صرف الأجر كاملاً خلال الفترة التي لم يُثبت فيها بعد في طلب الرأي الثاني، وذلك لمدة أقصاها أسبوعان. وإذا صدر القرار لصالح العامل، يُصرف الأجر كاملاً عن كامل الفترة. على أن يتحمل الطرف الذي خسر النزاع تكاليف طلب الرأي الثاني.
- يلتزم صاحب العمل بإحاطة العامل علمًا، وبشكل صريح، بالجوانب المتعلقة بشروط العمل والتبعات الخاصة باستحقاق التعويضات المترتبة على قبول عرض شغل وظيفة ملائمة أو رفضه.
- ويجوز للعامل الاستعانة بشخص محل ثقة لمساعدته فيما يتعلق بعرض العمل الملائم المقدم من صاحب العمل، سواء كان داخليًا أو خارجيًا.

## المركز القانوني للعامل

### الآثار المترتبة على إعادة التسكين الداخلي

تُعد إعادة الإدماج الداخلي ناجحة متى عاد العامل إلى العمل لدى صاحب العمل ذاته واستمر في أداء مهامه لمدة ستة أشهر، سواء في وظيفته السابقة أو في وظيفة مُعدّلة أو جديدة.

### الآثار المترتبة على إعادة التسكين الخارجي داخل القطاع أو خارجه

تُعد إعادة الإدماج الخارجي ناجحة متى عاد العامل إلى منظومة العمل لدى صاحب عمل خارجي واستمر في أداء مهامه لديه لمدة ستة أشهر.

وإذا كان الإفاد دا طابع مؤقت نظرًا لإمكانية عودة العامل إلى العمل لدى صاحب العمل الأصلي في مرحلة لاحقة، فيتعين، في إطار خطة العمل، إجراء مشاورات دورية بشأن إمكانية استئناف العمل لدى صاحب العمل الأصلي.

### الدخل في حال تأجيل طلب الإعانة بموجب قانون العمل والدخل وفقًا للقدرة على العمل (WIA) أو صرفها

إذا لم يبدأ صرف الإعانة بموجب قانون استئناف العمل لذوي القدرة الجزئية على العمل (WGA) بعد انقضاء السنة الثانية للمرض، أو تأخر صرفها بسبب جزاء فرضته هيئة التأمين على العاملين (UWV) على صاحب العمل، يستمر صرف الأجر والتكاملة المضافة عليه لمدة أقصاها 12 شهرًا.

يسري الحكم المذكور أعلاه أيضًا في حال قرر صاحب العمل والعمال، بموجب اتفاق متبادل، تأجيل تقديم طلب الحصول على الإعانة بموجب قانون استئناف العمل لذوي القدرة الجزئية على العمل (WGA). يُقصد بصرف الأجر الدخل ذاته الذي كان يتقاضاه العامل خلال السنة الثانية للمرض.

\* اندمجت مؤسسة Gezond Transport اعتبارًا من 1 يوليو 2014 في معهد قطاع النقل والخدمات اللوجستية.

الملحق السادس

دليل خطوات احتساب الأجر في حالات العجز عن العمل

في حال عدم وقوع حادث عمل

الخطوة 1	(أ)	أجر الوظيفة	100%
----------	-----	-------------	------

الخطوة 2	+	البديل الشخصي بديل العمل بنظام المناوبات بديل العمل في ظروف ملوثة	100%
	+	بديل ساعات العمل الليلية بديل عدم	متوسط الـ 52 أسبوعاً السابقة
	+	انتظام ساعات العمل	متوسط الـ 52 أسبوعاً السابقة
	+	إجمالي البدلات	متوسط الـ 52 أسبوعاً السابقة
	(ب)		

الخطوة 3	+	ساعات العمل الإضافي	متوسط الـ 52 أسبوعاً السابقة
	+	ساعات العمل يوم السبت (*)	متوسط الـ 52 أسبوعاً السابقة
	+	ساعات العمل يوم الأحد (*)	متوسط الـ 52 أسبوعاً السابقة
	+	بديل ساعات السبت والأحد	متوسط الـ 52 أسبوعاً السابقة
	(ج)	إجمالي ساعات العمل الإضافي وأيام السبت والأحد	بحد أقصى 48.75% من أجر الوظيفة

الخطوة 4	(د)	$0.75 \times (ج)$	بحد أقصى 22.75% من أجر الوظيفة
----------	-----	-------------------	--------------------------------

الخطوة 5	الإجمالي	(أ) + (ب) + (د)
----------	----------	-----------------

في حال وقوع حادث عمل

الخطوة 1	(أ)	أجر الوظيفة	100%
----------	-----	-------------	------

الخطوة 2	+	البديل الشخصي بديل العمل بنظام المناوبات بديل العمل في ظروف ملوثة	100%
	+	بديل ساعات العمل الليلية بديل عدم	الـ 52 أسبوعاً السابقة متوسط الـ 52
	+	انتظام ساعات العمل	أسبوعاً السابقة
	+	إجمالي البدلات	متوسط الـ 52 أسبوعاً السابقة
	(ب)		

الخطوة 3	+	ساعات العمل الإضافي	متوسط الـ 52 أسبوعاً السابقة
	+	ساعات العمل يوم السبت (*)	متوسط الـ 52 أسبوعاً السابقة
	+	ساعات العمل يوم الأحد (*)	متوسط الـ 52 أسبوعاً السابقة
	+	بديل ساعات السبت والأحد	متوسط الـ 52 أسبوعاً السابقة
	(ج)	إجمالي ساعات العمل الإضافي وأيام السبت والأحد	بحد أقصى 48.75% من أجر الوظيفة

الخطوة 4	الإجمالي	(أ) + (ب) + (ج)
----------	----------	-----------------

(\*) بقدر ما تتجاوز هذه الساعات مدة العمل الأسبوعية المتفق عليها فردياً

## الملحق السابع

### الخدمات اللوجستية المادة 1 نطاق السريان

1. يجوز لصاحب العمل، بعد الحصول على موافقة أطراف اتفاقية العمل الجماعية، إعلان سريان هذا الفصل على العاملين (أو فئة منهم) القائمين على تقديم الخدمات اللوجستية.
2. وفي حال إعلان سريان هذا الفصل، فإنه يُطبق بكامل أحكامه؛ ولا يُسمح بالتطبيق الجزئي لأحكامه. يجوز لأطراف اتفاقية العمل الجماعية منح إعفاء بناءً على طلب صاحب العمل.
3. في حال إعلان سريان هذا الفصل، لا تُطبّق أحكام المواد التالية من اتفاقية العمل الجماعية: المادة 8 الفقرة 2ب، والمادة 10 الفقرة 5، والمادة 26أ، والمادة 27، والمادة 33، والمادة 36.
4. ويتعين على صاحب العمل إخطار أطراف اتفاقية العمل الجماعية بتطبيق هذا الفصل.

### المادة 2

#### أحكام جدول التشغيل وتنظيم أوقات العمل

1. تُحسب الأجر الوظيفية على أساس 160 ساعة خدمة لكل أربعة أسابيع، أو 173.92 ساعة خدمة شهرياً.
2. يُصرف الأجر بناءً على عدد الساعات المدرجة في جدول التشغيل، مع ضمان إدراج وصرف أجر ما لا يقل عن 160 ساعة لكل أربعة أسابيع.
3. يُحدد صاحب العمل (بموافقة منظمة عمالية طرف في اتفاقية العمل الجماعية) أوقات العمل في جدول تشغيل ضمن معايير «نظام التشاور» الوارد في قانون أوقات العمل (ATW)، مع مراعاة القواعد التالية:
  - أ) تبلغ مدة العمل اليومية 6 ساعات كحد أدنى و10 ساعات كحد أقصى
  - ب) تبلغ مدة العمل اليومية للعامل بدوام جزئي أربع ساعات كحد أدنى
  - ج) تبلغ مدة العمل الأسبوعية 24 ساعة كحد أدنى و50 ساعة كحد أقصى
  - د) يُدرج العامل في جدول التشغيل بواقع 6 مناوبات عمل أسبوعياً كحد أقصى
  - هـ) يُدرج العامل في جدول التشغيل بواقع 65 مناوبة عمل كل 13 أسبوعاً كحد أقصى
  - و) يُحظر نظام مناوبات العمل المجزأة
  - ز) يتمتع العامل بما لا يقل عن 13 عطلة نهاية أسبوع خلال كل نصف سنة تقويمية. ويعني ذلك وجوب التمتع بفترة راحة متصلة مدتها 48 ساعة كقاعدة عامة، وبعدها 45 ساعة، تقع بين الساعة 12:00 ظهر يوم الجمعة والساعة 12:00 ظهر يوم الاثنين.
- ح) تُعد ساعات عمل إضافية الساعات التي تتجاوز 160 ساعة لكل 4 أسابيع، أو تتجاوز أربعة أضعاف مدة العمل الأسبوعية المتفق عليها فردياً إذا كانت أقل من ذلك. ولأغراض تحديد البديل المستحق، يتعين تسجيل ساعات العمل يومياً.
4. يتم الإعلان عن جداول التشغيل قبل 28 يوماً تقويمياً من تاريخ بدء العمل بها. يجوز لصاحب العمل الإعلان عن جداول التشغيل في مدة تقل عن 28 يوماً، على ألا يقل ذلك عن يوم واحد قبل التنفيذ. وفي هذه الحالة، يلتزم صاحب العمل بالإعلان قبل 28 يوماً على الأقل عن أيام الراحة المدرجة في الجدول ونوع مناوبات العمل التي سيؤديها العامل. في المناوبة النهارية، تقع ساعات العمل بين الساعة 06:00 أو 07:00 صباحاً والساعة 06:00 أو 07:00 مساءً؛ وفي المناوبة المسائية بين الساعة 12:00 ظهرًا ومنتصف الليل؛ وفي المناوبة الليلية بين الساعة 06:00 أو 07:00 مساءً والساعة 06:00 أو 07:00 صباحاً.
5. يستحق العامل الذي يُخطر بجدول تشغيله الفردي في مدة تتراوح بين 14 يوماً و4 أيام مسبقاً بدلاً بنسبة 5% من أجر الساعة عن الساعات المدرجة في الجدول. كما يستحق العامل الذي يُخطر بجدول تشغيله الفردي في مدة تتراوح بين 4 أيام ويوم واحد مسبقاً بدلاً بنسبة 10% من أجر الساعة عن الساعات المدرجة في الجدول.
6. يعمل العامل الذي يتم تشغيله ضمن نظام مناوبات العمل الثلاثية أو بنظام التشغيل المستمر وفق جدول ثابت.

### المادة 3

تأثير العامل على جدول التشغيل

يُراعى عند إعداد جداول التشغيل الظروف الشخصية للعامل ورغبته وحالته الصحية والتزاماته الرعائية، وذلك بالقدر الذي يمكن أن يُطلب من صاحب العمل على نحو معقول.

### المادة 4

بدلات عدم انتظام ساعات العمل

1. يمتد النطاق النهاري لمدة 12 ساعة، من يوم الاثنين إلى يوم الجمعة، من الساعة 06:00 صباحًا إلى 06:00 مساءً أو من الساعة 07:00 صباحًا إلى 07:00 مساءً، ويتم تحديده بالتشاور مع ممثلي العاملين أو مجلس المنشأة أو منظمة عمالية.
2. ولا تُستحق أي بدلات خلال النطاق النهاري من يوم الاثنين إلى يوم الجمعة.

3. في حال اعتماد نطاق نهاري من الساعة 06:00 صباحًا إلى 06:00 مساءً، تكون البدلات على النحو التالي:
  - بنسبة 35% لكل ساعة عن الساعات من 06:00 مساءً إلى 12:00 منتصف الليل من يوم الاثنين إلى يوم الجمعة
  - بنسبة 45% لكل ساعة عن الساعات من 12:00 منتصف الليل إلى 06:00 صباحًا من يوم الاثنين إلى يوم الجمعة

4. وفي حال اعتماد نطاق نهاري من الساعة 07:00 صباحًا إلى 07:00 مساءً، تكون البدلات على النحو التالي:
  - بنسبة 35% لكل ساعة عن الساعات من 07:00 مساءً إلى 12:00 منتصف الليل من يوم الاثنين إلى يوم الجمعة
  - بنسبة 45% لكل ساعة عن الساعات من 12:00 منتصف الليل إلى 06:00 صباحًا من يوم الاثنين إلى يوم الجمعة
  - بنسبة 35% لكل ساعة عن الساعات من 06:00 صباحًا إلى 07:00 صباحًا من يوم الاثنين إلى يوم الجمعة

5. يُستحق بدل بنسبة 50% لكل ساعة عن العمل يوم السبت، وبدل بنسبة 100% لكل ساعة عن العمل يوم الأحد.

6. يجوز للعامل وصاحب العمل، باتفاق مشترك، تحديد أيام أخرى غير السبت أو الأحد كأيام راحة اعتيادية مدرجة في الجدول. وفي هذه الحالة، تُطبَّق البدلات المقررة ليومي السبت أو الأحد على أيام الراحة المتفق عليها. كما يُطبَّق في هذه الحالة النطاق النهاري على العمل في يومي السبت أو الأحد.

### المادة 5

الجمع بين بدل العمل الإضافي وبدل عدم انتظام ساعات العمل

في حال اجتماع بدل العمل الإضافي وبدل عدم انتظام ساعات العمل، لا يُصرف بدل العمل الإضافي.

### المادة 6

استثناءً من أحكام المادة 4، تُعوض ساعات العمل في يوم العطلة الرسمية وفقًا لأحكام المادة 33 الفقرة 6 من اتفاقية العمل الجماعية.

### المادة 7

تقليص ساعات العمل

يجوز، بالنسبة للعاملين ضمن نظام المناوبات الثلاث أو بنظام التشغيل المستمر، الاتفاق على تقليص ساعات العمل.

## المادة 8

### مصفوفة التخفيض التدريجي

أ) يستحق العامل الذي عمل بصفة ثابتة لمدة لا تقل عن سنتين تقويميتين متتاليتين بنظام المناوبات الثلاث أو بنظام التشغيل المستمر، الاستفادة من نظام تخفيض تدريجي.

ب) يستحق العامل بموجب نظام التخفيض التدريجي بدلاً يُضاف إلى الأجر الأساسي وفق مصفوفة التخفيض أدناه، مع خصم بدلات العمل غير المنتظم التي يتقاضاها خلال فترة التخفيض.

نظام التشغيل المستمر	نظام المناوبات الثلاث	
20%	12.5%	الشهر الجاري
20%	12.5%	الشهر الأول
16%	10%	الشهر الثاني
12%	7.5%	الشهر الثالث
9%	5%	الشهر الرابع
4%	2.5%	الشهر الخامس

## المادة 9

### الأجر في حالات العجز عن العمل

في حالة العجز عن العمل، يُقصد بالأجر، وفقاً للمادة 16 من اتفاقية العمل الجماعية، أيضاً متوسط بدل عدم انتظام ساعات العمل الذي تقاضاه العامل خلال فترة 52 أسبوعاً السابقة على العجز عن العمل.

## المادة 10

### بدل الإجازة السنوية

يُضاف إلى الأجر المشار إليه في المادة 69 من اتفاقية العمل الجماعية متوسط بدل عدم انتظام ساعات العمل الذي تقاضاه العامل خلال فترة 52 أسبوعاً السابقة على شهر مايو من السنة المعنية.

## المادة 11

### الإجازات مدفوعة الأجر

استثناءً، عند الاقتضاء، من أحكام المادتين 64 و65 من اتفاقية العمل الجماعية، يُحتسب لكل يوم من أيام الإجازة السنوية أو أيام تقليص وقت العمل (ATV) أو الإجازات الخاصة عدد 8 ساعات عمل.

## المادة 12

### فترة تجريبية

يُطبَّق هذا الفصل على سبيل التجربة، ويتم تقييم تطبيقه بعد مرور عام واحد.