

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In deze Personeelsgids wordt verstaan onder:

- a. *Personeelsgids*: onderhavige personeelsgids van FLEXWORLD B.V.
- b. *BW*: Burgerlijk Wetboek
- c. *Uitzendonderneming*: FLEXWORLD B.V. gevestigd in Naaldwijk
- d. *Directie*: de directie van de uitzendonderneming
- e. *Uitzendkracht*: de natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, teneinde door de uitzendonderneming, in het kader van de uitoefening van het bedrijf van de uitzendonderneming, ter beschikking te worden gesteld van een derde om krachtens een door deze derde aan de uitzendonderneming verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde. Het betreft derhalve uitzendkrachten van de uitzendonderneming van wie de arbeidsovereenkomst wordt gekwalificeerd als een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW
- f. *Uitzendovereenkomst*: de arbeidsovereenkomst tussen de uitzendkracht en de uitzendonderneming als bedoeld onder e. De Personeelsgids alsmede de uitzendbevestiging maakt een integraal onderdeel uit van de Uitzendovereenkomst
- g. *Oprachtgever*: de derde als bedoeld onder e.
- h. *Terbeschikkingstelling*: de tewerkstelling van de uitzendkracht bij de Oprachtgever om onder leiding en toezicht van deze Oprachtgever werkzaamheden te verrichten
- i. *Uitzendwerk*: de door de uitzendkracht ten behoeve van de Oprachtgever te verrichten werkzaamheden
- j. *NBBU-CAO*: de collectieve arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) te Amersfoort
- k. *Uitzendarbeid*: de arbeid, die wordt uitgeoefend door de uitzendkracht, krachtens de Uitzendovereenkomst
- l. *Aspirant-uitzendkracht*: de natuurlijke persoon die door de uitzendonderneming is ingeschreven als mogelijk beschikbaar voor Uitzendarbeid
- m. *Inschrijving*: de precontractuele fase die vooraf kan gaan aan de uitzendovereenkomst, waarbij de uitzendkracht aan de uitzendonderneming te kennen geeft mogelijk beschikbaar te zijn voor uitzendarbeid en de uitzendonderneming aan de aspirant-uitzendkracht te kennen geeft deze aan te merken als mogelijke kandidaat voor terbeschikkingstelling in de toekomst

Artykuł 1. Definicje

W niniejszym Regulaminie Pracowniczym występują następujące definicje:

- a. *Regulamin pracowniczy*: regulamin pracowniczy dla FLEXWORLD B.V.
- b. *Skrót BW*: Holenderski Kodeks Cywilny
- c. *Agencja pośrednictwa pracy*: FLEXWORLD B.V. mająca swoją siedzibę w Naaldwijk
- d. *Dyrekcja*: dyrekcja agencji pośrednictwa pracy
- e. *Pracownik tymczasowy*: osoba fizyczna, która zawarła umowę o pracę z agencją pośrednictwa pracy w celu wykonywania pracy na rzecz osób trzecich, w kontekście działalności agencji pośrednictwa pracy, aby wykonywać obowiązki pracownicze na rzecz strony trzeciej na podstawie zlecenia udzielonego przez tę stronę agencji pośrednictwa pracy, pod nadzorem i kierownictwem strony trzeciej. Dotyczy to zatem osób będących pracownikami tymczasowych agencji pośrednictwa pracy, których umowa o pracę jest kwalifikowana jako umowa o pracę tymczasową w rozumieniu art. 7:690 Holenderskiego Kodeksu Cywilnego
- f. *Umowa o pracę tymczasową*: umowa o pracę między pracownikiem tymczasowym a agencją pośrednictwa pracy, o której mowa w ustępie e. Regulamin Pracowniczy i umowa o pracę tymczasową stanowią jedną integralną część.
- g. *Zleceniodawca*: strona trzecia, o której mowa w ustępie e.
- h. *Delegowanie*: zatrudnienie pracownika tymczasowego u zleceniodawcy w celu wykonywania pracy pod

- kierunkiem i nadzorem tego zleceniodawcy
- i. *Praca tymczasowa*: praca świadczona przez pracownika tymczasowego na rzecz zleceniodawcy
 - j. *NBBU-CAO*: Zbiorowym Układ Pracy Holenderskiego Stowarzyszenia Pośredników i Agencji Pracy Tymczasowej w Amersfoort
 - k. *Zatrudnienie tymczasowe*: praca wykonywana przez pracownika tymczasowego na podstawie Umowy o pracę tymczasową
 - l. *Potencjalny pracownik tymczasowy*: osoba fizyczna zarejestrowana w agencji pośrednictwa pracy jako osoba dostępna do wykonywania pracy tymczasowej
 - m. *Rejestracja* : faza przedumowna, która może poprzedzać umowę o pracę tymczasową umowy w której pracownik tymczasowy informuje agencję pośrednictwa pracy o gotowości do podjęcia pracy tymczasowej, a agencja pośrednictwa pracy wskazuje potencjalnemu pracownikowi tymczasowemu, że jego kandydatura będzie brana pod uwagę jako potencjalnego kandydata na stanowisko w przyszłości

Artikel 2. Toepasselijkheid en bekendmaking van de Personeelsgids

1. De meest recente versie van de Personeelsgids is van toepassing op alle uitzendkrachten alsmede aspirant-uitzendkrachten.
2. Bij indiensttreding wordt een exemplaar van de op dat moment geldende Personeelsgids aan de uitzendkracht verstrekt. Wijzigingen in of aanvullingen op de Personeelsgids na de indiensttreding worden door de uitzendonderneming naar het bij de uitzendonderneming bekende huisadres van de uitzendkracht gezonden of – dit ter keuze van de uitzendonderneming – in persoon ter hand gesteld.
3. De inhoud van de meest recente Personeelsgids maakt integraal onderdeel uit van de Uitzendovereenkomst.

Artykuł 2. Zastosowanie i publikacja Regulaminu Pracowniczego

1. Najnowsza wersja Regulaminu Pracowniczego dotyczy wszystkich aktualnie zatrudnionych pracowników tymczasowych i przyszłych pracowników tymczasowych.
2. Po rozpoczęciu zatrudnienia pracownik tymczasowy otrzyma kopię obowiązującego wówczas Regulaminu Pracowniczego. Zmiany lub poprawki nanoszone w Regulaminie Pracowniczym zostały wysłane przez agencję pośrednictwa pracy na adres domowy pracownika tymczasowego znany agencji lub – według uznania agencji pośrednictwa pracy – dokument został przekazany osobiście.
3. Aktualny Regulamin Pracowniczy stanowi integralną część niniejszej umowy o pracę tymczasową.

Artikel 3. CAO

1. Steeds de meest recente versie van de NBBU-CAO is van toepassing op de Uitzendovereenkomst, voor zover en voor zolang de uitzendonderneming geen andere CAO gaat volgen c.q. moet toepassen. Voor ondertekening van de Uitzendovereenkomst verstrekt de uitzendonderneming aan de uitzendkracht schriftelijk of digitaal een exemplaar van de CAO. Op zijn verzoek zal de uitzendonderneming de uitzendkracht een schriftelijk exemplaar van de CAO verstrekken.
2. Indien een bepaling uit de Personeelsgids of de Uitzendovereenkomst strijdig is met een op enig moment toepasselijke CAO, dan prevaleert de bepaling uit de CAO.

Artykuł 3. Układ Zbiorowy Pracy

1. Do niniejszej umowy o pracę tymczasową mają zastosowanie najbardziej aktualne warunki umieszczone w Zbiorowym Układzie Pracy Holenderskiego Stowarzyszenia Pośredników i Agencji Pracy Tymczasowej, o ile i tak długo, jak agencja pośrednictwa pracy nie będzie przestrzegać innego Układu Zbiorowego Pracy lub powinna złożyć stosowny wniosek. Przed podpisaniem umowy o pracę tymczasową agencja pośrednictwa pracy przekazuje pracownikowi tymczasowemu kopię Układu Zbiorowego Pracy w formie pisemnej lub cyfrowej. Na wniosek pracownika agencja pośrednictwa pracy powinna dostarczyć pracownikowi tymczasowemu pisemną kopię Układu Zbiorowego Pracy.
2. Jeżeli postanowienie z Regulaminu Pracowniczego lub umowy o pracę tymczasową jest sprzeczne z Układem Zbiorowym Pracy, który ma zastosowanie w dowolnym momencie, postanowienie z Układu Zbiorowego Pracy będzie w takiej sytuacji rozstrzygające.

Artikel 4. Inschrijving, Uitzendovereenkomst en Uitzendbevestiging

1. De inschrijving verplicht de uitzendonderneming niet om Uitzendwerk aan de Aspirant-uitzendkracht aan te bieden. De inschrijving verplicht de Aspirant-uitzendkracht niet om een aanbod tot uitzendwerk te aanvaarden.
2. Bij de inschrijving doet de Aspirant-uitzendkracht nauwgezet schriftelijke opgave van zijn arbeidsverleden in het zogenaamde "Formulier historie", waaronder de door hem verrichte functies(s) (in het kader van opvolgende werkgeverschap), eerder uitbetaalde transitievergoeding(en) en/of andersoortige ontslagvergoeding(en), zijn ET-verleden en StiPP-verleden. Indien de aspirant-uitzendkracht in strijd handelt met hetgeen in dit lid van dit artikel is beschreven, dan wel onjuiste gegevens in dit kader heeft doorgegeven, komen de eventuele (fiscale) consequenties hiervan geheel voor rekening en risico van de uitzendkracht. Tevens is de uitzendkracht in dat geval aansprakelijk voor de eventueel hierdoor geleden of nog te lijden schade door de uitzendonderneming.
3. Wanneer de uitzendonderneming de Aspirant-uitzendkracht Uitzendwerk aanbiedt, kan zij daarbij de Aspirant-uitzendkracht verzoeken om (opnieuw) opgave te doen van zijn arbeidsverleden, ET-verleden en StiPP-verleden. De Aspirant-uitzendkracht is verplicht om aan dit verzoek gehoor te geven. Als de uitzendonderneming een dergelijk verzoek doet, wordt het aanbod door de uitzendonderneming gedaan onder het voorbehoud van haar beslissing als bedoeld in lid 4.
4. Indien op grond van de inlichtingen als bedoeld in lid 3 de uitzendonderneming ten aanzien van de arbeid als opvolgend werkgever als bedoeld in artikel 7:668a lid 2 en de conform de NBBU-CAO van toepassing zijnde artikelen (terzake opvolgend werkgeverschap) kan worden beschouwd, is de uitzendonderneming gerechtigd voor de aanvang van het Uitzendwerk te besluiten het aanbod daartoe in te trekken.
5. Tenzij anders schriftelijk overeengekomen, wordt de Uitzendovereenkomst geacht te zijn aangegaan op het tijdstip waarop de uitzendkracht het overeengekomen Uitzendwerk metterdaad aanvangt. De Uitzendovereenkomst wordt beheerst door de bepalingen van de toepasselijke CAO, de Personeelsgids en de bepalingen van de individuele vastlegging van de Uitzendovereenkomst
6. De Uitzendovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd. In de Uitzendovereenkomst worden in ieder geval de volgende onderwerpen geregeld:
 - a. de toepasselijkheid van de Personeelsgids;
 - b. de ingangsdatum en de duur van de Uitzendovereenkomst;

7. Aangezien de uitzendkracht op basis van de Uitzendovereenkomst wordt uitgezonden naar meerdere Opdrachtgevers, kiest de uitzendonderneming ervoor om de details van de terbeschikkingstelling in een 'Uitzendbevestiging' te beschrijven die per ter beschikkingstelling c.q. Opdrachtgever wordt opgemaakt. Onder de details wordt in ieder geval verstaan:
- de functie(groep);
 - het bruto (uur)loon;
 - de Opdrachtgever;
 - de plaats van de werkzaamheden;
 - de (vermoedelijke) arbeidsomvang (aantal te werken uren per tijdseenheid);
 - de bij de Opdrachtgever geldende arbeids- en rusttijden;
 - kostenvergoedingen (waaronder reiskostenvergoeding);
 - toeslagen;
 - ADV-compensatie;
 - De CAO/belonningsregeling die van toepassing is bij de Opdrachtgever.

De Uitzendbevestiging maakt integraal onderdeel uit van de Uitzendovereenkomst. Indien de uitzendkracht meent dat de bevestiging onvolledig is, of onjuistheden bevat, dan dient hij dit terstond, doch uiterlijk binnen 14 dagen na ontvangst aan de uitzendonderneming te melden, bij gebreke waarvan wordt uitgegaan van de juistheid van de Uitzendbevestiging. De uitzendonderneming en de uitzendkracht zijn overeengekomen dat een verzoek conform artikel 16 lid 8 van de NBBU-CAO door de uitzendkracht per aangetekende post aan de uitzendonderneming dient te worden verzonden.

- De uitzendonderneming heeft de uitzendkracht conform artikel 36 lid 3 NBBU-CAO geïnformeerd over de mogelijkheid tot inschrijving in de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA).
- De uitzendonderneming heeft de uitzendkracht conform artikel 36 lid 17 NBBU-CAO geïnformeerd over de mogelijkheden tot het volgen van een Nederlandse taaltraining en faciliteert de taaltraining daar waar mogelijk.
- De uitzendonderneming heeft de uitzendkracht conform artikel 36 lid 7 NBBU-CAO geïnformeerd over de mogelijkheden voor vervoer naar en van het thuisland
- Indien sprake is van strijd tussen een bepaling uit de Personeelsgids en een bepaling uit de Uitzendovereenkomst, prevaleert de bepaling uit de Personeelsgids, tenzij in de bepaling in de Uitzendovereenkomst met zoveel woorden wordt bepaald dat van de Personeelsgids wordt afgeweken.
- Indien de uitzendkracht gezien diens nationaliteit in Nederland geen arbeid mag verrichten zonder vergunning of verblijfssticker* geldt het navolgende. Eerst wanneer de uitzendkracht een vergunning of verblijfssticker is verstrekt waaruit blijkt dat hij rechtsgeldig arbeid mag verrichten in Nederland, mag de uitzendkracht daadwerkelijk arbeid verrichten voor de uitzendonderneming. Indien aan de uitzendkracht de vergunning of verblijfssticker niet wordt verstrekt dan wel de aanvraag daartoe dreigt te worden afgewezen, kan aan deze overeenkomst geen uitvoering worden gegeven en wordt deze Uitzendovereenkomst geacht niet te zijn aangegaan. In ieder geval eindigt deze Uitzendovereenkomst van rechtswege op het moment dat duidelijk wordt dat vergunning of verblijfssticker niet zal worden verleend of de aanvraag daartoe wordt afgewezen. Indien de vergunning of verblijfssticker wordt ingetrokken (of de uitzendkracht anderszins zijn verblijfsrecht en/of zijn recht om legaal tewerk gesteld te worden in Nederland verliest c.q. blijkt dat hij deze nooit heeft gehad), eindigt deze Uitzendovereenkomst van rechtswege op de datum van de intrekking van de vergunning of verblijfssticker (c.q. de datum waarop de uitzendkracht zijn werk/verblijfsrecht verliest c.q. per direct wanneer blijkt dat hij nooit werk/verblijfsrecht heeft gehad), tenzij de vergunning met terugwerkende kracht wordt ingetrokken, in welk geval de Uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt op de dag dat zulks door de Nederlandse Autoriteiten aan de uitzendkracht (en/of de uitzendonderneming) is medegedeeld.
- De uitzendkracht verplicht zich ertoe de uitzendonderneming te informeren aangaande alle feiten en omstandigheden die gevolgen zouden kunnen hebben voor zijn verblijfsrecht in Nederland dan wel zijn recht om legaal arbeid in loondienst in Nederland te mogen verrichten (waaronder begrepen een – dreigende – intrekking van de verblijfsvergunning). De uitzendkracht overlegt aan de uitzendonderneming tijdig nieuwe fotokopieën betreffende eventuele verlengde vergunning of verblijfssticker.

14. Indien de uitzendkracht zijn verplichtingen uit lid 11 niet nakomt c.q. lid 11 overtreedt, en/of komt vast te staan dat de uitzendkracht niet rechtsgeldig arbeid mag verrichten in Nederland maar dit toch bij de uitzendonderneming heeft gedaan, moet de uitzendkracht aan de uitzendonderneming een boete betalen. De boete strekt tot persoonlijk voordeel van de uitzendonderneming. De boete bedraagt € 10.000,00 per overtreding en tevens € 1.000,00 per dag of dagdeel dat hij in overtreding is. De boete is onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De boete is opeisbaar onverminderd de overige rechten van de uitzendonderneming op grond van de wet of de Uitzendovereenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van de Uitzendovereenkomst en het recht om in plaats van de boete schadevergoeding op grond van de wet te vorderen. De uitzendkracht en de uitzendonderneming wijken met dit boetebeding uitdrukkelijk af van de leden 3 tot en met 5 van artikel 7:650 BW.
15. Als de uitzendkracht een loon verdient dat niet meer bedraagt dan het voor hem geldende minimumloon, geldt voor hem in plaats van lid 12 het volgende boetebeding: Indien de uitzendkracht zijn verplichtingen uit lid 11 niet nakomt c.q. lid 11 overtreedt, en/of komt vast te staan dat de uitzendkracht niet rechtsgeldig arbeid mag verrichten in Nederland maar dit toch bij de uitzendonderneming heeft gedaan, moet de uitzendkracht aan de uitzendonderneming een boete betalen. De bestemming van de boete is de Personeelsvereniging. De boete is per overtreding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld brutoloon van de uitzendkracht voor een halve dag. De boete is onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De boete is opeisbaar onverminderd de overige rechten van de uitzendonderneming op grond van de wet of de Uitzendovereenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van de Uitzendovereenkomst en het recht om in plaats van de boete schadevergoeding op grond van de wet te vorderen.
16. Voortzettingen van de Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd worden schriftelijk aangegaan. Indien onverhoopt toch sprake mocht zijn van een stilzwijgende voortzetting, dan wordt deze geacht te zijn aangegaan onder de voorwaarden als vermeld in de voorafgaande Uitzendovereenkomst, doch voor de maximale duur van veertien kalenderdagen.
17. De Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd die is aangegaan voor een periode van zes maanden of langer, zal niet worden voortgezet, tenzij de uitzendonderneming uiterlijk één maand voor de einddatum van de Uitzendovereenkomst uitzendkracht schriftelijk informeert dat en onder welke voorwaarden de Uitzendovereenkomst zal worden voortgezet.

* Onder vergunning of verblijfssticker wordt verstaan: *een geldige verblijfsaantekening algemeen (VA-sticker) met correcte arbeidsmarktaantekening of een machtiging tot voorlopig verblijf met correcte arbeidsmarktaantekening of een verblijfsvergunning en/of tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid.*

Artykuł 4. Rejestracja, umowa o pracę tymczasową i potwierdzenie zatrudnienia tymczasowego

1. Rejestracja nie zobowiązuje agencji pośrednictwa pracy do zaferowania pracy tymczasowej potencjalnemu pracownikowi tymczasowemu. Rejestracja nie zobowiązuje przyszłego pracownika tymczasowego do przyjęcia oferty pracy tymczasowej.
2. Podczas rejestracji przyszły pracownik tymczasowy powinien przedstawić szczegółowe pisemne oświadczenie o swojej historii zatrudnienia w tak zwanym „Formularzu historii”, w tym formularzu powinny zostać zawarte informacje o zajmowanych przez niego stanowiskach (w kontekście przebiegu historii zatrudnienia), zasiłek przejściowy wypłacony wcześniej i/lub inne rodzaje zatrudnienia, odprawy, historyczne dane na temat Eksterytorialnej Przeszłości i StiPP (Funduszu Emerytalnego dla Pracowników). Jeżeli potencjalny pracownik tymczasowy działa wbrew temu, co opisano w niniejszym ustępie tego artykułu lub dostarczył nieprawidłowe informacje, poniesie on wszelkie (fiskalne) konsekwencje będące następstwem udzielenia nieprawidłowych informacji. W takim przypadku pracownik tymczasowy jest również odpowiedzialny za wszelkie szkody, które zostały poniesione lub które zostaną poniesione w przyszłości przez agencję pośrednictwa pracy.
3. W sytuacji w której agencja pośrednictwa pracy oferuje potencjalnemu pracownikowi tymczasowemu pracę, może poprosić przyszłego pracownika tymczasowego o przedstawienie (nowego) oświadczenia o swojej historii zatrudnienia, przeszłości StiPP (Funduszu Emerytalnego dla Pracowników). Kandydat na pracownika tymczasowego jest zobowiązany do spełnienia tego żądania. Jeżeli agencja pośrednictwa pracy zwróci się z takim wnioskiem, oferta zostanie złożona przez agencję z zastrzeżeniem do ostatecznego podjęcia decyzji, o której mowa w ust. 4.
4. Na podstawie informacji o których mowa w ust. 3, agencję pośrednictwa pracy można uznać za kolejnego pracodawcę, o którym mowa w art. 7:668a ust. 2 i artykułach mających zastosowanie zgodnie ze Zbiorowym Układem Pracy Holenderskiego Stowarzyszenia Pośredników i Agencji Pracy Tymczasowej, agencja pośrednictwa pracy jest uprawniona do podjęcia decyzji o wycofaniu oferty przed rozpoczęciem pracy tymczasowej.
5. O ile nie uzgodniono inaczej na piśmie, umowę o pracę tymczasową uznaje się za zawartą w momencie, gdy pracownik tymczasowy faktycznie rozpoczyna pracę w uzgodnionym terminie. Umowa o pracę tymczasową podlega postanowieniom obowiązującego Zbiorowego Układu Pracy, Regulaminu Pracowniczego oraz postanowieniom dotyczącym indywidualnego zapisu w Umowie o pracę tymczasową.
6. Umowa o pracę tymczasowa jest sporządzana na piśmie. Umowa o pracę tymczasową reguluje w każdym przypadku następujące kwestie:
 - a. zastosowanie i publikację Regulaminu Pracowniczego
 - b. datę rozpoczęcia i czas trwania umowy o pracę tymczasową;
7. Ponieważ pracownik tymczasowy może być delegowany do kilku Zleceniodawców na podstawie umowy o pracę tymczasową, agencja pośrednictwa pracy postanawia opisać szczegóły delegacji w „Potwierdzeniu tymczasowego zatrudnienia”, które jest sporządzane indywidualnie dla każdego stanowiska lub Zleceniodawcy. Szczegóły obejmują w każdym przypadku:
 - a. stanowisko(grupę);
 - b. stawkę brutto za godzinę;
 - c. Zleceniodawcę;
 - d. miejsce wykonywania pracy;
 - e. (prawdopodobny) wymiar pracy (liczbę godzin do przepracowania na jednostkę czasu);
 - f. godziny pracy i odpoczynku które obowiązują u Pracodawcy;
 - g. Zwrot kosztów (między innymi kosztów transportu);
 - h. dodatki;
 - i. Sposób wyrównania nadgodzin;
 - j. Układ zbiorowy pracy / system wynagrodzeń mający zastosowanie u zleceniodawcy;

Aktualny regulamin pracowniczy stanowi integralną część niniejszej Umowy o pracę tymczasową. Jeżeli pracownik tymczasowy uważa, że potwierdzenie zatrudnienia jest niekompletne lub zawiera nieścisłości, jest zobowiązany do zgłoszenia tego faktu niezwłocznie do agencji pośrednictwa pracy, jednak nie później niż w terminie 14 dni od otrzymania dokumentu, w przeciwnym razie zakłada się prawidłowość potwierdzenia tymczasowego zatrudnienia. Agencja pośrednictwa pracy i pracownik tymczasowy uzgodnili, że wniosek należy wysłać do agencji pośrednictwa pracy listem poleconym zgodnie z art. 16 ust. 8 Zbiorowego Układu Pracy Holenderskiego Stowarzyszenia Pośredników i Agencji Pracy Tymczasowej.

8. Agencja pośrednictwa pracy poinformowała pracownika tymczasowego zgodnie z art. 36 ust. 3 Zbiorowego Układu Pracy Holenderskiego Stowarzyszenia Pośredników i Agencji Pracy Tymczasowej o możliwości rejestracji w Miejskiej Bazie Danych Osobowych (GBA).
9. Agencja pośrednictwa pracy poinformowała pracownika tymczasowego zgodnie z art. 36 ust. 17 Zbiorowego Układu Pracy Holenderskiego Stowarzyszenia Pośredników i Agencji Pracy Tymczasowej o możliwościach uczestnictwa w kursie języka holenderskiego i ułatwieniu dostępu do takiego kursu językowego, o ile jest to możliwe.
10. Agencja pośrednictwa pracy poinformowała pracownika tymczasowego zgodnie z art. 36 ust. 7 Zbiorowego Układu Pracy Holenderskiego Stowarzyszenia Pośredników i Agencji Pracy Tymczasowej o możliwościach transportu do kraju ojczystego.
11. W przypadku niezgodności między postanowieniami zamieszczonymi w Regulaminie Pracowniczym a postanowieniem w Umowie o pracę tymczasową, postanowienie z Regulaminu Pracowniczego będzie rozstrzygające, chyba, że zapis w Umowie o pracę tymczasową określa, iż w tym indywidualnym przypadku następuje odstępstwo od Regulaminu Pracowniczego.
12. Jeżeli ze względu na pochodzenie pracownik tymczasowy nie może wykonywać pracy w Holandii bez pozwolenia lub naklejki na pobyt*, zastosowanie mają następujące przepisy. Pracownik tymczasowy może wykonywać pracę za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy, tylko w sytuacji w której ma on pozwolenie na pobyt na terenie Holandii lub otrzymał naklejkę na pobyt. Jeżeli pracownik tymczasowy nie posiada zezwolenia na pobyt lub nie otrzymał naklejki na pobyt, lub jeżeli istnieje ryzyko odrzucenia wniosku, umowa nie może zostać zrealizowana, a wcześniej zawartą umowę o pracę tymczasową uznaje się za nieważną. Umowa o pracę tymczasową wygasa na mocy prawa z chwilą gdy potencjalny pracownik lub agencja pośrednictwa pracy otrzyma informację, iż zezwolenie, naklejka pobytu nie zostaną udzielone lub jeżeli wniosek zostanie odrzucony. W przypadku cofnięcia zezwolenia lub naklejki pobytu (lub jeżeli pracownik tymczasowy w inny sposób straci prawo pobytu i/lub prawo do legalnego zatrudnienia w Holandii lub istnieje podejrzenie, że nigdy go nie miał), niniejsza umowa o pracę tymczasową wygasa z mocy prawa w dniu wycofania naklejki lub prawa do pobytu. W sytuacji w której zezwolenie zostanie cofnięte z mocą wsteczną to w takim przypadku umowa o pracę tymczasową wygasa z mocy prawa w dniu, w którym władze holenderskie powiadomią o tym pracownika tymczasowego (i/lub agencję pośrednictwa pracy).
13. Pracownik tymczasowy zobowiązuje się do informowania agencji pośrednictwa pracy o wszystkich faktach i okolicznościach, które mogą mieć konsekwencje dla jego prawa pobytu w Holandii lub jego prawa do legalnego zezwolenia na pracę jako pracownik na terenie Holandii (w tym - natychmiastowego - cofnięcia zezwolenia na pobyt). Pracownik tymczasowy jest zobowiązany do terminowego przesyłania nowych kserokopii dotyczących przedłużonego zezwolenia lub naklejki na pobyt do agencji pośrednictwa pracy.
14. Jeżeli pracownik tymczasowy nie wywiązuje się ze swoich obowiązków wynikających z ust. 11 lub narusza ust. 11 i/lub ustalono, że pracownik tymczasowy nie może legalnie wykonywać pracy w Holandii, ale mimo to świadczył obowiązki pracownicze na rzecz agencji pośrednictwa pracy, to w takiej sytuacji pracownik tymczasowy będzie zobowiązany do zapłaty grzywny na rzecz agencji pośrednictwa pracy. Grzywna służy osobistej korzyści agencji pośrednictwa pracy. Grzywna wynosi € 10 000,00 za naruszenie i również € 1000,00 za dzień lub część dnia, w którym prawo zostało naruszone. Grzywna powinna zostać uregulowana w trybie natychmiastowym, bez wymogu zawiadomienia o zwłoce lub innego uprzedniego oświadczenia w rozumieniu art. 6:80 i nast. Holenderskiego Kodeksu Cywilnego. Grzywna powinna zostać uregulowana w trybie natychmiastowym i bez uszczerbku dla innych praw agencji pośrednictwa pracy wynikających z przepisów prawa lub umowy o pracę tymczasową, w tym również i w każdym przypadku prawa do wykonania umowy o pracę tymczasową i prawa do dochodzenia odszkodowania na mocy prawa. Zgodnie z tą klauzulą pracownik tymczasowy i agencja pośrednictwa pracy wyraźnie odstępują od ust. 3–5 art. 7:650 Holenderskiego Kodeksu Cywilnego.

15. Jeżeli pracownik tymczasowy otrzymuje wynagrodzenie nieprzekraczające obowiązującego go wynagrodzenia minimalnego, zamiast ust. 12 stosuje się następującą klauzulę karną: Jeżeli pracownik tymczasowy nie wywiązuje się ze swoich obowiązków wynikających z ust. 11 lub narusza ust. 11 i/lub ustalono, że pracownik tymczasowy nie może legalnie wykonywać pracy w Holandii, ale mimo to świadczył obowiązki pracownicze na rzecz agencji pośrednictwa pracy, to w takiej sytuacji pracownik tymczasowy będzie zobowiązany do zapłaty grzywny na rzecz agencji pośrednictwa pracy . Grzywna wypłacana jest na konto Stowarzyszenia pracowników. Grzywna za każde naruszenie jest równa wysokości wynagrodzenia brutto pracownika tymczasowego za pół dnia. Grzywna powinna zostać uregulowana w trybie natychmiastowym, bez wymogu zawiadomienia o zwłoce lub innego uprzedniego oświadczenia w rozumieniu art. 6:80 i nast. Holenderskiego Kodeksu Cywilnego. Grzywna powinna zostać uregulowana w trybie natychmiastowym i bez uszczerbku dla innych praw agencji pośrednictwa pracy wynikających z przepisów prawa lub umowy o pracę tymczasową, w tym również i w każdym przypadku prawa do wykonania umowy o pracę tymczasową i prawa do dochodzenia odszkodowania na mocy prawa.
16. Kontynuacja umowy o pracę tymczasową na czas określony jest sporządzana na piśmie. W mało prawdopodobnej sytuacji w, której mówi się o tzw. milczącej kontynuacji, uznaje się, że umowa została zawarta na warunkach określonych w poprzedniej umowie o pracę tymczasową i na maksymalny okres czternastu dni kalendarzowych.
17. Umowa o pracę tymczasową, która została zawarta na okres sześciu miesięcy lub dłuższy, nie będzie kontynuowana, chyba że agencja pośrednictwa pracy poinformuje pracownika tymczasowego na piśmie w terminie na miesiąc przed datą końcową umowy o tym na jakich warunkach umowa o pracę tymczasową będzie kontynuowana.

** Zezwolenie na pobyt lub naklejka pobytu oznacza: ważne zezwolenie na pobyt (naklejka VA) z prawidłowym dokumentem z urzędu pracy lub tymczasowe zezwolenie na pobyt z poprawnym dokumentem z urzędu pracy lub zezwoleniem na pobyt i/lub zezwoleniem na pracę lub łącznym zezwoleniem na pobyt i pracę.*

Artikel 5. Proeftijd

1. Als de Uitzendovereenkomst wordt aangegaan voor een periode van meer dan zes maanden, geldt wederzijds een proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 BW. Tijdens de proeftijd hebben zowel de uitzendonderneming als de uitzendkracht het recht om de Uitzendovereenkomst zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen per direct op te zeggen.
2. De proeftijd bedraagt:
 - a. een maand, indien de Uitzendovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - b. een maand, indien het einde van de Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld;
 - c. twee maanden, indien de Uitzendovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer;
 - d. twee maanden, indien de Uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan.

Artykuł 5. Okres próbny

1. Jeżeli umowa o pracę tymczasową zawarta jest na okres dłuższy niż sześć miesięcy, obowiązuje okres próbny, o którym mowa w art. 7:652 Holenderskiego Kodeksu Cywilnego. W okresie próbnym zarówno agencja pośrednictwa pracy, jak również pracownik tymczasowy mają prawo do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę tymczasową bez przestrzegania przepisów dotyczących odstąpienia od umowy.
2. Okres próbny wynosi:
 - a. jeden miesiąc, jeżeli umowa o pracę tymczasową została zawarta na okres krótszy niż dwa lata;
 - b. jeden miesiąc, jeżeli koniec umowy o pracę tymczasową nie został ustalony na dokładną datę kalendarzową;
 - c. dwa miesiące, jeżeli umowa o pracę tymczasową została zawarta na okres dwóch lat lub dłużej;
 - d. dwa miesiące, jeżeli umowa o pracę tymczasową została zawarta na czas nieokreślony.

Artikel 6. De tussentijdse opzegging Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd

1. De Uitzendovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, kan te allen tijde door de uitzendkracht en de uitzendonderneming met inachtneming van lid 2 tussentijds worden opgezegd. Tussentijdse opzegging kan evenwel in de Uitzendovereenkomst worden uitgesloten.
2. De tussentijdse opzegging dient schriftelijk plaats te vinden met inachtneming van de regels ter zake, waaronder die omtrent de opzegtermijn, in de Uitzendovereenkomst of bij het ontbreken van contractuele regels, met inachtneming van de wettelijke regels.

Artykuł 6. Wypowiedzenie umowy o pracę tymczasową na czas określony

1. Umowa o pracę tymczasową, która została zawarta na czas określony, może zostać przedwcześnie rozwiązana przez pracownika tymczasowego i agencję pośrednictwa pracy z uwzględnieniem przepisów ust. 2. Przedwczesne rozwiązanie umowy o pracę tymczasową można jednak wyłączyć z warunków umowy.
2. Rozwiązanie umowy w okresie próbnym powinno nastąpić na piśmie z przestrzeganiem odpowiednich przepisów, w tym dotyczących okresu wypowiedzenia, w umowie o pracę tymczasową lub w przypadku braku przepisów umownych, przy należyтым przestrzeganiu przepisów prawnych.

Artikel 7. AOW-gerechtigde leeftijd

1. De Uitzendovereenkomst eindigt – in afwijking van het bepaalde in de NBBU-CAO – niet van rechtswege op de dag dat de uitzendkracht de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de Uitzendovereenkomst.

Artykuł 7. Ogólna ustawa o emeryturach i rentach – osiągnięcie uprawnionego wieku

1. Umowa o pracę tymczasową nie wygasa - wbrew postanowieniom Zbiorowego Układu Pracy Holenderskiego Stowarzyszenia Pośredników i Agencji Pracy Tymczasowej - z mocy prawa w dniu, w którym pracownik tymczasowy osiągnie ustawowy wiek emerytalny, chyba że wyraźnie odstąpi od postanowień umowy o pracę tymczasową.

Artikel 8. Algemene verplichtingen van de uitzendkracht

1. De uitzendkracht is jegens de uitzendonderneming verplicht het overeengekomen Uitzendwerk onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever te verrichten en zich te houden aan redelijke voorschriften van de uitzendonderneming en de Opdrachtgever omtrent het verrichten van de werkzaamheden.
2. De uitzendkracht verplicht zich om de werkzaamheden die tot zijn functie behoren naar beste vermogen te verrichten. De uitzendkracht verplicht zich ook andere werkzaamheden te verrichten dan die tot een normale uitoefening van zijn functie behoren, ook bij andere Opdrachtgevers dan in de Uitzendovereenkomst aanvankelijk vastgelegd, indien deze werkzaamheden redelijkerwijze van hem verlangd kunnen worden.
3. De uitzendkracht dient zich te houden aan officiële (bedrijfs)regelingen, veiligheidsvoorschriften en gedragsregels van zowel de uitzendonderneming als de Opdrachtgever.
4. De uitzendkracht is verplicht de hem door de uitzendonderneming of de Opdrachtgever verstrekte bedrijfskleding en/of beschermingsmiddelen te dragen tijdens het verrichten van het Uitzendwerk.
5. De uitzendkracht dient de uitzendonderneming en de Opdrachtgever onmiddellijk in kennis te (doen) stellen van elk letsel of ongeval dat hem in verband met de uitoefening van het Uitzendwerk overkomt.
6. Het is de uitzendkracht verboden handelingen te verrichten die erop zijn gericht het Uitzendwerk dat hem is opgedragen, uit eigen beweging te beëindigen met de bedoeling deze arbeid te continueren via een derde zoals een andere uitzendonderneming, zonder dat daarvoor schriftelijke toestemming is verleend door de uitzendonderneming.
7. De uitzendkracht is verplicht melding te maken van een onveilige situatie op het werk bij de Opdrachtgever. Blijft de Opdrachtgever in gebreke met het nemen van maatregelen, dan is de uitzendkracht verplicht hiertoe melding te maken bij de uitzendonderneming.
8. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht voorafgaande aan de aanvang van de werkzaamheden door de uitzendkracht hem over mogelijke veiligheidsrisico's en hoe daarmee om te gaan, alsmede een uitleg over de geldende arbo-instructies. De uitzendkracht is verplicht kennis te nemen van deze regels, voorafgaande aan de aanvang van de werkzaamheden. Ter verzekering van de kennisname van voornoemde regels, is de uitzendkracht verplicht om voor ontvangst en voor gelezen te tekenen.
9. Alle materialen die aan de uitzendkracht door de uitzendonderneming resp. de Opdrachtgever ter beschikking zijn gesteld blijven eigendom van de uitzendonderneming of de Opdrachtgever. Het is verboden deze materialen aan te wenden voor privégebruik, tenzij de uitzendkracht hiervoor de uitdrukkelijke toestemming van de uitzendonderneming of de Opdrachtgever verkrijgt. De kosten als gevolg van vervreemding of schade, worden in rekening gebracht bij de uitzendkracht.
10. Als de uitzendkracht een arbeidsverhouding wenst aan te gaan met een Opdrachtgever waarvoor hij op enig moment via de uitzendonderneming heeft gewerkt, dan dient hij de uitzendonderneming daar onverwijld vooraf over te informeren. Dit moet schriftelijk gebeuren.
11. Het is de uitzendkracht niet toegestaan, direct of indirect, zowel voor zichzelf als voor derden, werknemers van de uitzendonderneming te benaderen teneinde hen te bewegen de arbeidsovereenkomst tussen hen en de uitzendonderneming te beëindigen. Onder de uitzendonderneming wordt in dit verband tevens verstaan de aan de uitzendonderneming gelieerde ondernemingen.

Artykuł 8. Ogólne obowiązki pracownika tymczasowego

1. Wobec agencji pośrednictwa pracy pracownik tymczasowy jest zobowiązany do wykonania uzgodnionej pracy tymczasowej pod nadzorem i kontrolą Zleceniodawcy oraz do przestrzegania ogólnych przepisów określonych przez agencję pośrednictwa pracy i Zleceniodawcę dotyczących wykonywania pracy.
2. Pracownik tymczasowy zobowiązuje się do wykonywania swoich obowiązków, które są w zakresie jego stanowiska, z najlepszą dokładnością. Pracownik tymczasowy zobowiązuje się również do wykonywania czynności innych niż te, które są opisane w zakresie jego stanowiska, także wobec innych Zleceniodawców, i mogą one nieznacznie odbiegać od tych, które początkowo zostały określone w umowie o pracę tymczasową, jeżeli można tego od niego oczekiwać.
3. Pracownik tymczasowy jest zobowiązany do przestrzegania oficjalnych przepisów (firmowych), przepisów bezpieczeństwa i zasad postępowania zarówno agencji pośrednictwa pracy, jak i Zleceniodawcy.
4. Pracownik tymczasowy jest zobowiązany do noszenia odzieży roboczej i/lub ochronnej, którą otrzymał od agencji pośrednictwa pracy lub Zleceniodawcy w celu wykonywania powierzonych mu obowiązków pracowniczych.
5. Pracownik tymczasowy jest zobowiązany do niezwłocznego poinformowania agencji pośrednictwa pracy i Zleceniodawcy o wszelkich obrażeniach lub wypadkach, które mogą mieć miejsce podczas wykonywania pracy tymczasowej.
6. Pracownikowi tymczasowemu zabrania się podejmowania działań mających na celu zakończenie pracy z własnej inicjatywy i z zamiarem kontynuowania pracy za pośrednictwem strony trzeciej u tego samego klienta, bez pisemnej zgody agencji pośrednictwa pracy z którą aktualnie ma podpisaną umowę o pracę.
7. Jeżeli pracownik tymczasowy zauważy niebezpieczną sytuację w pracy to jest on zobowiązany do zgłoszenia tej informacji do Zleceniodawcy. Jeśli Zleceniodawca nie podejmie żadnych działań w tym kierunku, to pracownik tymczasowy jest zobowiązany zgłosić tę informację do agencji pośrednictwa pracy.
8. Agencja pośrednictwa pracy poinformuje pracownika tymczasowego przed rozpoczęciem pracy o zagrożeniu bezpieczeństwa, które może wystąpić w miejscu pracy i sposobie radzenia sobie z nim, a także zostanie on poinformowany o obowiązujących instrukcjach dotyczących warunków pracy. Pracownik tymczasowy jest zobowiązany do zapoznania się z tymi przepisami przed rozpoczęciem pracy. Pracownik tymczasowy powinien przed rozpoczęciem pracy zapoznać się z treścią przepisów, przeczytać je dokładnie i złożyć swój podpis poświadczający przyjęcie do wiadomości.
9. Wszystkie materiały udostępnione pracownikowi tymczasowemu przez agencję pośrednictwa pracy lub Zleceniodawcę pozostają własnością agencji pośrednictwa pracy lub Zleceniodawcy. Zabrania się wykorzystywania tych materiałów do użytku prywatnego, chyba że pracownik tymczasowy otrzyma na to wyraźną zgodę agencji pośrednictwa pracy lub Zleceniodawcy. Kosztami powstałymi w wyniku szkody zostanie obciążony pracownik tymczasowy.
10. Jeżeli pracownik tymczasowy chciałby nawiązać współpracę bezpośrednio ze Zleceniodawcą dla którego pracował w dowolnym momencie za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy, jest zobowiązany do niezwłocznego poinformowania o tym fakcie agencję pośrednictwa pracy. Powinien tego dokonać w formie pisemnej.
11. Pracownik tymczasowy nie ma prawa, bezpośrednio ani pośrednio, w swoim imieniu i osób trzecich do nakłaniania pracowników tymczasowych z agencji pośrednictwa pracy do rozwiązania umowy o pracę tymczasową między nimi a agencją pośrednictwa pracy. W tym kontekście agencja pośrednictwa pracy oznacza również firmy powiązane z agencją pośrednictwa pracy.

Artikel 9. Loonbetaling

1. Het tijdvak conform artikel 7:623 BW waarover het loon dient te worden voldaan, wordt hierbij verlengd tot 1 maand. De uitzendkracht stemt hiermee in. Onverminderd het voorgaande wordt het loon in beginsel uitbetaald na afloop van iedere periode (week of 4 weken) waarin door de uitzendkracht is gewerkt, doch hieraan kan de uitzendkracht geen rechten ontfemen voor de toekomst. De loonbetaling vindt plaats op basis van de door de opdrachtgever verstrekte urenverantwoording. De uitzendkracht dient zich bij de opdrachtgever ervan te verzekeren dat dit de juiste opgave is.
2. Het loon wordt door de uitzendonderneming betaald onder aftrek van de wettelijk verplichte en (eventueel) overeengekomen inhoudingen (waaronder eventueel opgelegde boetes), op een door de uitzendkracht aangegeven bankrekening die (mede) op naam staat van de uitzendkracht. De uitzendkracht stemt er expliciet mee in dat een eventueel gegeven voorschot mag worden verrekend met de loonbetaling in een daaropvolgende periode. De uitzendkracht stemt er tevens mee in dat voornoemde verrekening in de voorkomende gevallen in een andere verloningsperiode mag worden verrekend dan de periode waarvoor het voorschot is betaald.
3. De uitzendkracht dient te beschikken over een bankrekening die (mede) op naam staat van de uitzendkracht, omdat de uitzendonderneming anders op basis van de Wet Aanpak Schijnconstructies niet op correcte wijze het loon kan betalen aan de uitzendkracht. De kosten voor het openen en het gebruik van een bankrekening komt voor rekening van de uitzendkracht. De uitzendkracht dient het bankrekeningnummer dat (mede) op zijn naam staat correct door te geven aan de uitzendonderneming door middel van vermelding hiervan op het inschrijfformulier. De uitzendkracht bevestigt hierbij dat het loon op het door de uitzendkracht op het inschrijfformulier doorgegeven bankrekeningnummer dient te worden betaald en dat het door de uitzendkracht doorgegeven rekeningnummer (mede) op zijn naam staat. In het geval van een wijziging van het IBAN / Rekeningnummer, is de uitzendkracht verplicht om dit per direct mogelijk door te geven aan de uitzendonderneming. Indien de uitzendkracht niet voldoet aan het voorgaande is de daaruit voortvloeiende schade voor rekening en risico van de uitzendkracht.
4. Van overwerk is sprake indien werkzaamheden worden verricht boven de in de desbetreffende sector gebruikelijke arbeidsduur per dag, respectievelijk per week, of bij regeling of rooster vastgesteld aantal uren. De uitzendonderneming en de uitzendkracht komen overeen dat de werkzaamheden op onregelmatige werktijden alsmede het overwerk geheel of gedeeltelijk kunnen worden gecompenseerd in betaalde vrije tijd binnen de overeengekomen arbeidsduur (conform artikel 13a lid 2 Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag), mits in die mogelijkheid wordt voorzien in de cao die van toepassing bij de inlener. Uitbetaling van de compensatie-uren aan de uitzendkracht zal in ieder geval plaatsvinden indien en zodra de uitzendkracht gedurende zes weken geen recht op feitelijk loon heeft verworven. De uitzendonderneming verschaft maandelijks een overzicht van het aantal compensatie-uren.
5. Indien het nettoloan na aftrek van de wettelijk verplichte en overeengekomen inhoudingen onder het bedrag dat de uitzendonderneming wettelijk gezien per periode aan de uitzendkracht moet uitbetalen (het netto equivalent van het wettelijke minimumloon (NEWML) minus eventueel de bedragen aan uitzondering op inhoudingverbod ter zake zorgverzekering en huisvesting) uitkomt, zal de uitzendonderneming een aanvulling te betalen op het loon tot aan het bedrag van het NEWML (minus eventueel de genoemde uitzonderingen ter zake zorgverzekering en huisvesting). Deze "WAS-aanvulling tot NEWML" is conform het BW teveel betaald loon (de betalingen aan derden zijn immers conform afspraken wel gebeurd, maar er was onvoldoende mogelijkheid tot inhouding op het loon). Het bedrag van de betaalde WAS-aanvulling tot NEWML (het teveel betaalde loon) zal dan ook bij volgende loonbetaling(en) verrekend worden met het loon.
6. De uitzendkracht stemt er expliciet mee in dat de uitzendonderneming de loonstrook digitaal ter beschikking kan stellen. De loonstrook zal in een dergelijk geval dusdanig worden aangeleverd dat de uitzendkracht de loonstrook kan opslaan en deze op een later moment kan inzien.

Artykuł 9. Wypłata wynagrodzenia

1. Zgodnie z przepisami artykułu 7:623 Holenderskiego Kodeksu Cywilnego, który reguluje wypłatę wynagrodzenia, okres ten zostaje niniejszym przedłużony do 1 miesiąca. Pracownik tymczasowy wyraża na to zgodę. Niemniej jednak wynagrodzenie jest zasadniczo wypłacane po zakończeniu każdego okresu (tygodnia lub 4 tygodni), który przepracował pracownik tymczasowy, ale z tego powodu pracownik tymczasowy nie może czerpać żadnych praw w przyszłości. Wypłata wynagrodzenia następuje na podstawie rejestru godzin dostarczonego przez zleceniodawcę. Pracownik tymczasowy powinien sprawdzić ze zleceniodawcą, że wszystkie informacje są prawidłowe.
2. Wynagrodzenie jest wypłacane przez agencję pośrednictwa pracy po odliczeniu wymaganych prawnie i (ewentualnie) uzgodnionych potrąceń (w tym wszelkich nałożonych kar) na rachunek bankowy wskazany przez pracownika tymczasowego, którego jest on właścicielem. Pracownik tymczasowy wyraża zgodę na to, aby każda wypłacona zaliczka mogła zostać potrącona z wypłaty wynagrodzenia w kolejnym okresie. Pracownik tymczasowy wyraża zgodę na to, aby wspomniane potrącenie miało miejsce, w wyjątkowych przypadkach, w innym okresie wypłaty niż okres, za który wypłacono zaliczkę.
3. Pracownik tymczasowy powinien posiadać konto bankowe, którego jest właścicielem lub współwłaścicielem, ponieważ w przeciwnym razie agencja pośrednictwa pracy nie będzie mogła wypłacić wynagrodzenia pracownikowi tymczasowemu zgodnie z prawem i powołując się na Ustawę o Wynagrodzeniu. Pracownik tymczasowy we własnym zakresie pokrywa koszty związane z otwarciem i prowadzeniem rachunku bankowego. Pracownik tymczasowy powinien podać agencji pośrednictwa pracy, prawidłowy numer rachunku bankowego, którego jest właścicielem lub współwłaścicielem, wpisując go w formularzu rejestracyjnym. Pracownik tymczasowy niniejszym potwierdza, że wynagrodzenie należy wypłacić na numer konta bankowego podany przez pracownika tymczasowego w formularzu rejestracyjnym oraz, że podany numer konta należy (również) do pracownika tymczasowego. W przypadku zmiany numeru IBAN / numeru konta pracownik tymczasowy jest zobowiązany do niezwłocznego przekazania tej informacji do agencji pośrednictwa pracy. Jeżeli pracownik tymczasowy nie zastosuje się do powyższych wytycznych, powstałe szkody i ryzyko poniesie tylko i wyłącznie pracownik tymczasowy.
4. Praca w godzinach nadliczbowych ma miejsce, jeżeli praca jest wykonywana w danym sektorze w ilości przekraczającej zwykle godziny pracy w strukturze dziennej lub tygodniowej, lub jeżeli przekracza ona liczbę godzin określoną przez przepisy lub harmonogram. Agencja pośrednictwa pracy i pracownik tymczasowy zgadzają się na to, że praca w nieregularnych godzinach, a także w godzinach nadliczbowych, może zostać w pełni lub częściowo zrekompensowana w ramach płatnego czasu wolnego w uzgodnionych godzinach pracy (zgodnie z art. 13a ust. 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu i minimalnym dodatku urlopowym), pod warunkiem że jest to przewidziane w przepisach o Układzie Zbiorowym Pracy, jeżeli mają one zastosowanie w miejscu pracy oddelegowanego pracownika tymczasowego. Wypłata za nadgodziny na rzecz pracownika tymczasowego nastąpi w każdym przypadku, jeżeli pracownik tymczasowy nie uzyskał prawa do rzeczywistego wynagrodzenia przez sześć tygodni. Agencja pośrednictwa pracy zapewnia miesięczne zestawienie ilości przepracowanych godzin nadliczbowych.
5. Jeżeli wynagrodzenie netto po odliczeniu wymaganych prawnie i uzgodnionych potrąceń jest niższe niż kwota, którą agencja pośrednictwa pracy powinna zgodnie z prawem wypłacić pracownikowi tymczasowemu za okres (ekwiwalent netto ustawowej płacy minimalnej (Równowartość Płacy Minimalnej Netto) minus wszelkie kwoty z wyjątkiem potrącenia ubezpieczenia zdrowotnego i zakwaterowania), agencja pośrednictwa pracy wypłaci dodatek do wysokości NEWML (pomniejszonej o wspomniane wyjątki dotyczące ubezpieczenia zdrowotnego i zakwaterowania). To „WSTECZNE uzupełnienie Równowartości Płacy Minimalnej Netto (dodatek)” jest zgodne z Holenderskim Kodeksem Cywilnym nawiązującym do zbyt wysokiego wynagrodzenia (płatności na rzecz stron trzecich zostały uregulowane zgodnie z umowami, ale nie było wystarczającej możliwości odliczenia od wynagrodzenia). Kwota dodatku WSTECZNIE wypłaconego Równowartości Płacy Minimalnej Netto (zbyt wysoka kwota wypłaconego wynagrodzenia) zostanie zatem odjęta od następnej wypłaty wynagrodzenia.
6. Pracownik tymczasowy wyraża zgodę na to, że agencja pośrednictwa pracy może przedstawić mu odcinek wypłaty w formie elektronicznej. W takim przypadku odcinek wypłaty zostanie dostarczony w taki sposób, aby pracownik tymczasowy mógł zapisać odcinek wypłaty i zobaczyć go w późniejszym terminie.

Artikel 10. Arbeids- en rusttijden

1. Ten aanzien van de arbeids- en rusttijden voor het Uitzendwerk gelden de regelingen van de Opdrachtgever, met dien verstande dat de Opdrachtgever gerechtigd is voor werknemers van de uitzendonderneming een afwijkend rooster op te stellen.
2. De uitzendonderneming is bevoegd de werktijden na aanvang van het Uitzendwerk te wijzigen.
3. Als overwerk naar het oordeel van de uitzendonderneming noodzakelijk is, is de uitzendkracht verplicht het overwerk te verrichten.
4. De uitzendkracht is verplicht het Uitzendwerk stipt op het voor hem geldende tijdstip aan te vangen.

Artykuł 10. Godziny pracy i odpoczynku

1. W odniesieniu do godzin pracy i okresów odpoczynku w pracy tymczasowej mają zastosowanie przepisy obowiązujące u Zleceniodawcy, przy założeniu, że Zleceniodawca jest uprawniony do sporządzenia odrębnego harmonogramu dla pracowników agencji pośrednictwa pracy.
2. Agencja pośrednictwa pracy zastrzega sobie prawo do zmiany godzin pracy po rozpoczęciu pracy tymczasowej.
3. Jeżeli zdaniem agencji pośrednictwa pracy nadgodziny są niezbędne, pracownik tymczasowy jest zobowiązany do realizacji powierzonych mu zadań w godzinach nadliczbowych.
4. Pracownik tymczasowy jest zobowiązany do rozpoczęcia pracy dokładnie o wyznaczonej godzinie.

Artikel 11. Vakantie en vakantiebijslag

1. De uitzendkracht bouwt vakantiedagen op conform de NBBU-CAO. Indien de Uitzendovereenkomst niet het gehele jaar voortduurt, vindt de berekening van vakantiedagen pro rata plaats.
2. De uitzendkracht neemt eerst vakantiedagen op na overleg met de Opdrachtgever en na verkregen toestemming van de uitzendonderneming. Indien de uitzendkracht verlof heeft aangevraagd voor een bepaalde periode maar onvoldoende saldo aan vakantiedagen heeft en de uitzendonderneming gaat akkoord met deze verlofaanvraag, dan heeft te gelden dat zodra het saldo aan vakantiedagen is opgenomen, de uitzendkracht voor de resterende periode van het aangevraagde verlof, onbetaald verlof opneemt.
3. Indien de uitzendkracht bij een Opdrachtgever te werk gesteld is waar gedurende een bepaalde periode een algehele bedrijfssluiting of collectieve vakantie geldt, neemt de uitzendkracht in deze periode zijn vakantiedagen op.
4. Het overeengekomen vaste uurloon van de uitzendkracht wordt vermeerderd met de wettelijke vakantiebijslag. Deze bedraagt ten tijde van de inwerkingtreding van de Personeelsgids 8,33% op basis van de op dat moment geldende NBBU-CAO. De vakantiebijslag wordt uitbetaald conform de NBBU-CAO, tenzij hetgeen in lid 5 is opgenomen heeft te gelden.
5. In overleg kunnen de vakantiebijslag en de bovenwettelijke vakantiedagen periodiek worden uitbetaald (per geldende betalingsperiode). Indien dat het geval is zal dat worden opgenomen in de Uitzendbevestiging.

Artykuł 11. Urlop i dodatek do urlopu

1. Pracownik tymczasowy gromadzi dni urlopu zgodnie ze Zbiorowym Układem Pracy Holenderskiego Stowarzyszenia Pośredników i Agencji Pracy Tymczasowej. Jeżeli umowa o pracę tymczasową nie będzie kontynuowana przez cały rok, dni urlopu będą obliczane proporcjonalnie do długości zatrudnienia.
2. Pracownik tymczasowy może skorzystać z urlopu po uprzedniej konsultacji ze Zleceniodawcą i po uzyskaniu zgody od agencji pośrednictwa pracy. Jeżeli pracownik tymczasowy złożył wniosek o urlop na pewien okres, ale nie ma wystarczającej liczby dni urlopu, a agencja pośrednictwa pracy wyraża swoją zgodę na ten urlop, wówczas jak tylko zostaną wykorzystane wszystkie dni urlopu, pracownik tymczasowy na pozostały okres może skorzystać z urlopu bezpłatnego.
3. Jeżeli pracownik tymczasowy jest zatrudniony u Zleceniodawcy, u którego ma miejsce okres przestoju lub całkowitego zamknięcia firmy, wówczas pracownik tymczasowy powinien w tym okresie skorzystać ze

- swojego urlopu.
4. Uzgodnione wynagrodzenie godzinowe pracownika tymczasowego zwiększa się o ustawowy dodatek urlopowy. W momencie wejścia w życie Regulaminu Pracowniczego stanowi to 8,33% na podstawie obowiązującego w tym czasie Zbiorowego Układu Pracy Holenderskiego Stowarzyszenia Pośredników i Agencji Pracy Tymczasowej. Dodatek wakacyjny zostanie wypłacony zgodnie ze Zbiorowym Układem Pracy Holenderskiego Stowarzyszenia Pośredników i Agencji Pracy Tymczasowej, chyba że zastosowanie ma treść zawarta w ust. 5.
 5. W porozumieniu dodatek urlopowy i dodatkowe dni wolne od pracy mogą być okresowo wypłacane (za odpowiedni okres płatności). W takiej sytuacji zostanie to uwzględnione w Potwierdzeniu delegacji.

Artikel 12. Vervoer

1. De uitzendonderneming kan vervoer van en naar de inlener aanbieden, indien hij dit wenselijk acht. Dit ter keuze van de uitzendonderneming. De uitzendonderneming zal in dat geval een derde inschakelen om het vervoer te regelen. Partijen maken separate afspraken over de (vergoeding van) kosten van het vervoer, indien van toepassing.

Artykuł 12. Transport

1. Agencja pośrednictwa pracy może zaoferować transport do i od zleceniodawcy, jeżeli uzna to za konieczne. To podlega indywidualnej ocenie agencji pośrednictwa pracy. W takim przypadku agencja pośrednictwa pracy zatrudni osobę trzecią w celu zorganizowania transportu. Strony zawierają odrębne umowy dotyczące (zwrotu) kosztów transportu, jeżeli ma to miejsce.

Artikel 13. Zorgverzekering

Indien een uitzendkracht met spoed medisch hulp nodig heeft en is er sprake van een levensbedreigende situatie, dient direct 112 te worden gebeld of dient de uitzendkracht zich in ieder geval naar het dichtstbijzijnde ziekenhuis te begeven. Indien de uitzendkracht begeleiding wenst bij (huis)arts-, ziekenhuis- of tandartsbezoek verwijst de uitzendonderneming de uitzendkracht door naar ARBO.NU. Voor uitzendkrachten die geen huisvesting huren bij Van Bergen Personeelsdiensten B.V., wordt daarvoor door ARBO.NU een eigen bijdrage in rekening gebracht. Voor begeleiding in het weekend wordt een toeslag berekend

Artykuł 13. Ubezpieczenie zdrowotne

1. Agencja pośrednictwa pracy lub firma, która ją reprezentuje zawarła umowę zbiorową z ubezpieczycielem zdrowia na rzecz pracowników. Agencja pośrednictwa pracy składa zatem ofertę dotyczącą możliwości przystąpienia do (zbiorowej) polisy ubezpieczenia zdrowotnego lub firma działająca na rzecz agencji pracy tymczasowej składa pracownikowi tymczasowemu ofertę dotyczącą możliwości przystąpienia do (zbiorowej) polisy ubezpieczenia zdrowotnego. Pracownik tymczasowy oczywiście nie jest zobowiązany do uczestnictwa w tym ubezpieczeniu. Pracownik tymczasowy jest świadomy korzyści wynikających z posiadanego ubezpieczenia, a zarazem konieczności wykupienia ubezpieczenia zdrowotnego oraz wszelkiej dobrowolnej kontynuacji ubezpieczenia zdrowotnego po zakończeniu zatrudnienia. Agencja pośrednictwa pracy lub firma, która działa w jej imieniu rejestruje pracownika tymczasowego do uczestnictwa w ubezpieczeniu zdrowotnym, u ubezpieczyciela z którym zawarta została (zbiorowa) umowa w sprawie ubezpieczenia zdrowotnego, o której mowa w Ustawie o Ubezpieczeniu Zdrowotnym (Zvw). Agencja pośrednictwa pracy lub firma, która ją reprezentuje ma obowiązek poinformowania pracownika tymczasowego o treści umowy dotyczącej zbiorowego ubezpieczenia zdrowotnego, które należy wykupić.
2. Agencja pośrednictwa pracy lub firma, która ją reprezentuje jest upoważniona do zarejestrowania pracownika tymczasowego u lekarza ogólnego, apteki itp. Jeżeli agencja pośrednictwa pracy w szczególnym przypadku otrzyma rachunek od lekarza rodzinnego, to w takiej sytuacji agencja pośrednictwa pracy jest uprawniona do obciążenia tymi kosztami pracownika tymczasowego, na podstawie faktury i - jeśli to możliwe - kwota ta zostanie potrącona z wynagrodzenia.
Jeśli pracownik tymczasowy znajdzie się w sytuacji, w której nastąpiła potrzeba udzielenia pilnej pomocy

medycznej i występuje sytuacja zagrażająca życiu, należy natychmiast zadzwonić pod numer alarmowy 112 lub pracownik tymczasowy powinien udać się do najbliższego szpitala. Jeżeli pracownik tymczasowy ze względu na barierę językową wymaga dodatkowego wsparcia podczas wizyty u lekarza, lekarza rodzinnego, szpitala lub dentysty, agencja pośrednictwa pracy skieruje pracownika tymczasowego do ARBO.NU. W przypadku pracowników agencji pośrednictwa pracy, którzy nie wynajmują zakwaterowania od Van Bergen Personnel Services B.V., ARBO.NU, zostanie naliczona osobna kwota za tę usługę. Za pomoc/asystę w weekendy obowiązuje dodatkowa opłata

Artikel 14. Pensioen

1. Op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op verzoek van sociale partners beslissen dat deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds verplicht is. De uitzendkracht neemt alleen deel aan een pensioenvoorziening, ingeval sprake is van een dergelijk verplichtstellingsbesluit.

Artykuł 14. Wynagrodzenie emerytalne

1. Zgodnie z ustawą o obowiązkowym uczestnictwie w firmowym funduszu emerytalnym Minister Spraw Społecznych i Zatrudnienia może na wniosek partnerów społecznych zdecydować, że uczestnictwo w firmowym funduszu emerytalnym jest obowiązkowe. Pracownik tymczasowy uczestniczy w planie emerytalnym tylko w sytuacji, gdy jest on do tego prawnie zobowiązany.

Artikel 15. Transitievergoeding

1. De uitzendonderneming en uitzendkracht komen door middel van ondertekening van de Uitzendovereenkomst overeen dat transitie- en inzetbaarheidskosten (alsmede eventuele overige kosten die de uitzendonderneming heeft gemaakt om de uitzendkracht te begeleiden naar ander werk) in mindering mogen worden gebracht op een eventueel te betalen transitievergoeding, zoals bedoeld in de artikelen 7:673 en 7:673a BW, een en ander voor zover rechtens toegestaan op basis van het Besluit Transitievergoeding. Bij het (eventueel) aanbod van maatregelen aan de uitzendkracht in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, welke maatregelen gericht zijn op voorkoming van werkloosheid of het verkorten van de periode van werkloosheid (bijvoorbeeld outplacement), zal de uitzendonderneming de kosten van die maatregelen gespecificeerd voorleggen aan de uitzendkracht. Door acceptatie van dat aanbod, stemt de uitzendkracht in met het in mindering brengen van de in het aanbod gespecificeerde kosten op de transitievergoeding.

Artykuł 15. Opłata przejściowa

1. Podpisując umowę o pracę tymczasową, agencja pośrednictwa pracy i pracownik tymczasowy zgadzają się na to, że koszty przejściowe i koszty związane z zatrudnieniem (a także wszelkie inne koszty poniesione przez agencję pośrednictwa pracy w celu przygotowania pracownika tymczasowego do innej pracy) mogą zostać odjęte od wszelkich płatności przejściowych, które mają zostać wypłacone, zgodnie z art. 7:673 i 7:673a Holenderskiego Kodeksu Cywilnego, wszystko to w zakresie dozwolonym przez prawo na podstawie Rozporządzenia o Opłatach Przejściowych. W sytuacji, w której umowa o pracę z pracownikiem tymczasowym zostanie rozwiązana lub nie zostanie przedłużona, środki mające na celu zapobieganie bezrobociu lub skrócenie okresu bezrobocia (np. Zwolnienie z pracy), agencja pośrednictwa pracy przedłoży w postaci oferty te określone środki wynikające a prawa, pracownikowi tymczasowemu. Akceptując tę ofertę, pracownik tymczasowy wyraża zgodę na potrącenie kosztów określonych w ofercie z dodatku przejściowego.

Artikel 16. Gedragsregels

1. De uitzendkracht dient te voorkomen dat hij in een situatie terechtkomt waarin zijn belangen tegenstrijdig zijn aan die van de uitzendonderneming.
2. De uitzendkracht is verplicht zich te houden aan en gaat akkoord met de in bijlage 1 (“Reglement alcohol, drugs, medicijnen en het werk”) opgenomen regels ter zake van alcohol-, drugs- en medicijngebruik.
3. Indien de uitzendkracht in het kader van het Uitzendwerk gebruik maakt van e-mail of internet gelden, onverminderd de regels ter zake van de Opdrachtgever, de volgende regels:
 - a. Het is de uitzendkracht niet toegestaan e-mail en internet faciliteiten voor privédoeleinden te gebruiken. Als de uitzendkracht niet-zakelijke berichten ontvangt, dient de uitzendkracht de verzender te vragen om de verzending daarvan onmiddellijk te stoppen.
 - b. Het is de uitzendkracht in ieder geval niet toegestaan om op internet of via e-mail:
 - zogeheten profielsites (zoals Facebook, Linked-In en Instagram), waaronder ook valt te verstaan Twitter, waarop (vrienden)netwerken worden onderhouden en uitgebouwd te bezoeken;
 - sites te bezoeken die pornografisch, racistisch, discriminerend, beledigend of aanstootgevend materiaal bevatten;
 - pornografisch, racistisch, discriminerend, beledigend of aanstootgevend materiaal te bekijken of te downloaden of te verspreiden;
 - zich ongeoorloofd toegang te verschaffen tot niet openbare bronnen op het internet;
 - opzettelijk informatie waartoe men via internet toegang heeft verkregen zonder toestemming te veranderen of te vernietigen;
 - berichten anoniem of onder een fictieve naam te versturen;
 - dreigende, beledigende, seksueel getinte, racistische dan wel discriminerende berichten te verzenden of door te sturen;
 - kettingmailberichten te verzenden of door te sturen;
 - iemand lastig te vallen.
 - c. De uitzendonderneming of Opdrachtgever is bevoegd naleving van het sub a en b bepaalde te controleren.
4. Het is de uitzendkracht verboden om:
 - a. de werkplek te verlaten zonder toestemming van de leidinggevende;
 - b. tijdens het Uitzendwerk privételefoongesprekken te voeren, ongeacht of dit al dan niet met een privé- telefoon gebeurt. De leidinggevende van de uitzendkracht kan per geval ontheffing van dit verbod geven;
 - c. zonder toestemming van de uitzendonderneming publicaties, in welke vorm dan ook, met betrekking tot de uitzendonderneming te verrichten of daaraan mee te werken;
 - d. zonder toestemming in werktijd werk te verrichten en/of gebruik te maken van materialen, computers, printers, gereedschappen, etc., die eigendom zijn van de uitzendonderneming of Opdrachtgever, ten behoeve van zichzelf of derden;
 - e. zich op te houden in een andere afdeling dan die waarin hij werkzaam is, tenzij het Uitzendwerk dat vereist;
 - f. dranken en/of etenswaren te gebruiken op andere plaatsen op de bedrijfsterreinen dan de kantines of daarmee gelijkgestelde plaatsen;
 - g. tijdens het Uitzendwerk, behoudens pauzes, te roken, alsmede te roken op plaatsen die niet als rookruimte zijn aangemerkt;
 - h. eigendommen van de Opdrachtgever buiten het bedrijf van de Opdrachtgever te brengen zonder schriftelijke toestemming van de Opdrachtgever;
 - i. in de fabrieken en kantoren, alsmede op de terreinen van de Opdrachtgever opnamen te maken met video-, film- of fotocamera's zonder schriftelijke voorafgaande toestemming van de Opdrachtgever.

5. Indien de uitzendkracht een verplichting in een van de voorgaande leden overtreedt, moet de uitzendkracht aan de uitzendonderneming een boete betalen. De bestemming van de boete is een charitatief doel. Indien de uitzendkracht meer verdient dan het wettelijke minimumloon, strekt de boete tot persoonlijk voordeel van de uitzendonderneming. De boete is per overtreding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld brutoloon van de uitzendkracht voor een halve dag. Indien de uitzendkracht meer verdient dan het wettelijk minimumloon, wordt een boete opgelegd van € 7.500,00. Er wordt ten aanzien van de uitzendkracht die meer verdient dan het wettelijk minimumloon derhalve expliciet afgeweken van artikel 7:650 lid 3 tot en met 5 BW. De boete is onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De boete is opeisbaar onverminderd de overige rechten van de uitzendonderneming op grond van de wet of de Uitzendovereenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van de Uitzendovereenkomst en het recht om in plaats van de boete schadevergoeding op grond van de wet te vorderen.

Artykuł 16. Zasady postępowania

1. Pracownik tymczasowy powinien unikać sytuacji, w której jego interesy będą sprzeczne z interesem agencji pośrednictwa pracy.
2. Pracownik tymczasowy jest zobowiązany do przestrzegania i zgadza się z zasadami dotyczącymi spożywania alkoholu, narkotyków i leków zawartymi w Załączniku 1 („Regulamin dotyczący spożywania alkoholu, narkotyków i leków”).
3. Jeżeli pracownik tymczasowy podczas wykonywania obowiązków pracowniczych korzysta z poczty elektronicznej lub Internetu w ramach pracy tymczasowej, obowiązują go następujące zasady, bez uszczerbku dla zasad mających zastosowanie u Zleceniodawcy:
 - a. Pracownikowi tymczasowemu zabrania się korzystania z poczty elektronicznej i Internetu w celach prywatnych. Jeśli pracownik tymczasowy odbierze wiadomości niezwiązane z pełnionymi obowiązkami, pracownik tymczasowy powinien poprosić nadawcę o natychmiastowe zaprzestanie wysyłania takich wiadomości.
 - b. Pracownik tymczasowy pod żadnym pozorem nie może ani w Internecie, ani za pośrednictwem poczty elektronicznej:
 - korzystać z tak zwanych stron profilowych (takich jak Facebook, Linked-In i Instagram), w tym również Twitter, na których utrzymywane i budowane są sieci (znajomych);
 - odwiedzać stron internetowych zawierających treści pornograficzne, rasistowskie, dyskryminujące lub obraźliwe;
 - przeglądać, pobierać lub dystrybuować materiały pornograficzne, rasistowskie, dyskryminujące lub obraźliwe;
 - starać się o dostęp do niepublicznych źródeł w Internecie w celu uzyskania nieautoryzowanego dostępu;
 - umieszczać informacji do których uzyskano dostęp przez Internet bez zgody na zmianę lub zniszczenie;
 - wysyłać anonimowych wiadomości lub pod fikcyjnym imieniem;
 - wysyłać lub przekazywać groźnych, obraźliwych, motywowanych seksualnie, rasistowskich lub dyskryminujących wiadomości;
 - wysyłać lub przysyłać tzw. wiadomości łańcuszków;
 - przesładować innych.
 - c. Agencja pośrednictwa pracy lub Zleceniodawca są upoważnieni do sprawdzania zgodności podejmowanych działań z przepisami punktów a i b.

4. Pracownikowi tymczasowemu zabrania się:
- a. opuszczania miejsca pracy bez zgody przełożonego;
 - b. wykonywania prywatnych rozmów telefonicznych podczas wykonywania pracy tymczasowej, bez uwzględnienia dla faktu, że odbywa się to za pomocą prywatnego telefonu. Przełożony pracownika tymczasowego może zwolnić go z tego zakazu indywidualnie dla każdego przypadku;
 - c. bez zezwolenia agencji pośrednictwa pracy - publikować, w jakiegokolwiek formie, treści dotyczących agencji pośrednictwa pracy lub realizowanej współpracy;
 - d. bez pozwolenia w czasie pracy i/lub korzystać z materiałów, komputerów, drukarek, narzędzi itp., które są własnością agencji pośrednictwa pracy lub Zleceniodawcy dla ich indywidualnych potrzeb lub osób trzecich;
 - e. przebywania w dziale innym niż ten, w którym pracuje, chyba że jest to wymagane ze względu na powierzone zadania;
 - f. konsumpcji napojów i/lub żywności w miejscach innych niż stołówka lub do tego wyznaczonych w siedzibie firmy;
 - g. palenia podczas pracy tymczasowej, z wyjątkiem przerw, oraz palenia w miejscach, które nie są wyznaczone jako miejsca dla palących;
 - h. wynoszenia przedmiotów będących własnością Zleceniodawcy poza obszar firmy bez uprzedniej pisemnej zgody Zleceniodawcy;
 - i. rejestrowania nagrań przy użyciu kamer wideo lub aparatów fotograficznych w fabrykach i biurach, a także na terenie należącym do Zleceniodawcy, bez uprzedniej pisemnej zgody Zleceniodawcy.

5. Jeżeli pracownik tymczasowy naruszy obowiązek określony w jednym z poprzednich ustępów, zostanie na niego nałożona kara w postaci grzywny, którą będzie musiał zapłacić agencji pośrednictwa pracy. Grzywna zostanie przeznaczona na cele charytatywne. Jeżeli pracownik tymczasowy zarabia więcej niż ustawowa płaca minimalna, nałożona grzywna będzie stanowiła osobistą korzyść dla agencji pośrednictwa pracy. Grzywna za każde naruszenie jest równa wysokości wynagrodzenia brutto pracownika tymczasowego za pół dnia. Jeżeli pracownik tymczasowy otrzymuje wynagrodzenie, które jest wyższe niż ustawowa płaca minimalna, grzywna, która może zostać na niego nałożona jest równoważnością 7.500,00 €. Z tego powodu w odniesieniu do pracowników tymczasowych, którzy zarabiają więcej niż ustawowa płaca minimalna, istnieje wyraźne odstępstwo od art. 7:650, ust. 3–5 Holenderskiego Kodeksu Cywilnego. Grzywna powinna zostać uregulowana w trybie natychmiastowym, bez wymogu zawiadomienia o zwłoce lub innego uprzedniego oświadczenia w rozumieniu art. 6:80 i nast. Holenderskiego Kodeksu Cywilnego. Grzywna powinna zostać uregulowana w trybie natychmiastowym i bez uszczerbku dla innych praw agencji pośrednictwa pracy wynikających z przepisów prawa lub umowy o pracę tymczasową, w tym również i w każdym przypadku prawa do wykonania umowy o pracę tymczasową i prawa do dochodzenia odszkodowania na mocy prawa.

Artikel 17. Gebruik bedrijfsauto

1. Als naar het oordeel van de uitzendonderneming de uitzendkracht voor een goede uitoefening van de werkzaamheden dient te beschikken over een bedrijfsauto, dan zal deze door de uitzendonderneming ter beschikking worden gesteld. Het is de uitzendkracht alsdan verboden de bedrijfsauto voor privédoeleinden te gebruiken.
2. Ter zake van het gebruik van de bedrijfsauto gelden in ieder geval de volgende regels:
 - a. de uitzendkracht dient te beschikken over een geldig Europees rijbewijs, waarvan een kopie aan de uitzendonderneming dient te worden overhandigd;
 - b. de uitzendkracht is verplicht om telkens tijdens het rijden op eerste verzoek zijn rijbewijs te kunnen tonen aan de daartoe bevoegde autoriteiten;
 - c. de uitzendkracht dient de bedrijfsauto deskundig en zorgvuldig te gebruiken;
 - d. de uitzendkracht dient schades aan of diefstal van de bedrijfsauto terstond aan de Directie te melden;
 - e. het is de uitzendkracht niet toegestaan lifters mee te nemen in de bedrijfsauto;
 - f. kosten van verkeersovertredingen, boetes, administratieve sancties e.d., evenals eventuele ter zake te maken gerechtelijke kosten, komen volledig voor rekening van de uitzendkracht. Voor zover deze kosten niet rechtstreeks door de uitzendkracht zijn betaald, worden deze ingehouden op het netto loon;
 - g. de uitzendkracht is tevens verplicht de volgende kosten te dragen c.q. aan de uitzendonderneming te vergoeden:
 - i. kosten ten gevolge van aantoonbaar onbehoorlijk gebruik van de bedrijfsauto;
 - ii. kosten ten gevolge van roekeloos (rij)gedrag van de uitzendkracht;
 - iii. kosten ten gevolge van het gebruik van de bedrijfsauto onder invloed van alcoholische dranken, verdovende middelen en/of medicijnen, die niet gedekt worden door de assuradeur en/of kosten door inbeslagname van het voertuig.
 - h. De uitzendonderneming is bevoegd nadere gebruiksregels te geven, schriftelijk dan wel mondeling.
3. Op het moment dat de uitzendonderneming de uitzendkracht gebruik van een bedrijfsauto toestaat en hiertoe de sleutels overhandigt, wordt een inspectie aan de auto uitgevoerd. Tussen partijen wordt een voor de staat van de auto op het moment van het overhandigen van de sleutels een overeenkomst ondertekend. De uitzendkracht die de sleutels van de bedrijfsauto verkrijgt, is ook verantwoordelijk voor het beheer hiervan. Op het moment dat een bedrijfsauto weer door de uitzendkracht dient te worden ingeleverd, wordt de auto wederom geïnspecteerd. Indien uit deze inspectie blijkt dat er sprake is van schade aan de auto die niet eerder gemeld was en worden alle voor de uitzendonderneming voortvloeiende schade (daaronder begrepen het voor de uitzendonderneming geldende eigen risico) op de uitzendkracht verhaald. De uitzendonderneming is gerechtigd dit schadebedrag in rekening te brengen bij de uitzendkracht en – indien mogelijk - te verrekenen met het loon.
4. De uitzendonderneming houdt voldoende toezicht op de naleving van het verbod op privégebruik van de bedrijfsauto.
5. Indien de uitzendkracht lid 1 overtreedt, moet de uitzendkracht aan de uitzendonderneming een boete betalen. De bestemming van de boete is een charitatief doel. Indien de uitzendkracht meer verdient dan het wettelijke minimumloon, strekt de boete tot persoonlijk voordeel van de uitzendonderneming. De boete is per overtreding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld brutoloon van de uitzendkracht voor een halve dag. Indien de uitzendkracht meer verdient dan het wettelijk minimumloon, wordt een boete opgelegd van € 250,00 per overtreding. Er wordt ten aanzien van de uitzendkracht die meer verdient dan het wettelijk minimumloon derhalve expliciet afgeweken van artikel 7:650 lid 3 tot en met 5 BW. De boete is onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De boete is opeisbaar onverminderd de overige rechten van de uitzendonderneming op grond van de wet of de Uitzendovereenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van de Uitzendovereenkomst en het recht om in plaats van de boete schadevergoeding op grond van de wet te vorderen.
6. Naast de in lid 5 bedoelde boete worden de kosten van het privégebruik bij de uitzendkracht in rekening gebracht tegen € 0,40 (zegge: veertig eurocent) per verreden privékilometer. Deze kosten worden – indien mogelijk – met het netto loon van de uitzendkracht verrekend c.q. de uitzendkracht machtigt de uitzendonderneming hierbij om deze kosten uit het loon te betalen namens uitzendkracht, of de kosten worden op andere wijze in rekening gebracht bij de uitzendkracht.

7. Ingeval van een aanrijding dient de uitzendkracht onmiddellijk de uitzendonderneming alsmede de Nederlandse politie in te lichten. Pas in ieder geval nadat de uitzendonderneming ter plaatse is verschenen, kan de bedrijfsauto worden verplaatst. Voorts dient de uitzendkracht schade aan of diefstal van de bedrijfsauto onmiddellijk aan de uitzendonderneming te melden.
Ingeval van een aanrijding is de uitzendkracht verplicht om het Europees schadeformulier zo correct mogelijk met de wederpartij in te vullen. Bij eigen schuld van de uitzendkracht ter zake het veroorzaken van de schade en/of diefstal wordt de schade die daaruit voortvloeit voor de uitzendonderneming verhaald op de uitzendkracht, waaronder, doch niet uitsluitend, de kosten van het eigen risico van de uitzendonderneming.
8. Ingeval van overtreding van lid 1 wordt voorts – op grond van de ter zake geldende fiscale regelgeving – ingaande de datum van de geconstateerde overtreding de waarde van het privégebruik van de bedrijfsauto (te weten: een bepaald percentage van de waarde van de bedrijfsauto, afhankelijk van het type auto) tijdsevenredig tot het loon van de uitzendkracht gerekend. Voor de tijdvakken van het kalenderjaar waarvoor de aangiftetermijn is verstreken dienen correctieberichten op de loonaangifte te worden opgemaakt. Een en ander vindt evenwel niet plaats, als de uitzendkracht aan de uitzendonderneming overtuigend kan bewijzen dat de ter beschikking gestelde bedrijfsauto in het kalenderjaar naar rato van de gebruiksperiode niet meer dan 500 kilometer per jaar voor privédoeleinden wordt gebruikt.
9. Alle verschuldigde loonbelasting/premie volksverzekeringen, de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet alsmede de boete en de heffingsrente die voortvloeien uit de overtreding van het verbod op privégebruik verhaalt de uitzendonderneming op de uitzendkracht.
10. Indien het verbod op privégebruik herhaaldelijk wordt overtreden, kan dit naast de hiervoor beschreven sancties ook andere disciplinaire maatregelen en eventueel ontslag tot gevolg hebben.
11. De uitzendkracht en, indien van toepassing, diens medepassagiers zijn verantwoordelijk voor schoon houden / maken van de bedrijfsauto. Het is verboden te roken in de auto. Indien bij een tussentijdse controle dan wel bij een eindinspectie blijkt dat de auto niet schoon is, wordt hiervoor een bedrag van € 25,00 per uitzendkracht in rekening gebracht en ingehouden op c.q. verrekend met het loon, of op andere wijze in rekening gebracht. De uitzendkracht is verplicht om (mogelijke) gebreken aan de bedrijfsauto zo spoedig mogelijk te melden bij de uitzendonderneming.

Artykuł 17. Użytkowanie samochodu firmowego

1. Jeżeli w ocenie agencji pośrednictwa pracy pracownik tymczasowy powinien posiadać samochód służbowy w celu prawidłowego wykonania swoich obowiązków, zostanie on udostępniony przez agencję pośrednictwa pracy. Pracownikowi tymczasowemu zabrania się korzystania z samochodu służbowego w celach prywatnych.
2. W odniesieniu do korzystania z samochodu służbowego w każdym przypadku obowiązują następujące zasady:
 - a. pracownik tymczasowy jest zobowiązany do posiadania ważnego europejskiego prawa jazdy, którego kopię należy przedłożyć agencji pośrednictwa pracy;
 - b. pracownik tymczasowy podczas prowadzenia pojazdu jest zobowiązany do okazania prawa jazdy właściwemu organowi na pierwsze żądanie;
 - c. pracownik tymczasowy jest zobowiązany do korzystania z samochodu służbowego w sposób umiętny i ostrożny;
 - d. pracownik tymczasowy jest zobowiązany do niezwłocznego zgłoszenia Dyrekcji wszelkich uszkodzeń lub kradzieży samochodu służbowego;
 - e. pracownikowi tymczasowemu zabrania się przewożenia autostopowiczów;
 - f. koszty wykroczeń drogowych, grzywny, kary administracyjne itp., a także wszelkie koszty prawne, które zostaną poniesione w tym zakresie, ponosi wyłącznie pracownik tymczasowy. O ile koszty te nie zostaną pokryte bezpośrednio przez pracownika tymczasowego, będą one potrącane z wynagrodzenia licząc od kwoty netto;
 - g. pracownik tymczasowy jest również zobowiązany do poniesienia następujących kosztów lub zwrotu kosztów do agencji pośrednictwa pracy:
 - i. koszty powstałe na skutek wyraźnie niewłaściwego użytkowania samochodu służbowego;
 - ii. koszty powstałe na skutek nieprawidłowej jazdy (prowadzenia pojazdu) lub zachowania pracownika tymczasowego;
 - iii. koszty będące następstwem użytkowania samochodu służbowego pod wpływem alkoholu, narkotyków i/lub leków, które nie są pokrywane przez ubezpieczyciela i/lub koszty wynikające z zajęcia pojazdu.
 - h. Agencja pośrednictwa pracy jest upoważniona do wprowadzania dalszych punktów w regulaminie dotyczących zasad korzystania z samochodu służbowego, na piśmie lub ustnie.
3. W momencie, gdy agencja pośrednictwa pracy zezwala pracownikowi tymczasowemu na skorzystanie z samochodu służbowego i ma miejsce przekazanie kluczy, przeprowadzana jest uprzednio kontrola samochodu. Strony podpisują umowę dotyczącą aktualnego stanu samochodu w momencie przekazania kluczy. Pracownik tymczasowy, który otrzymuje klucze do samochodu służbowego, jest również za nie odpowiedzialny. W momencie, gdy pracownik tymczasowy zostanie wezwany do zwrotu samochodu służbowego, samochód jest ponownie sprawdzany. Jeżeli podczas sprawdzania samochodu zostaną zauważone uszkodzenia pojazdu, które nie zostały wcześniej zgłoszone, a kosztami zostanie obciążona agencja pośrednictwa pracy to w takiej sytuacji koszty zostaną przeniesione na pracownika tymczasowego (w tym również własne ryzyko agencji pośrednictwa pracy). Agencja pośrednictwa pracy jest uprawniona do obciążenia tymi kosztami pracownika tymczasowego i, jeśli to możliwe, do wyrównania ich z wynagrodzeniem.
4. Agencja pośrednictwa pracy utrzymuje wystarczający nadzór nad zakazem prywatnego użytkowania samochodu służbowego.
5. Jeżeli pracownik tymczasowy naruszy ust. 1, będzie on zobowiązany do zapłaty grzywny do agencji pośrednictwa pracy. Grzywna zostanie przeznaczona na cele charytatywne. Jeżeli pracownik tymczasowy zarabia więcej niż ustawowa płaca minimalna, nałożona grzywna będzie stanowiła osobistą korzyść dla agencji pośrednictwa pracy. Grzywna za każde naruszenie jest równa wysokości wynagrodzenia brutto pracownika tymczasowego za pół dnia. Jeżeli pracownik tymczasowy otrzymuje wynagrodzenie, które jest wyższe niż ustawowa płaca minimalna, grzywna, która może zostać na niego nałożona jest równoważnością 250,00 € za każde wykroczenie. Z tego powodu w odniesieniu do pracowników tymczasowych, którzy zarabiają więcej niż ustawowa płaca minimalna, istnieje wyraźne odstępstwo od art. 7:650, ust. 3–5 Holenderskiego Kodeksu Cywilnego. Grzywna powinna zostać uregulowana w trybie natychmiastowym, bez wymogu zawiadomienia o zwłoce lub innego uprzedniego oświadczenia w rozumieniu art. 6:80 i nast. Holenderskiego Kodeksu Cywilnego. Grzywna powinna zostać uregulowana w trybie natychmiastowym i bez uszczerbku dla innych praw agencji pośrednictwa pracy wynikających z przepisów prawa lub umowy o pracę tymczasową, w tym

również i w każdym przypadku prawa do wykonania umowy o pracę tymczasową i prawa do dochodzenia odszkodowania na mocy prawa.

6. Poza grzywną, o której mowa w ust. 5, pracownik tymczasowy zostanie obciążony kosztami użytkowania samochodu służbowego w celach prywatnych w wysokości 0,40 EUR (słownie: czterdzieści euro centów) za każdy przejechany kilometr w celach prywatnych. Te koszty - o ile to możliwe - rozliczane są z wynagrodzeniem netto pracownika tymczasowego lub pracownik tymczasowy niniejszym upoważnia agencję pośrednictwa pracy do pobrania tych kosztów z wynagrodzenia w imieniu pracownika tymczasowego, lub pracownik tymczasowy zostanie obciążony tymi kosztami w inny sposób.
7. W przypadku kolizji pracownik tymczasowy jest zobowiązany do natychmiastowego powiadomienia agencji pośrednictwa pracy i policji holenderskiej. Samochód służbowy może mienić swoje położenie dopiero po przybyciu agencji pośrednictwa pracy. Ponadto pracownik tymczasowy jest zobowiązany do natychmiastowego zgłoszenia wszelkich szkód lub kradzieży samochodu służbowego do agencji pośrednictwa pracy.
W przypadku kolizji pracownik tymczasowy jest zobowiązany do wypełnienia europejskiego formularza szkody w sposób jak najbardziej prawidłowy i zgodny z drugą stroną biorącą udział w zdarzeniu. W przypadku w którym kolizja lub kradzież miała miejsce z winy pracownika z tymczasowego, wynikiem szkody i koszty z tym związane, którymi zostanie obciążona agencja pośrednictwa pracy, zostanie obciążony pracownik tymczasowy, w tym, między innymi, koszty własnego ryzyka, które poniesie agencja pośrednictwa pracy.
8. W przypadku naruszenia ust. 1 - na podstawie obowiązujących przepisów podatkowych - ustalono wartość prywatnego użytkowania samochodu służbowego (mianowicie: pewien procent wartości samochodu służbowego, w zależności od rodzaju samochodu) obliczoną proporcjonalnie do wynagrodzenia pracownika tymczasowego. W odniesieniu do okresów roku kalendarzowego, w którym upłynął okres deklaracji, należy sporządzić dokumenty korygujące dla rozliczenia deklaracji płac. Nie będzie to miało miejsca w sytuacji w której pracownik tymczasowy może udowodnić agencji pracy tymczasowej, że udostępniony samochód służbowy nie jest wykorzystywany do celów prywatnych w ilości nieprzekraczającej 500 kilometrów rocznie, proporcjonalnie do okresu użytkowania.
9. Wszystkie podatki/składki na ubezpieczenie społeczne, składki zależne od dochodu zgodnie z ustawą o ubezpieczeniu zdrowotnym, a także grzywny i odsetki należne z tytułu naruszenia zakazu prywatnego użytkowania samochodu służbowego, zostaną pobrane przez agencję pośrednictwa pracy od pracownika tymczasowego.
10. W przypadku wielokrotnego łamania zakazu prywatnego użytkowania samochodu służbowego może skutkować to zastosowaniem innych środków dyscyplinarnych i możliwym zwolnieniem z pracy oprócz sankcji opisanych powyżej.
11. Pracownik tymczasowy oraz, w niektórych przypadkach, jego współpasażerowie są odpowiedzialni za utrzymanie czystości / sprzątnięcie samochodu służbowego. Zabrania się palenia w samochodzie służbowym. Jeżeli podczas kontroli okresowej lub końcowej zostanie zauważony fakt, iż samochód nie jest utrzymywany w czystości, zostanie naliczona opłata w wysokości 25,00 € za pracownika tymczasowego i potrącona z wynagrodzenia lub w zostanie naliczona w inny sposób. Pracownik tymczasowy zobowiązany jest do niezwłocznego zgłoszenia (możliwej) usterki samochodu służbowego do agencji pośrednictwa pracy.

Artikel 18. Geheimhouding

1. De uitzendkracht erkent dat hem door de uitzendonderneming geheimhouding is opgelegd van alle bijzonderheden betreffende of verband houdend met het bedrijf van de uitzendonderneming aan de uitzendonderneming gelieerde ondernemingen en het bedrijf van Opdrachtgevers van de uitzendonderneming.
2. Het is de uitzendkracht derhalve verboden, zowel gedurende de Uitzendovereenkomst als na afloop daarvan, op enigerlei wijze aan derden, direct of indirect, in welke vorm ook en in welke zin ook, enige mededeling te doen van of aangaande hetgeen bij de uitoefening van de werkzaamheden te zijner kennis is gekomen in verband met de zaken en belangen van de uitzendonderneming en van met de uitzendonderneming gelieerde ondernemingen. Deze geheimhouding omvat mede alle gegevens van Opdrachtgevers en andere relaties van de uitzendonderneming waarvan de uitzendkracht kennis heeft genomen.
3. Indien de uitzendkracht een verplichting in een van de voorgaande leden overtreedt, moet de uitzendkracht aan de uitzendonderneming een boete betalen. De bestemming van de boete is een charitatief doel. Indien de

uitzendkracht meer verdient dat het wettelijke minimumloon, strekt de boete tot persoonlijk voordeel van de uitzendonderneming. De boete is per overtreding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld brutoloon van de uitzendkracht voor een halve dag. Indien de uitzendkracht meer verdient dan het wettelijk minimumloon, wordt een boete opgelegd van € 7.500,00. Er wordt ten aanzien van de uitzendkracht die meer verdient dan het wettelijk minimumloon derhalve expliciet afgeweken van artikel 7:650 lid 3 tot en met 5 BW. De boete is onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De boete is opeisbaar onverminderd de overige rechten van de uitzendonderneming op grond van de wet of de Uitzendovereenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van de Uitzendovereenkomst en het recht om in plaats van de boete schadevergoeding op grond van de wet te vorderen.

Artikel 18. Poufność informacji

1. Pracownik tymczasowy przyjmuje do wiadomości, że agencja pośrednictwa pracy nałożyła na niego obowiązek dochowania tajemnicy w odniesieniu do wszystkich szczegółów dotyczących lub związanych z agencją pośrednictwa pracy i Zleceniodawców będącymi klientami agencji pośrednictwa pracy.
2. Pracownikowi tymczasowemu zabrania się, zarówno w trakcie trwania umowy o pracę tymczasową, jak i po jej wygaśnięciu, w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, w jakiegokolwiek formie, składania jakichkolwiek oświadczeń i ujawniania informacji dotyczących wykonywanej pracy i wiedzy, którą nabył poprzez wykonywaną pracę na rzecz agencji pośrednictwa pracy oraz firm z nią powiązanych. Poufność informacji obejmuje również wszystkie dane Zleceniodawców i innych stron współpracujących z agencją pośrednictwa pracy, o których pracownik tymczasowy się dowiedział.
3. Jeżeli pracownik tymczasowy naruszy obowiązek określony w jednym z poprzednich ustępów, zostanie na niego nałożona kara w postaci grzywny, którą będzie musiał zapłacić agencji pośrednictwa pracy. Grzywna zostanie przeznaczona na cele charytatywne. Jeżeli pracownik tymczasowy zarabia więcej niż ustawowa płaca minimalna, nałożona grzywna będzie stanowiła osobistą korzyść dla agencji pośrednictwa pracy. Grzywna za każde naruszenie jest równa wysokości wynagrodzenia brutto pracownika tymczasowego za pół dnia. Jeżeli pracownik tymczasowy otrzymuje wynagrodzenie, które jest wyższe niż ustawowa płaca minimalna, grzywna, która może zostać na niego nałożona jest równoważnością 7.500,00 €. Z tego powodu w odniesieniu do pracowników tymczasowych, którzy zarabiają więcej niż ustawowa płaca minimalna, istnieje wyraźne odstępstwo od art. 7:650, ust. 3–5 Holenderskiego Kodeksu Cywilnego. Grzywna powinna zostać uregulowana w trybie natychmiastowym, bez wymogu zawiadomienia o zwłoce lub innego uprzedniego oświadczenia w rozumieniu art. 6:80 i nast. Holenderskiego Kodeksu Cywilnego. Grzywna jest należna bez uszczerbku dla innych praw agencji pośrednictwa pracy na mocy prawa lub na mocy Umowy o pracę tymczasową, która w każdym przypadku obejmuje prawo do wykonania obowiązków zawartych w Umowie o pracę tymczasową oraz prawo do dochodzenia odszkodowania zamiast grzywny.

Artikel 19. Andere werkzaamheden en arbeidstijden

1. De uitzendkracht dient zich ervan bewust te zijn dat hij bij de (eventuele) uitvoering van andere werkzaamheden naast de werkzaamheden voor de uitzendonderneming, verplicht is ervoor te zorgen dat hij met de uitvoering van die werkzaamheden in combinatie met de werkzaamheden voor de uitzendonderneming binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet (en/of aanverwante regelgeving) blijft.
2. Indien de uitzendkracht lid 1 overtreedt, moet de uitzendkracht aan de uitzendonderneming een boete betalen. De boete strekt tot persoonlijk voordeel van de uitzendonderneming. De boete bedraagt € 1.000,00 (zegge: duizend euro) voor iedere overtreding. De boete is onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De boete is opeisbaar onverminderd de overige rechten van de uitzendonderneming op grond van de wet of de Uitzendovereenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van de Uitzendovereenkomst en het recht om in plaats van de boete schadevergoeding op grond van de wet te vorderen. De uitzendkracht en de uitzendonderneming wijken met dit boetebeding uitdrukkelijk af van de leden 3 tot en met 5 van artikel 7:650 BW.
3. Als de uitzendkracht een loon verdient dat niet meer bedraagt dan het voor hem geldende minimumloon, geldt voor hem in plaats van lid 2 het volgende boetebeding: Indien de uitzendkracht lid 1 overtreedt, moet de uitzendkracht aan de uitzendonderneming een boete betalen. De bestemming van de boete is de Personeelsvereniging. De boete is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld brutoloon van de uitzendkracht voor een halve dag voor iedere overtreding, alsmede na verloop van een week te vermeerderen met eenzelfde bedrag voor iedere week dat de overtreding voortduurt. De boete is onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De boete is opeisbaar onverminderd de overige rechten van de uitzendonderneming op grond van de wet of de Uitzendovereenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van de Uitzendovereenkomst en het recht om in plaats van de boete schadevergoeding op grond van de wet te vorderen.

Artykuł 19. Inne obowiązki pracownika i godziny pracy

1. Pracownik tymczasowy musi być świadomy tego, że przy (możliwym) wykonywaniu innej pracy oprócz pracy świadczonej dla agencji pośrednictwa pracy jest zobowiązany do zadbania o to, że przy wykonywaniu tej pracy w połączeniu z pracą dla agencji pośrednictwa pracy mieści się w granicach czasu zgodnie z Ustawą o czasie pracy (i/lub powiązanych przepisów).
2. Jeżeli pracownik tymczasowy naruszy ust. 1, będzie on zobowiązany do zapłaty grzywny do agencji pośrednictwa pracy. Grzywna służy osobistej korzyści agencji pośrednictwa pracy. Grzywna wynosi € 1000,00 (słownie: dziesięć tysięcy euro) za każde naruszenie. Grzywna powinna zostać uregulowana w trybie natychmiastowym, bez wymogu zawiadomienia o zwłoce lub innego uprzedniego oświadczenia w rozumieniu art. 6:80 i nast. Holenderskiego Kodeksu Cywilnego. Grzywna powinna zostać uregulowana w trybie natychmiastowym i bez uszczerbku dla innych praw agencji pośrednictwa pracy wynikających z przepisów prawa lub umowy o pracę tymczasową, w tym również i w każdym przypadku prawa do wykonania umowy o pracę tymczasową i prawa do dochodzenia odszkodowania na mocy prawa. Zgodnie z tą klauzulą pracownik tymczasowy i agencja pośrednictwa pracy wyraźnie odstępują od ust. 3–5 art. 7:650 Holenderskiego Kodeksu Cywilnego.
3. Jeżeli pracownik tymczasowy otrzymuje wynagrodzenie nieprzekraczające obowiązującego go wynagrodzenia minimalnego, zamiast ust. 2 stosuje się następującą klauzulę karną: Jeżeli pracownik tymczasowy naruszy ust. 1, będzie on zobowiązany do zapłaty grzywny do agencji pośrednictwa pracy. Grzywna zostanie przeznaczona na Stowarzyszenie pracowników. Grzywna jest równa kwocie wynagrodzenia brutto pracownika tymczasowego wyrażona w pieniądzu, za każde pół dnia i za każde naruszenie, a także po upływie tygodnia zostanie zwiększona o tę samą kwotę za każdy tydzień, w którym ma miejsce to naruszenie. Grzywna powinna zostać uregulowana w trybie natychmiastowym, bez wymogu zawiadomienia o zwłoce lub innego uprzedniego oświadczenia w rozumieniu art. 6:80 i nast. Holenderskiego Kodeksu Cywilnego. Grzywna powinna zostać uregulowana w trybie natychmiastowym i bez uszczerbku dla innych praw agencji pośrednictwa pracy wynikających z przepisów prawa lub umowy o pracę tymczasową, w tym również i w każdym przypadku prawa do wykonania umowy o pracę tymczasową i prawa do dochodzenia odszkodowania na mocy prawa.

Artikel 20. Sancties

1. Onverminderd de opeisbaarheid van een eventueel specifiek bepaalde boete, kan de uitzendonderneming bij niet nakoming of overtreding van de Personeelsgids, de Uitzendovereenkomst of andere geldende voorschriften de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
 - a) berisping;
 - b) schorsing, eventueel zonder behoud van loon;
 - c) functiewijziging (waaronder begrepen overplaatsing en demotie), al dan niet met loonsverlaging;
 - d) ontslag (al dan niet op staande voet).
2. Bij het bepalen van de sanctie zal de uitzendonderneming rekening houden met de ernst van het gedrag van de uitzendkracht en de specifieke omstandigheden van het geval.
3. De maatregelen schorsing en het in gang zetten van een ontslagprocedure kunnen naast elkaar worden opgelegd.
4. Schorsing van de uitzendkracht zonder behoud van loon vindt plaats voor zover dit mogelijk is in verband met het bepaalde in artikel 9 (uitsluiting van de loonbetalingsverplichting).
5. Indien de uitzendonderneming van oordeel is dat alvorens één van de in lid 1 genoemde disciplinaire maatregelen wordt genomen een onderzoek nodig is voor het vaststellen van de feiten, kan de uitzendkracht in afwachting van een te nemen beslissing met behoud van loon op non-actief worden gesteld. Als de uitzendonderneming vervolgens besluit om een ontslagprocedure in gang te zetten, dan kan de uitzendonderneming de op non-actiefstelling verlengen tot datum einde dienstverband dan wel omzetten in een schorsing tot datum einde dienstverband.
6. Gedragingen jegens de Opdrachtgever die aanleiding vormen voor een dringende reden tot beëindiging van de opdracht gelden evenzeer voor de uitzendonderneming jegens de uitzendkracht als een dringende reden voor ontslag.

Artykuł 20. Sankcje

1. Bez uszczerbku dla roszczeń dotyczących jakiegokolwiek konkretnej grzywny, agencja pośrednictwa pracy może podjąć następujące środki dyscyplinarne w przypadku nieprzestrzegania lub naruszenia Regulaminu Pracowniczego, Umowy o pracę tymczasową lub innych obowiązujących przepisów:
 - a) nagana;
 - b) zawieszenie, być może bez zachowania praw do wypłaty wynagrodzenia;
 - c) zmiana stanowiska (w tym przeniesienie i degradacja), z obniżeniem wynagrodzenia lub bez;
 - d) zwolnienie (nawet ze skutkiem natychmiastowym).
2. Przy ustalaniu sankcji agencja pośrednictwa pracy weźmie pod uwagę sposób zachowania pracownika tymczasowego i szczególne okoliczności sprawy.
3. Środki zawieszające i wszczęcie procedury zwolnienia mogą być realizowane równocześnie.
4. Pracownik tymczasowy zostaje zawieszony bez prawa do wynagrodzenia, o ile jest to możliwe w nawiązaniu do przepisów zgodnie z art. 9 (wyłączenie z obowiązku wypłaty wynagrodzenia).
5. Jeżeli agencja pośrednictwa pracy jest zdania, że przed podjęciem jednego ze środków dyscyplinarnych, o których mowa w ust. 1, konieczne jest przeprowadzenie dochodzenia w celu ustalenia faktów, pracownik tymczasowy może zostać zawieszony w oczekiwaniu na decyzję z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jeżeli agencja pośrednictwa pracy postanowi rozpocząć procedurę zwolnienia, to w takiej sytuacji może zmienić status pracownika na nieaktywny czyli bez obowiązku świadczenia pracy do dnia rozwiązania stosunku pracy lub przekształcić go w zawieszenie do końca trwania stosunku pracy.
6. Sposób zachowania pracownika tymczasowego w stosunku do Zleceniodawcy, ma również istotne znaczenie i uprawnia agencję pośrednictwa pracy do zwolnienia pracownika tymczasowego w trybie natychmiastowym.

Artikel 21. Identificatieplicht en verwerking persoonsgegevens

1. Op grond van de wet geldt voor de uitzendkracht op het werk een identificatieplicht. De Inspectie SZW, de Vreemdelingenpolitie, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), de Belastingdienst of andere daartoe bevoegde instanties kunnen een werkplekcontrole houden. Bij deze controles moet de uitzendkracht zich kunnen identificeren met een origineel identiteitsbewijs.
2. De uitzendonderneming behandelt de door de uitzendkracht (en/of aspirant-uitzendkracht) verstrekte persoonsgegevens vertrouwelijk. De uitzendkracht (en/of aspirant-uitzendkracht) verleent hierbij voor zover nodig en voor zover mogelijk toestemming aan de uitzendonderneming om deze gegevens in de zin van de Algemene verordening gegevensbescherming "AVG" te verwerken, binnen de uitzendonderneming uit te wisselen en te verstrekken aan (potentiële) Opdrachtgevers, alsmede aan eventuele controlerende instanties in het geval van een audit bij de uitzendonderneming of Opdrachtgever en aan overige derden, voor zover dit noodzakelijk is met het oog op de totstandkoming en uitvoering van (een) eventuele (Uitzend)overeenkomst(en). Uiteraard vindt de verwerking van persoonsgegevens uitsluitend plaats voor zover dit in lijn is met de AVG.
3. De uitzendkracht verleent voor zover nodig en voor zover mogelijk toestemming om gegevens omtrent zijn indicatie als arbeidsgehandicapte te verwerken in het kader van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten en artikel 29b Ziektewet.

Artykuł 21. Obowiązek identyfikacji i przetwarzanie danych osobowych

1. Na mocy prawa podczas wykonywania obowiązków pracowniczych na pracowniku tymczasowym spoczywa obowiązek identyfikacji. Inspekcja Spraw Społecznych i Zatrudnienia, Policja ds. Cudzoziemców, Agencja Ubezpieczeń Pracowniczych (UWV), Organy podatkowe lub inne właściwe organy mogą przeprowadzić kontrolę w miejscu pracy. Podczas tych kontroli pracownik tymczasowy jest zobowiązany do zidentyfikowania swojej tożsamości na podstawie oryginalnego dowodu tożsamości.
2. Agencja pośrednictwa pracy traktuje dane osobowe przekazane przez pracownika tymczasowego (i lub potencjalnego pracownika tymczasowego) jako poufne. Pracownik tymczasowy (i/lub przyszły pracownik tymczasowy) niniejszym udziela agencji pośrednictwa pracy zezwolenia, w razie potrzeby i w możliwym zakresie, na przetwarzanie danych osobowych w rozumieniu ogólnego rozporządzenia o ochronie danych „ROZPORZĄDZENIE O OCHRONIE DANYCH OSOBOWYCH”, na ich udostępnianie wewnątrz agencji pośrednictwa pracy i na przekazywanie (potencjalnym) Zleceniodawcom, a także wszelkim organom kontrolnym w przypadku audytu w agencji pośrednictwa pracy lub u Zleceniodawcy i innych osób trzecich, o ile jest to konieczne w celu zawarcia i wykonania (a) dowolnej (tymczasowej) umowy o pracę. Przetwarzanie danych osobowych będzie odbywać się tylko w takim zakresie, w jakim jest to zgodne z ROZPORZĄDZENIEM O OCHRONIE DANYCH OSOBOWYCH.
3. W zakresie, w jakim jest to konieczne i w zakresie, w jakim jest to możliwe, pracownik tymczasowy udziela zgody na przetwarzanie danych dotyczących jego osoby będącej osobą niepełnosprawną w ramach ustawy o (re)integracji osób niepełnosprawnych i art. 29b ustawy o świadczeniach z tytułu choroby.

Artikel 22. Wijzigingen in de persoonlijke gegevens

1. De uitzendkracht geeft binnen vijf dagen wijzigingen in zijn persoonlijke situatie door aan de uitzendonderneming, als die wijzigingen relevant zijn voor de inschrijving of Uitzendovereenkomst. Het betreft hier onder meer adreswijzigingen, veranderingen in de burgerlijke staat, veranderingen in de gezinssamenstelling, veranderingen in het arbeidsverleden, ziekte en (ingeval van een vreemdeling) de verblijfsrechtelijke status. De uitzendkracht overlegt daarbij de daarvoor verlangde bewijsstukken.

Artykuł 22. Zmiany w danych osobowych

1. Pracownik tymczasowy jest zobowiązany do poinformowania agencji pośrednictwa pracy o zmianach w jego osobistej sytuacji w ciągu pięciu dni, jeśli zmiany te dotyczą rejestracji w bazie danych agencji lub umowy o pracę tymczasową. Obejmuje to zmiany adresu, zmiany stanu cywilnego, zmiany w składzie rodziny, zmiany w historii zatrudnienia, chorobę i (w przypadku cudzoziemca) status pobytu. Pracownik tymczasowy jest zobowiązany do złożenia wymaganych dokumentów uzupełniających.

Artikel 23. Slotbepalingen

1. Als bijlage 2 bij deze Personeelsgids is toegevoegd het bij de uitzendonderneming geldende ziekteverzuimreglement waarin afspraken zijn neergelegd waaraan de uitzendonderneming en de uitzendkracht zich in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte dienen te houden. Deze verplichtingen gelden zowel tijdens als na einde van de arbeidsovereenkomst. Dit ziekteverzuimreglement maakt integraal onderdeel uit van deze Personeelsgids.
2. De uitzendonderneming behoudt zich op de voet van artikel 7:613 BW het recht voor om eenzijdig een door de uitzendonderneming en de uitzendkracht overeengekomen arbeidsvoorwaarde te wijzigen. De uitzendonderneming zal van deze bevoegdheid slechts gebruikmaken, indien zij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de uitzendkracht dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
3. Onverminderd lid 2 is de uitzendonderneming bevoegd om de Personeelsgids te wijzigen, aan te vullen of in te trekken.
4. Deze Personeelsgids is vastgesteld in de Nederlandse taal en kan worden vertaald in een andere taal. Indien strijdigheid mocht ontstaan tussen de Nederlandse versie en de vertaalde versie, hebben de bepalingen van de Nederlandse versie voorrang.
5. De Uitzendovereenkomst (en onderhavige Personeelsgids) wordt uitsluitend beheerst door Nederlands recht. Uitsluitend de Nederlandse rechter heeft jurisdictie om kennis te nemen van geschillen die voortvloeien uit de Uitzendovereenkomst, de Personeelsgids of andere daaraan verwante regelingen.
6. Deze Personeelsgids treedt in werking op 1 -1 -2020 en treedt in de plaats van eerdere versies van de Personeelsgids.
7. In gevallen waarin de Personeelsgids niet voorziet, beslist de Directie.

Artykuł 23. Postanowienia końcowe

1. Załącznik numer 2 do niniejszego Regulaminu Pracowniczego uzupełniono przepisami dotyczącymi nieobecności w pracy obowiązującymi w agencji pośrednictwa pracy, które określają umowy i które agencja pośrednictwa pracy i pracownik tymczasowy są zobowiązani przestrzegać w przypadku gdy miejsce ma zgłoszenie o niezdolności do pracy z powodu choroby. Obowiązki te będą egzekwowane zarówno w trakcie trwania umowy o pracę, jak i po jej zakończeniu. Te przepisy dotyczące niezdolności do pracy z powodu choroby stanowią integralną część Regulaminu Pracowniczego.
2. Na podstawie art. 7:613 Holenderskiego Kodeksu Cywilnego agencja pośrednictwa pracy zastrzega sobie prawo do jednostronnej zmiany warunków zatrudnienia, które zostały wcześniej uzgodnione pomiędzy agencją pośrednictwa pracy i pracownikiem tymczasowym. Agencja pośrednictwa pracy skorzysta z tego prawa tylko w sytuacji, gdy będą ku temu mocne przesłanki, a jeżeli miałyby miejsce sytuacja w której pracownik tymczasowy, zostałby poszkodowany przez zmianę, powinny zostać zastosowane zasady rozsądku i sprawiedliwości.
3. Biorąc pod uwagę ust. 2 agencja pośrednictwa pracy jest upoważniona do zmiany, uzupełnienia lub wycofania Regulaminu Pracowniczego.
4. Ten Regulamin Pracowniczy został przygotowany w języku niderlandzkim i zostanie przetłumaczony na inny język. W przypadku, gdy pojawią się różnice między wersją niderlandzką a wersją przetłumaczoną prawomocne są postanowienia wersji niderlandzkiej.
5. Umowa o pracę tymczasową (i niniejszy Regulamin Pracowniczy) podlega wyłącznie prawu holenderskiemu. Wyłącznie Sąd holenderski ma prawo do rozstrzygnięcia sporów wynikających z umowy o pracę tymczasową, Regulaminu Pracowniczego lub innych powiązanych przepisów.
6. Niniejszy Regulamin Pracowniczy obowiązuje od 1 do 1-2020 r. i tym samym zastępuje wcześniejsze wersje Regulaminu Pracowniczego.

W przypadkach nie przewidzianych w Regulaminie Pracowniczym decyduje Dyrekcja.

Bijlage 1 - Reglement alcohol, drugs, medicijnen en het werk

Het beleid op het gebied van alcohol-, drugs- en medicijngebruik maakt onderdeel uit van het arbobeleid van de uitzendonderneming en is erop gericht alcohol- en drugsproblemen op het werk terug te dringen en te voorkomen. Deze problemen kunnen namelijk voor de desbetreffende uitzendkracht, zijn collega's en de uitzendonderneming leiden tot onveilige omstandigheden op het werk en de gezondheid en het welzijn van werknemers benadelen. Verder zal veelal sprake zijn van productie- en kwaliteitsverlies als gevolg van disfunctioneren, alsmede kan gebruik van deze middelen leiden tot een ongunstig imago van de uitzendonderneming hetgeen weer indirect schade kan veroorzaken.

Gelet op de ernstige gevolgen die alcohol- en drugsgebruik met zich mee kunnen brengen, hanteert de uitzendonderneming een "zero tolerance" beleid. In dat verband gelden de navolgende afspraken/regels, die te allen tijde en onverkort door de uitzendonderneming worden gehandhaafd.

Załącznik 1 - Przepisy dotyczące spożywania alkoholu, narkotyków, leków i pracy

Wytyczne dotyczące spożywania alkoholu, narkotyków są częścią polityki zatrudnienia agencji pośrednictwa pracy i mają na celu ograniczenie i zapobieganie problemom z alkoholem i narkotykami w pracy. Problemy te mogą prowadzić do powstania niebezpiecznych warunków pracy dla pracownika tymczasowego, jego kolegów i agencji pośrednictwa pracy, a także są niekorzystne dla zdrowia i dobrego samopoczucia pracowników. Ponadto często mogą występować straty produkcyjne i jakościowe wynikające z nieprawidłowego funkcjonowania, a poza tym stosowanie tych środków odurzających może prowadzić do niekorzystnego wizerunku agencji pośrednictwa pracy, co z kolei może spowodować szkody pośrednie.

Biorąc pod uwagę poważne konsekwencje jakie niesie za sobą spożywanie alkoholu i narkotyków, agencja pośrednictwa pracy stosuje politykę „zerowej tolerancji”. W tym kontekście obowiązują następujące umowy/zasady, które są zawsze i w pełni egzekwowane przez agencję pośrednictwa pracy.

Artikel 1 – Alcohol

Het is de uitzendkracht verboden om tijdens het Uitzendwerk alcoholhoudende consumpties te gebruiken.

Het is de uitzendkracht verboden om tijdens het Uitzendwerk onder invloed van alcohol te zijn. De uitzendkracht dient zich bewust te zijn van het feit dat alcohol slechts langzaam wordt afgebroken in het lichaam (ca. 1,5 uur per 10 gram alcohol=standaard glas). De uitzendkracht dient zich dit te realiseren en derhalve het gebruik voor aanvang van de werkzaamheden dusdanig te matigen dat hij volledig nuchter aan het werk kan gaan.

Het is de uitzendkracht verboden om tijdens het Uitzendwerk alcoholhoudende consumpties in zijn bezit te hebben, aan derden te verstekken of te verhandelen.

Artykuł 1 - Alkohol

Pracownikom tymczasowym zabrania się spożywania napojów alkoholowych podczas wykonywania pracy.

Pracownikowi tymczasowemu zabrania się przebywania pod wpływem alkoholu podczas wykonywania pracy. Pracownik tymczasowy musi być świadomy faktu, że alkohol powoli rozkłada się w organizmie (ok. 1,5 godziny na 10 gramów alkoholu = standardowa szklanka). Pracownik tymczasowy powinien być tego świadomy, jak również kontrolować spożywanie przed rozpoczęciem pracy w taki sposób, aby mógł rozpocząć pracę całkowicie trzeźwy.

Pracownikowi tymczasowemu zabrania się posiadania napojów alkoholowych w trakcie wykonywania pracy, udostępniania ich osobom trzecim lub sprzedaży.

Artikel 2 – Drugs

Het is de uitzendkracht verboden om tijdens het Uitzendwerk verdovende middelen (hard en/of soft drugs) te gebruiken.

Het is de uitzendkracht verboden om tijdens het Uitzendwerk onder invloed te zijn van verdovende middelen (hard en/of soft drugs). Hierbij geldt dezelfde waarschuwing als opgenomen in lid 2 van artikel 1: de uitzendkracht dient zich te realiseren dat het lichaam tijd nodig heeft om de verdovende middelen af te breken.

Het is de uitzendkracht verboden om tijdens het Uitzendwerk verdovende middelen (hard en/of soft drugs) in zijn bezit te hebben, aan derden te verstrekken of te verhandelen.

Artykuł 2 - Narkotyki

Pracownikom tymczasowym zabrania się używania narkotyków (twardych i/lub miękkich) podczas wykonywania pracy.

Pracownikom tymczasowym zabrania się bycia pod wpływem narkotyków (twardych i/lub miękkich) podczas wykonywania pracy. Dotyczy to tego samego ostrzeżenia, które jest zawarte w art. 1 ust. 2: pracownik tymczasowy powinien być świadomy tego, że ciało potrzebuje czasu na rozbięcie narkotyków.

Pracownikowi tymczasowemu zabrania się posiadania narkotyków (twardych i/lub miękkich) w trakcie wykonywania pracy, udostępniania ich osobom trzecim lub sprzedaży.

Artikel 3 – Controle alcohol- en drugsgebruik

De uitzendkracht verplicht zich om vrijwillig mee te werken aan een (al dan niet toevallige) valide alcohol- en/of drugstest tijdens of voor de aanvang van het Uitzendwerk, welke controle is gericht op het vaststellen van actueel alcohol- of drugsgebruik. De test zal plaatsvinden door middel van een blaas-, urine-, speeksel- en/of bloedtest. De blaastest kan door de uitzendonderneming zelf c.q. een daartoe aangewezen functionaris worden afgenomen, de urine-, speeksel- en/of bloedtest uitsluitend door daartoe gekwalificeerde personen. De test kan steekproefsgewijs verricht worden, maar de test kan ook afgenomen worden bij een vermoeden dat de uitzendkracht onder invloed van alcohol of drugs is.

De uitzendkracht heeft het recht om als eerste in kennis te worden gesteld van de conclusie van de test. Vervolgens heeft de uitzendonderneming het recht om op de hoogte gesteld te worden van het feit of de uitzendkracht al dan niet onder invloed van alcohol of drugs is/was. De uitzendkracht heeft recht op een contra-expertise.

Zoals vermeld hanteert de uitzendonderneming een “zero tolerance” beleid ten aanzien van het onder invloed zijn van alcohol of drugs tijdens het Uitzendwerk. Dat betekent in feite dat de uitkomst van de test 0 moet zijn (0 µg alcohol per liter uitgeademde lucht, dan wel 0 mg alcohol per milliliter bloed, dan wel 0 promille) en voor de drugstest negatief. In ieder geval geldt dat bij de volgende uitkomsten er sprake is van onder invloed zijn van alcohol:

- het alcoholgehalte van de adem van de uitzendkracht hoger dan negentig microgram (90 µg) alcohol per liter uitgeademde lucht, dan wel;
- het alcoholgehalte van het bloed van de uitzendkracht bij een onderzoek hoger dan een vijfde milligram (0,2 mg) alcohol per milliliter bloed, dan wel;
- een uitkomst van de test boven de 0,20 promille;

In ieder geval geldt dat bij de volgende uitkomsten er sprake is van onder invloed zijn van drugs:

Artykuł 3 - Kontrola spożywania alkoholu i narkotyków

Pracownik tymczasowy zobowiązuje się do dobrowolnego poddania się testom alkoholowym i/lub narkotykowym (wrywkowym lub nie) podczas lub przed rozpoczęciem pracy tymczasowej, którego kontrola ma na celu określenie aktualnego poziomu spożycia alkoholu lub narkotyków. Badanie odbędzie się z pęcherza moczowego, moczu, śliny i/lub badania krwi. Badanie pęcherza może być przeprowadzone przez agencję pośrednictwa pracy lub wyznaczonego funkcjonariusza, badanie moczu, śliny i/lub krwi może być wykonywane tylko przez wykwalifikowane osoby. Test można wykonać podczas kontroli wrywkowej, ale można go również wykonać, jeśli istnieje podejrzenie, że pracownik tymczasowy jest pod wpływem alkoholu lub narkotyków.

Pracownik tymczasowy ma prawo być pierwszą osobą, która zostanie poinformowana o wyniku testu. Następnie agencja pośrednictwa pracy ma prawo uzyskać informacje o tym, czy pracownik tymczasowy jest/był pod wpływem alkoholu lub narkotyków. Pracownik tymczasowy ma prawo do zasięgnięcia drugiej opinii.

Jak wspomniano, agencja pośrednictwa pracy stosuje politykę „zerowej tolerancji” w odniesieniu do bycia pod wpływem alkoholu lub narkotyków podczas wykonywania pracy tymczasowej. W rzeczywistości oznacza to, że wynik testu powinien być na poziomie 0 (0 µg) alkoholu na litr wydychanego powietrza lub 0 mg alkoholu na mililitr krwi lub 0 promili i powinien być również ujemny w przypadku testu narkotykowego. Bycie pod wpływem alkoholu jest definiowane w poniższy sposób:

- zawartość alkoholu w oddechu pracownika tymczasowego jest większy niż 90 mikrogramów (90 µg) alkoholu na litr wydychanego powietrza, lub;
- zawartość alkoholu we krwi pracownika tymczasowego wykryta w teście z wynikiem wyższym niż jedna piąta miligram (0,2 mg) alkoholu na mililitr krwi; lub
- wynik testu powyżej 0,20 promila;

Bycie pod wpływem narkotyków jest definiowane w poniższy sposób:

Soort drugs	Onder invloed van drugs (enkelvoudig gebruik)	Onder invloed van drugs bij combinatie met andere drugs, alcohol, of geneesmiddel
Amfetamine, methamfetamine, cocaïne, MDMA, MDEA en MDA	50 microgram per liter bloed (= 0,05 milligram)	25 microgram of 50 microgram bij gebruik combinatie amfetamine-achtige stoffen (= 0,025 / 0,05 milligram)
Cannabis	3,0 microgram tetrahydrocannabinol per liter bloed (= 0,003 milligram per liter)	1,0 microgram tetrahydrocannabinol per liter bloed; (= 0,001 milligram per liter)
Heroïne en morfine	20 microgram morfine per liter bloed	10 microgram cocaïne of morfine per liter bloed;
GHB, gamma butyrolacton of 1,4-butaandiol	10 milligram GHB per liter bloed.	5,0 milligram GHB per liter bloed;
(in combinatie met Alcohol)		0,2 milligram ethanol per milliliter bloed

Rodzaje narkotyków	Pod wpływem narkotyków (jednorazowe użycie)	Pod wpływem narkotyków w połączeniu z innymi narkotykami, alkoholem lub lekami
Amfetamina, metamfetamina, kokaina, MDMA, MDEA i MDA	50 mikrogramów na litr krwi (= 0,05 miligrama)	25 mikrogramów lub 50 mikrogramów przy stosowaniu kombinacji substancji podobnych do amfetaminy (= 0,025 / 0,05 miligrama)
Konopie indyjskie	3,0 mikrogramów tetrahydrokannabinolu na litr krwi (= 0,003 miligrama na litr)	1,0 mikrograma tetrahydrokannabinolu na litr krwi; (= 0,001 miligrama na litr)
Heroina i morfina	20 mikrogramów morfiny na litr krwi	10 mikrogramów kokainy lub morfiny na litr krwi;
GHB, gamma butyrolakton lub 1,4-butanodiol	10 miligramów GHB na litr krwi.	5,0 miligramów GHB na 1 litr krwi;
(w połączeniu z Alkoholem)		0,2 miligrama etanolu na mililitr krwi

Bij uitkomsten van de test tussen de 0 (/negatief) en de bovengenoemde eenheden, beslist de uitzendonderneming aan de hand van de (overige) omstandigheden van het geval.

Jeżeli wyniki testu mieszczą się w przedziale od 0 (ujemnych) do wyżej wymienionych jednostek, agencja pośrednictwa pracy podejmuje decyzję na podstawie (innych) okoliczności sprawy.

Artikel 4 – Medicijnen

Wanneer de uitzendkracht medicijnen gebruikt die voorzien zijn van een waarschuingssticker (en dus het reactievermogen van de uitzendkracht wezenlijk kunnen beïnvloeden), dan moet de uitzendkracht dit aan de uitzendonderneming melden en wel door dit te melden aan de planning van de uitzendonderneming en aan zijn leidinggevende (of diens plaatsvervanger).

Indien de uitzendkracht werkzaamheden verricht waarbij extra oplettendheid wordt vereist – dit ter beoordeling aan de uitzendonderneming – dan zal voor de uitzendkracht tijdelijk aangepast werk worden gezocht. Bij twijfel schakelt de uitzendonderneming de arbodienst in. De uitzendkracht is verplicht het aangepaste werk te verrichten.

Artykuł 4 - Leki

Jeżeli pracownik tymczasowy stosuje leki, które są zaopatrzone w naklejkę ostrzegawczą (i w związku z tym mogą mieć znaczący wpływ na czas reakcji pracownika tymczasowego), wówczas pracownik tymczasowy jest zobowiązany do zgłoszenia tej informacji do agencji pośrednictwa pracy, jak również do działu planowania agencji pośrednictwa pracy oraz swojemu kierownikowi (lub jego zastępcy).

Jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje pracę, która wymaga szczególnej uwagi - według wytycznych agencji pośrednictwa pracy - wówczas zostanie on tymczasowo oddelegowany przez agencję pośrednictwa pracy do wykonywania innej pracy. W przypadku wątpliwości agencja pośrednictwa pracy poprosi lekarza medycyny pracy o wydanie opinii. Pracownik tymczasowy jest zobowiązany do wykonania zmienionych i dostosowanych obowiązków pracowniczych.

Artikel 5 – Sancties

Bij overtreding van de verbodsregels over alcohol, drugs en medicijnen geldt – reeds bij de eerste overtreding –

dat ontslag op staande voet zal worden gegeven. Dat geldt bij alle overtredingen van de voornoemde verbodsregels, maar in het bijzonder wordt vermeld dat ontslag op staande voet zal worden gegeven:

- in het geval uit de conform artikel 3 afgenomen alcohol- en/of drugstest blijkt dat de uitzendkracht al dan niet onder invloed van alcohol of drugs is/was. Hierbij zij opgemerkt dat uitzendonderneming – zoals hierboven vermeld – een “zero-tolerance beleid” voert ten aanzien van het onder invloed zijn van alcohol of drugs tijdens het Uitzendwerk.
- indien de uitzendkracht de in artikel 3 genoemde alcohol- en/of drugstest weigert c.q. niet meewerkt aan de in artikel 3 genoemde alcohol- en/of drugstest. De weigering c.q. het niet meewerken wordt beschouwd als een verklaring van de uitzendkracht dat hij of zij onder invloed is van alcohol of drugs. Het is dan aan de uitzendkracht om aan te tonen dat hij of zij niet onder invloed van alcohol en/of drugs was op het moment dat de uitzendonderneming de test wilde (laten) uitvoeren.

Artikel 5 - Sankcje

W przypadku naruszenia zasad dotyczących zakazu spożywania alkoholu, narkotyków i leków, - od pierwszego naruszenia - nastąpi rozwiązanie umowy o pracę tymczasową w trybie natychmiastowym bez zachowania okresu wypowiedzenia. Dotyczy to wszystkich wyżej wymienionych naruszeń i zakazów, ale w szczególnych przypadkach będzie miało miejsce zwolnienie w trybie natychmiastowym bez zachowania okresu wypowiedzenia:

- w sytuacji w której badanie na obecność alkoholu i/lub narkotyków przeprowadzone zgodnie z art. 3 wykaże, że pracownik tymczasowy nie jest/był pod wpływem alkoholu lub narkotyków. Jak wspomniano, agencja pośrednictwa pracy stosuje politykę „zerowej tolerancji” w odniesieniu do osób będących pod wpływem alkoholu lub narkotyków podczas wykonywania Pracy tymczasowej.
- jeżeli pracownik tymczasowy odmawia wykonania testu na obecność alkoholu i/lub narkotyków, o którym mowa w art. 3, lub odmawia współpracy podczas badania na obecność alkoholu i/lub narkotyków, o którym mowa w art. 3. Odmowa współpracy przez pracownika tymczasowego jest równoważna z oświadczeniem, że znajduje się on pod wpływem alkoholu lub narkotyków. Następnie jest to w interesie pracownika tymczasowego, aby udowodnić, że nie był pod wpływem alkoholu i/lub narkotyków w czasie, gdy agencja pośrednictwa pracy chciała przeprowadzić test lub zlecić jego wykonanie.

Bijlage 2 Verzuimprotocol Flexworld BV-eigenrisicodrager

Załącznik 2 Protokół nieobecności Flexworld BV-ryzyko własnej odpowiedzialności

Wat te doen bij ziekte

Bij ziekte moet u zich zo snel mogelijk, in ieder geval voor 8.00 uur, ziek melden bij de administratie van Flexworld BV, via de p4f app. Tussen 9.00 uur en 9.30 uur neemt u telefonisch contact op met onze arbodienst – ARBO.NU bereikbaar op: 0174 -257057 Pas dan wordt uw ziekmelding in behandeling genomen. De verzuimcoördinator informeert naar de oorzaak en ernst van de ziekte, de verwachte duur en maakt een vervolgspraak met u voor een volgend contact. Ook wordt vastgelegd waar u verblijft of wordt verpleegd en hoe u bereikbaar bent. De informatie wordt doorgegeven aan de arbodienst.

Co powinieneś zrobić w przypadku choroby

W przypadku choroby należy zgłosić ten fakt do działu administracji Flexworld BV tak szybko, jak to możliwe, i nie później niż do godziny 8:00 rano, przez aplikację p4f. W godzinach od 9:00 do 9:30 prosimy o kontakt z naszym lekarzem medycyny pracy - ARBO.NU pod numerem telefonu: 0174 -257057 Dopiero wtedy Twoje zgłoszenie o chorobie zostanie rozpatrzone. Koordynator do spraw nieobecności zapyta Cię o przyczynę i rodzaj choroby, oczekiwany czas nieobecności i umawia się z Tobą w celu nawiązania kontaktu w późniejszym terminie. Rejestruje także, gdzie aktualnie przebywasz lub jest Ci udzielana pomoc medyczna, i w jaki sposób można się z Tobą skontaktować. Te informacje są przekazywane do lekarza medycyny pracy.

Bel bij ziekte buiten Nederland

Wordt u buiten Nederland ziek? Geef dit dan binnen 48 uur door bij de administratie van Flexworld BV via de p4f app. Tussen 9.00 uur en 9.30 uur neemt u telefonisch contact op met onze arbodienst - ARBO.NU, bereikbaar op: 0174 -257057. De verzuimcoördinator informeert naar de oorzaak en ernst van de ziekte, de verwachte duur en maakt een vervolgspraak met u voor een volgend contact. Ook wordt vastgelegd waar u verblijft of wordt verpleegd en hoe u bereikbaar bent. Wij kunnen u doorverwijzen naar een arts. Als wij daarom vragen, moet u de medische verklaringen van deze arts aan ons geven. Ook kunnen wij u doorverwijzen naar het bevoegde sociale verzekeringsorgaan van het land waar u verblijft. U bent verplicht de aanwijzingen van deze instelling op te volgen. Krijgt u een oproep van deze instelling of een arts en kunt u niet langskomen? Geef dit dan aan ons door.

Zadzwoń w przypadku choroby poza Holandią

Co powinieneś zrobić, jeżeli zachorujesz podczas pobytu poza granicami Holandii? Poinformuj oddział administracji Flexworld BV w przeciągu 48 godzin za pośrednictwem aplikacji p4f. W godzinach od 9:00 do 9:30 prosimy o kontakt z naszym lekarzem medycyny pracy - ARBO.NU pod numerem telefonu: 0174 -257057. Koordynator do spraw nieobecności zapyta Cię o przyczynę i rodzaj choroby, oczekiwany czas nieobecności i umawia się z Tobą w celu nawiązania kontaktu w późniejszym terminie. Rejestruje także, gdzie aktualnie przebywasz lub jest Ci udzielana pomoc medyczna, i w jaki sposób można się z Tobą skontaktować. Możemy skierować Cię do lekarza. Powinieneś dostarczyć nam zaświadczenia lekarskie od tego lekarza, jeżeli zostaniesz o to przez nas poproszony. Możemy również skierować Cię do właściwej instytucji ubezpieczenia społecznego kraju, w którym przebywasz. Jesteś zobowiązany do przestrzegania instrukcji, która została Ci udzielona przez tą instytucję. Czy otrzymałeś wezwanie do stawiennictwa od tej instytucji lub od lekarza i nie możesz się pojawić na spotkaniu? Poinformuj nas o tym.

Uw plichten met een Ziektewet-uitkering

U heeft zich ziek gemeld. Als u ziek bent, komt u waarschijnlijk in aanmerking voor een Ziektewet uitkering. Flexworld BV is als (ex-)werkgever eigenrisicodragers. Dat betekent dat u geen Ziektewet uitkering van UWV krijgt, maar van Flexworld BV. Ook is Flexworld BV samen met u verantwoordelijk voor uw re-integratie. Dat betekent dat u vanaf het moment dat u zich ziek meldt een aantal plichten (zoals beschreven in de Controlevoorschriften Ziektewet) heeft. Hieronder leest u meer hierover.

Tweje obowiązki z tytułu zasiłku chorobowego

Zgłosiłeś, że jesteś chory. Jeśli jesteś chory, prawdopodobnie przysługuje Ci prawo do zasiłku chorobowego. Flexworld BV jest jako (były) pracodawca jednostką ponoszącą własne ryzyko. To oznacza, że nie otrzymujesz zasiłku chorobowego z UWV, ale od Flexworld BV. Również Flexworld BV wspólnie z Tobą jest odpowiedzialny za proces reintegracji. Oznacza to, że od momentu zgłoszenia choroby masz szereg obowiązków (zgodnie z Ustawą o Zasiłkach Chorobowych). Poniżej znajdziesz więcej informacji na ten temat.

Zorg ervoor dat u thuis bent

Uiteraard willen wij als uw (ex-)werkgever weten hoe het met u gaat. En wanneer u weer in staat bent om te werken. Daarom nemen wij binnen *twee* dagen nadat u zich ziek heeft gemeld contact met u op.

- Na uw ziekmelding moet u elke dag tot 18.00 uur thuisblijven totdat u contact heeft gehad met de arbodienst. Bijvoorbeeld totdat een medewerker van ARBO.NU u thuis bezoekt of totdat u een uitnodiging krijgt om naar het spreekuur te komen.
- Tot dit eerste contact met ARBO.NU mag u wel uw arts of uw fysiotherapeut bezoeken. Of naar een sollicitatiegesprek gaan.
- Soms vragen wij u de eerste 2 weken thuis te zijn, omdat een medewerker van ARBO.nu bij u langskomt. Blijf dan van 's morgens tot 09.00 uur tot 14.00 uur thuis. Bent u dan niet thuis omdat u een afspraak heeft met uw arts of fysiotherapeut, of omdat u naar een sollicitatiegesprek moet? Geef dat dan altijd vooraf aan ARBO.NU door. Tel: 0174- 257057.

Zadbaj o to, abyś był w domu

Oczywiście jako Twój (były)pracodawca chcielibyśmy wiedzieć jak się czujesz. I kiedy będziesz mógł ponownie wrócić do pracy. Z tego powodu skontaktujemy się z Tobą w ciągu *dwóch* dni od momentu otrzymania zgłoszenia o Twojej chorobie.

- Po zgłoszeniu informacji o Twojej chorobie powinieneś każdego dnia do godziny 18.00 przebywać w domu do momentu w którym skontaktuje się z Tobą lekarz medycyny pracy. Na przykład, dopóki pracownik ARBO.NU nie odwiedzi cię w domu lub do momentu w którym nie otrzymasz zaproszenia na rozmowę.
 - Do momentu pierwszego kontaktu z ARBO.NU możesz odwiedzić swojego lekarza lub fizjoterapeutę. Lub udać się na rozmowę w sprawie pracy.
 - W niektórych przypadkach prosimy Cię o to, abyś pozostał w domu przez pierwsze dwa tygodnie ponieważ pracownik ARBO.nu może Cię odwiedzić. W takiej sytuacji przebywaj w domu do południa w godzinach od 9.00 do 14.00 Nie ma Cie w domu ponieważ masz wizytę u lekarza, fizjoterapeuty lub rozmowę w sprawie pracy? Poinformuj z wyprzedzeniem ARBO.NU. Tel: 0174- 257057.
- Kunt u thuis niet zelf de voordeur opendoen? Zorg er dan voor dat er iemand bij u is die dat wel kan. Doet uw deurbel het niet? Laat onze arbodienst dan duidelijk weten hoe u wel bereikbaar bent. Bijvoorbeeld met een briefje op de deur.
- Czy samodzielnie nie możesz otworzyć drzwi wejściowych? Zadbaj o to, aby był obecny ktoś, kto może zrobić to za Ciebie. Czy Twój dzwonek do drzwi jest zepsuty? Poinformuj naszego lekarza medycyny pracy w jaki sposób można się z Tobą skontaktować. Na przykład pozostaw karteczkę w drzwiach.

Werk aan uw herstel

Tijdens uw ziekte moet u er alles aan doen om zo snel mogelijk weer beter te worden. Ga, als dat nodig is, langs bij uw (huis)arts en volg zijn adviezen op. Zorg ervoor dat u dingen doet die goed zijn voor uw genezing.

Staraj się powrócić do zdrowia

Podczas choroby powinieneś zrobić wszystko, aby jak najszybciej powrócić do pełni sił. Udaj się do lekarza, jeżeli jest to konieczne i stosuj się do jego wytycznych. Zadbaj o to, abyś robił rzeczy, które mają korzystny wpływ na Twój powrót do zdrowia.

Werk mee aan uw re-integratie

U moet actief meewerken aan uw re-integratie. Doe er dus alles aan om zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen. U stelt samen met onze arbodienst een Plan van aanpak op als u langer dan 6 weken ziek bent. Hierin staan afspraken over uw re-integratie-activiteiten.

Współpracuj w procesie reintegracji

Powinieneś brać aktywny udział w procesie reintegracji. Zrób wszystko, co możesz, aby jak najszybciej powrócić do

pracy. Razem z naszym lekarzem przygotujesz plan działania jeżeli jesteś chory dłużej niż 6 tygodni. Tutaj znajdują się ustalenia dotyczące Twojego procesu reintegracji i aktywności.

Accepteer passend werk

Soms kunt u door uw ziekte uw eigen werk niet meer doen, maar wel ander werk. Wat voor werk dat is, hangt af van uw gezondheid en van hoelang u ziek bent.

De *bedrijfsarts* bepaalt in overleg met u wat passend werk is. U moet dit werk altijd accepteren, ook als dat onder uw niveau ligt.

Is er geen passend werk beschikbaar, maar bent u daartoe wel in staat? Dan bent u verplicht om u in te schrijven als werkzoekende. U moet dan proberen passend werk te krijgen. U hoeft niet op zoek te gaan naar passend werk als u met vakantie bent, tot maximaal 4 weken per jaar.

Zaakceptuj odpowiednią pracę

Czasami ze względu na chorobę nie możesz wykonywać tej samej pracy, ale być może inną. Jaki to rodzaj pracy, zależy od Twojego zdrowia i tego jak długo jesteś chory.

Lekarz w firmie wspólnie z Tobą zdecydować jaki jest odpowiedni rodzaj pracy dla Ciebie. Jesteś zobowiązany do zaakceptowania tej oferty pracy, nawet jeżeli jest to poniżej Twoich kwalifikacji.

Czy nie ma odpowiedniej pracy, ale jesteś w stanie pracować? W takiej sytuacji jesteś zobowiązany, aby zarejestrować się jako osoba poszukująca pracy. Musisz starać się znaleźć odpowiednią pracę. Nie jesteś zobowiązany do szukania odpowiedniej pracy jeżeli jesteś na wakacjach, maksymalnie 4 tygodnie w roku kalendarzowym.

Verlof

Bent u ziek en heeft u al wel verlof aangevraagd en akkoord gekregen dan moet u eerst overleggen met ARBO.NU (0174-257057). Die overlegt uw situatie met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts bepaald of u met verlof kan en of u daarmee uw re-integratie niet belemmerd. **LET DUS OP: HEEFT U GOEDGEKEURD VERLOF EN BENT U DAARNA ZIEK GEWORDEN, DAN KUNT U NIET ZOMAAR MET VERLOF GAAN. NEEM CONTACT OP MET ARBO.NU OF VERLOF IS TOEGESTAAN. GAAT U TOCH MET VERLOF ZONDER DE ARBODIENST GEINFOREMERD TE HEBBEN DAN KAN DIT GEVOLGEN HEBBEN VOOR UW UITKERING.**

Bent u ziek uit dienst gegaan dan heeft u per jaar recht op 20 dagen verlof. Gaat u gedurende het jaar ziek uit dienst dan is dit naar rato. Ook als u ziek uit dienst bent, moet u verlofaanvragen bij ARBO.NU (0174-257057). Die overlegt uw situatie met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts bepaald of u met verlof kan en of u daarmee uw re-integratie niet belemmerd. **LET DUS OP: BENT U ZIEK UIT DIENST, EN U WILT MET VERLOF DAN MOET U DIT AANVRAGEN BIJ DE ARBODIENST. ZIJ OVERLEGGEN MET DE BEDRIJFSARTS OF VERLOF IS TOEGESTAAN EN HET UW RE-INTEGRATIE NIET BELEMMERD. GAAT U TOCH MET VERLOF ZONDER DE ARBODIENST GEINFOREMERD TE HEBBEN DAN KAN DIT GEVOLGEN HEBBEN VOOR UW ZIEKTEWETUITKERING. FLEXWORLD IS EIGEN RISICODRAGER. U VALT DUS NIET ONDER HET UWV ALS U ZIEK UIT DIENST BENT.**

Wakacje

Jesteś chory, ale i tak złożyłeś wniosek o urlop i otrzymałeś na to zgodę, w tej sytuacji powinieneś w pierwszej kolejności omówić to z ARBO.NU (0174-257057). On omówi Twoją sytuację z lekarzem pracującym w firmie. Lekarz pracujący w firmie decyduje czy możesz wziąć urlop i czy nie zakłóci to Twojego procesu reintegracji. **UWAŻAJ: OTRZYMAŁEŚ ZGODĘ NA URLOP A NASTĘPNIE ZACHOROWAŁEŚ, W TAKIEJ SYTUACJI NIE MOŻESZ JECHAĆ NA URLOP. SKONTAKTUJ SIĘ Z ARBO.NU I ZAPYTAJ CZY WYRAŻA ZGODĘ NA**

TWÓJ URLOP. JEŻELI SAMODZIELNIE PODEJMIESZ DECYZJĘ O SKORZYSTANIU Z URLOPU BEZ UPZEDNIEGO INFORMOWANIA ARBO.NU O TYM FAKCIE, TO MOŻE MIEĆ TO WPLYW NA WYPŁATĘ ZASIŁKU CHOROBOWEGO.

Jeżeli Twoja umowa o pracę zakończyła się w trakcie trwania choroby to masz prawo do 20 dni wolnych w ciągu roku. Jeżeli zachorujesz w ciągu roku to jest to obliczane proporcjonalnie. Również w sytuacji w której zakończyła się Twoja umowa o pracę, powinieneś złożyć wniosek o urlop za pośrednictwem ARBO.NU (0174-257057). On omówi Twoją sytuację z lekarzem pracującym w firmie. Lekarz pracujący w firmie decyduje czy możesz wziąć urlop i czy nie zakłóci to Twojego procesu reintegracji. **UWAŻAJ: JEŻELI ZAKOŃCZYŁA SIĘ TWOJA UMOWA O PRACĘ W TRAKCIE TRWANIA CHOROBY I CHCIAŁBYŚ SKORZYSTAĆ Z URLOPU TO POWINIENEŚ ZŁOŻYĆ WNIOSEK U LEKARZA MEDYCZYNY PRACY. W POROZUMIENIU Z LEKARZEM PRACUJĄCYM W FIRMIE WSPÓLNIE PODEJMĄ DECYZJĘ CZY WYRAŻAJĄ ZGODĘ NA URLOP I CZY NIE ZAKŁÓCI TO TWOJEGO PROCESU REINTEGRACJI. JEŻELI SAMODZIELNIE PODEJMIESZ DECYZJĘ O SKORZYSTANIU Z URLOPU BEZ UPZEDNIEGO INFORMOWANIA ARBO.NU O TYM FAKCIE, TO MOŻE MIEĆ TO WPLYW NA WYPŁATĘ ZASIŁKU CHOROBOWEGO. FLEXWORLD PONOSI WŁASNE RYZYKO. NIE MOŻESZ SKORZYSTAĆ Z ZASIŁKU UWV, JEŻELI TWOJA UMOWA ZAKOŃCZY SIĘ W TRAKCIE TRWANIA CHOROBY.**

Kom naar afspraken bij de bedrijfsarts

Krijgt u een oproep voor het spreekuur? Of nodigt ARBO.NU u uit voor een gesprek of onderzoek? Dan bent u verplicht om te komen. Wilt u de afspraak verzetten? Neem dan uiterlijk 24 uur voor de afspraak contact op met ARBO.NU voor een nieuwe afspraak. U kunt de afspraak alleen verzetten met een geldige reden. Wij beoordelen of de reden die u opgeeft geldig is. Heeft u geen geldige reden of komt u zomaar niet naar een afspraak? Dan kan dit gevolgen hebben voor uw Ziektewet uitkering.

Przyjdź na spotkania z lekarzem firmowy

Czy otrzymałeś zaproszenie za spotkanie? lub zostaniesz zaproszony przez ARBO.NU na rozmowę lub badanie? Obecność jest obowiązkowa. Czy chciałbyś przełożyć spotkanie? Skontaktuj się z ARBO.NU minimum 24 godziny przed planowanym spotkaniem w celu umówienia się na nowe spotkanie. Możesz przełożyć spotkanie tylko w przypadku ważnych powodów. My oceniamy czy powód, który podałeś był wystarczający ważny, aby przełożyć spotkanie. Czy masz poważny powód lub tak po prostu nie przyjdiesz na spotkanie? Może mieć to wpływ na wypłatę zasiłku chorobowego.

Zorg voor een geldig identiteitsbewijs

Komt u naar het spreekuur of komt een medewerker van ARBO.NU of de bedrijfsarts bij u langs? Dan moet u een geldig identiteitsbewijs laten zien. Bij een eerste contact kan dat een paspoort, identiteitskaart of verblijfsdocument zijn. Bij een vervolcontact is ook een rijbewijs voldoende. Ook een begeleider moet een geldig identiteitsbewijs bij zich hebben. Medewerkers van ARBO.NU legitimeren zich altijd als ze bij u langskomen. Gebeurt dit niet, dan kunt u vragen naar hun legitimatie.

Upewnij się, że posiadasz ważny dowód tożsamości

Czy przychodzisz na spotkanie lub odwiedza Cię pracownik ARBO.NU albo lekarz firmowy? W takiej sytuacji powinieneś okazać dowód tożsamości. Podczas pierwszego kontaktu może to być paszport, dowód osobisty lub pozwolenie na pobyt. Przy kolejnym spotkaniu wystarczające będzie okazanie prawa jazdy. Również osoba towarzysząca powinna posiadać przy sobie dowód tożsamości. Pracownicy ARBO.NU zawsze się legitymują podczas wizyty u Ciebie. Jeżeli nie będzie to miało miejsca, w takiej sytuacji możesz zawsze poprosić o okazanie legitymacji.

Geef wijzigingen door

Als er iets verandert in uw situatie, kan dat gevolgen hebben voor de hoogte of duur van uw uitkering. U bent daarom verplicht deze informatie direct aan ARBO.NU door te geven. De meest voorkomende veranderingen die u moet doorgeven, zijn:

- **Veranderingen in uw werk of inkomsten** -U gaat (meer of minder) verdienen.
- U stopt met werken.
- U krijgt andere inkomsten dan loon. Bijvoorbeeld een aanvulling op uw uitkering.

Deze veranderingen moet u aan ARBO.NU doorgeven binnen 24 uur nadat deze bij u bekend had kunnen zijn.

Verandering vanwege uw gezondheid

- Uw gezondheid verbetert of gaat achteruit. Deze verandering moet u aan ARBO.NU doorgeven binnen 24 uur nadat deze bij u bekend had kunnen zijn. Tel: 0174 -257057.

Veranderingen in uw levenssituatie

- Uw persoonlijke situatie verandert. U gaat bijvoorbeeld verhuizen. Of u krijgt een nieuw rekeningnummer. U gaat naar een ander woon- of verblijfadres in Nederland. Bijvoorbeeld omdat u tijdelijk wordt opgenomen in een ziekenhuis, verpleeghuis of inrichting. Of omdat u met vakantie gaat.
- U wordt gedetineerd.

Deze veranderingen moet u aan ARBO.NU doorgeven binnen 48 uur nadat deze bij u bekend hadden kunnen zijn.

Verblijf in het buitenland

- U gaat naar een woon- of verblijfadres buiten Nederland. Deze verandering moet u uiterlijk 48 uur voor vertrek doorgeven aan ARBO.NU

Twijfelt u over wat u wel of niet moet doorgeven? Neem dan contact op met ARBO.NU. Tel: 0174 -257057

Podaj zmiany

Jeżeli cokolwiek ulegnie zmianie i dotyczy to Twojej sytuacji, może mieć to wpływ na wysokość lub okres trwania Twojego zasiłku. Dlatego jesteś zobowiązany do przekazania tych informacji bezpośrednio do ARBO.NU. Najczęściej spotykane zmiany, które powinieneś nam podać to:

- **Zmiany w zatrudnieniu lub dochodach** -Będziesz (więcej lub mniej) zarabiał.
- Nie będziesz pracował.
- Otrzymujesz inny dochód niż wynagrodzenie. Na przykład dodatek do zasiłku.

O tych zmianach powinieneś poinformować ARBO.NU w ciągu 24 godzin od momentu uzyskania informacji o zmianach.

Zmiana ze względu na stan zdrowia

- Twój stan zdrowia się poprawił lub pogorszył. O tych zmianach powinieneś poinformować ARBO.NU w ciągu 24 godzin od momentu uzyskania informacji o zmianach. Tel: 0174 -257057.

Zmiany w sytuacji życiowej

- Twoja sytuacja osobista uległa zmianie. Na przykład przeprowadzasz się. Lub otrzymasz nowy numer rachunku bankowego. Zmieniasz miejsce zamieszkania lub pobytu w Holandii. Na przykład ze względu na to, że zostajesz zatrzymany w szpitalu w ośrodku opiekuńczym. Lub ze względu na to, że jedziesz na wakacje.
- Zostajesz zatrzymany.

O tych zmianach powinieneś poinformować ARBO.NU w ciągu 48 godzin od momentu uzyskania informacji o zmianach.

Pobyt za granicą

- Zmieniasz adres zamieszkania lub pobytu poza Holandią. O tych zmianach powinieneś poinformować ARBO.NU w ciągu 48 godzin przed wyjazdem.

Masz wątpliwości czy powinieneś poinformować lub nie? Skontaktuj się z ARBO.NU. Tel: 0174 -257057

Wat te doen als u beter bent

Zodra u weer beter bent, moet u dat binnen 24 uur doorgeven aan uw (ex-)werkgever en de arbodienst ARBO.NU.

Co powinieneś zrobić, jeżeli wróciłeś do zdrowia

Jeżeli Twój stan zdrowia uległ poprawie to powinieneś w ciągu 24 godzin poinformować swojego (byłego)pracodawcę oraz lekarza medycyny pracy ARBO.NU.

Houd u aan de plichten

Het is belangrijk dat u zich aan de plichten houdt. Houdt u zich niet aan uw plichten? Dan krijgt u tijdelijk minder of geen uitkering en/of een boete. U leest daar meer over in het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten. Als u te veel uitkering heeft ontvangen, moet u dat bedrag terugbetalen.

Meer informatie:www.arbo.nu

Dopelniaj swoich zobowiązań

To bardzo ważne, abyś dopełniaj swoich zobowiązań. Nie dopełniasz swoich zobowiązań? W takiej sytuacji przez pewien wypłata zasiłku może zostać wstrzymana i/lub otrzymasz grzywnę. Więcej na ten temat przeczytasz w Rozporządzeniu o środkach zabezpieczenia społecznego. Jeżeli została Ci wypłacona zbyt wysoka kwota zasiłku, to jesteś zobowiązany do zwrotu należności.

Więcej informacji znajdziesz na stronie:www.arbo.nu