

In deze Personeelsgids wordt verstaan onder:

- a. *Personeelsgids*: onderhavige personeelsgids van FLEXWORLD B.V.
- b. *BW*: Burgerlijk Wetboek
- c. *Werkgever*: FLEXWORLD B.V. gevestigd in Naaldwijk
- d. *Directie*: de directie van de werkgever
- e. *Werknemer*: de natuurlijke persoon die met de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, teneinde door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het bedrijf van de werkgever, ter beschikking te worden gesteld van een derde om krachtens een door deze derde aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde. Het betreft derhalve werknemers van de werkgever van wie de arbeidsovereenkomst wordt gekwalificeerd als een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW
- f. *Uitzendovereenkomst*: de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever als bedoeld onder e. De Personeelsgids alsmede de uitzendbevestiging maakt een integraal onderdeel uit van de Uitzendovereenkomst
- g. *Opdrachtgever*: de derde als bedoeld onder e.
- h. *Terbeschikkingstelling*: de tewerkstelling van de werknemer bij de Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van deze Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten
- i. *Uitzendwerk*: de door de werknemer ten behoeve van de Opdrachtgever 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

1. pants. Jēdzienu apraksts

Šajā Nodarbinātības kārtībā ir lietoti šādi termini:

- a. Nodarbinātības kārtība: FLEXWORLD B.V. Nodarbinātības kārtība
- b. BW: Nīderlandes Karalistes Civilkodekss
- c. Darba devējs: FLEXWORLD B.V. ar mītni Naaldveikā
- d. Direktorāts: darba devēju direktorāts
- e. Darbinieks: fiziska persona, kura ir noslēgusi ar darba devēju darba līgumu, kura mērķis ir nodot darbinieku trešās puses rīcībā uzņēmējdarbības veikšanai, saskaņā ar darba devējam piešķirtajām pilnvarām, un tā, lai iepriekš minētais darbinieks veic darbu trešās personas uzraudzībā un vadībā. Tādēļ tas attiecas uz darba devēja darbiniekiem, kuru darba līgumi tiek uzskatīti par pagaidu darba līgumiem BW 7:690. panta izpratnē.
- f. Pagaidu darba līgums: darba līgums starp darba ņēmēju un darba devēju, kas minēts e) apakšnodaļā. Nodarbināšanas kārtība, kā arī norīkojuma darbā apstiprinājums ir pagaidu darba līguma neatņemama sastāvdaļa.
- g. Pasūtītājs: trešā puse, par kuru runa ir zemāk.
- h. Norīkojums: Darba devēja darbinieka norīkošana darba veikšanai pasūtītāja vadībā un uzraudzībā
- i. Pagaidu darbs: darbs, ko darbinieks veica Pasūtītāja labā
- j. NBBU-CAO: darba koplīgums Nīderlandes Nodarbinātības Aģentūru un Pagaidu Nodarbinātības Aģentūrass asociācijas (NBBU) Amersfoortā koplīgums pagaidu darbiniekiem
- k. Darbs, ko organizē pagaidu darba aģentūra: darbs, ko veic norīkots darbinieks saskaņā ar pagaidu darba līgumu

- l. Potenciāls pagaidu darbinieks: fiziska persona, kas reģistrēta pagaidu darba aģentūrā kā persona, kas ir pieejama, lai veiktu darbu, ko organizē pagaidu darba aģentūra
- m. Reģistrācija: pirmslīguma fāze, kas var būt pirms pagaidu darba līguma, ar kuru pagaidu darbinieks informē pagaidu darba aģentūru par savu pieejamību veikt darbu, kuru organizē pagaidu darba aģentūra, bet pagaidu darba aģentūra informē potenciālo pagaidu darba ņēmēju, ka uzskata to par iespējamu kandidātu darba veikšanai nākotnē

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 werknemer verstrekt. Wijzigingen in of aanvullingen op de Personeelsgids na de indiensttreding worden door de werkgever naar het bij de werkgever bekende huisadres van de werknemer gezonden of – dit ter keuze van de werkgever – in persoon ter handgesteld.
- 3. De inhoud van de meest recente Personeelsgids maakt integraal onderdeel uit van de Uitzendovereenkomst.

2. pants. Nodarbinātības kārtības pielietojums un izplatība

- 1. Visjaunākā Nodarbināšanas kārtības versija ir attiecināma uz visiem pagaidu darbiniekiem, kā arī potenciālajiem pagaidu darbiniekiem.
- 2. Darba uzsākšanas brīdī darbiniekam tiks izsniegta šobrīd saistošs Nodarbināšanas kārtības eksemplārs. Izmaiņas vai papildinājumi Nodarbināšanas kārtībā, veikti pēc darba uzsākšanas, tiks nosūtīti uz darba devējam zināmu darbinieka dzīvesvietu vai – atkarībā no darba devēja lēmuma – tiks piegādāti personīgi.
- 3. Visjaunākā Nodarbināšanas kārtības versija ir integrāla šī Pagaidu darba līguma sastāvdaļa.

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 werkgever geen andere CAO gaat volgen c.q. moet toepassen. Voor ondertekening van de Uitzendovereenkomst verstrekt de werkgever aan de werknemer schriftelijk of digitaal een exemplaar van de CAO. Op zijn verzoek zal de werkgever de werknemer 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.

3. pants. CAO darba koplīgums

- 1. NBBU-CAO jaunākā versija ir attiecināma uz Pagaidu darba līgumu, tikai un vienīgi tad, kad darba devējs neizmanto vai tam nav pienākuma pielietot kādu citu Darba koplīgumu. Pirms Pagaidu darba līguma parakstīšanas darbinieks no darba devēja saņem Darba koplīguma rakstisko vai elektronisko eksemplāru. Pēc darbinieka lūguma darba devējs nosūtīs viņam CAO versiju papīra formātā.
- 2. Gadījumā, ja kāds no Nodarbināšanas kārtības vai Pagaidu darba līguma noteikumiem ir pretrunā ar jebkurā brīdī saistošo CAO, tad virsroka ir CAO noteikumam.

Artikel 4. Inschrijving, Uitzendovereenkomst en Bevestiging van uitzending

1. De inschrijving verplicht de werkgever 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 een opgave van zijn arbeidsverleden.
3. Wanneer de werkgever de Aspirant-uitzendkracht Uitzendwerk aanbiedt, kan zij daarbij de Aspirant-uitzendkracht verzoeken om (opnieuw) opgave te doen van zijn arbeidsverleden. De Aspirant-uitzendkracht is verplicht om aan dit verzoek gehoor te geven. Als de werkgever een dergelijk verzoek doet, wordt het aanbod door de werkgever 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 werkgever 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 (te zake opvolgend werkgeverschap) kan worden beschouwd, is de werkgever 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 werknemer 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:
 1. de toepasselijkheid van de Personeelsgids;
 2. de ingangsdatum en de duur van de Uitzendovereenkomst;
 3. het bruto uur- of weekloon.Voor de Uitzendovereenkomst geldt geen uitzendbeding zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW
7. Als (het de bedoeling is dat) de werknemer op basis van de Uitzendovereenkomst wordt uitgezonden naar meerdere Opdrachtgevers, kan de werkgever er voor kiezen de details van een bepaalde uitzending niet in de Uitzendovereenkomst vast te leggen, maar in een 'Bevestiging van uitzending' die per Opdrachtgever wordt opgemaakt. Onder de details wordt in ieder geval verstaan:
 - A. De functie;
 - B. Het bruto (uur)loon;
 - C. De Opdrachtgever;
 - D. De plaats van de werkzaamheden;
 - E. De arbeidsduur;
 - F. De bij de Opdrachtgever geldende arbeidstijden;
 - G. Kostenvergoedingen (waaronder reiskostenvergoeding);
 - H. Toeslagen;
 - I. ADV-compensatie;
 - J. De cao/beloningsregeling.
8. Een dergelijke bevestiging maakt integraal onderdeel uit van de Uitzendovereenkomst.
9. Indien sprake is van strijd tussen een bepaling uit de Personeelsgids en een bepaling uit de Uitzendovereenkomst als bedoeld in lid 6, prevaleert de bepaling uit de Personeelsgids, tenzij in de bepaling in de Uitzendovereenkomst met zoveel woorden wordt bepaald dat van de Personeelsgids wordt afgeweken.
10. Indien de werknemer voor het Uitzendwerk een tewerkstellingsvergunning nodig heeft, wordt de Uitzendovereenkomst aangegaan onder de opschortende voorwaarde van toekenning door de Nederlandse autoriteiten van deze tewerkstellingsvergunning.
11. 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.
12. De Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd die is aangegaan voor een periode van zes maanden of langer, zal niet worden voortgezet, tenzij de werkgever uiterlijk één maand voor de einddatum van de

Uitzendovereenkomst werknemer schriftelijk informeert dat en onder welke voorwaarden de Uitzendovereenkomst zal worden voortgezet.

4. pants. Reģistrācija, Pagaidu darba līgums un Norīkojuma darbā apstiprinājums

1. Reģistrācija pagaidu darba aģentūrā nenozīmē, ka darba devējam ir jāpiedāvā Potenciālajam pagaidu darbiniekam pagaidu darbu, ko organizē pagaidu darba aģentūra. Tāpat reģistrācija nepiespiež Potenciālo pagaidu darbinieku pieņemt piedāvāto pagaidu darbu.
2. Reģistrācijas laikā Potenciālais pagaidu darbinieks norāda visu savu nodarbinātības vēsturi ar visām detaļām.
3. Gadījumā, ja darba devējs piedāvās Potenciālajam pagaidu darbiniekam pagaidu darbu, viņš var prasīt Potenciālo pagaidu darbinieku (atkārtoti) sniegt ziņas par viņa nodarbinātības vēsturi. Potenciālajam pagaidu darbiniekam ir pienākums sniegt šīs ziņas. Gadījumā, ja darba devējs izsaka tādu lūgumu, tad tiek izteikts piedāvājums, balstoties uz viņa lēmumu, par ko ir runa 4. punktā.
4. Ja balstoties uz informāciju, par kuru ir runa 3. punktā, darba devējs var tikt uzskatīts par nākamo darba devēju, kas tiek atrunāts 7:668a panta 2. punktā un pamatojoties uz NBBU-CAO koplīgumu (gadījumā ar nākamajiem darba devējiem), darba devējam, pirms Pagaidu līguma noslēgšanas, ir tiesības atsaukt iepriekš veikto piedāvājumu.
5. Ja vien rakstiski nav panākta cita vienošanās, Pagaidu darba līgums stājas spēkā pēc darbinieka faktiskās pagaidu darba uzsākšanas. Pagaidu darba līgumam piemērojami Darba koplīguma noteikumi, Nodarbināšanas kārtības noteikumi un Pagaidu darba līguma individuālās versijas noteikumi.
6. Pagaidu darba līgums tiek sastādīts rakstveidā. Pagaidu darba līgums ietver šādu informāciju:
 - a. nodarbināšanas kārtības noteikumu piemērošana;
 - b. pagaidu darba līguma spēkā stāšanās datums un ilgums;
 - c. stundas vai nedēļas bruto likme.

Pagaidu darba klauzula neattiecas uz pagaidu darba līgumu BW 7:691. panta 2. punkta nozīmē.

7. Ja (tāds bija nolūks un), darbinieks saskaņā ar Pagaidu darba līgumu ir deleģēts pie daudziem darba devējiem, tad darba devējs var nolemt neievietot informāciju par norīkojumu Pagaidu darba līgumā, bet ievietot to Norīkojuma apstiprinājumā, kas ir sagatavots atsevišķi katram Pasūtītājam. Ar jēdzienu "informācija" saskaņā ar norīkojuma noteikumiem ir jāsaprot šādi dati:
 - A. Amats
 - B. Bruto (stundas) likme;
 - C. Pasūtītājs;
 - D. Darba vieta;
 - E. Darba laiks;
 - F. Darba devēja spēkā esošie darba laiki;
 - G. Izdevumu atlīdzināšana (ieskaitot ceļa/ uzturēšanās izdevumu atmaksu);
 - H. Piemaksas;
 - I. Samazināts darba laiks (ADV);
 - J. Darba koplīgums (CAO)/ atalgojuma sistēma.
8. Iepriekš minētais apstiprinājums ir Pagaidu darba līguma neatņemama sastāvdaļa.
9. Ja rodas konflikts starp Nodarbināšanas kārtības nosacījumu un Pagaidu darba līgumu, kas minēts 6. punktā, tad pārākums ir Nodarbināšanas kārtības noteikumam, ja vien Pagaidu darba līgumā ir skaidri noteikts, ka šis noteikums atšķiras no Nodarbināšanas kārtības noteikumu satura.
10. Ja pagaidu darbiniekam ir nepieciešama darba atļauja, tad Pagaidu darba līgumā tiek iekļauts nosacījums, ka darbiniekam vispirms ir nepieciešams iegūt minēto darba atļauju no Nīderlandes Karalistes attiecīgajām iestādēm.
11. Jebkura Pagaidu darba līguma pagarināšana notiek rakstiski. Ja tomēr notiek automātiska pagarināšana, tad tas notiek saskaņā ar iepriekšējā Pagaidu darba līguma noteikumiem, bet ne vairāk kā uz četrpadsmit kalendārajām dienām.
12. Pagaidu darba līgums, kas tika noslēgts uz noteiktu laiku, uz sešiem mēnešiem vai ilgāk, netiks atjaunots, ja vien darba devējs vismaz vienu mēnesi pirms termina beigām rakstveidā neinformēs darbinieku, ka Pagaidu darba līgums tiks pagarināts un ar kādiem nosacījumiem tas tiks darīts.

Artikl 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 werkgever als de werknemer 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.

5. pants. Pārbaudes laiks

1. Ja Pagaidu darba līgums tiek noslēgts uz ilgāku par sešiem mēnešiem laiku, piemēro 7. pantā minēto savstarpējās pārbaudes periodu, kas ir atrunāts BW 7:652. pantā. Pārbaudes perioda laikā gan darba devējam, gan darbiniekam ir tiesības tieši pārtraukt Pagaidu darba līgumu, neņemot vērā noteikumus, kas piemērojami līguma izbeigšanai.
2. Pārbaudes periods ir:
 - a. vienu mēnesi, ja Pagaidu darba līgums ir noslēgts uz laiku, kas nepārsniedz divus gadus;
 - b. vienu mēnesi, ja Pagaidu darba līguma beigās uz noteiktu laiku nav norādītā kalendārā diena;
 - c. divus mēnešus, ja Pagaidu darba līgums ir noslēgts uz diviem vai vairāk gadiem;
 - d. divus mēnešus, ja Pagaidu darba līgums noslēgts uz nenoteiktu laiku.

Artikl 6. De tussentijdse opzegging Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd

1. De Uitzendovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, kan te allen tijde door de werknemer en de werkgever 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.

6. pants. Pagaidu darba līguma uz noteiktu laiku pirmstermiņa izbeigšana

1. Darbinieks un darba devējs var jebkurā laikā izbeigt Pagaidu darba līgumu, kas noslēgts uz noteiktu laiku, ņemot vērā 2. punkta noteikumus. Pagaidu darba līgumā var arī tikt izslēgta iespēja līguma pirmstermiņa izbeigšanai.
2. Pirmstermiņa izbeigšanas paziņojums ir jāiesniedz rakstiski, ņemot vērā attiecīgos nosacījumus, tostarp, saskaņoto paziņojuma termiņu – minētu Pagaidu darba līgumā vai, ja šādi noteikumi nav paredzēti līgumā, ņemot vērā likumu.

Artikl 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 werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de Uitzendovereenkomst.

7. pants. Pensijas vecums AOW

1. Pagaidu darba līgums – atkāpjoties no NBBU-CAO noteikumiem – pēc likuma nebeidzas dienā, kad darbinieks sasniedz pensijas vecumu AOW, ja vien Pagaidu darba līguma noteikumi skaidri nenosaka citādi.

Artikel 8. Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is jegens de werkgever verplicht het overeengekomen Uitzendwerk onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever te verrichten en zich te houden aan redelijke voorschriften van de werkgever en de Opdrachtgever omtrent het verrichten van de werkzaamheden.
2. De werknemer verplicht zich om de werkzaamheden die tot zijn functie behoren naar beste vermogen te verrichten. De werknemer 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 werknemer dient zich te houden aan officiële (bedrijfs)regelingen, veiligheidsvoorschriften en gedragsregels van zowel de werkgever als de Opdrachtgever.
4. De werknemer is verplicht de hem door de werkgever of de Opdrachtgever verstrekte bedrijfskleding en/of beschermingsmiddelen te dragen tijdens het verrichten van het Uitzendwerk.
5. De werknemer dient de werkgever 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 werknemer 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 werkgever.
7. De werknemer 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 werknemer verplicht hiertoe melding te maken bij de werkgever.
8. De werkgever informeert de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de werkzaamheden door de werknemer hem over mogelijke veiligheidsrisico's en hoe daarmee om te gaan, alsmede een uitleg over de geldende arbo-instructies. De werknemer 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 werknemer verplicht om voor ontvangst en voor gelezen te tekenen.
9. Alle materialen die aan de werknemer door de werkgever resp. de Opdrachtgever ter beschikking zijn gesteld blijven eigendom van de werkgever of de Opdrachtgever. Het is verboden deze materialen aan te wenden voor privégebruik, tenzij de werknemer hiervoor de uitdrukkelijke toestemming van de werkgever of de Opdrachtgever verkrijgt. De kosten als gevolg van vervreemding of schade, worden in rekening gebracht bij de werknemer.
10. Als de werknemer een arbeidsverhouding wenst aan te gaan met een Opdrachtgever waarvoor hij op enig moment via de werkgever heeft gewerkt, dan dient hij de werkgever daar onverwijld vooraf over te informeren. Dit moet schriftelijk gebeuren.
11. Het is de werknemer niet toegestaan, direct of indirect, zowel voor zichzelf als voor derden, werknemers van de werkgever te benaderen teneinde hen te bewegen de arbeidsovereenkomst tussen hen en de werkgever te beëindigen. Onder de werkgever wordt in dit verband tevens verstaan de aan de werkgever gelieerde ondernemingen.

8. pants. Vispārējie darbinieka pienākumi

1. Darbiniekam pret darba devēju ir pienākums veikt saskaņotu pagaidu darbu Pasūtītāja uzraudzībā un vadībā un ievērot darba devēja un Pasūtītāja attiecīgos noteikumus par veicamo darbu.
2. Darbinieks apņemas apzinīgi un rūpīgi veikt darbu, kas ir viņa pienākumu daļa. Darbinieks arī apņemas veikt citus darbus, nevis tikai tos, kuri ir viņa parasto pienākumu daļa, tāpat arī pie citiem Pasūtītājiem, nekā tie, kas sākotnēji minēti Pagaidu darba līgumā, ja pamatotā veidā var to prasīt no darbinieka.
3. Darbiniekam ir jāievēro oficiālie (darba vietas) noteikumi, darba veselības un drošības noteikumi un uzvedības noteikumi, kurus piemēro gan darba devējs, gan Pasūtītājs.
4. Pagaidu darba izpildes laikā darbiniekam ir pienākums valkāt darba apģērbu un/ vai aizsargājošos līdzekļus, ko viņam nodrošina darba devējs vai Pasūtītājs.
5. Darbiniekam nekavējoties (vai arī palūgt) jāinformē darba devējs un Pasūtītājs par jebkādam traumām vai nelaimes gadījumiem, kas radušies saistībā ar veikto darbu.
6. Darbiniekam ir aizliegts veikt darbības, kuru mērķis ir izbeigt pasūtīto pagaidu darbu pēc savas iniciatīvas, un pēc tam turpināt šo darbu ar trešās personas starpniecību, piemēram, izmantojot citu pagaidu darba aģentūru, ja darba devējs nav devis rakstisku darba devēja piekrišanu.
7. Darbiniekam ir pienākums informēt Pasūtītāju par bīstamu situāciju darbā. Ja Pasūtītājs neveic atbilstošas darbības, tad darbiniekam ir pienākums ziņot par šo situāciju darba devējam.
8. Darba devējs informē darbinieku par iespējamu darba risku pirms darba uzsākšanas un par to, kā rīkoties šajā sakarā, kā arī paskaidrojot viņam piemērojamos drošības noteikumus. Darbiniekam ir pienākums iepazīties pirms darba uzsākšanas ar iepriekš minētajiem noteikumiem. No darbinieku portāla varēsi apskatīt arī citus iepriekšminētus darba veselības un drošības norādījumus katrai nozarei. Lai pārliecinātos, ka darba ņēmējs ir iepazinies ar iepriekš minētajiem noteikumiem, darbiniekam ir jāparakstās par to saņemšanu un iepazīšanos.
9. Visi materiāli vai iekārtas, ko darbinieks ir saņēmis no darba devēja vai Pasūtītāja, paliek darba devēja vai Pasūtītāja īpašumā. Iepriekš minētie materiāli vai aprīkojums nevar tikt izmantoti privātām vajadzībām, ja vien šim nolūkam darbinieks nav saņēmis darba devēja vai Pasūtītāja nepārprotamu piekrišanu. Darbiniekam būs jāsedz izmaksas saistītas ar zādzību vai to bojājumu.
10. Ja darbinieks vēlas nodibināt darba attiecības ar Pasūtītāju, kura labā jebkad ir strādājis ar sava darba devēja starpniecību, viņam nekavējoties jāinformē darba devējs par šo nodomu.
11. Darbiniekam gan pēc savas iniciatīvas, gan pēc trešo personu pieprasījuma ir tieši vai netieši aizliegts sazināties ar pagaidu darbiniekiem, lai pārliecinātu viņus izbeigt darba līgumu ar darba devēju. Ar darba devējiem te saprot arī uzņēmumus, kas ir saistīti ar darba devēju.

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 werknemer stemt hiermee in. Onverminderd het voorgaande wordt het loon in beginsel uitbetaald na afloop van iedere periode (week of 4 weken) waarin door de werknemer is gewerkt, doch hieraan kan de werknemer geen rechten ontlenen voor de toekomst. De loonbetaling vindt plaats op basis van de door de opdrachtgever verstrekte urenverantwoording. De werknemer dient zich bij de opdrachtgever ervan te verzekeren dat dit de juiste opgave is.
2. Het loon wordt door de werkgever betaald onder aftrek van de wettelijk verplichte en (eventueel) overeengekomen inhoudingen (waaronder eventueel opgelegde boetes), op een door de werknemer aangegeven bankrekening die (mede) op naam staat van de werknemer. De werknemer stemt er expliciet mee in dat een eventueel gegeven voorschot mag worden verrekend met de loonbetaling in een daaropvolgende periode. De werknemer 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 werknemer dient te beschikken over een bankrekening die (mede) op naam staat van de werknemer, omdat de werkgever anders op basis van de Wet Aanpak Schijnconstructies niet op correcte wijze het loon kan betalen aan de werknemer. De kosten voor het openen en het gebruik van een bankrekening komt voor rekening van de werknemer. De werknemer dient het bankrekeningnummer dat (mede) op zijn naam staat correct door te geven aan de werkgever door middel van vermelding hiervan op het inschrijfformulier. De werknemer bevestigt hierbij dat het loon op het door de werknemer op het inschrijfformulier doorgegeven bankrekeningnummer dient te worden betaald en dat het door de werknemer doorgegeven rekeningnummer (mede) op zijn naam staat. In het geval van een wijziging van het IBAN / Rekeningnummer, is de werknemer verplicht om dit per direct mogelijk door te geven aan de werkgever. Indien de werknemer niet voldoet aan het voorgaande is de daaruit voortvloeiende schade voor rekening en risico van de werknemer.
4. De werkgever is uitsluitend loon aan de werknemer verschuldigd over de daadwerkelijk gewerkte uren. De werking van artikel 7:628 lid 1 wordt voor de maximale termijn uitgesloten. Dit is de termijn als bepaald in de toepasselijke CAO of bij gebreke daarvan, de wettelijke termijn van zes maanden.
5. Indien tijdens een Fase 3 of Fase 4 Uitzendovereenkomst het werk wegvalt doordat de inleenopdracht wordt beëindigd, zal de werkgever passend en vervangend werk zoeken voor de werknemer. Hierbij gelden de bepalingen hierover uit de NBBU-CAO. Onder passend en vervangend werk wordt in ieder geval verstaan “werk dat zich bevindt op hetzelfde niveau of ten hoogste twee niveaus lager dan de oude functie”, een en ander conform de CAO. Het bij het passend en vervangend werk behorende loon (conform het loonverhoudingsvoorschrift uit de CAO) is vanaf de aanvang van dat werk van toepassing. Echter, indien dat loon lager is dan het oude loon, zal het loon in een periode van drie maanden in drie evenredige stappen worden afgebouwd naar het nieuwe loon.

6. 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 werkgever en de werknemer 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. Ja vien šāda iespēja ir paredzēta pielietotajos CAO. Indien wordt gekozen voor compensatie-uren zoals beschreven, zal dat worden opgenomen in de Bevestiging van Uitzending. Uitbetaling van de compensatie-uren aan de werknemer zal in ieder geval plaatsvinden indien en zodra de werknemer gedurende zes weken geen recht op feitelijk loon heeft verworven. De werkgever verschaft maandelijks een overzicht van het aantal compensatie-uren.
7. De werknemer stemt er expliciet mee in dat de werkgever de loonstrook digitaal ter beschikking kan stellen. De loonstrook zal in een dergelijk geval dusdanig worden aangeleverd dat de Werknemer de loonstrook kan opslaan en deze op een later moment kan inzien.

9. pants. Atalgojuma izmaksa

1. Termins saskaņā ar BW 7:623. pantu, kad ir jāmaksā atalgojums, ar šo tiek pagarināts līdz 1 mēnesim. Darbinieks tam piekrīt. Neatkarīgi no iepriekš minētā, atalgojums parasti tiek izmaksāts pēc katra perioda (nedēļa vai 4 nedēļas), kurā darbinieks strādājis, beigām, tomēr darbinieks no iepriekš minētā nevar balstīt savas tiesības attiecībā uz nākotni. Atalgojuma izmaksa notiek, pamatojoties uz Pasūtītāja atsūtītā nostrādātā darba laika aprēķinu. Darbiniekam jāpārliedz pie Pasūtītāja, ka nostrādāto stundu skaits ir pareizs.
2. Darba devējs maksās atalgojumu pēc tam, kad ir atskaitīti likumīgi paredzētie un (iespējams) saskaņoti atskaitījumi (tostarp iespējami uzliktie sodi) uz darbinieka iesniegto bankas kontu, kas tika izveidots uz darbinieka vārda un uzvārda (kā līdzīpašnieku). Darbinieks nepārprotami piekrīt iespējamām avansa maksājumiem, kas tiks atskaitīti no atlīdzības nākamajā pārskata periodā. Turklāt darbinieks piekrīt, ka iepriekšminētais norēķins konkrētos gadījumos varētu notikt citā norēķinu periodā, nevis tajā, par kuru tika veikts avansa maksājums.
3. Darbiniekam ir jābūt bankas kontam, kura (līdz)īpašnieks viņš ir, jo pretējā gadījumā darba devējs, pamatojoties uz likumu par fiktīvo konstrukciju apkarošanu, nespēj pareizā veidā samaksāt darbiniekam algu. Bankas konta izveides un izmantošanas izmaksas sedz darbinieks. Darbiniekam ir pienākums nodot darba devējam pareizu bankas konta numuru, kura (līdz)īpašnieks viņš ir, norādot to Reģistrācijas veidlapā. Darbinieks ar šo apliecina, ka atalgojums jāmaksā uz bankas konta numuru, kuru viņš ir norādījis Reģistrācijas veidlapā, un ka viņš ir šī bankas konta (līdz)īpašnieks. Ja mainās IBAN/ konta numurs, darbiniekam ir pienākums nekavējoties nodot šo informāciju darba devējam. Ja darbinieks neizpilda iepriekš minēto, tad zaudējumi, kas rodas no šīs situācijas, ir uz darbinieka rēķina un risku no tā izrietošo.
4. Darba devējs maksā darbiniekam tikai atlīdzību par faktiski nostrādātajām stundām. 7:628. panta 1. punkta funkcionēšana ir izslēgta maksimālajam darba periodam. Runa ir par laika periodu, kas minēts piemērojamajā CAO, vai ja nav darba koplīguma, likumīgi noteikts ir sešu mēnešu periods.

5. Ja Pagaidu darba līguma 3. vai 4. posma laikā darbs beidzas agrākā pasūtījuma izpildes rezultātā, tad darba devējs meklēs darbiniekam piemērotu aizstājošo darbu. NBBU-CAO noteikumi attiecas uz iepriekšminēto. Ar jēdzienu "piemērots aizstājošais darbs" katrā gadījumā tiek saprasts "darbs, kas prasa tādu pašu kvalifikāciju vai kas ir ne zemāks par diviem līmeņiem", tas viss ir saskaņā ar CAO. Atalgojums par piemērotu aizstājošu darbu (saskaņā ar CAO noteikumiem par atalgojumu) ir piemērojams no darba sākuma. Tomēr, ja atalgojums ir zemāks par veco atalgojumu, tad atalgojums 3 soļos 3 mēnešu laikā tiks samazināts līdz jaunā atalgojuma summai.
6. Par virsstundām tiek runāts tad, ja darbs tiek veikts ilgāk par parasto dienas vai nedēļas darba laiku, kas raksturīgs konkrētajai nozarei, vai stundu skaitu, kas ir noteikts norīkojumā vai darba grafikā. Darba devējs un darbinieks kopīgi vienojas, ka darbu, kas veikts neregulārā darba laikā, kā arī virsstundas, var atlīdzināt pilnībā vai daļēji ar apmaksātu atvaļinājumu noteiktā un saskaņotā darba laikā (saskaņā ar Minimālā atalgojuma likuma 13a. panta 2. punktu un minimālo atvaļinājuma pabalstu), Ja vien šāda iespēja ir paredzēta pielietotajos cao. Ja tiek izvēlētas iepriekš minētās kompensācijas stundas, tad tas tiks ierakstīts norīkojuma apstiprinājumā. Kompensācijas stundu izmaksa darbiniekam jebkurā gadījumā notiks, ja un tiklīdz darbinieks nav saņēmis tiesības uz faktisko atalgojumu sešu nedēļu laikā. Darba devējs sagatavo ikmēneša sarakstu, kurā norādīts stundu skaits, kas jārekompensē.
7. Darbinieks nepārprotami piekrīt, ka darba devējs var sūtīt algas aprēķinu elektroniskā veidā. Šajā gadījumā algas aprēķins ir sūtīts tādā veidā, ka darbinieks var to saglabāt un apskatīt vēlāk.

Artikl 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 werkgever een afwijkend rooster op te stellen.
2. De werkgever is bevoegd de werktijden na aanvang van het Uitzendwerk te wijzigen.
3. Als overwerk naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, is de werknemer verplicht het overwerk te verrichten.
4. De werknemer is verplicht het Uitzendwerk stipt op het voor hem geldende tijdstip aan te vangen.

10. pants. Darba laiks un atpūtas laiks

1. Pagaidu darbam attiecībā uz darba laiku un atpūtu tiek attiecināmi Pasūtītāja noteikumi, ņemot vērā to, ka darbinieks ir tiesīgs sastādīt citu grafiku darba devēja darbiniekiem.
2. Darba devējam ir tiesības mainīt darba laiku pirms pagaidu darba uzsākšanas.
3. Ja darba devējs uzskata, ka virsstundas ir nepieciešamas, tad darbiniekam tās ir jānostrādā.
4. Darbiniekam ir punktuāli jāsaņem pagaidu darbs, kāds viņam ir noteikts.

Artikl 11. Vakantie en vakantiebijslag

1. De werknemer heeft recht op het wettelijk bepaalde aantal vakantiedagen, tenzij uit de NBBU-CAO anders blijkt.
2. De werknemer neemt eerst vakantiedagen op na overleg met de Opdrachtgever en na verkregen toestemming van de werkgever.
3. Indien de werknemer bij een Opdrachtgever te werk gesteld is waar gedurende een bepaalde periode een algehele bedrijfssluiting of collectieve vakantie geldt, neemt de werknemer in deze periode zijn vakantiedagen op.
4. Het overeengekomen vaste uurloon van de werknemer wordt vermeerderd met de wettelijke vakantiebijslag. Deze bedraagt ten tijde van de inwerkingtreding van de Personeelsgids 8%. 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 Bevestiging van Uitzending.

11. pants. Atvaļinājums un brīvdienu piemaksa

1. Darbinieks ir tiesīgs uz noteiktu brīvdienu dienu skaitu, ja vien NBBU-CAO nenosaka citādi.
2. Darbinieks var izmantot atvaļinājumu pēc iepriekšējas vienošanās ar darba devēju un pēc viņa piekrišanas saņemšanas.
3. Ja darbinieks tika deleģēts pie Pasūtītāja, kurš pilnīgi slēdz savu uzņēmējdarbību noteiktā sezonā vai ir kolektīvā atvaļinājumu periodā, tad darbinieks šajā periodā izmanto atvaļinājumu.
4. Darbinieka norunātā stundas likme tiek palielināta par likumā noteikto atvaļinājuma piemaksu. Šī piemaksa Nodarbināšanas kārtības spēkā stāšanās dienā ir 8%. Atvaļinājumu pabalstu izmaksā saskaņā ar NBBU-CAO, ja vien nav piemērojams tas, kas ir minēts 5. punktā.
5. Savstarpēji vienojoties, brīvdienu piemaksa un summa par papildus atvaļinājuma dienām var tikt izmaksāta periodiski (saskaņā ar piemērojamo maksājumu termiņu). Ja šī situācija tiek piemērota, tad tā tiks iekļauta norīkošanas apstiprinājumā.

Artikel 12. Vervoer

4. De werkgever kan vervoer van en naar de inlener aanbieden, indien hij dit wenselijk acht. Dit ter keuze van de werkgever. De werkgever 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.

12. pants. Transports

1. Darba devējs var piedāvāt darbiniekam transportu uz darba devēja-lietotāja uzņēmumu un atpakaļ, ja darba devējs to uzskata par vajadzīgu. Par to lemj darba devējs. Šajā gadījumā darba devējs pasūtīs iepriekš minētos braucienus pie trešās puses. Puses vajadzības gadījumā vienojas par transporta izmaksām (un atlīdzību) atsevišķi.

Artikel 13. Zorgverzekering

1. De werkgever c.q. een door de werkgever ingeschakeld facilitair bedrijf heeft ten behoeve van de werknemers een collectief contract gesloten met een zorgverzekeraar. De werkgever doet derhalve rechtstreeks een aanbod tot deelnemen aan een (collectieve) zorgverzekering danwel wordt door het facilitaire bedrijf een aanbod tot deelnemen aan een (collectieve) zorgverzekering gedaan aan de werknemer. De werknemer is uiteraard niet verplicht hieraan deel te nemen. De werknemer is van de nut en noodzaak van het afsluiten van een zorgverzekering en het eventueel vrijwillig voortzetten van de zorgverzekering na het einde van het dienstverband op de hoogte. De werkgever c.q. het facilitaire bedrijf schrijft de werknemer bij deelname in bij de zorgverzekeraar waarmee een (collectief) contract is gesloten voor een ziektekostenverzekering zoals bedoeld in de Zorgverzekeringswet (Zvw). De werkgever c.q. het facilitaire bedrijf zal de werknemer informeren over de inhoud van het collectieve contract en de op grond daarvan af te sluiten ziektekostenverzekering.
2. De werkgever c.q. het facilitaire bedrijf is gemachtigd de werknemer aan te melden bij een huisarts, apotheek e.d. Indien de werkgever in een voorkomend geval de rekening van de huisarts voorschiet, is de werkgever gerechtigd deze kosten bij de werknemer in rekening te brengen middels een factuur en – indien mogelijk – te verrekenen met het loon.
Indien een werknemer met spoed medisch hulp nodig heeft en is er sprake van een levensbedreigende situatie, dient direct 112 te worden gebeld of dient de werknemer zich in ieder geval naar het dichtstbijzijnde ziekenhuis te begeven. Indien de werknemer begeleiding wenst bij (huis)arts-, ziekenhuis- of tandartsbezoek verwijst de werkgever de werknemer door naar ARBO.NU. Voor werknemers 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.

13. pants. Veselības apdrošināšana

1. Darba devējs vai subjekts, kas sniedz uzņēmējiem atbalsta pakalpojumus, saviem darbiniekiem ir nodrošinājis grupas veselības apdrošināšanu. Tādēļ darba devējs tieši saviem darbiniekiem piedāvā piedalīties iepriekš minētajā (grupas) veselības apdrošināšanā vai subjekts, kas sniedz atbalsta pakalpojumus uzņēmumiem, piedāvā darbinieku līdzdalību iepriekš minētajā (grupas) veselības apdrošināšanā. Protams, darbiniekam nav pienākuma piedalīties šajā apdrošināšanā. Darbinieks zina par lietderību un nepieciešamību slēgt veselības apdrošināšanas līgumu un par iespējamu turpmāku brīvprātīgu veselības apdrošināšanas turpināšanu pēc darba attiecību izbeigšanas. Darba devējs vai subjekts, kas sniedz uzņēmējiem atbalsta pakalpojumus, ja darbinieks vēlas piedalīties iepriekš minētajā apdrošināšanā, reģistrē viņu apdrošināšanas sabiedrībā, ar kuru minētais (grupas) veselības apdrošināšanas līgums tika noslēgts, un kas ir atrunāts Veselības apdrošināšanas likumā (Zvw). Darba devējs vai subjekts, kas sniedz uzņēmējiem atbalsta pakalpojumus, informēs darbinieku par grupas līgumu un veselības apdrošināšanas saturu, kas tiks noslēgts, pamatojoties uz iepriekšminēto līgumu.
2. Darba devējam vai subjektam, kas sniedz uzņēmējiem atbalsta pakalpojumus, ir tiesības arī reģistrēt darbinieku pie ģimenes ārsta, aptiekā utt. Ja šādā gadījumā darba devējs avansā sedz ģimenes ārsta izmaksas, tad tam ir tiesības iekasēt samaksu no darbinieka piestādot rēķinu un – ja tas ir iespējams – atskaitot šīs izmaksas no atalgojuma.

Ja darbiniekam steidzami nepieciešama medicīniska palīdzība un rodas dzīvībai bīstama situācija, nekavējoties jāzvana uz neatliekamās palīdzības numuru 112 vai jebkurā gadījumā doties uz tuvāko slimnīcu. Ja darbiniekam ir vajadzīga palīdzība, lai apmeklētu primārās aprūpes ārstu, slimnīcu vai zobārstu, darba devējs viņu nosūtīs uz ARBO.NU. Darbiniekiem, kuri neirē mājokli no uzņēmuma Van Bergen Personeelsdiensten B.V., aprēķinā tie pierēķināta papildu kompensācija, ko sedz ARBO.NU.

Artikel 14. Pensioen

5. 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 werknemer neemt alleen deel aan een pensioenvoorziening, ingeval sprake is van een dergelijk verplichtstellingsbesluit.

14. pants. Pensija

1. Pamatojoties uz likumu par obligātu dalību nozares pensiju fondā, darba un sociālās politikas ministrs pēc sociālo partneru pieprasījuma var lemt par obligāto pievienošanos nozaru pensiju fondam. Darbinieks piedalīsies pensiju shēmā tikai tad, ja tiks izdots rīkojums, kas uzliek šādu pienākumu.

Artikel 15. Transitievergoeding

1. De werkgever en werknemer komen door middel van ondertekening van de Uitzendovereenkomst overeen dat transitie- en inzetbaarheidskosten (alsmede eventuele overige kosten die de werkgever heeft gemaakt om de werknemer 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 werknemer 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 werkgever de kosten van die maatregelen gespecificeerd voorleggen aan de werknemer. Door acceptatie van dat aanbod, stemt de werknemer in met het in mindering brengen van de in het aanbod gespecificeerde kosten op de transitievergoeding.

15. pants. Pārejas pabalsts

1. Darba devējs un darbinieks, kas paraksta pagaidu darba līgumu, vienojas, ka pārejas izmaksas un darbinieka iepazīšanas ar darbu izmaksas (kā arī visas citas izmaksas, kas darba devējam rodas saistībā ar darbinieku atbalstīšanu mainot darbu) var atskaitīt no iespējamās pārejas pabalsta summas, kas kā noteikts BW 7:673. pantā un 7a. punktā, ciktāl tas ir likumīgi atļauts saskaņā ar Dekrētu par pārejas pabalstu. Ja darba devējs (iespējams) piedāvās darbiniekam noteiktus līdzekļus saistībā ar darba izbeigšanu vai darba līguma neatjaunošanu un kuri līdzekļi ir paredzēti, lai novērstu bezdarbu vai saīsināt laiku bez darba (piemēram, kontrolētās atlaišanas gadījumā), tad darba devējs iesniedz darbiniekam detalizētas izmaksas šiem līdzekļiem. Pieņemot minēto piedāvājumu, darbinieks piekrīt arī atskaitīt piedāvājumā norādītās izmaksas no pārejas pabalsta summas.

Artikel 16. Gedragsregels

1. De werknemer dient te voorkomen dat hij in een situatie terechtkomt waarin zijn belangen tegenstrijdig zijn aan die van de werkgever.
2. De werknemer 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 werknemer 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 werknemer niet toegestaan e-mail en internet faciliteiten voor privédoeleinden te gebruiken. Als de werknemer niet-zakelijke berichten ontvangt, dient de werknemer de verzender te vragen om de verzending daarvan onmiddellijk te stoppen.
 - b. Het is de werknemer in ieder geval niet toegestaan om op internet of via e-mail:
 - zogeheten profielensites (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 werkgever of Opdrachtgever is bevoegd naleving van het sub a en b bepaalde te controleren.

4. Het is de werknemer 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 werknemer kan per geval ontheffing van dit verbod geven;
 - c. zonder toestemming van de werkgever publicaties, in welke vorm dan ook, met betrekking tot de werkgever te verrichten of daaraan mee tewerken;
 - d. zonder toestemming in werktijd werk te verrichten en/of gebruik te maken van materialen, computers, printers, gereedschappen, etc., die eigendom zijn van de werkgever 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 werknemer een verplichting in een van de voorgaande leden overtreedt, moet de werknemer aan de werkgever een boete betalen. De bestemming van de boete is een charitatief doel. Indien de werknemer meer verdient dan het wettelijke minimumloon, strekt de boete tot persoonlijk voordeel van de werkgever. De boete is per overtreding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld brutoloon van de werknemer voor een halve dag. Indien de werknemer meer verdient dan het wettelijk minimumloon, wordt een boete opgelegd van € 7.500,00. Er wordt ten aanzien van de werknemer 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 werkgever 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. pants. Uzvedības noteikumi

1. Darbiniekam ir jāizvairās no nokļūšanas situācijā, kurā viņa intereses būtu pretrunā ar darba devēja interesēm.
2. Darbinieks apņemas ievērot noteikumus, kas izklāstīti pielikumā nr. 1 ("Noteikumi par alkohola, apdullinošu vielu un medikamentu lietošanu darbā") attiecībā uz alkohola, narkotisko un medikamentozu vielu lietošanu.
3. Gadījumā, ja darbinieks veicot pagaidu darbu, izmanto internetu vai e-pastu, tad uz viņu ir attiecināmi šādi noteikumi, neietekmējot Pasūtītāju:
 - a. darbinieks nedrīkst izmantot internetu un sūtīt/ saņemt e-pastus privātiem mērķiem. Ja darbinieks saņem ziņojumus, kas nav saistīti ar darbu, viņam vai viņai ir jāpieprasa, lai šo ziņojumu sūtītājs nekavējoties pārtrauc to sūtīšanu.
 - b. Darbinieks nekādos apstākļos nedrīkst izmantot internetu vai e-pastu:
 - apmeklēt tā saucamās sociālās tīmekļa vietnes (piemēram, Facebook, Linked-In un Instagram), pie kurām pieder arī Twitter, kurās var izveidot un paplašināt savu draugu kopienas;
 - apmeklēt tīmekļa vietnes, kurās ir pornogrāfisks, rasistisks, diskriminējošs, aizskarošs vai brutāls saturs;
 - skatīties, lejupielādēt vai izplatīt pornogrāfiska, rasistiska, diskriminējoša, aizvainojoša vai brutāla rakstura saturu;
 - iespējot nesankcionētu piekļuvi nekomerciāliem materiāliem internetā;
 - tīši un bez atļaujas mainīt vai iznīcināt informāciju, kas iegūta, izmantojot internetu;
 - sūtīt ziņojumus anonīmi vai ar fiktīvu vārdu vai uzvārdu;
 - sūtīt vai turpināt sūtīt ziņojumus ar draudiem, ļaunprātīgu, erotisku nokrāsu, rasistisku vai diskriminējošu saturu;
 - sūtīt vai pārsūtīt ķēdes ziņojumus;
 - vajāt kādu.Darba devējam vai Pasūtītājam ir tiesības kontrolēt atbilstību a) un b) apakšpunktā uzskaitītajiem aizliegumiem.
4. Darbiniekam nav atļauts:
 - a) atstāt darba vietu bez priekšnieka piekrišanas;
 - b) veikt pagaidu darba laikā privātus telefona zvanus, neatkarīgi no tā, vai tiek izmantots privāts vai biznesa telefons. Priekšnieks atsevišķā gadījumā var atcelt šo aizliegumu konkrētam darbiniekam;
 - c) rakstīt publikācijas, kas saistītas ar darba devēju vai sadarbšanos ar viņu bez darba devēja piekrišanas;
 - d) darba laikā veikt darbības un/ vai izmantot materiālus, datorus, printerus, instrumentus utt., kas ir darba devēja vai Pasūtītāja īpašums, privātām vajadzībām vai trešo personu labā bez vadītāja piekrišanas;
 - e) atrasties citā departamentā nekā departaments, kurā strādā, ja vien tas neprasa pagaidu darbs;
 - f) patērēt dzērienus un/ vai pārtikas produktus citur nekā ēdnīcā vai līdzīga mērķa sociālajās telpās;
 - g) smēķēt pagaidu darba laikā ārpus pārtraukumiem, kā arī smēķēt vietās, kuras tam nav paredzētas;
 - h) iznest Pasūtītāja īpašumu ārpus darba vietas bez Pasūtītāja rakstiskas piekrišanas;
 - i) uzņemt fotogrāfijas, videoklipus un citus fabrikas, biroju, kā arī Pasūtītāja darba vietu attēlus bez iepriekšējas Pasūtītāja rakstiskas piekrišanas.
5. Ja darbinieks neievēro iepriekšminētajos punktos noteiktos pienākumus, tad darbiniekam ir pienākums samaksāt darba devējam naudas sodu. Sods tiks izmantots labdarības mērķiem. Ja darbinieks nopelna vairāk par likumā noteikto minimālo algu, sods attiecas uz darba devēja personīgo labumu. Sods par katru pārkāpumu sastāda naudas summu, kas vienāda ar darbinieka bruto atlīdzību par pusi darba dienas. Ja darbinieks nopelna vairāk par likumā noteikto minimālo algu, tiek uzlikts naudas sods EUR 7,500.00. Tāpēc attiecībā uz darbinieku, kurš nopelna vairāk nekā likumā noteiktā minimālā alga, BW 7:650. panta 3.-5. punkti ir izslēgti un nav attiecināmi uz šo darbinieku. Sods ir maksājams pēc pirmā pieprasījuma, bez vajadzības pieprasīt labot uzvedību vai iepriekš kaut kā paziņot par to BW 6:80. panta un tālāko pantu nozīmē. Sods ir jāmaksā, neietekmējot citas darba devēja tiesības saskaņā ar tiesību aktiem vai pagaidu darba līgumu, kas katrā ziņā ietver tiesības pārtraukt pagaidu darba līgumu un tiesības pieprasīt kompensāciju saskaņā ar tiesību aktiem.

Artikel 17. Gebruik bedrijfsauto

1. Als naar het oordeel van de werkgever de werknemer voor een goede uitoefening van de werkzaamheden dient te beschikken over een bedrijfsauto, dan zal deze door de werkgever ter beschikking worden gesteld. Het is de werknemer 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 werknemer dient te beschikken over een geldig Europees rijbewijs, waarvan een kopie aan de werkgever dient te worden overhandigd;
 - b. de werknemer is verplicht om telkens tijdens het rijden op eerste verzoek zijn rijbewijs te kunnen tonen aan de daartoe bevoegde autoriteiten;
 - c. de werknemer dient de bedrijfsauto deskundig en zorgvuldig te gebruiken;
 - d. de werknemer dient schades aan of diefstal van de bedrijfsauto terstond aan de Directie te melden;
 - e. het is de werknemer 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 werknemer. Voor zover deze kosten niet rechtstreeks door de werknemer zijn betaald, worden deze ingehouden op het netto loon;
 - g. de werknemer is tevens verplicht de volgende kosten te dragen c.q. aan de werkgever te vergoeden:
 - i. kosten ten gevolge van aantoonbaar onbehoorlijk gebruik van de bedrijfsauto;
 - ii. kosten ten gevolge van roekeloos (rij)gedrag van de werknemer;
 - 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 werkgever is bevoegd nadere gebruiksregels te geven, schriftelijk dan wel mondeling.
3. Op het moment dat de werkgever de werknemer 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 werknemer die de sleutels van de bedrijfsauto verkrijgt, is ook verantwoordelijk voor het beheer hiervan. Op het moment dat een bedrijfsauto weer door de werknemer 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 werkgever voortvloeiende schade (daaronder begrepen het voor de werkgever geldende eigen risico) op de werknemer verhaald. De werkgever is gerechtigd dit schadebedrag in rekening te brengen bij de werknemer en – indien mogelijk – te verrekenen met het loon.
4. De werkgever houdt voldoende toezicht op de naleving van het verbod op privégebruik van de bedrijfsauto.
5. Indien de werknemer lid 1 overtreedt, moet de werknemer aan de werkgever een boete betalen. De bestemming van de boete is een charitatief doel. Indien de werknemer meer verdient dan het wettelijke minimumloon, strekt de boete tot persoonlijk voordeel van de werkgever. De boete is per overtreding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld brutoloon van de werknemer voor een halve dag. Indien de werknemer meer verdient dan het wettelijk minimumloon, wordt een boete opgelegd van € 250,00 per overtreding. Er wordt ten aanzien van de werknemer 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 werkgever 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 werknemer in rekening gebracht tegen € 0,40 (zegge: veertig eurocent) per verreden privékilometer. Deze kosten worden – indien mogelijk – met het netto loon van de werknemer verrekend c.q. de werknemer machtigt de werkgever hierbij om deze kosten uit het loon te betalen namens werknemer, of de kosten worden op andere wijze in rekening gebracht bij de werknemer.

7. Ingeval van een aanrijding dient de werknemer onmiddellijk de werkgever alsmede de Nederlandse politie in te lichten. Pas in ieder geval nadat de werkgever ter plaatse is verschenen, kan de bedrijfsauto worden verplaatst. Voorts dient de werknemer schade aan of diefstal van de bedrijfsauto onmiddellijk aan de werkgever te melden.
Ingeval van een aanrijding is de werknemer verplicht om het Europees schadeformulier zo correct mogelijk met de wederpartij in te vullen. Bij eigen schuld van de werknemer ter zake het veroorzaken van de schade en/of diefstal wordt de schade die daaruit voortvloeit voor de werkgever verhaald op de werknemer, waaronder, doch niet uitsluitend, de kosten van het eigen risico van de werkgever.
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 werknemer 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 werknemer aan de werkgever overtuigend kan bewijzen dat de ter beschikking gestelde bedrijfsauto in het kalenderjaar naar rato van de gebruikperiode 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 werkgever op de werknemer.
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 werknemer 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 danwel bij een eindinspectie blijkt dat de auto niet schoon is, wordt hiervoor een bedrag van € 25,00 per werknemer in rekening gebracht en ingehouden op c.q. verrekend met het loon, of op andere wijze in rekening gebracht. De werknemer is verplicht om (mogelijke) gebreken aan de bedrijfsauto zo spoedig mogelijk te melden bij de werkgever.

17. pants. Uzņēmuma automašīnas izmantošana

1. Ja pēc darba devēja domām darbiniekam ir vajadzīga uzņēmuma automašīna, lai labi pildītu savu darbu, tad darba devējs piešķirs darbiniekam uzņēmuma automašīnu. Šajā gadījumā darbiniekam nav atļauts izmantot uzņēmuma automašīnu privātām vajadzībām.
2. Attiecībā uz uzņēmuma automašīnas izmantošanu katrā gadījumā tiek piemēroti šādi noteikumi:
 - a. darbiniekam ir jābūt derīgai Eiropas vadītāja apliecībai, kuras kopija jāpiegādā darba devējam;
 - b. darbinieks, lietojot uzņēmuma automašīnu, vienmēr uzrādīs savu vadītāja apliecību pēc pilnvaroto iestāžu pirmā pieprasījuma;
 - c. darbiniekam automašīna ir jāizmanto profesionāli un rūpīgi;
 - d. darbiniekam nekavējoties jāinformē direktorāts par jebkuru uzņēmuma automašīnas bojājumu vai zādzību;
 - e. darbinieks, braucot ar uzņēmuma automašīnu, nedrīkst ņemt līdzi autostopētājus;
 - f. darbinieks pilnībā sedz ceļu satiksmes noteikumu pārkāpumu, naudas sodu, administratīvo sankciju u.c. izmaksas, kā arī iespējamās izmaksas saistītās ar tiesas prāvu. Ja darbinieks šos izdevumus nekavējoties neapmaksā, tos atskaita no neto atalgojuma;
 - g. darbiniekam arī ir pienākums segt šādas izmaksas vai atlīdzināt šos izdevumus darba devējam:
 - i.i. izmaksas, kas acīmredzami saistītas ar uzņēmuma automašīnas nepareizu izmantošanu;
 - i.ii. izmaksas, kas rodas no darbinieka bīstamas rīcības (uz ceļa);
 - i.iii. izmaksas, kas radušās, lietojot uzņēmuma automašīnu alkohola, apreibinošu vielu un/ vai zāļu ietekmē, ko nesedz apdrošināšanas sabiedrība, un/ vai izmaksas, kas saistītas ar transportlīdzekļa darbību.
 - h. Darba devējam ir tiesības rakstveidā vai mutiski noteikt papildu noteikumus uzņēmuma automašīnas izmantošanai.

3. Brīdī, kad darba devējs nodrošina uzņēmuma automašīnu darbiniekam un nodod atslēgas darbiniekam, transportlīdzeklis tiek pārbaudīts. Atslēgu nodošanas brīdī starp pusēm tiek parakstīts līgums par transportlīdzekļa stāvokli. Tāpēc darbinieks, kurš saņem transportlīdzekļa atslēgas, ir atbildīgs par tā pārvaldīšanu. Kad darba devējam tiek atdota uzņēmuma automašīna, tā tiks pārbaudīta vēlreiz. Ja pārbaudes laikā tiks atklāts, ka ir bojājumi, par kuriem iepriekš nav ziņots, tad ar to saistītās izmaksas (kopā ar darba devēja risku) tiks iekasētas no darbinieka. Darba devējs ir tiesīgs iekasēt iepriekšminētās izmaksas no darbinieka – un ja tas ir iespējams, – atskaitot tās no darbinieka atalgojuma.
4. Darba devējs pienācīgi uzrauga atbilstību aizliegumam izmantot uzņēmuma automašīnu privātām vajadzībām.
5. Ja darbinieks neievēro iepriekšminētajos punktos noteiktos pienākumus, tad darbiniekam ir pienākums samaksāt darba devējam naudas sodu. Sods tiks izmantots labdarības mērķiem. Ja darbinieks nopelna vairāk par likumā noteikto minimālo algu, sods attiecas uz darba devēja personīgo labumu. Sods par katru pārkāpumu sastāda naudas summu, kas vienāda ar darbinieka bruto atlīdzību par pusi darba dienas. Ja darbinieks nopelna vairāk par likumā noteikto minimālo algu, tiek uzlikts naudas sods EUR 250.00 par katru pārkāpumu. Tāpēc attiecībā uz darbinieku, kurš nopelna vairāk nekā likumā noteiktā minimālā alga, BW 7:650. panta 3.-5. punkti ir izslēgti un nav attiecināmi uz šo darbinieku. Sods ir maksājams pēc pirmā pieprasījuma, bez vajadzības pieprasīt labot pārkāpumu vai iepriekš kaut kā paziņot par to BW 6:80. un tālāko pantu nozīmē. Sods ir jāmaksā, neietekmējot citas darba devēja tiesības saskaņā ar tiesību aktiem vai Pagaidu darba līgumu, kas katrā ziņā ietver tiesības pārtraukt Pagaidu darba līgumu un tiesības pieprasīt kompensāciju saskaņā ar tiesību aktiem.
6. Papildus 5. punktā minētajam sodam darba devējs iekasē no darbinieka izdevumus par uzņēmuma automašīnas izmantošanu privātām vajadzībām EUR 0,40 apmērā (vārdiem: četrdesmit eiro centi) par katru kilometru, kas tiek nobraukts privātiem mērķiem. Šīs izmaksas, ja iespējams, tiek atskaitītas no darbinieka neto atalgojuma, un darbinieks ar šo pilnvaro darba devēju atskaitīt šos izdevumus darbinieka vārdā no atalgojuma, vai arī darbiniekam citādi būs jāsedz iepriekš minētās izmaksas.
7. Nelaiemes vai sadursmes gadījumā darbiniekam par šo faktu ir nekavējoties jāinformē darba devējs, kā arī Nīderlandes policija. Uzņēmuma automašīnas atrašanās vietu var mainīt tikai pēc darba devēja ierašanās notikuma vietā. Turklāt darbiniekam nekavējoties jāinformē darba devējs par uzņēmuma automašīnas bojājumiem vai zādzību.
8. Nelaiemes vai sadursmes gadījumā darbinieks kopā ar negadījumā iesaistīto otru pusi, cik vien iespējams labi to var izdarīt, aizpilda Eiropas paziņojumu par zaudējumu atlīdzību. Gadījumā, ja darbinieka vainas dēļ tiek nodarīts kaitējums un/ vai notiek zādzība, darba devējam radītie zaudējumi tiks uzlikti darbiniekam, ieskaitot, bet ne tikai, paša darba devēja riska izmaksas.
9. Turklāt, ja netiek ievērots 1. punktā minētais aizliegums – pamatojoties uz piemērojamiem nodokļu likumiem – darbinieka atalgojumam ar dienu, kad tika konstatēts pārkāpums, tiks pieskaitīta summa par uzņēmuma automašīnas izmantošanu privātām vajadzībām (proti, noteikta uzņēmuma automašīnas vērtības procentuālā daļa atkarībā no automašīnas veida) proporcionāli izmantošanas laikam. Attiecībā uz laika posmiem kalendārajā gadā, kuru nodokļu deklarāciju nodošanas termiņi jau ir pagājuši, būs jāveic nodokļu deklarāciju korekcijas. Tas var nenotikt, ja darbinieks pārliecinoši pierāda darba devējam, ka piešķirtās automašīnas izmantošana privātām vajadzībām kalendārajā gadā nepārsniedz 500 kilometru.
10. Darba devējs uzlikts darbiniekam visas izmaksas, kas saistītas ar ienākuma nodokli/ sociālās apdrošināšanas iemaksām, prēmijām saskaņā ar Veselības apdrošināšanas likumu atkarībā no ienākumu summas, kā arī soda naudu un procentus par nokavētiem nodokļiem, kas rodas, pārkāpjot automašīnas lietošanas aizliegumu privātiem mērķiem.
11. Gadījumā, ja atkal netiek ievērots aizliegums izmantot uzņēmuma automašīnu privātām vajadzībām, tad papildus iepriekšminētajām sankcijām darba devējs var disciplināri sodīt darbinieku vai pat atlaist. Darbinieks un, attiecīgā gadījumā, viņa pasažieri ir kopīgi atbildīgi par uzņēmuma automašīnas tīrību/ mazgāšanu. Smēķēšana automašīnā ir aizliegta. Ja periodiskajā pārbaudē vai galīgajā pārbaudē tiek konstatēts, ka mašīna nav tīra, katram darbiniekam tiks uzlikts sods EUR 25,00 apmērā, un šī summa tiks ieturēta vai atskaitīta no darbinieku atalgojuma vai citādi iekasēta. Darbiniekam pēc iespējas ātrāk jāpaziņo darba devējam par visiem (iespējamiem) bojājumiem uzņēmuma automašīnā.

Artikel 18. Geheimhouding

1. De werknemer erkent dat hem door de werkgever geheimhouding is opgelegd van alle bijzonderheden betreffende of verband houdend met het bedrijf van de werkgever aan de werkgever gelieerde ondernemingen en het bedrijf van Opdrachtgevers van de werkgever .
2. Het is de werknemer 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 werkgever en van met de werkgever gelieerde ondernemingen. Deze geheimhouding omvat mede alle gegevens van Opdrachtgevers en andere relaties van de werkgever waarvan de werknemer kennis heeft genomen.
3. Indien de werknemer een verplichting in een van de voorgaande leden overtreedt, moet de werknemer aan de werkgever een boete betalen. De bestemming van de boete is een charitatief doel. Indien de werknemer meer verdient dan het wettelijke minimumloon, strekt de boete tot persoonlijk voordeel van de werkgever. De boete is per overtreding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld brutoloon van de werknemer voor een halve dag. Indien de werknemer meer verdient dan het wettelijk minimumloon, wordt een boete opgelegd van € 7.500,00. Er wordt ten aanzien van de werknemer 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 werkgever 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.

18. pants. Darba noslēpums

1. Darbinieks atzīst profesionālā noslēpuma pienākumu, ko viņam uzliek darba devējs, un kas attiecas uz visu informāciju, kas attiecas uz vai ir saistīta ar darba devēja uzņēmumu, saistītām ar darba devēju sabiedrībām un darba devēja Pasūtītājiem.
2. Saistībā ar to darbiniekam jebkādā veidā, tieši vai netieši, jebkurā formā, tieši vai netieši, ir aizliegts Pagaidu darba līguma darbības laikā un arī pēc tā izbeigšanas atklāt trešajām personām informāciju par lietām, par kurām informācija tika iegūta darba izpildes laikā, bet kurām ir saistība ar darba devēja un saistīto ar darba devēju uzņēmumu interesēm. Darba noslēpums iekļauj arī visus datus, kurus darbinieks ir ieguvis, par Pasūtītājiem un citiem ar darba devēju saistītiem uzņēmumiem.
3. Ja darbinieks neievēro iepriekšminētajos punktos noteiktos pienākumus, tad darbiniekam ir pienākums samaksāt darba devējam naudas sodu. Sods tiks izmantots labdarības mērķiem. Ja darbinieks nopelna vairāk par likumā noteikto minimālo algu, sods attiecas uz darba devēja personīgo labumu. Sods par katru pārkāpumu sastāda naudas summu, kas vienāda ar darbinieka bruto atlīdzību par pusi darba dienas. Ja darbinieks nopelna vairāk par likumā noteikto minimālo algu, tiek uzlikts naudas sods EUR 7,500.00. Tāpēc attiecībā uz darbinieku, kurš nopelna vairāk nekā likumā noteiktā minimālā alga, BW 7:650. panta 3.-5. punkti ir izslēgti un nav attiecināmi uz šo darbinieku. Sods ir maksājams pēc pirmā pieprasījuma, bez vajadzības pieprasīt labot uzvedību vai iepriekš kaut kā paziņot par to BW 6:80. panta un tālāko pantu nozīmē. Sods ir jāmaksā, neietekmējot citas darba devēja tiesības saskaņā ar tiesību aktiem vai pagaidu darba līgumu, kas katrā ziņā ietver tiesības pārtraukt pagaidu darba līgumu un tiesības pieprasīt kompensāciju saskaņā ar tiesību aktiem.

Artikel 19. Nevenactiviteiten

1. Het is de werknemer verboden om gedurende de Uitzendovereenkomst betaalde of onbetaalde nevenwerkzaamheden te verrichten voor de Opdrachtgever of derden, direct of indirect zaken te doen voor eigen rekening of voor zichzelf een bedrijf uit te oefenen.
2. Het in lid 1 genoemde verbod geldt ingeval van werkzaamheden voor derden, niet zijnde een (voormalige) Opdrachtgever, alleen indien de werkgever met de nevenwerkzaamheden concurrentie wordt aangedaan of aan de eer en goede naam van de werkgever schade wordt toegebracht of door de nevenactiviteiten de normale arbeidsprestatie van de werknemer voor de werkgever c.q. de Opdrachtgever gevaar loopt.
3. Indien de werknemer lid 1 overtreedt, moet de werknemer aan de werkgever een boete betalen. De bestemming van de boete is een charitatief doel. Indien de werknemer meer verdient dan het wettelijke minimumloon, strekt de boete tot persoonlijk voordeel van de werkgever. De boete is per overtreding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld brutoloon van de werknemer voor een halve dag. Indien de werknemer meer verdient dan het wettelijk minimumloon, dan bedraagt de boete echter € 7.500,00 (zegge: zevenduizend vijfhonderd euro) voor iedere overtreding, te vermeerderen met € 150,00 (zegge: honderd vijftig euro) voor iedere dag, of een gedeelte daarvan, dat de overtreding voortduurt. Er wordt ten aanzien van de werknemer 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 werkgever 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.
4. Dit artikel doet niets af aan een tussen de werkgever en de werknemer overeengekomen concurrentie- of relatiebeding.

19. pants. Papildus darbi

1. Pagaidu darba līguma laikā darbiniekam ir aizliegts veikt papildus apmaksātu vai neapmaksātu darbu Pasūtītāja vai trešo personu labā, kā arī veikt tiešu vai netiešu uzņēmējdarbību uz sava rēķina vai vadīt savu biznesu.
2. Aizliegums, kas minēts 1. punktā ir spēkā tikai tad, ja, veicot papildu darbu trešo personu labā, kas nav (bijušie) Pasūtītāji, pastāv konkurence attiecībā uz darba devēju vai labais viedoklis un darba devēja vārds ir pakļauts neslavas briesmām vai papildus darba veikšana apdraud darbinieka normālā darba veikšanu darba devēja vai Pasūtītāja labā.
3. Ja darbinieks neievēro 1. punktā minētos noteikumus, tad darbiniekam ir pienākums samaksāt darba devējam naudas sodu. Sods tiks izmantots labdarības mērķiem. Ja darbinieks nopelna vairāk par likumā noteikto minimālo algu, sods attiecas uz darba devēja personīgo labumu. Sods par katru pārkāpumu sastāda naudas summu, kas vienāda ar darbinieka bruto atlīdzību par pusi darba dienas. Ja darbinieks nopelna vairāk par likumā noteikto minimālo algu, tiek uzlikts naudas sods EUR 7,500.00 (vārdiem: septiņi tūkstoši piecsimt eiro) par katru pārkāpumu, kas tiek palielināta par EUR 150,00 (vārdiem: simts piesdesmit eiro) par katru pārkāpuma dienu vai tās daļu. Tāpēc attiecībā uz darbinieku, kurš nopelna vairāk nekā likumā noteiktā minimālā alga, BW 7:650. panta 3.-5. punkti ir izslēgti un nav attiecināmi uz šo darbinieku. Sods ir maksājams pēc pirmā pieprasījuma, bez vajadzības pieprasīt labot uzvedību vai iepriekš kaut kā paziņot par to BW 6:80. panta un tālāko pantu nozīmē. Sods ir jāmaksā, neietekmējot citas darba devēja tiesības saskaņā ar tiesību aktiem vai pagaidu darba līgumu, kas katrā ziņā ietver tiesības pārtraukt pagaidu darba līgumu un tiesības pieprasīt kompensāciju saskaņā ar tiesību aktiem.

4. Šis pants nekādā veidā nepārkāpj darba devēja un darbinieka vienošanās par aizliegumu konkurēt vai iegūt un pārņemt klientus.

Artikl 20. Sancties

1. Onverminderd de opeisbaarheid van een eventueel specifiek bepaalde boete, kan de werkgever 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 werkgever rekening houden met de ernst van het gedrag van de Werknemer 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 werknemer 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 werkgever 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 werknemer in afwachting van een te nemen beslissing met behoud van loon op non-actief worden gesteld. Als de werkgever vervolgens besluit om een ontslagprocedure in gang te zetten, dan kan de werkgever 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 werkgever jegens de werknemer als een dringende reden voor ontslag.

20. pants Sodi

1. Neminot iespēju piemērot konkrētu sodu, darba devējs Nodarbināšanas kārtības, Pagaidu darba līguma vai citu piemērojamo noteikumu neievērošanas vai noteikumu pārkāpšanas gadījumā var piemērot šādus disciplināros pasākumus:
 - a) rājiens;
 - b) darbinieka atstādināšana uz kādu laiku, iespējams, bez atlīdzības;
 - c) amata maiņa (ieskaitot pārvešanu un pazemināšanu amatā) ar iespējamu atalgojuma samazinājumu;
 - d) atlaišana (iespējams, nekavējoties).
2. Nosakot sodu, darba devējs ņem vērā pārkāpuma smagumu un lietas īpašos apstākļus.
3. Darbinieka atstādināšanas un atlaišanas procesu var uzsākt vienlaicīgi.
4. Darbinieka atstādināšana bez atalgojuma saglabāšanas ir iespējama tikai saskaņā ar 9. panta noteikumiem (pienākuma maksāt atalgojumu izslēgšana).
5. Ja darba devējs uzskata, ka pirms kāda no pirmajā punktā uzskaitītajiem disciplinārajiem sodiem ir jāveic vispirms izmeklēšana, lai noskaidrotu visus faktus, darbinieks var tikt uzskatīts par neaktīvu darbinieku, gaidot lēmumu saglabājot atalgojumu. Ja pēc tam darba devējs nolemj sākt darbinieka atlaišanas procedūru, darba devējs pēc tam var pagarināt neaktīvā darbinieka statusu līdz darba līguma izbeigšanai vai aizstāt to ar atstādināšanas periodu līdz līguma izbeigšanas dienai.
6. Uzvedība attiecībā uz Pasūtītāju, kura tiek uzskatīta par steidzamu pasūtījuma izpildes beigu iemeslu, tiks uzskatīta no darba devēja puses par steidzamu darbinieka atlaišanas iemeslu.

Artikel 21. Identificatieplicht en verwerking persoonsgegevens

1. Op grond van de wet geldt voor de werknemer 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 werknemer zich kunnen identificeren met een origineel identiteitsbewijs.
2. De werkgever behandelt de door de werknemer (en/of aspirant-uitzendkracht) verstrekte persoonsgegevens vertrouwelijk. De werknemer (en/of aspirant-uitzendkracht) verleent hierbij voor zover nodig en voor zover mogelijk toestemming aan de werkgever om deze gegevens in de zin van de Algemene verordening gegevensbescherming "AVG") te verwerken, binnen de werkgever uit te wisselen en te verstrekken aan (potentiële) Opdrachtgevers, alsmede aan eventuele controlerende instanties in het geval van een audit bij de werkgever 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 werknemer 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.

21. pants. Pienākums uzrādīt personu apliecinošu dokumentu un personas datu apstrāde

1. Saskaņā ar likumu darbiniekam ir jābūt derīgam personu apliecinošam dokumentam. Sociālo Lietu un Darba Ministrijas (SZW) inspekcija, Policijas, kas nodarbojas ar ārvalstnieku lietām, Darbinieku apdrošināšanas izpildinstitūts (UWV), Nodokļu dienests vai citas pilnvarotas institūcijas var veikt pārbaudes darba vietā. Iepriekšminēto pārbaūžu laikā darbiniekam ir jāuzrāda personu apliecinoša dokumenta oriģināls.
8. oriģināls identitātes dokuments.

2. Darba devējs apstrādā darbinieka (un/ vai potenciālo darbinieku) iesniegtos personas datus konfidenciali. Darbinieks (un/ vai potenciāls pagaidu darbinieks), apsverot vajadzību un iespējas, piekrīt iepriekšminēto datu apstrādei, ko veic darba devējs Personas datu aizsardzības regulas izpratnē – “VDAR”, to nodošanu viņu (potenciālajiem) Pasūtītājiem, kā arī, iespējams, kontroles dienestiem, kas veic kontroli pie darba devēja vai Pasūtītāja un citām trešajām pusēm, ja tas ir nepieciešams iespējamā(-o) Pagaidu darba līguma(-u) noslēgšanai un īstenošanai. Personas datu apstrāde notiek tikai tad, ja tas atbilst VDAR.
3. Darbinieks, ja tas ir nepieciešams, piekrīt datu apstrādei par viņa darba nespēju saskaņā ar likumu par darba nespējīgu personu profesionālu (re)integrāciju saskaņā ar slimības lapu likuma 29.b pantu.

Artikel 22. Wijzigingen in de persoonlijke gegevens

1. De werknemer geeft binnen vijf dagen wijzigingen in zijn persoonlijke situatie door aan de werkgever, 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 werknemer overlegt daarbij de daarvoor verlangde bewijsstukken.

22. pants. Izmaiņas personīgajos datos

1. Darbinieks paziņo Darba devējam par jebkādām personīgām izmaiņām piecu dienu laikā pēc to rašanās, ja šīs izmaiņas attiecas uz Reģistrāciju aģentūrā vai Pagaidu darba līgumu. Tas attiecas, tostarp, uz izmaiņām dzīvesvietā, ģimenes stāvoklī, ģimenes sastāvā, profesionālajā pagātnē, slimības un (attiecībā uz ārzemniekiem) izmaiņām uzturēšanās statusā. Tajā pašā laikā darbinieks iesniedz nepieciešamos dokumentus, kas apstiprina izmaiņas.

Artikel 23. Slotbepalingen

1. Als bijlage 2 bij deze Personeelsgids is toegevoegd het bij de werkgever geldende ziekteverzuimreglement. Dit ziekteverzuimreglement maakt integraal onderdeel uit van deze Personeelsgids.
2. De werkgever behoudt zich op de voet van artikel 7:613 BW het recht voor om eenzijdig een door de werkgever en de werknemer overeengekomen arbeidsvoorwaarde te wijzigen. De werkgever zal van deze bevoegdheid slechts gebruikmaken, indien zij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
3. Onverminderd lid 2 is de werkgever 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 **1-1-2019** en treedt in de plaats van eerdere versies van de Personeelsgids.
7. In gevallen waarin de Personeelsgids niet voorziet, beslist de Directie.

23. pants. Nobeiguma noteikumi

1. Kā pielikums nr. 2 šai Nodarbināšanas kārtībai tika pievienoti Noteikumi par prombūtni darbā, kas ir saistoši pie darba devēja. Minētie noteikumi par prombūtni ir neatņemama šīs Nodarbināšanas kārtības sastāvdaļa.
2. Saskaņā ar BW 7:613. pantu darba devējs patur tiesības vienpusēji mainīt darba nosacījumus, par kuriem darba devējs un darbinieks ir vienojušies. Darba devējs var izmantot šīs tiesības tikai tad, ja šī maiņa ļoti būtiski ietekmē darba devēja intereses, ka darbinieka intereses, kuras varētu ietekmēt šī maiņa, ir mazāk svarīgas balstoties uz saprāta un taisnīguma kritērijiem.
3. Neatkarīgi no 2. punkta, darba devējam ir tiesības grozīt, papildināt vai atcelt Nodarbināšanas kārtību.
4. Šī Nodarbināšanas kārtība tika sagatavota holandiešu valodā un var tikt pārtulkot citās valodās. Gadījumā, ja ir atšķirības starp holandiešu valodas versiju un tās tulkojumu, holandiešu valodas versijas noteikumi ir prioritāri.
5. Pagaidu darba līgumam (un šai Nodarbināšanas kārtībai) tiek piemēroti vienīgi Nīderlandes Karalistes tiesību akti. Strīdu, kas radies Pagaidu darba līguma, Nodarbināšanas kārtības vai citu ar to saistītu noteikumu dēļ, vienīgi holandiešu tiesnesis var izspriest.
6. Šī Nodarbināšanas kārtība stājas spēkā **2019. gada 1. janvārī** un aizstāj iepriekšējo Nogaidīšanas kārtības versiju.
7. Situācijās, kuras nav atrunātas Nodarbināšanas kārtībā, lēmumus pieņem direktorāts.

Bijlage 1 - Reglement alcohol, drugs, medicijnen en het werk / Pielikums nr. 1 – Noteikumi par alkohola, apdullinošu substanču un medikamentu lietošanu darba vietā

Het beleid op het gebied van alcohol-, drugs- en medicijngebruik maakt onderdeel uit van het arbobeleid van de werkgever en is erop gericht alcohol- en drugsproblemen op het werk terug te dringen en te voorkomen. Deze problemen kunnen namelijk voor de desbetreffende werknemer, zijn collega's en de werkgever 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 werkgever hetgeen weer indirect schade kan veroorzaken.

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

Politika attiecībā uz alkohola, apdullinošu vielu un medikamentu lietošanu ir darba aizsardzības politikas sastāvdaļa attiecībā uz darba devēja noteiktiem veselības un drošības noteikumiem, kuras mērķis ir samazināt ar alkoholu un narkotikām saistītās problēmas, kā arī novērst to lietošanu. Šīs problēmas var radīt bīstamas situācijas konkrētam darbiniekam, viņa kolēģiem un darba devējam, kā arī negatīvi ietekmēt viņu veselību un labklājību. Turklāt tās var novest līdz efektivitātes samazināšanos un produkcijas kvalitātes pasliktināšanos. Iepriekš minēto vielu lietošana var nelabvēlīgi ietekmēt arī darba devēja tēlu, kas var radīt netiešu kaitējumu.

Sakarā ar nopietnām sekām, ko var izraisīt alkohola un abullinošu vielu lietošana, darba devējs piemēro "nulles tolerances" politiku. Tādēļ tiek piemēroti šādi noteikumi/ regulējumi, kurus vienmēr un bez izņēmumiem piemēro darba devējs.

Artikel 1 – Alcohol

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

Het is de werknemer verboden om tijdens het Uitzendwerk onder invloed van alcohol te zijn. De werknemer 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 werknemer 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 werknemer verboden om tijdens het Uitzendwerk alcoholhoudende consumpties in zijn bezit te hebben, aan derden te verstekken of te verhandelen.

1.punkts – Alkohols

Darbiniekam ir aizliegts dzert alkoholu, veicot pagaidu darbu.

Darbiniekam ir aizliegts veikt pagaidu darbu alkohola ietekmē. Darbiniekam ir jāapzinās fakts, ka alkohols lēni sadalās ķermenī (10 gramu alkohola sadalīšanai, kas ir viena standarta alkohola deva, ir nepieciešams apmēram 1,5 stundas). Darbiniekam tas jāapzinās un jāierobežo alkohola patēriņš līdz brīdim, kad viņš var uzsākt darbu pilnīgi skaidrā prātā.

Darbiniekam ir aizliegts turēt savā īpašumā alkoholiskos dzērienus pagaidu darba laikā, nodot tos vai pārdot tos trešajām personām.

Artikel 2 – Drugs

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

Het is de werknemer 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 werknemer dient zich te realiseren dat het lichaam tijd nodig heeft om de verdovende middelen af te breken.

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

2.punkts – Abdullinošas vielas

Darbiniekam ir aizliegts lietot narkotiskās vielas (cietas un/ vai mīkstas zāles), veicot pagaidu darbu.

Pagaidu darba izpildes laikā darbiniekam ir aizliegts būt apreibinošu vielu (cieto un/ vai mīksto narkotiku) ietekmē. Tas attiecas arī uz brīdinājumu, kas minēts punktā 1.punktā. Darbiniekam jāapzinās, ka ķermenim ir nepieciešams laiks, lai izvadītu narkotiskās vielas.

Pagaidu darba izpildes laikā darbiniekam ir aizliegts turēt narkotiskās vielas (cietas un/ vai mīkstas zāles), tās nodot vai pārdot trešām personām.

Artikel 3 – Controle alcohol- en drugsgebruik

De werknemer 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 werkgever zelf c.q. een daartoe aangewezen functionaris worden afgenomen, de urine-, speeksel- en/of bloedtest uitsluitend door daartoe gekwalificeerde personen.

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

Zoals vermeld hanteert de werkgever 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 werknemer hoger dan negentig microgram (90 µg) alcohol per liter uitgeademde lucht, dan wel;
- het alcoholgehalte van het bloed van de werknemer bij een onderzoek hoger dan eenvijfde 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:

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

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

3. punkts – Alkohola un apdullinošu vielu lietošanas kontrole

Darbinieks apņemas brīvprātīgi sadarboties ar (nejaušiem vai plānotiem) derīgiem testiem par pašreizējo alkohola un /vai narkotiku saturu. Šis tests var ietvert elpas testu, urīna un /vai asiņu pārbaudi. Elpaspārbaudi var veikt pats darba devējs vai norīkotas personas, bet urīnu un /vai asins analīzi drīkst veikt tikai attiecīgi kvalificētas personas. Pārbaudi var veikt pēc nejaušības principa vai konkrētam darba ņēmējam, ja ir aizdomas par šī darba ņēmēja atrašanos alkohola vai narkotiku ietekmē.

Darbinieks ir pirmā persona, kurai ir tiesības saņemt informāciju par testa rezultātu. Nākamā persona, kurai ir tiesības iegūt informāciju par to, vai darbinieks bija vai ir alkohola un/ vai narkotisko vielu ietekmē, ir darba devējs. Darbinieks ir tiesīgs veikt citu pārbaudi, verificējot veiktās pārbaudes rezultātus.

Kā minēts iepriekš, darba devējs piemēro „nulles tolerances” politiku attiecībā uz pagaidu darba veikšanu alkohola vai narkotiku ietekmē. Praksē tas nozīmē, ka pārbaudes rezultātam jānorāda 0 (0 µg) alkohola uz litru izelpas, kā arī 0 mg alkohola uz mililitru asiņu, vai 0 promiļu, kā arī negatīvu rezultātu attiecībā uz narkotiku klātbūtni organismā. Jebkurā gadījumā zemāk sniegto rezultātu gadījumā ir uzskatāms, ka persona atrodas alkohola ietekmē:

- alkohola koncentrācija darba ņēmēja izelpā pārsniedz 90 mikrogramus (90 µg) alkohola uz litru izelpas, kā arī;
- alkohola koncentrācija darba ņēmēja asinīs pārsniedz vienu piektdaļu no miligrama (0,2 mg) alkohola uz mililitru asins, un;
- augstāk minētās pārbaudes rezultāts ir 0,20 promiles;

Jebkurā gadījumā zemāk sniegto rezultātu gadījumā ir uzskatāms, ka persona atrodas narkotiku ietekmē:

Narkotiku veids	Atrašanās narkotiku ietekmē (viena veida narkotikas)	Atrašanās narkotiku ietekmē, papildus lietojot citu veidu narkotikas, alkoholu vai medikamentus
Amfetamīns, metamfetamīns, kokaīns, MDMA, MDEA, un MDA	50 mikrogrami uz litru asins (= 0,05 miligrami)	25 mikrogrami vai 50 mikrogrami, ja tiek kopā lietoti amfetamīna atvasinājumi (= 0,025 / 0,05 miligrami)
Marihuāna	3,0 mikrogrami tetrahidrokanabinola uz litru asins (= 0,003 miligrami uz litru)	1.0 mikrogramu tetrahidrokanabinola uz litru asins; (= 0,001 miligrami uz litru)
Heroīns un morfīns	20 mikrogrami morfīna uz litru asins	10 mikrogrami kokaīna vai morfīna uz litru asins;
GHB (4-hidroksibutānskābe), γ-butirolaktons vai 1,4-butānediols	10 mikrogrami morfīna uz litru asins.	5,0 miligrami GHB uz litru asins;
(kopā ar alkoholu)		0,2 miligrami etanola uz mililitru asins

Ja pārbaudes rezultāti ir starp 0 (negatīvs) un augstāk minētajiem rādītājiem, darba devējs pieņem lēmumu, pamatojoties uz (citiem) lietas apstākļiem.

Artikl 4 – Medicīnien

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

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

4.punkts – Medikamenti

Ja darbinieks lieto zāles, kurās ir brīdinājums par to darbību (un tās var ievērojami ietekmēt darbinieku spēju ātri reaģēt), darbiniekam ir jāinformē darba devējs, ziņojot par to darba devēja plānošanas departamentam un savam vadītājam (vai viņa vietniekam).

Ja darbinieks veic darbu, kam nepieciešama īpaša koncentrēšanās - darba devējs to novērtē - tad darbiniekam tiks meklēts pagaidu nomaīņas darbs. Ja rodas šaubas, darba devējs griežas pie Darba veselības un drošības nodaļas (arbodienst). Darbiniekam ir pienākums veikt viņam piešķirto aizstājēdarbu.

Artikl 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 werknemer al dan niet onder invloed van alcohol of drugs is/was. Hierbij zij opgemerkt dat werkgever – zoals hierboven vermeld – een “zero-tolerance beleid” voert ten aanzien van het onder invloed zijn van alcohol of drugs tijdens het Uitzendwerk.
- indien de werknemer 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 werknemer dat hij of zij onder invloed is van alcohol of drugs. Het is dan aan de werknemer om aan te tonen dat hij of zij niet onder invloed van alcohol en/of drugs was op het moment dat de werkgever de test wilde (laten) uitvoeren.

5.punkts – Sodi

Alkohola, narkotiku un medikamentu lietošanas aizlieguma neievērošanas gadījumā darba ņēmējs tiks nekavējoties atlaists jau pēc pirmā pārkāpuma. Šis nosacījums attiecas uz visiem augstāk minēto aizliegumu pārkāpumiem, bet īpaši jāuzsver, ka pārkāpuma gadījumā darba ņēmējs tiek nekavējoties atlaists:

- pamatojoties uz alkohola un/vai narkotiku koncentrācijas organismā pārbaudes rezultātiem saskaņā ar 3. panta nosacījumiem, ja tiek konstatēts, ka darba ņēmējs ir/ir bijis alkohola vai narkotiku ietekmē. Jāpiezīmē, ka darba devējs - kā minēts iepriekš – ievēro „nulles tolerances” politikas nosacījumus attiecībā uz pagaidu darba veikšanu alkohola vai narkotiku ietekmē.
- ja darba ņēmējs atsakās veikt 3. pantā izklāstīto alkohola un/vai narkotiku koncentrācijas organismā pārbaudi vai atsakās sadarboties minētās pārbaudes veikšanas laikā. Pārbaudes veikšanas atteikums vai atteikšanās sadarboties pārbaudes laikā ir uzskatāms par darba ņēmēja paziņojumu par atrašanos alkohola vai narkotiku ietekmē. Tādā gadījumā darba ņēmējam jāpierāda, ka tas nav bijis alkohola un/vai narkotiku ietekmē brīdī, kad darba devējs ir vēlējies veikt pārbaudi.

Bijlage 2 Verzuimprotocol Flexworld BV-eigenrisicodragers

2.pielikums Flexworld BV darba nespējas protokols – pašrisks

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, optie ziekmelden. 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.

Ko darīt slimības gadījumā

Slimības gadījumā, jums pēc iespējas ātrāk, jebkurā gadījumā pirms plkst. 8.00, ir par to jāpaziņo Flexworld BV administrācijai izmantojot p4f lietotni, iespēju ziņot par slimu. Laikā no 9:00 līdz 9:30 varat sazināties ar mūsu veselības un drošības dienestu pa tālruni: 0174-257057. Tikai tad jūsu slimības ziņojums tiks apstrādāts. Prombūtnes koordinators noskaidro slimības cēloni un smagumu, paredzamo ilgumu un veic atkārtotu tikšanos ar jums turpmākam kontaktam. Tiek reģistrēts arī tas, kur jūs uzturaties vai barojaties, un kā jūs varat sasniegt. Informācija tiek nodota arodveselības un drošības dienestam.

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.

Zvaniet slimības gadījumā ārpus Nīderlandes

Esat saslimis ārpus Nīderlandes? Par to 48 stundu laikā informējiet Flexworld BV administrāciju, izmantojot p4f app. Starp plkst. Laikā no 9:00 līdz 9:30, lūdz, sazinieties ar mūsu arodveselības un drošības dienestu - ARBO.NU, kuru var saņemt pa tālruni: 0174-257057. Ar darba nespējas koordinators tiks pārrunāts slimības iemesls un slimības stāvoklis, paredzamais slimošanas ilgums, un tiks norunāts nākamais sazināšanās termiņš. Kā arī tiks atrunāta jūsu atrašanās vieta, aprūpes iespējas un kā ar jums iespējams sazināties. Mēs varam sazināties ar jūsu ārstu. Ja mēs to lūdzam, jums ir jāiesniedz šī ārsta medicīniskās sertifikācijas informācija. Kā arī mēs varam vērsties pie kompetentās sociālās apdrošināšanas iestādes valstī, kurā atrodaties. Jūsu pienākums ir ievērot šīs iestādes dotos norādījumus. Ja jūs saņemat uzaicinājumu no šīs iestādes vai ārsta, bet nevarat ierasties? Paziņojiet par to mums.

Uw plichten met een Ziektewet-uitkering

U heeft zich ziek gemeld. Als u ziek bent, komt u waarschijnlijk in aanmerking voor een Ziektewet uitkering. Wij, Flexworld BV zijn 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.

Jūsu pienākums saistībā ar Darba nespējas likumu – izmaksas

Ja esat paziņojis par saslimšanu. Ja esat saslimis, iespējams šī informācija ietekmēs izmaksas, kas saistītas ar Darba nespējas likumā atrunāto. Mēs, Flexworld BV, esam kā (iepriekšējais) darba devējs pašrisikaņēmēji. Tas nozīmē, ka izmaksu, kas ir atrunāta Darba nespējas likumā, jūs nesāņemsiet no UV, bet no Flexworld BV. Kā arī Flexworld BV kopā ar jums ir atbildīgs par jūsu rehabilitāciju. Tas nozīmē, ka kopš brīža, kad esat paziņojis par saslimšanu, jums ir jāievēro zināmi nosacījumi (kā tas aprakstīts Likumā par slimības pabalstiem). Zemāk ir papildu informācija par šo.

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.
- 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.

Parūpējieties, lai jūs slimošanas reizē, atrastos mājās

Mums, kā jūsu (iepriekšējam) darba devējam patiešām interesē, kā jums klājas. Un kad atkal varēsiet atgriezties darbā. Tāpēc *divu* dienu laikā pēc tam, kad paziņosiet par savu saslimšanu, mēs ar jums sazināsimies.

- ☐ Pēc tam, kad esat paziņojis par saslimšanu, jums katru dienu ir jābūt mājās līdz plkst. 18.00, līdz ar jums ir sazinājies darbinieks no nodarbinātības nodaļas. Piemēram, līdz ARBO.NU darbinieks ir jūs apmeklējis mājās vai līdz esat saņēmis uzaicinājumu ierasties uz pārrunām.
- ☐ Līdz pirmajai saziņai ar ARBO.NU jūs varat apmeklēt ārstu vai fizioterapeitu. Vai doties uz darba intervijām.
- ☐ Dažreiz lūdzam jums palikt mājās pirmās divas nedēļas, jo pie jums ieradīsies ARBO.NU darbinieks. Palieliet mājās no plkst. 9.00 līdz 14.00. Ja neesat šajā laikā mājās, jo jums ir tikšanās ar ārstu vai fizioterapeitu, vai jums jādodas uz darba interviju? Tad par to vienmēr informējiet ARBO.NU, zvanot pa tālruni 0174-257057.

*Ja esat mājās, bet pats nevarat atvērt ārdurvis? Parūpējieties, lai kāds ir pie jums, kurš to var izdarīt. Jums nestrādā durvju zvana poga? Informējiet par to mūsu nodarbinātības nodaļu, kādā veidā esat sasniedzams. Piemēram, atstājot zīmīti pie durvīm.

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.

Rūpējieties par rehabilitāciju

Slimības laikā jums ir jādara viss iespējama, lai ātrāk atlabtu. Ja nepieciešams, ejiet pie (ģimenes) ārsta un ievērojiet viņa dotos norādījumus. Dariet to, kas uzlabo jūsu veselību.

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.

Sadarbojieties saistībā ar rehabilitāciju

Jums ir aktīvi jāsadarbojas saistībā ar rehabilitāciju. Dariet visu iespējamo, lai jūs pēc iespējas ātrāk varat atgriezties darbā. Kopā ar mūsu nodarbinātības nodaļu tiks sastādīts atlabšanas plāns, ja slimosiet ilgāk nekā sešas nedēļas. Tajā tiks atrunāti rehabilitācijas nosacījumi.

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.

Pienēmiet jums piemērotu darbu

Dažreiz slimības laikā jums nav iespējams veikt savus darba pienākumus, tomēr jūs varat veikt citus darba pienākumus. Darba pienākumi ir atkarīgi no jūsu veselības un cik ilgi esat slim.

Uzņēmuma ārsts kopā ar jums atrunās, kāds ir jums piemērotais darbs. Jums šis darbs vienmēr ir jāpieņem. Pat, ja tas neatbilst jūsu iepriekšējai amata līmenim.

Ja atbilstošs darbs nav pieejams, bet esat tādā stāvoklī, ka varat to veikt? Tad jūsu pienākums ir pieteikties kā darba meklētājam. Jums ir jāmēģina iegūt jums piemērotu darbu. Jums nav jāmeklē piemērots darbs, ja atrodaties atvaļinājumā, maksimums četras nedēļas gadā.

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.

Atvaļinājums

Ja esat saslimis, bet jau pieprasījis atvaļinājumu un esat saņēmis apstiprinājumu, tad jums tas ir jāpārrunā ar ARBO.NU (0174-257057). ARBO.NU pārrunās situāciju ar uzņēmuma ārstu. Uzņēmuma ārsts noteiks, vai varat doties atvaļinājumā un vai jūs tādā veidā nekaitējat savai rehabilitācijai. PIEVĒRSIET UZMANĪBU: JA JUMS IR APSTIPRINĀTS ATVAĻINĀJUMS, UN PĒC TAM ESAT SASLIMIS, TAD JŪS NEVARAT DOTIES ATVAĻINĀJUMĀ. JUMS IR JĀSAZINĀS AR ARBO.NU, VAI ATVAĻINĀJUMS IR ATĻAŪTS. JA JŪS TOMĒR DODATIES ATVAĻINĀJUMĀ BEZ NODARBINĀTĪBAS NODAĻAS INFORMĒŠANAS, TAD TAS VAR IETEKMĒT JŪSU IZMAKSU.

Ja slimības dēļ neesat ieradies darbā, jums ir tiesības saņemt 20 atvaļinājuma dienas gadā. Ja saslimstat gada laikā, tad tas tiek aprēķināts proporcionāli. Pat ja esat slim, jums ir jāpieprasa

atvaļinājums ARBO.NU (0174-257057). Šī nodaļa pārrunās situāciju ar uzņēmuma ārstu. Uzņēmuma ārsts noteiks, vai varat doties atvaļinājumā un vai tas nekaitēs jūsu rehabilitācijai. **PIEVĒRSIET UZMANĪBU: JA ESAT SASLIMIS UN VĒLATIES DOTIES ATVAĻINĀJUMĀ, TAD JUMS TAS IR JĀPIEPRASA NODARBINĀTĪBAS NODAĻĀ. NODAĻA SASKAŅOS AR UZŅĒMUMA ĀRSTU, VAI ATVAĻINĀJUMS IR PIEĻAUJAMS UN VAI TAS NEKAITĒS JŪSU REHABILITĀCIJAI. JA JŪS TOMĒR DODATIES ATVAĻINĀJUMĀ BEZ NODARBINĀTĪBAS NODAĻAS INFORMĒŠANAS, TAD TAS VAR IETEKMĒT JŪSU IZMAKSU. FLEXWORLD IR VIENĪGAIS RISKA ŅĒMĒJS. PROTI, UZ JUMS NEATTIECAS UWV, JA SLIMĪBAS DĒĻ NEIERODATIES DARBĀ.**

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.

Ierodaties uz vizītēm pie uzņēmuma ārsta

Esat saņēmis uzaicinājumu uz tikšanos? Vai ARBO.NU uzaicina jūs uz tikšanos vai izmeklējumu? Jūsu pienākums ir ierasties. Vēlaties tikšanos pārcelt? Tad vismaz 24 h irms tam sazinieties ar ARBO.NU, lai norunātu jaunu tikšanos. Tikšanos var pārcelt, pamatojoties uz vērā ņemamiem iemesliem. Mēs novērtēsim, vai sniegtie argumenti ir pietiekami vērā ņemami. Ja jums nav nopietnu iemeslu, vai vienkārši neierodaties uz tikšanos? Tad tas var ietekmēt jūsu slimības izmaksas aprēķinu.

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 identiteitsbewijslaten laten zien. Bij een eerste contact kan dat een paspoort, identiteitskaart of verblijfsdocument zijn. Bij een vervolgcontact 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.

Uzrādiet derīgu identitāti apliecinošu dokumentu

Ja ierodaties uz tikšanos vai ARBO.NU darbinieks, vai uzņēmuma ārsts ierodas pie jums? Jums ir jāuzrāda derīgs identitāti apliecinošs dokuments. Pirmajā reizē tā var būt pase, identitātes karte vai uzturēšanās atļauja. Katrā nākamajā tikšanās reizē derīga ir arī transportlīdzekļa vadītāja apliecība. Arī pavadošajai personai ir jābūt derīgam identitāti apliecinošam dokumentam. ARBO.NU darbinieki vienmēr uzrādīs savu identitāti apliecinošu dokumentu, ierodoties pie jums mājās. Ja viņi to nedara, jums ir tiesības to vaicāt.

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:

Informē mūs par izmaiņām

Ja rodas kādas izmaiņas Tavā situācijā, tas var ietekmēt Tavu pabalsta maksājumu apmēru un izmaksāšanas laiku.

Tādēļ Tev ir pienākums nekavējoties informēt ARBO.NU par jebkādām izmaiņām. Visizplatītākās izmaiņas ir šādas:

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.

Izmaiņas darbā vai samaksā

- Pelnīsi (vairāk vai mazāk).
- Vairs nestrādāsi.
- Tev būs citi ienākumi papildus algai. Piemēram, piemaksa saņemtajam pabalstam.

Šī informācija ir jānodod ARBO.NU 24 stundu laikā pēc tam, kad esi par tām uzzinājis(-usi).

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.

Izmaiņas veselības stāvoklī

- Tavs veselības stāvoklis uzlabojas vai pasliktinās. Šī informācija ir jānodod ARBO.NU 24 stundu laikā no brīža, kad tas tapa zināms. Tālr. Nr.: 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.

Izmaiņas dzīves situācijā

- Tava personīgā situācija mainās. Piemēram, Tu izvācies vai maini sava bankas konta numuru, vai plāno dzīvot vai uzturēties citā adresē Nīderlandē, piemēram, tāpēc, ka esi uz laiku ievietots slimnīcā, aprūpes centrā vai citā iestādē vai arī tāpēc, ka dodies atvaļinājumā.

- Esi arestēts(-a).

Šī informācija ir jānodod ARBO.NU 24 stundu laikā no brīža, kad tas tapa zināms.

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

Paliec ārpus Nīderlandes

- Ja plāno dzīvot vai atrasties ārpus Nīderlandes robežām, par to ir jāinformē ARBO.NU 48 stundu laikā no brīža, kad tas tapa zināms.

Ja neesi pārliecināts(-a), vai par konkrētām izmaiņām vai nē, lūdz, sazinies ar ARBO.NU. Tālr. Nr.: 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.

Kas ir jādara, ja esi jau atveseļojies(-usies)

Tiklīdz jūties labāk, paziņo par to savam (bijušajam) darba devējam un arī ARBO.NU 24 stundu laikā.

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.

Izpildi savus pienākumus

Ir svarīgi, lai Tu pildītu savus pienākumus. Ja nepildīsi savas saistības, slimības pabalsts tiks uz laiku samazināts vai tas vispār netiks nemaksāts un/ vai Tu saņemsi sodu. Plašāka informācija par šo tēmu atrodama Lēmumā par sociālās apdrošināšanas aktu līdzekļiem (Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten). Gadījumā, ja saņemsi pārāk lielu izmaksu, šī piemaksa būs jāatdod.

Meer informatie / Vairāk informācijas

www.uwarbo.nu