

PERSONEELSGIDS FLEXWORLD B.V.
ДОВІДНИК З ПЕРСОНАЛУ ФЛЕКСВОРЛД Б.В.

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In deze Personeelsgids wordt verstaan onder:

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

Стаття 1 Визначення

У цьому довіднику з персоналу застосовуються такі визначення:

- a.** Довідник з персоналу: цей посібник для співробітників Флексворлд Б.В. (Flexworld B.V.).
 - b.** ЦК: Цивільний кодекс Нідерландів
 - c.** Агентство з тимчасового працевлаштування: Флексворлд Б.В. (Flexworld B.V.) розташоване в м. Наальдвейк
 - d.** Керівництво: керівництво агентства з тимчасового працевлаштування
 - e.** Тимчасовий працівник: фізична особа, яка уклала трудовий договір з агентством з тимчасового працевлаштування для того, щоб бути доступним третій стороні для виконання роботи під наглядом і керівництвом третьої сторони відповідно до доручення, наданого агентству з тимчасового працевлаштування цією третьою стороною. Таким чином, це стосується тимчасових працівників агентства з тимчасового працевлаштування, чий трудовий договір кваліфікується як тимчасовий трудовий договір у значенні розділу 7:690 Цивільного кодексу Нідерландів.
 - f.** Тимчасовий трудовий договір: трудовий договір між тимчасовим працівником та агентством з тимчасової зайнятості, як зазначено в пункті e. Довідник з персоналу, а також підтвердження про тимчасове працевлаштування є невід'ємною частиною тимчасового трудового договору.
 - g.** Клієнт: третя сторона, як зазначено в пункті e.
- Відрядження: працевлаштування тимчасового працівника у Клієнта для виконання роботи під керівництвом

і наглядом цього Клієнта

f. Тимчасовий трудовий договір: трудовий договір між тимчасовим працівником та агентством з тимчасової зайнятості, як зазначено в пункті е. Довідник з персоналу, а також підтвердження про тимчасове працевлаштування є невід'ємною частиною тимчасового трудового договору.

g. Клієнт: третя сторона, як зазначено в пункті е.

h. Відрядження: працевлаштування тимчасового працівника у Клієнта для виконання роботи під керівництвом і наглядом цього Клієнта

i. Тимчасова робота: робота, яку виконує тимчасовий працівник від імені Клієнта

j. NBBU-CAO: колективний трудовий договір для тимчасових працівників Голландської асоціації агентств посередництва та зайнятості (NBBU) в м. Амерсфорт

k. Тимчасове працевлаштування: робота, яку виконує працівник агентства тимчасового працевлаштування відповідно до тимчасового трудового договору.

l. Потенційний працівник агентства тимчасового працевлаштування: фізична особа, яка зареєстрована в агентстві з тимчасового працевлаштування як можливо доступна для роботи в агентстві з тимчасового працевлаштування

m. Реєстрація: передконтрактна фаза, яка може передувати трудовому договору з агентством, на якому працівник агентства з тимчасового працевлаштування вказує приватному агентству зайнятості, що він може бути доступний для роботи в агентстві тимчасового обслуговування, а приватне агентство з працевлаштування вказує потенційному працівнику з тимчасового агентства, що він/вона вважає його/її можливим кандидатом на посаду в майбутньому.

Artikel 2. Toepasselijkheid en bekendmaking van de Personeelsgids

1. De meest recente versie van de Personeelsgids is van toepassing op alle uitzendkrachten alsmede aspirant-uitzendkrachten.
2. Bij indiensttreding wordt een exemplaar van de op dat moment geldende Personeelsgids aan de uitzendkracht verstrekt via de P4F app of is digitaal in te zien via de website/documenten. Wijzigingen in of aanvullingen op de Personeelsgids na de indiensttreding worden door de uitzendonderneming via de P4F app meegedeeld.
3. De inhoud van de meest recente Personeelsgids maakt integraal onderdeel uit van de Uitzendovereenkomst.

Стаття 2. Застосування та розкриття довідника з персоналу

1. Остання версія Довідника з персоналу стосується всіх тимчасових працівників, а також потенційних тимчасових працівників.
2. Після початку роботи копія чинного на той час Довідника з персоналу надається тимчасовому працівнику через додаток P4F або його можна переглянути в цифровому вигляді на веб-сайті/ у документах. Про зміни або доповнення до Довідника з персоналу після початку роботи приватне агентство зайнятості повідомляє через додаток P4F.
3. Зміст останньої редакції довідника з персоналу є невід'ємною частиною цього тимчасового трудового договору.

Artikel 3. CAO

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

Стаття 3. Колективний трудовий договір

1. Остання редакція колективного трудового договору для тимчасових працівників Голландської асоціації агентств посередництва та зайнятості завжди застосовується до Тимчасового трудового договору, якщо агентство з тимчасового працевлаштування не дотримується або має застосовувати інший колективний договір. Перед підписанням угоди про тимчасову зайнятість агентство з тимчасового працевлаштування надає працівнику тимчасового агенства копію колективного

- трудового договору в письмовій або цифровій формі. На його прохання агентство з тимчасового працевлаштування надає працівнику тимчасового агенства письмову копію Колективного договору.
2. Якщо положення Довідника з персоналу або Тимчасового трудового договору суперечить колективному трудовому договору, який діє в будь-який час, положення колективного трудового договору матиме перевагу.

Artikel 4. Inschrijving, Uitzendovereenkomst en Uitzendbevestiging

1. De inschrijving verplicht de uitzendonderneming niet om Uitzendwerk aan de Aspirant-uitzendkracht aan te bieden. De inschrijving verplicht de Aspirant-uitzendkracht niet om een aanbod tot uitzendwerk te aanvaarden.
2. Bij de inschrijving doet de Aspirant-uitzendkracht nauwgezet schriftelijke opgave van zijn arbeidsverleden in het inschrijfformulier”, waaronder de door hem verrichte functies(s) (in het kader van opvolgende werkgeverschap), eerder uitbetaalde transitievergoeding(en) en/of andersoortige ontslagvergoeding(en), zijn ET-verleden en STIPP-verleden. Indien de aspirant-uitzendkracht in strijd handelt met hetgeen in lid 4.2. van dit artikel is beschreven, dan wel onjuiste gegevens in dit kader heeft doorgegeven, komen de eventuele (fiscale) consequenties hiervan geheel voor rekening en risico van de uitzendkracht. Tevens is de uitzendkracht in dat geval aansprakelijk voor de eventueel hierdoor geleden of nog te lijden schade door de uitzendonderneming.
3. Wanneer de uitzendonderneming de Aspirant-uitzendkracht Uitzendwerk aanbiedt, kan zij daarbij de Aspirant- uitzendkracht verzoeken om (opnieuw) opgave te doen van zijn arbeidsverleden, ET-verleden en StiPP-verleden. De Aspirant-uitzendkracht is verplicht om aan dit verzoek gehoor te geven. Als de uitzendonderneming een dergelijk verzoek doet, wordt het aanbod door de uitzendonderneming gedaan onder het voorbehoud van haar beslissing als bedoeld in lid 4.
4. Indien op grond van de inlichtingen als bedoeld in lid 3 de uitzendonderneming ten aanzien van de arbeid als opvolgend werkgever als bedoeld in artikel 7:668a lid 2 en de conform de NBBU-CAO van toepassing zijnde artikelen (terzake opvolgend werkgeverschap) kan worden beschouwd, is de uitzendonderneming gerechtigd voor de aanvang van het Uitzendwerk te besluiten het aanbod daartoe in te trekken.
5. Tenzij anders schriftelijk overeengekomen, wordt de Uitzendovereenkomst geacht te zijn aangegaan op het tijdstip waarop de uitzendkracht het overeengekomen Uitzendwerk metterdaad aanvangt. De Uitzendovereenkomst wordt beheerst door de bepalingen van de toepasselijke CAO, de Personeelsgids en de bepalingen van de individuele vastlegging van de Uitzendovereenkomst
6. De Uitzendovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd. In de Uitzendovereenkomst worden in ieder geval de volgende onderwerpen geregeld:
 - a. de toepasselijkheid van de Personeelsgids;
 - b. de ingangsdatum en de duur van de Uitzendovereenkomst;
7. Aangezien de uitzendkracht op basis van de Uitzendovereenkomst wordt uitgezonden naar meerdere Opdrachtgevers, kiest de uitzendonderneming ervoor om de details van de terbeschikkingstelling in een ‘Uitzendbevestiging’ te beschrijven die per ter beschikkingstelling c.q. Opdrachtgever wordt opgemaakt. Onder de details wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de functie(groep);
 - b. het bruto (uur)loon;
 - c. de Opdrachtgever;
 - d. de plaats van de werkzaamheden;
 - e. de (vermoedelijke) arbeidsomvang (aantal te werken uren per tijdseenheid);
 - f. de bij de Opdrachtgever geldende arbeids- en rusttijden;
 - g. kostenvergoedingen (waaronder reiskostenvergoeding);
 - h. de eenmalige uitkeringen zoals vermeld in de opdrachtgevers cao;
 - i. toeslagen;
 - j. ADV-compensatie;
 - k. De CAO/beloningsregeling die van toepassing is bij de Opdrachtgever.
8. De Uitzendbevestiging maakt integraal onderdeel uit van de Uitzendovereenkomst. Indien de uitzendkracht meent dat de bevestiging onvolledig is, of onjuistheden bevat, dan dient hij dit terstond, doch uiterlijk binnen 14 dagen na ontvangst aan de uitzendonderneming te melden, bij gebreke waarvan wordt uitgegaan van de juistheid van de Uitzendbevestiging. De uitzendonderneming en de uitzendkracht zijn

- overeengekomen dat een verzoek conform artikel 16 lid 8 van de NBBU-CAO door de uitzendkracht per aangetekende post aan de uitzendonderneming dient te worden verzonden.
9. De uitzendonderneming heeft de uitzendkracht conform artikel 36 lid 3 NBBU-CAO geïnformeerd over de mogelijkheid tot inschrijving in de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA).
 10. De uitzendonderneming heeft de uitzendkracht conform artikel 36 lid 17 NBBU-CAO geïnformeerd over de mogelijkheden tot het volgen van een Nederlandse taaltraining en faciliteert de taaltraining daar waar mogelijk.
 11. De uitzendonderneming heeft de uitzendkracht conform artikel 36 lid 7 NBBU-CAO geïnformeerd over de mogelijkheden voor vervoer naar en van het thuisland
 12. Indien sprake is van strijd tussen een bepaling uit de Personeelsgids en een bepaling uit de Uitzendovereenkomst, prevaleert de bepaling uit de Personeelsgids, tenzij in de bepaling in de Uitzendovereenkomst met zoveel woorden wordt bepaald dat van de Personeelsgids wordt afgeweken.
 13. Indien de uitzendkracht gezien diens nationaliteit in Nederland geen arbeid mag verrichten zonder vergunning of verblijfssticker* geldt het navolgende. Eerst wanneer de uitzendkracht een vergunning of verblijfssticker is verstrekt waaruit blijkt dat hij rechtsgeldig arbeid mag verrichten in Nederland, mag de uitzendkracht daadwerkelijk arbeid verrichten voor de uitzendonderneming. Indien aan de uitzendkracht de vergunning of verblijfssticker niet wordt verstrekt dan wel de aanvraag daartoe dreigt te worden afgewezen, kan aan deze overeenkomst geen uitvoering worden gegeven en wordt deze Uitzendovereenkomst geacht niet te zijn aangegaan. In ieder geval eindigt deze Uitzendovereenkomst van rechtswege op het moment dat duidelijk wordt dat vergunning of verblijfssticker niet zal worden verleend of de aanvraag daartoe wordt afgewezen. Indien de vergunning of verblijfssticker wordt ingetrokken (of de uitzendkracht anderszins zijn verblijfsrecht en/of zijn recht om legaal tewerk gesteld te worden in Nederland verliest c.q. blijkt dat hij deze nooit heeft gehad), eindigt deze Uitzendovereenkomst van rechtswege op de datum van de intrekking van de vergunning of verblijfssticker (c.q. de datum waarop de uitzendkracht zijn werk/verblijfsrecht verliest c.q. per direct wanneer blijkt dat hij nooit werk/verblijfsrecht heeft gehad), tenzij de vergunning met terugwerkende kracht wordt ingetrokken, in welk geval de Uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt op de dag dat zulks door de Nederlandse Autoriteiten aan de uitzendkracht (en/of de uitzendonderneming) is medegedeeld.
 14. De uitzendkracht verplicht zich ertoe de uitzendonderneming te informeren aangaande alle feiten en omstandigheden die gevolgen zouden kunnen hebben voor zijn verblijfsrecht in Nederland dan wel zijn recht om legaal arbeid in loondienst in Nederland te mogen verrichten (waaronder begrepen een – dreigende – intrekking van de verblijfsvergunning). De uitzendkracht overlegt aan de uitzendonderneming tijdig nieuwe fotokopieën betreffende eventuele verlengde vergunning of verblijfssticker.
 15. Indien de uitzendkracht zijn verplichtingen uit lid 13 niet nakomt c.q. lid 13 overtreedt, en/of komt vast te staan dat de uitzendkracht niet rechtsgeldig arbeid mag verrichten in Nederland maar dit toch bij de uitzendonderneming heeft gedaan, moet de uitzendkracht aan de uitzendonderneming een boete betalen. De boete strekt tot persoonlijk voordeel van de uitzendonderneming. De boete bedraagt € 10.000,00 per overtreding en tevens € 1.000,00 per dag of dagdeel dat hij in overtreding is. De boete is onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De boete is opeisbaar onverminderd de overige rechten van de uitzendonderneming op grond van de wet of de Uitzendovereenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van de Uitzendovereenkomst en het recht om in plaats van de boete schadevergoeding op grond van de wet te vorderen. De uitzendkracht en de uitzendonderneming wijken met dit boetebeding uitdrukkelijk af van de leden 3 tot en met 5 van artikel 7:650 BW.
 16. Als de uitzendkracht een loon verdient dat niet meer bedraagt dan het voor hem geldende minimumloon, geldt voor hem in plaats van lid 14 het volgende boetebeding: Indien de uitzendkracht zijn verplichtingen uit lid 13 niet nakomt c.q. lid 11 overtreedt, en/of komt vast te staan dat de uitzendkracht niet rechtsgeldig arbeid mag verrichten in Nederland maar dit toch bij de uitzendonderneming heeft gedaan, moet de uitzendkracht aan de uitzendonderneming een boete betalen. De bestemming van de boete is de Personeelsvereniging. De boete is per overtreding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld brutoloon van de uitzendkracht voor een halve dag. De boete is onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De boete is opeisbaar onverminderd de overige rechten van de uitzendonderneming op grond van de wet of de Uitzendovereenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van de Uitzendovereenkomst en het recht om in plaats van de boete schadevergoeding op grond van de wet te vorderen.

17. 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.
18. De Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd die is aangegaan voor een periode van zes maanden of langer, zal niet worden voortgezet, tenzij de uitzendonderneming uiterlijk één maand voor de einddatum van de Uitzendovereenkomst uitzendkracht schriftelijk informeert dat en onder welke voorwaarden de Uitzendovereenkomst zal worden voortgezet.
* Onder vergunning of verblijfssticker wordt verstaan: een geldige verblijfsaantekening algemeen (VA-sticker) met correcte arbeidsmarktaantekening of een machtiging tot voorlopig verblijf met correcte arbeidsmarktaantekening of een verblijfsvergunning en/of tewerkstellingsvergunning of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid.

Стаття 4. Реєстрація, тимчасовий трудовий договір та Тимчасове підтвердження працевлаштування

1. Реєстрація не зобов'язує агентство з тимчасового працевлаштування пропонувати тимчасову роботу потенційному тимчасовому працівнику. Реєстрація не зобов'язує потенційного тимчасового працівника прийняти пропозицію про тимчасову роботу.
2. Під час реєстрації майбутній тимчасовий працівник надає у реєстраційній формі детальну письмову інформацію про свою трудову історію, включаючи посаду (посади), яку він обіймав (у контексті чергового працевлаштування), раніше сплачені перехідні платежі та/або інші вихідна допомога(и).), минулі ЕТ та обліковий запис у Основному пенсійному фонді. Якщо майбутній працівник агентства з тимчасового працевлаштування діє всупереч вимогам, зазначеним у пункті 4.2. цієї статті, або надав у цьому контексті невірну інформацію, будь-які (податкові) наслідки цього повністю лягають на рахунок і ризик тимчасового працівника. У цьому випадку тимчасовий працівник також несе відповідальність за будь-яку шкоду, якої зазнало або в результаті зазнає агентство з тимчасового працевлаштування.
3. Коли агентство з тимчасового працевлаштування пропонує потенційному тимчасовому працівнику, воно може попросити потенційного тимчасового працівника (повторно) вказати свою трудову історію, історію ЕТ та історію у Основному пенсійному фонді. Потенційний тимчасовий працівник зобов'язаний виконати цю вимогу. Якщо агентство з тимчасового працевлаштування зробить таке прохання, пропозиція буде зроблена агентством з тимчасового працевлаштування за умови його рішення, як зазначено в пункті 4.
4. Якщо на підставі інформації, зазначеної в параграфі 3, агентство з тимчасового працевлаштування може розглядатися як наступний роботодавець щодо роботи, зазначеної у статті 7:668a, параграф 2 та статей, що застосовуються відповідно до положень колективного трудового договору для тимчасових працівників Голландської асоціації агентств посередництва та зайнятості (щодо чергового найму), агентство з тимчасового працевлаштування має право прийняти рішення про відкликання пропозиції до початку тимчасової трудової роботи.
5. Якщо інше не погоджено в письмовій формі, договір про тимчасове працевлаштування вважається укладеним у той час, коли тимчасовий працівник фактично починає узгоджену тимчасову трудову роботу. Тимчасовий трудовий договір регулюється положеннями відповідного Колективного договору, Довідника

з персоналу та положеннями індивідуальної фіксації Договору про тимчасове працевлаштування

6. Тимчасовий трудовий договір оформляється письмово. У будь-якому випадку, Тимчасовий трудовий договір регулює такі питання:

- a. Застосовність Довідника з персоналу;
 - b. дату початку та термін дії тимчасового трудового договору;
7. Оскільки працівник агентства з тимчасового працевлаштування відряджений до кількох Клієнтів на підставі Тимчасового трудового договору, агентство з тимчасового працевлаштування вирішує описати деталі відрядження в «Тимчасовому підтвердженні працевлаштування», яке складається для кожного відрядження або Клієнта окремо. У будь-якому випадку, деталі включають:
- a. посада (група);
 - b. бруто (погодинна) заробітна плата;
 - c. клієнт;
 - d. місце роботи;
 - e. (імовірна) тривалість робочого часу (кількість годин, які необхідно відпрацювати за одиницю часу);
 - f. часи роботи та відпочинку, що застосовуються у Клієнта;
 - g. відшкодування витрат (включаючи відшкодування витрат на відрядження);
 - h. одноразові виплати, зазначені в колективному трудовому договорі клієнта;
 - i. доплати;
 - j. Компенсація скорочення робочого часу;
 - k. Колективний трудовий договір/схема оплати праці, яка застосовується до клієнта;

- l. Тимчасове підтвердження працевлаштування є невід'ємною частиною Тимчасового трудового договору. Якщо працівник агентства з тимчасового працевлаштування вважає, що підтвердження є неповним або містить неточності, він повинен негайно повідомити про це в агентство з тимчасового працевлаштування, але не пізніше 14 днів після отримання, в іншому випадку буде вважатися, що підтвердження правильне. Агентство з тимчасового працевлаштування та працівник тимчасового агентства погодилися, що запит відповідно до частини 8 статті 16 Колективного трудового договору для тимчасових працівників Голландської асоціації агентств посередництва та зайнятості має надіслати працівник агентства з тимчасового обслуговування до агентства з тимчасового працевлаштування рекомендованим листом.

8. Агентство з тимчасового працевлаштування повідомило працівника відповідно до пункту 3 статті 36 Колективного трудового договору для тимчасових працівників Голландської асоціації агентств посередництва та зайнятості про можливість реєстрації в муніципальній базі облікових записів.

9. Агентство з тимчасового працевлаштування повідомило працівника тимчасового агентства відповідно до пункту 17 статті 36 Колективного трудового договору для тимчасових працівників Голландської асоціації агентств посередництва та зайнятості про варіанти проходження курсу голландської мови та, якщо це можливо, сприяє мовному навчанню.

10. Агентство з тимчасового працевлаштування повідомило працівника тимчасового агенства відповідно до пункту 7 статті 36 Колективного трудового

договору для тимчасових працівників Голландської асоціації агентств посередництва та зайнятості про варіанти транспортування на батьківщину та з батьківщини.

11. У разі суперечності між положенням Довідника з персоналу та положенням Тимчасового трудового договору, положення Довідника з персоналу матиме перевагу, якщо положення Тимчасового трудового договору не передбачає такою кількістю слів, що Довідник з персоналу відхиляється від.

12. Якщо працівнику агентства з тимчасового працевлаштування не дозволяється працювати в Нідерландах через його громадянство без дозволу або наклейки на проживання*, застосовується наступне. Лише тоді, коли працівнику агентства з тимчасового працевлаштування було видано дозвіл або наклейку на проживання, що свідчить про те, що йому законно дозволено виконувати роботу в Нідерландах, працівник тимчасового агентства може фактично виконувати роботу в агентстві з тимчасового працевлаштування. Якщо тимчасовому працівнику не видано дозвіл або наклейку на проживання, або якщо заява на це, ймовірно, буде відхилена, цей трудовий договір не може бути виконаний, і цей тимчасовий трудовий договір вважається не укладеним. У будь-якому випадку дію цього Тимчасового трудового договору припиняє чинність закону, коли стане зрозуміло, що дозвіл або наклейка на проживання не буде надана або заява на це буде відхилена. Якщо дозвіл або наклейку на проживання анульовано (або якщо працівник агентства з тимчасового працевлаштування іншим чином втрачає своє право на проживання та/або право на законну роботу в Нідерландах, або якщо виявляється, що він ніколи не мав їх), цей Тимчасовий трудовий договір закінчується відповідно до закону в день вилучення дозволу або наклейки на проживання (або дати, коли працівник агентства втрачає право на роботу/проживання або негайно, якщо виявляється, що він ніколи не мав права працювати/ проживання), якщо дозвіл не анульовано із зворотною дією, і в цьому випадку Тимчасовий трудовий договір припиняється відповідно до закону в день, коли тимчасовий працівник (та/або агентство з тимчасового працевлаштування) був повідомлений про це Голландською владою.

13. Працівник агентства з тимчасового працевлаштування зобов'язується інформувати агентство з працевлаштування про всі факти та обставини, які можуть мати наслідки для його права на проживання в Нідерландах або його права законно виконувати оплачувану роботу в Нідерландах (включаючи – неминуче – відкликання посвідки на проживання). Працівник агентства з тимчасового працевлаштування своєчасно подає нові фотокопії до агентства з тимчасового працевлаштування щодо будь-якого продовженого дозволу на перебування в Нідерландах або наклейки на проживання.

14. Якщо працівник агентства з тимчасового працевлаштування не виконує свої зобов'язання згідно з пунктом 13 або якщо він порушує пункт 13, та/або встановлено, що працівник агентства з тимчасового працевлаштування не може законно виконувати роботу в Нідерландах, але робив це в агентстві з тимчасового працевлаштування, працівник повинен сплатити штраф агентству з тимчасового працевлаштування. Штраф призначений для особистих інтересів агентства тимчасового працевлаштування. Штраф становить 10 000,00 євро за порушення, а також 1 000,00 євро за день або частину дня, коли він порушив. Штраф підлягає

негайній сплаті без необхідності повідомлення про невиконання зобов'язань або іншої попередньої заяви згідно статті 6:80 та наступних Цивільного кодексу Нідерландів. Штраф підлягає сплаті без шкоди іншим правам агентства з тимчасового працевлаштування, передбаченим законодавством або трудовим договором агентства, включаючи, у будь-якому випадку, право на виконання трудового договору агентства та право вимагати компенсацію відповідно до законодавства. З цим пунктом про покарання тимчасовий працівник і агентство з тимчасового працевлаштування явно відхиляються від пунктів 3-5 статті 7:650 Цивільного кодексу Нідерландів.

15. Якщо працівник агентства з тимчасового працевлаштування отримує заробітну плату, яка не перевищує мінімальну заробітну плату, яка застосовується до нього, замість пункту 14 застосовується наступне положення про покарання: Якщо працівник не виконує свої зобов'язання згідно з параграфом 13 або якщо він порушує параграф 11, та/або встановлено, що працівнику агентства не дозволяється виконувати роботу в Нідерландах на законних підставах, але тим не менш, він зробив це в агентстві з тимчасового працевлаштування, працівник повинен сплатити штраф агентству. Призначенням штрафу є Асоціація персоналу. За кожне порушення накладається штраф у розмірі валової заробітної плати тимчасового працівника, визначеної у грошовій формі, за півдня. Штраф підлягає негайній сплаті без необхідності повідомлення про невиконання зобов'язань або іншої попередньої заяви згідно статті 6:80 та наступних Цивільного кодексу Нідерландів. Штраф підлягає сплаті без шкоди іншим правам агентства з тимчасового працевлаштування, передбаченим законодавством або трудовим договором агентства, включаючи, у будь-якому випадку, право на виконання трудового договору агентства та право вимагати компенсацію відповідно до законодавства.

16. Продовження дії Тимчасового трудового договору на певний термін укладається у письмовій формі. У малоімовірному випадку мовчазного продовження, воно вважатиметься укладеним на умовах, зазначених у попередньому Тимчасовому трудовому договорі, але на максимальну тривалість чотирнадцяти календарних днів.

17. Тимчасовий трудовий договір на певний строк, який був укладений на шість місяців або більше, не буде продовжений, якщо агентство з тимчасового працевлаштування не повідомить тимчасового працівника в письмовій формі не пізніше ніж за місяць до дати закінчення терміну тимчасового працевлаштування і на яких умовах дію Тимчасового трудового договору буде продовжено.

* Дозвіл або наклейка на проживання розуміється як: дійсний загальний дозвіл на проживання (наклейка- довідка про місце проживання) з правильним підтвердженням ринку праці або дозвіл на тимчасове проживання з правильним підтвердженням ринку праці або дозвіл на проживання та/або дозвіл на роботу або комбінований дозвіл для проживання та роботи.

Artikel 5. Proeftijd

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

Стаття 5. Випробувальний термін

1. Якщо Тимчасовий трудовий договір укладається на термін більше ніж на шість місяців, застосовується взаємний випробувальний період, зазначений у розділі 7:652 Цивільного кодексу Нідерландів. Протягом випробувального терміну як агентство з працевлаштування, так і працівник агентства мають право негайно розірвати Тимчасовий трудовий договір без урахування положень, що застосовуються до припинення.
2. Випробувальний термін становить:
 - a. один місяць, якщо тимчасовий договір було укладено менше ніж на два роки;
 - b. один місяць, якщо закінчення терміну дії Тимчасового трудового договору на певний строк не встановлено на календарну дату;
 - c. два місяці, якщо Тимчасовий трудовий договір було укладено на два роки і більше;
 - d. два місяці, якщо Тимчасовий трудовий договір укладено на невизначений термін.

Artikel 6. De tussentijdse opzegging Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd

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

Стаття 6. Дострокове припинення дії Тимчасового трудового договору на певний термін

1. Тимчасовий трудовий договір, укладений на певний термін, може бути достроково розірваний працівником агентства з тимчасового працевлаштування та агентством з працевлаштування з дотриманням пункту 2. Проте дострокове припинення може бути виключено в Тимчасовому трудовому договорі.
2. Дострокове припинення договору повинно відбутися в письмовій формі з дотриманням відповідних правил, у тому числі щодо строку попередження, у Тимчасовому

трудовому договорі або, за відсутності умов договору, з дотриманням вимог законодавства.

Artikel 7. AOW-gerechtigde leeftijd

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

Стаття 7. Державний пенсійний вік

1. На відміну від положень Колективного трудового договору для тимчасових працівників Голландської асоціації агентств посередництва та зайнятості, тимчасовий трудовий договір не припиняє дію закону в день досягнення працівником пенсійного віку, якщо це прямо не зазначено в Тимчасовому трудовому договорі.

Artikel 8. Algemene verplichtingen van de uitzendkracht

1. De uitzendkracht is jegens de uitzendonderneming verplicht het overeengekomen Uitzendwerk onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever te verrichten en zich te houden aan redelijke voorschriften van de uitzendonderneming en de Opdrachtgever omtrent het verrichten van de werkzaamheden.
2. De uitzendkracht verplicht zich om de werkzaamheden die tot zijn functie behoren naar beste vermogen te verrichten. De uitzendkracht verplicht zich ook andere werkzaamheden te verrichten dan die tot een normale uitoefening van zijn functie behoren, ook bij andere Opdrachtgevers dan in de Uitzendovereenkomst aanvankelijk vastgelegd, indien deze werkzaamheden redelijkerwijze van hem verlangd kunnen worden.
3. De uitzendkracht dient zich te houden aan officiële (bedrijfs)regelingen, veiligheidsvoorschriften en gedragsregels van zowel de uitzendonderneming als de Opdrachtgever.
4. De uitzendkracht is verplicht de hem door de uitzendonderneming of de Opdrachtgever verstrekte bedrijfskleding en/of beschermingsmiddelen te dragen tijdens het verrichten van het Uitzendwerk.
5. De uitzendkracht dient de uitzendonderneming en de Opdrachtgever onmiddellijk in kennis te (doen) stellen van elk letsel of ongeval dat hem in verband met de uitoefening van het Uitzendwerk overkomt.
6. Het is de uitzendkracht verboden handelingen te verrichten die erop zijn gericht het Uitzendwerk dat hem is opgedragen, uit eigen beweging te beëindigen met de bedoeling deze arbeid te continueren via een derde zoals een andere uitzendonderneming, zonder dat daarvoor schriftelijke toestemming is verleend door de uitzendonderneming.
7. De uitzendkracht is verplicht melding te maken van een onveilige situatie op het werk bij de Opdrachtgever. Blijft de Opdrachtgever in gebreke met het nemen van maatregelen, dan is de uitzendkracht verplicht hiertoe melding te maken bij de uitzendonderneming.
8. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht voorafgaande aan de aanvang van de werkzaamheden door de uitzendkracht hem over mogelijke veiligheidsrisico's en hoe daarmee om te gaan, alsmede een uitleg over de geldende arbo-instructies. De uitzendkracht is verplicht kennis te nemen van deze regels, voorafgaande aan de aanvang van de werkzaamheden. Ter verzekering van de kennisname van voornoemde regels, is de uitzendkracht verplicht om voor ontvangst en voor gelezen te tekenen.

9. Alle materialen die aan de uitzendkracht door de uitzendonderneming resp. de Opdrachtgever ter beschikking zijn gesteld blijven eigendom van de uitzendonderneming of de Opdrachtgever. Het is verboden deze materialen aan te wenden voor privégebruik, tenzij de uitzendkracht hiervoor de uitdrukkelijke toestemming van de uitzendonderneming of de Opdrachtgever verkrijgt. De kosten als gevolg van vervreemding of schade, worden in rekening gebracht bij de uitzendkracht.
10. Als de uitzendkracht een arbeidsverhouding wenst aan te gaan met een Opdrachtgever waarvoor hij op enig moment via de uitzendonderneming heeft gewerkt, dan dient hij de uitzendonderneming daar onverwijld vooraf over te informeren. Dit moet schriftelijk gebeuren.
11. Het is de uitzendkracht niet toegestaan, direct of indirect, zowel voor zichzelf als voor derden, werknemers van de uitzendonderneming te benaderen teneinde hen te bewegen de arbeidsovereenkomst tussen hen en de uitzendonderneming te beëindigen. Onder de uitzendonderneming wordt in dit verband tevens verstaan de aan de uitzendonderneming gelieerde ondernemingen.

Стаття 8. Загальні обов'язки тимчасового працівника

1. Працівник агентства з тимчасового працевлаштування зобов'язаний перед агентством з тимчасового працевлаштування виконувати узгоджену Тимчасову роботу під наглядом та керівництвом Клієнта та дотримуватися розумних правил агентства з тимчасового працевлаштування та Клієнта щодо виконання роботи.
2. Працівник агентства з тимчасового працевлаштування зобов'язується в міру своїх можливостей виконувати діяльність, що належить до його посади. Працівник агентства з тимчасового працевлаштування також зобов'язується виконувати дії, відмінні від тих, що є частиною нормального виконання його посади, також із Клієнтами, відмінними від тих, які спочатку були визначені в Тимчасовому трудовому договорі, якщо від нього можна обґрунтовано очікувати такої діяльності.
3. Працівник агентства з тимчасового працевлаштування повинен дотримуватися офіційних (фірмових) нормативних актів, правил техніки безпеки та правил поведінки як агентства з тимчасового працевлаштування, так і Клієнта.
4. Тимчасовий працівник зобов'язаний носити службовий одяг та/або засоби захисту, надані йому агентством з тимчасового працевлаштування або Клієнтом під час виконання Тимчасової роботи.
5. Тимчасовий працівник повинен негайно повідомити агентство з тимчасового працевлаштування та Клієнта про будь-яку травму або нещасний випадок, які сталися з ним у зв'язку з виконанням Тимчасової роботи.
6. Працівнику агентства з тимчасового працевлаштування забороняється вчиняти дії, спрямовані на припинення роботи у клієнта за власним бажанням з наміром продовжити цю роботу через третю сторону, наприклад інше приватне агентство зайнятості.
7. Тимчасовий працівник зобов'язаний повідомити Клієнта про небезпечну ситуацію на роботі. Якщо Клієнт не вживає заходів, тимчасовий працівник зобов'язаний повідомити про це агентство з тимчасового працевлаштування.
8. Агентство з тимчасового працевлаштування інформує працівника до початку його роботи про можливі ризики безпеки та способи їх подолання, а також роз'яснення відповідних інструкцій щодо умов праці. Тимчасовий працівник зобов'язаний

ознайомитися з цими правилами перед початком роботи. Для того, щоб вищезазначені правила дотримувалися, тимчасовий працівник зобов'язаний підписатися про отримання і прочитати вголос.

9. Усі матеріали, надані тимчасовому працівнику Агентством з тимчасового працевлаштування відп. надані Клієнту залишаються власністю агентства з тимчасового працевлаштування або Клієнта. Забороняється використовувати ці матеріали для приватного використання, якщо тимчасовий працівник не отримає чіткого дозволу агентства з тимчасового працевлаштування або Клієнта. Витрати в результаті відчуження або пошкодження покладаються на тимчасового працівника.
10. Якщо працівник агентства з тимчасового працевлаштування бажає вступити в трудові відносини з Клієнтом, на якого він працював через агентство з тимчасового працевлаштування, він повинен завчасно письмово повідомити про це агентства з тимчасового працевлаштування. Це необхідно зробити письмово.
11. Працівнику агентства з тимчасового працевлаштування не дозволяється прямо чи опосередковано, як для себе, так і для третіх осіб, звертатися до працівників агентства з тимчасового працевлаштування з метою переконати їх розірвати трудовий договір між ними та агентством з тимчасового працевлаштування. У цьому контексті агентство тимчасового працевлаштування також включає компанії, афілійовані з ним.

Artikel 9. Loonbetaling

1. Het tijdvak conform artikel 7:623 BW waarover het loon dient te worden voldaan, wordt hierbij verlengd tot 1 maand. De uitzendkracht stemt hiermee in. Onverminderd het voorgaande wordt het loon in beginsel uitbetaald na afloop van iedere periode (week of 4 weken) waarin door de uitzendkracht is gewerkt, doch hieraan kan de uitzendkracht geen rechten ontlenen voor de toekomst. De loonbetaling vindt plaats op basis van de door de opdrachtgever verstrekte urenverantwoording. De uitzendkracht dient zich bij de opdrachtgever ervan te verzekeren dat dit de juiste opgave is.
1. Het loon wordt door de uitzendonderneming betaald onder aftrek van de wettelijk verplichte en (eventueel) overeengekomen inhoudingen (waaronder eventueel opgelegde boetes), op een door de uitzendkracht aangegeven bankrekening die (mede) op naam staat van de uitzendkracht. De uitzendkracht stemt er expliciet mee in dat een eventueel gegeven voorschot mag worden verrekend met de loonbetaling in een daaropvolgende periode. De uitzendkracht stemt er tevens mee in dat voornoemde verrekening in de voorkomende gevallen in een andere verloningsperiode mag worden verrekend dan de periode waarvoor het voorschot is betaald.
2. De uitzendkracht dient te beschikken over een bankrekening die (mede) op naam staat van de uitzendkracht, omdat de uitzendonderneming anders op basis van de Wet Aanpak Schijnconstructies niet op correcte wijze het loon kan betalen aan de uitzendkracht. De kosten voor het openen en het gebruik van een bankrekening komt voor rekening van de uitzendkracht. De uitzendkracht dient het bankrekeningnummer dat (mede) op zijn naam staat correct door te geven aan de uitzendonderneming door middel van vermelding hiervan op het inschrijfformulier. De uitzendkracht bevestigt hierbij dat het loon op het door de uitzendkracht op het inschrijfformulier doorgegeven bankrekeningnummer dient te worden betaald en dat het door de uitzendkracht doorgegeven rekeningnummer (mede) op zijn naam staat. In het geval van een wijziging van het IBAN / Rekeningnummer, is de uitzendkracht verplicht om dit per direct mogelijk door te geven aan de uitzendonderneming. Indien de

uitzendkracht niet voldoet aan het voorgaande is de daaruit voortvloeiende schade voor rekening en risico van de uitzendkracht.

3. Van overwerk is sprake indien werkzaamheden worden verricht boven de in de desbetreffende sector gebruikelijke arbeidsduur per dag, respectievelijk per week, of bij regeling of rooster vastgesteld aantal uren. De uitzendonderneming en de uitzendkracht komen overeen dat de werkzaamheden op onregelmatige werktijden alsmede het overwerk geheel of gedeeltelijk kunnen worden gecompenseerd in betaalde vrije tijd binnen de overeengekomen arbeidsduur (conform artikel 13a lid 2 Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag), mits in die mogelijkheid wordt voorzien in de cao die van toepassing bij de inlener. Uitbetaling van de compensatie-uren aan de uitzendkracht zal in ieder geval plaatsvinden indien en zodra de uitzendkracht gedurende zes weken geen recht op feitelijk loon heeft verworven. De uitzendonderneming verschaft maandelijks een overzicht van het aantal compensatie-uren.
4. Indien het nettoloan na aftrek van de wettelijk verplichte en overeengekomen inhoudingen onder het bedrag dat de uitzendonderneming wettelijk gezien per periode aan de uitzendkracht moet uitbetalen (het netto equivalent van het wettelijke minimumloon (NEWML) minus eventueel de bedragen aan uitzondering op inhoudingverbod ter zake zorgverzekering en huisvesting) uitkomt, zal de uitzendonderneming een aanvulling te betalen op het loon tot aan het bedrag van het NEWML (minus eventueel de genoemde uitzonderingen ter zake zorgverzekering en huisvesting). Deze “WAS-aanvulling tot NEWML” is conform het BW teveel betaald loon (de betalingen aan derden zijn immers conform afspraken wel gebeurd, maar er was onvoldoende mogelijkheid tot inhouding op het loon). Het bedrag van de betaalde WAS-aanvulling tot NEWML (het teveel betaalde loon) zal dan ook bij volgende loonbetaling(en) verrekend worden met het loon.
5. De uitzendkracht stemt er expliciet mee in dat de uitzendonderneming de loonstrook digitaal ter beschikking kan stellen. De loonstrook zal in een dergelijk geval dusdanig worden aangeleverd dat de uitzendkracht de loonstrook kan opslaan en deze op een later moment kan inzien.

Стаття 9. Виплата заробітної плати

1. Термін відповідно до статті 7:623 Цивільного кодексу Нідерландів, протягом якого повинна бути виплачена заробітна плата, продовжується до 1 місяця. Тимчасовий працівник погоджується з цим. Без шкоди для вищесказаного, заробітна плата в принципі виплачується в кінці кожного періоду (тиждень або 4 тижні), в якому працював тимчасовий працівник, але тимчасовий працівник не може мати на це жодних прав. Заробітна плата виплачується на підставі наданих клієнтом табелів обліку робочого часу. Тимчасовий працівник повинен переконатися разом із клієнтом, що це правильне призначення.
2. Заробітна плата виплачується агентством з тимчасового працевлаштування після відрахування передбачених законом і (можливо) узгоджених відрахувань (включаючи будь-які накладені штрафи) на банківський рахунок, зазначений тимчасовим працівником, який (також) на ім'я тимчасового працівника. Тимчасовий працівник чітко погоджується з тим, що будь-який авансовий платіж може бути зарахований до виплати заробітної плати в наступний період. Тимчасовий працівник також погоджується, що, якщо це необхідно, вищезгаданий розрахунок може бути погашений у період, що відрізняється від того періоду, за який був виплачений аванс.

3. Тимчасовий працівник повинен мати банківський рахунок, який (також) на ім'я тимчасового працівника, оскільки в іншому випадку агентство з тимчасового працевлаштування не зможе правильно виплачувати тимчасовим працівникам заробітну плату на підставі Закону про підхідні схеми. Витрати на відкриття та користування банківським рахунком покладаються на рахунок тимчасового працівника. Тимчасовий працівник повинен правильно передати номер банківського рахунку, який (також) на його ім'я, до агентства з тимчасового працевлаштування, вказавши це в реєстраційній формі. Тимчасовий працівник цим підтверджує, що заробітна плата має бути виплачена на номер банківського рахунку, зазначений тимчасовим працівником у реєстраційній формі, і що номер рахунку, наданий тимчасовим працівником, є (також) на його ім'я. У разі зміни IBAN/номера рахунку працівник агентства з тимчасового працевлаштування зобов'язаний якомога швидше повідомити про це агентство з тимчасового працевлаштування. Якщо тимчасовий працівник не дотримується вищевикладеного, заподіяна шкода за рахунок та ризик тимчасового працівника.
4. Надурочний робочий час зараховується, якщо робота виконується понад норму робочого часу на день або тиждень у відповідному секторі або кількості годин, встановлену положенням або графіком. Агентство з тимчасового працевлаштування та працівник тимчасового агентства погоджуються, що робота за ненормованого робочого часу, а також понаднормова робота може бути повністю або частково компенсована в оплачуваний відгул у межах узгодженого робочого часу (відповідно до пункту 2 статті 13а Закону про мінімальну заробітну плату та Закон про відпускні), за умови, що ця можливість передбачена в колективному трудовому договорі, який поширюється на наймача. Виплата компенсаційних годин працівнику агентства з тимчасового працевлаштування в будь-якому випадку відбудеться, якщо та відразу після того, як працівник агентства тимчасового обслуговування не набув жодного права на фактичну заробітну плату протягом шести тижнів. Агентство з тимчасового працевлаштування надає щомісячний огляд кількості компенсаційних годин.
5. Якщо чиста заробітна плата після вирахування передбачених законом та узгоджених відрахувань менша за суму, яку агентство з тимчасового працевлаштування з питань зайнятості за законом зобов'язане виплачувати працівникові за період (чистий еквівалент законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати (NEWMLE) мінус будь-які суми для виключення з заборони утримання стосовно медичного страхування та житла), агентство з тимчасового працевлаштування виплачуватиме надбавку до заробітної плати до розміру чистого еквіваленту законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати (за вирахуванням будь-яких винятків, зазначених щодо медичного страхування та житла). Відповідно до Цивільного кодексу Нідерландів ця надбавка до заробітної плати до розміру чистого еквіваленту законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати є перевищенням виплаченої заробітної плати (зрештою, виплати третім особам проводилися згідно з угодами, але не було достатньої можливості для утримання із заробітної плати). Таким чином, сума надбавки до розміру чистого еквіваленту законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати (надмірно виплачена заробітна плата), також буде вирахована із заробітної плати з наступною(ими) виплатою(ами).
6. Працівник агентства з тимчасового працевлаштування чітко погоджується, що агентство з тимчасового працевлаштування може надати платіжну картку доступною в

цифровому вигляді. У такому випадку платіжний лист буде надано таким чином, щоб працівник агентства міг зберегти його та переглянути його пізніше.

Artikel 10. Arbeids- en rusttijden

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

Стаття 10. Часи роботи та відпочинку

1. Щодо часу роботи та відпочинку для роботи в Агентстві з тимчасового працевлаштування, то застосовуються положення Клієнта, зважаючи на те, що Клієнт має право скласти інший графік для працівників агентства з тимчасового працевлаштування.
2. Агентство з тимчасового працевлаштування має право змінювати графік роботи після початку тимчасової роботи.
3. Якщо, на думку агентства з тимчасового працевлаштування, необхідний понаднормовий час, тимчасовий працівник зобов'язаний працювати понаднормово.
4. Тимчасовий працівник зобов'язаний почати тимчасову роботу пунктуально в той час, коли він застосовується до нього.

Artikel 11. Vakantie en vakantiebijslag

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

Стаття 11. Надбавка за відпустку та відпускні

1. Працівнику агентства з тимчасового працевлаштування нараховуються дні відпустки відповідно до Колективного трудового договору для тимчасових працівників Голландської асоціації агентств посередництва та зайнятості. Якщо Тимчасовий трудовий договір не діє протягом усього року, вихідні дні обчислюються пропорційно.
2. Тимчасовий працівник бере дні відпустки лише після консультації з Клієнтом та після отримання дозволу від агентства з тимчасового працевлаштування. Якщо працівник агентства з тимчасового працевлаштування подав заяву про надання відпустки на певний період, але у нього недостатньо днів відпустки, і агентства з тимчасового працевлаштування погоджується на цю заяву про відпустку, то, як тільки залишок днів відпустки буде використаний, тимчасовий працівник бере неоплачувану відпустку на залишок запитуваної відпустки. Відпустка без збереження заробітної плати впливає на нарахування пенсії, продовження виплати заробітної плати під час вагітності та соціальних виплат.
3. Якщо тимчасовий працівник працює у Клієнта, де протягом певного періоду діє повне закриття компанії або колективна відпустка, у цей період тимчасовий працівник візьме вихідні.
4. Узгоджена фіксована погодинна заробітна плата тимчасового працівника збільшується за рахунок встановленої законом відпускної допомоги. На момент набрання чинності Довідника з персоналу це становило 8,33% відповідно до чинного на той момент положень Колективного трудового договору для тимчасових працівників Голландської асоціації агентств посередництва та зайнятості. Допомога у відпустці виплачується відповідно до положень Колективного трудового договору для тимчасових працівників Голландської асоціації агентств посередництва та зайнятості, якщо не застосовуються положення п. 5.
5. За консультацією, відпустка та додаткові відпустки, передбачені законом, можуть виплачуватися періодично (за відповідний період виплати). Якщо це так, це буде включено в Тимчасове підтвердження працевлаштування.

Artikel 12. Vervoer

1. De uitzendonderneming kan vervoer van en naar de inlener aanbieden, indien hij dit wenselijk acht. Dit ter keuze van de uitzendonderneming. De uitzendonderneming maakt gebruik van auto's en fietsen. De keuze van het soort vervoer ligt bij de uitzendonderneming. De uitzendkracht die als chauffeur optreedt dient een km registratie in te dienen. Voor uitzendkrachten met eigen huisvesting en eigen vervoer geldt een onbelaste vergoeding per km ter hoogte van het fiscale maximale bedrag per km. Indien de uitzendonderneming een derde inschakelt komen de kosten voor rekening van de uitzendonderneming zolang er sprake is van vervoer van en naar de inlener. Kosten voor prive ritten komen voor rekening van de uitzendkracht. De uitzendonderneming kan in dat geval een derde inschakelen om het vervoer te regelen
2. Het vervoer van en naar de inlener kan ook per fiets zijn indien de afstand niet meer is dan 10 kilometer. In dat geval stelt de uitzendonderneming een fiets ter beschikking aan de uitzendkracht

Стаття 12. Перевезення

1. Агентство з тимчасового працевлаштування може запропонувати транспорт до та від наймача, якщо вважає це бажаним. Це на розсуд агентства з тимчасового працевлаштування. Агентство з тимчасового працевлаштування користується автомобілями та велосипедами. Вибір виду транспорту залишається за агентством з тимчасового працевлаштування. Тимчасовий працівник, який виконує функції водія, повинен подати реєстрацію км. Тимчасові працівники з власним житлом та власним транспортом підлягають неоподатковуваній надбавці за км у розмірі максимальної суми податку за км. Якщо агентство з тимчасового працевлаштування залучає третю сторону, витрати будуть нести агентство з тимчасового працевлаштування до тих пір, поки є транспорт до і від наймача. Витрати на приватні прогулянки за рахунок тимчасового працівника. У такому випадку агентство з тимчасового працевлаштування може залучити третю сторону для організації перевезення.
2. Транспорт до і від наймача також може бути на велосипеді, якщо відстань не перевищує 10 кілометрів. У такому випадку агентство з тимчасового працевлаштування робить велосипед доступним для тимчасового працівника

Artikel 13. Zorgverzekering

1. De uitzendonderneming c.q. een door de uitzendonderneming ingeschakeld facilitair bedrijf heeft ten behoeve van de werknemers een collectief contract gesloten met een zorgverzekeraar. De uitzendonderneming doet derhalve rechtstreeks een aanbod tot deelnemen aan een (collectieve) zorgverzekering dan wel wordt door het facilitaire bedrijf een aanbod tot deelnemen aan een (collectieve) zorgverzekering gedaan aan de uitzendkracht. De uitzendkracht is uiteraard niet verplicht hieraan deel te nemen. De uitzendkracht 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 uitzendonderneming c.q. het facilitaire bedrijf schrijft de uitzendkracht bij deelname in bij de zorgverzekeraar waarmee een (collectief) contract is gesloten voor een ziektekostenverzekering zoals bedoeld in de Zorgverzekeringswet (Zvw). De uitzendonderneming c.q. het facilitaire bedrijf zal de uitzendkracht informeren over de inhoud van het collectieve contract en de op grond daarvan af te sluiten ziektekostenverzekering.
2. De uitzendonderneming c.q. het facilitaire bedrijf is gemachtigd de uitzendkracht aan te melden bij een huisarts, apotheek e.d. Indien de uitzendonderneming in een voorkomend geval de rekening van de huisarts voorschiet, is de uitzendonderneming gerechtigd deze kosten bij de uitzendkracht in rekening te brengen middels een factuur en – indien mogelijk – te verrekenen met het loon.
Indien een uitzendkracht met spoed medisch hulp nodig heeft en is er sprake van een levensbedreigende situatie, dient direct 112 te worden gebeld of dient de uitzendkracht zich in ieder geval naar het dichtstbijzijnde ziekenhuis te begeven. Indien de uitzendkracht begeleiding wenst bij (huis)arts-, ziekenhuis- of tandartsbezoek verwijst de uitzendonderneming de uitzendkracht door naar ARBO.NU. Voor uitzendkrachten die geen huisvesting huren bij Van Bergen Personeelsdiensten B.V., wordt daarvoor door ARBO.NU een eigen bijdrage in rekening gebracht. Voor begeleiding in het weekend wordt een toeslag berekend

Стаття 13. Медичне страхування

1. Агентство з тимчасового працевлаштування або залучене агентством підприємство з обслуговування населення уклало колективний договір із медичним страхувальником на користь працівників. Тому агентство з тимчасового працевлаштування робить пряму пропозицію брати участь у полісі (колективного) медичного страхування, або компанія закладу робить пропозицію участі в полісі (колективного) медичного страхування тимчасовому працівнику. Тимчасовий працівник, звичайно, не зобов'язаний брати в цьому участь. Працівник агентства з тимчасового працевлаштування усвідомлює корисність і необхідність оформлення медичного страхування та будь-якого добровільного продовження медичного страхування після закінчення трудового договору. Агентство з тимчасового працевлаштування або залучене агентством підприємство з обслуговування населення, реєструє працівника тимчасового агентства у медичної страхової компанії, з якою було укладено (колективний) договір на медичне страхування, як зазначено в Законі про медичне страхування. Про зміст колективного договору та медичної страховки, яку необхідно оформити на цій підставі, агентства з тимчасового працевлаштування або залучене агентством підприємство з обслуговування населення повідомить працівнику тимчасового агентства.
2. Агентство з тимчасового працевлаштування або залучене агентством підприємство з обслуговування населення уповноважені зареєструвати працівника агентства у лікаря загальної практики, аптеки тощо. Якщо агентство з тимчасового працевлаштування виплачує рахунок-фактуру від лікаря загальної практики, агентство з тимчасового працевлаштування має право стягнути ці витрати з тимчасового працівника за допомогою рахунка-фактури та, якщо можливо, зарахування із заробітної плати.
Якщо працівнику агенства терміново потрібна медична допомога і виникла ситуація, що загрожує життю, негайно телефонуйте за номером 112 або тимчасовий працівник повинен звернутися до найближчої лікарні. Якщо працівник агентства з тимчасового працевлаштування бажає отримати рекомендації під час візиту до лікаря, лікарні, чи стоматолога, агентство з тимчасового працевлаштування направляє тимчасового працівника до ARBO.NU. ARBO.NU стягує особистий внесок за тимчасових працівників, які не орендують житло у Ван Берген Персонелдинстен Б.В. (Van Bergen Personeelsdiensten B.V.). За нагляд у вихідні дні стягується додаткова плата

Artikel 14. Pensioen

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

Стаття 14. Пенсія

1. На підставі Закону про обов'язкову приналежність до Закону про секторальний пенсійний фонд Міністр соціальних справ та зайнятості може на прохання соціальних партнерів прийняти рішення про участь у професійному пенсійному фонді. Працівник бере участь у пенсійній схемі лише у разі прийняття такого обов'язкового рішення.

Artikel 15. Transitievergoeding

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

Стаття 15. Перехідний платіж

1. Агентство з тимчасового працевлаштування та працівник агентства погоджуються, підписуючи Тимчасовий трудовий договір, що витрати на перехід та працевлаштування (а також будь-які інші витрати, понесені агентством з працевлаштування, щоб скерувати працівника тимчасового агентства на іншу роботу) можуть бути вираховані з будь-якого перехідного платежу, що підлягає сплаті, як зазначено у статтях 7:673 і 7:673a Цивільного кодексу Нідерландів, і все це в межах, дозволених законом на основі Декрету про перехідні платежі. У разі (можливо) пропонування тимчасовому працівнику заходів у зв'язку з припиненням або не продовженням трудового договору, які спрямовані на запобігання безробіттю або скорочення періоду безробіття (наприклад, працевлаштування звільнених), Агентство з тимчасового працевлаштування виплачує витрати на детальне представлення цих заходів працівнику агентства з тимчасового працевлаштування. Приймаючи цю пропозицію, працівник агентства погоджується відняти витрати, зазначені в пропозиції, з перехідного платежу.

Artikel 16. Gedragsregels

1. De uitzendkracht dient te voorkomen dat hij in een situatie terechtkomt waarin zijn belangen tegenstrijdig zijn aan die van de uitzendonderneming.

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

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

Стаття 16. Норми поведінки

- 1. Працівник агентства з тимчасового працевлаштування повинен уникати ситуації, в якій його інтереси суперечать інтересам агентства з тимчасового працевлаштування.
- 2. Працівник агентства з тимчасового працевлаштування зобов'язаний дотримуватися та погоджуватися з правилами щодо алкоголю, наркотиків та медикаментів, що містяться в додатку 1 («Положення про алкоголь, наркотики, ліки та роботу»).
- 3. Якщо працівник агентства з тимчасового працевлаштування використовує електронну пошту або Інтернет у контексті Тимчасової роботи, без шкоди для правил, що застосовуються до Клієнта, застосовуються такі правила:
 - a. працівник агентства з тимчасового працевлаштування не має права використовувати електронну пошту та Інтернет в особистих цілях. Якщо тимчасовий працівник отримує неділові повідомлення, він повинен попросити відправника негайно припинити їх надсилання.
 - b. Тимчасовий працівник ні в якому разі не має права користуватися Інтернетом або електронною поштою:
 - i. відвідувати так звані профільні сайти (такі як Facebook, Linked-In та Instagram), які також включають Twitter, на яких (друзі) мережі підтримуються та розширюються для відвідування;
 - ii. відвідувати сайти, які містять порнографічні, расистські, дискримінаційні, образливі чи несприятливі матеріали;
 - iii. переглядати чи завантажувати чи поширювати порнографічні, расистські, дискримінаційні чи образливі матеріали;
 - iv. отримати несанкціонований доступ до непублічних ресурсів в Інтернеті;
 - v. навмисне змінення або знищення інформації, доступної через Інтернет без дозволу;
 - vi. надсилати повідомлення анонімно або під вигаданим іменем;
 - vii. надсилати або пересилати погрозові, образливі, відверті сексуальні, расистські чи дискримінаційні повідомлення;

- viii. надсилати або пересилати ланцюжкові повідомлення;
- ix. турбувати когось.
- c. Агентство з тимчасового працевлаштування або Клієнт уповноважений перевіряти дотримання положень під а та б.
- 4. Працівнику агентства з тимчасового працевлаштування забороняється:
 - a. залишати робоче місце без дозволу керівника;
 - b. здійснювати приватні телефонні дзвінки під час роботи Агентства, незалежно від того, чи здійснюється це за допомогою приватного телефону. Керівник тимчасового працівника може надати звільнення від цієї заборони в кожному окремому випадку;
 - c. публікувати чи співпрацювати з агентством з тимчасового працевлаштування в будь-якій формі без дозволу агентства з тимчасового працевлаштування;
 - d. виконувати роботу в робочий час та/або використовувати для себе чи третіх осіб матеріали, комп'ютери, принтери, інструменти тощо, що є власністю агентства з тимчасового працевлаштування або Клієнта;
 - e. перебувати у відділенні, відмінному від того, в якому він працює, якщо цього не вимагає робота;
 - f. вживати напої та/або їжу в інших місцях на території підприємства, крім їдалень або прирівняних до них місць;
 - g. палити під час Тимчасових робіт, крім перерв, а також палити в місцях, не відведених для куріння;
 - h. переміщувати майно Клієнта за межі компанії Клієнта без письмової згоди Клієнта;
 - i. здійснювати зйомку відео-, плівковими або фотокамерами на заводах і в офісах, а також у приміщеннях Клієнта без попередньої письмової згоди Клієнта
- 5. Якщо працівник агентства з тимчасового працевлаштування порушує зобов'язання, передбачені одним із попередніх пунктів, працівник агентства з тимчасового працевлаштування зобов'язаний сплатити агентству з тимчасового працевлаштування штраф. Призначення штрафу є благодійною метою. Якщо працівник агентства з тимчасового працевлаштування заробляє більше, ніж встановлений законом мінімальний розмір заробітної плати, штраф буде нараховуватись на особисту вигоду агентства з тимчасового працевлаштування. За кожне порушення накладається штраф у розмірі валової заробітної плати тимчасового працівника, визначеної у грошовій формі, за півдня. Якщо працівник агентства з тимчасового працевлаштування заробляє більше, ніж встановлений законом мінімальний розмір заробітної плати, йому буде накладено штраф у розмірі 7500 євро. Стосовно тимчасових працівників, які отримують заробітну плату більше, ніж встановлений законом мінімальний розмір заробітної плати, існує явне відхилення від параграфів 3-5 статті 7:650 Цивільного кодексу Нідерландів. Штраф підлягає негайній сплаті без необхідності повідомлення про невиконання зобов'язань або іншої попередньої заяви згідно статті 6:80 та наступних Цивільного кодексу Нідерландів. Штраф підлягає сплаті без шкоди іншим правам агентства з тимчасового працевлаштування, передбаченим законодавством або трудовим договором агентства, включаючи, у будь-якому випадку, право на виконання трудового договору агентства та право вимагати компенсацію відповідно до законодавства.

Artikel 17. Gebruik bedrijfsauto

1. Als naar het oordeel van de uitzendonderneming de uitzendkracht voor een goede uitoefening van de werkzaamheden dient te beschikken over een bedrijfsauto, dan zal deze door de uitzendonderneming ter beschikking worden gesteld. Het is de uitzendkracht alsdan verboden de bedrijfsauto voor privédoeleinden te gebruiken.
1. Ter zake van het gebruik van de bedrijfsauto gelden in ieder geval de volgende regels:
 - a. de uitzendkracht dient te beschikken over een geldig Europees rijbewijs, waarvan een kopie aan de uitzendonderneming dient te worden overhandigd;
 - a. de uitzendkracht is verplicht om telkens tijdens het rijden op eerste verzoek zijn rijbewijs te kunnen tonen aan de daartoe bevoegde autoriteiten;
 - b. de uitzendkracht dient de bedrijfsauto deskundig en zorgvuldig te gebruiken;
 - c. de uitzendkracht dient schades aan of diefstal van de bedrijfsauto terstond aan de Directie te melden;
 - d. het is de uitzendkracht niet toegestaan lifters mee te nemen in de bedrijfsauto;
 - e. kosten van verkeersovertredingen, boetes, administratieve sancties e.d., evenals eventuele ter zake te maken gerechtelijke kosten, komen volledig voor rekening van de uitzendkracht. Voor zover deze kosten niet rechtstreeks door de uitzendkracht zijn betaald, worden deze ingehouden op het netto loon;
 - f. de uitzendkracht is tevens verplicht de volgende kosten te dragen c.q. aan de uitzendonderneming te vergoeden:
 - i. kosten ten gevolge van aantoonbaar onbehoorlijk gebruik van de bedrijfsauto;
 - i. kosten ten gevolge van roekeloos (rij)gedrag van de uitzendkracht;
 - ii. 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.
 - g. De uitzendonderneming is bevoegd nadere gebruiksregels te geven, schriftelijk dan wel mondeling.
3. Op het moment dat de uitzendonderneming de uitzendkracht gebruik van een bedrijfsauto toestaat en hiertoe de sleutels overhandigt, wordt een inspectie aan de auto uitgevoerd. Tussen partijen wordt een voor de staat van de auto op het moment van het overhandigen van de sleutels een overeenkomst ondertekend. De uitzendkracht die de sleutels van de bedrijfsauto verkrijgt, is ook verantwoordelijk voor het beheer hiervan. Op het moment dat een bedrijfsauto weer door de uitzendkracht dient te worden ingeleverd, wordt de auto wederom geïnspecteerd. Indien uit deze inspectie blijkt dat er sprake is van schade aan de auto die niet eerder gemeld was en worden alle voor de uitzendonderneming voortvloeiende schade (daaronder begrepen het voor de uitzendonderneming geldende eigen risico) op de uitzendkracht verhaald. De uitzendonderneming is gerechtigd dit schadebedrag in rekening te brengen bij de uitzendkracht en – indien mogelijk - te verrekenen met het loon.
3. De uitzendonderneming houdt voldoende toezicht op de naleving van het verbod op privégebruik van de bedrijfsauto.
4. Indien de uitzendkracht lid 1 overtreedt, moet de uitzendkracht aan de uitzendonderneming een boete betalen. De bestemming van de boete is een charitatief doel. Indien de uitzendkracht meer verdient dan het wettelijke minimumloon, strekt de boete tot persoonlijk voordeel van de uitzendonderneming. De boete is per overtreding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld brutoloon van de uitzendkracht voor een

halve dag. De boete is onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De boete is opeisbaar onverminderd de overige rechten van de uitzendonderneming op grond van de wet of de Uitzendovereenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van de Uitzendovereenkomst en het recht om in plaats van de boete schadevergoeding op grond van de wet te vorderen.

5. Naast de in lid 5 bedoelde boete worden de kosten van het privégebruik bij de uitzendkracht in rekening gebracht tegen € 0,40 (zegge: veertig eurocent) per verreden privékilometer. Deze kosten worden – indien mogelijk – met het netto loon van de uitzendkracht verrekend c.q. de uitzendkracht machtigt de uitzendonderneming hierbij om deze kosten uit het loon te betalen namens uitzendkracht, of de kosten worden op andere wijze in rekening gebracht bij de uitzendkracht.
 7. Ingeval van een aanrijding dient de uitzendkracht onmiddellijk de uitzendonderneming alsmede de Nederlandse politie in te lichten. Pas in ieder geval nadat de uitzendonderneming ter plaatse is verschenen, kan de bedrijfsauto worden verplaatst. Voorts dient de uitzendkracht schade aan of diefstal van de bedrijfsauto onmiddellijk aan de uitzendonderneming te melden.
- Ingeval van een aanrijding is de uitzendkracht verplicht om het Europees schadeformulier zo correct mogelijk met de wederpartij in te vullen. Bij eigen schuld van de uitzendkracht ter zake het veroorzaken van de schade en/of diefstal wordt de schade die daaruit voortvloeit voor de uitzendonderneming verhaald op de uitzendkracht, waaronder, doch niet uitsluitend, de kosten van het eigen risico van de uitzendonderneming.
8. Ingeval van overtreding van lid 1 wordt voorts – op grond van de ter zake geldende fiscale regelgeving – ingaande de datum van de geconstateerde overtreding de waarde van het privégebruik van de bedrijfsauto (te weten: een bepaald percentage van de waarde van de bedrijfsauto, afhankelijk van het type auto) tijdsevenredig tot het loon van de uitzendkracht gerekend. Voor de tijdvakken van het kalenderjaar waarvoor de aangiftetermijn is verstreken dienen correctieberichten op de loonaangifte te worden opgemaakt. Een en ander vindt evenwel niet plaats, als de uitzendkracht aan de uitzendonderneming overtuigend kan bewijzen dat de ter beschikking gestelde bedrijfsauto in het kalenderjaar naar rato van de gebruiksperiode niet meer dan 500 kilometer per jaar voor privédoeleinden wordt gebruikt.
 9. Alle verschuldigde loonbelasting/premie volksverzekeringen, de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet alsmede de boete en de heffingsrente die voortvloeien uit de overtreding van het verbod op privégebruik verhaalt de uitzendonderneming op de uitzendkracht.
 10. Indien het verbod op privégebruik herhaaldelijk wordt overtreden, kan dit naast de hiervoor beschreven sancties ook andere disciplinaire maatregelen en eventueel ontslag tot gevolg hebben.
 11. De uitzendkracht en, indien van toepassing, diens medepassagiers zijn verantwoordelijk voor schoon houden / maken van de bedrijfsauto. Het is verboden te roken in de auto. Indien bij een tussentijdse controle dan wel bij een eindinspectie blijkt dat de auto niet schoon is, wordt hiervoor een bedrag van € 50,00 per uitzendkracht in rekening gebracht en ingehouden op c.q. verrekend met het loon, of op andere wijze in rekening gebracht. De uitzendkracht is verplicht om (mogelijke) gebreken aan de bedrijfsauto zo spoedig mogelijk te melden bij de uitzendonderneming.

Стаття 17. Використання службового автомобілю

1. Якщо, на думку агентства з тимчасового працевлаштування, працівник агенства повинен мати службовий автомобіль для належного виконання роботи, його надає агентство з тимчасового працевлаштування. Тимчасовому працівнику забороняється використовувати службовий автомобіль в приватних цілях.
2. У будь-якому випадку для використання службового автомобіля застосовуються наступні правила:
 - a. працівник агентства з тимчасового працевлаштування повинен мати дійсне європейське водійське посвідчення, копію якого необхідно здати в агентство з тимчасового працевлаштування;
 - b. тимчасовий працівник зобов'язаний мати можливість пред'являти своє водійське посвідчення компетентним органам на перший запит кожного разу під час керування транспортним засобом;
 - c. тимчасовий працівник повинен вміло та обережно користуватися службовим автомобілем;
 - d. тимчасовий працівник повинен негайно повідомити правління про пошкодження або викрадення службового автомобіля;
 - e. тимчасовий працівник не має права брати автостопників у службовому автомобілі;
 - f. витрати, пов'язані з порушенням правил дорожнього руху, штрафами, адміністративними санкціями тощо, а також будь-які судові витрати, які мають бути понесені у зв'язку з цим, повністю несе тимчасовий працівник. Оскільки ці витрати не оплачуються безпосередньо працівником агентства з тимчасового працевлаштування, вони вираховуються із чистої заробітної плати;
 - g. Працівник агентства з тимчасового працевлаштування також зобов'язаний нести або відшкодовувати агентству з тимчасового працевлаштування такі витрати:
 - i. витрати в результаті явно неналежного використання службового автомобіля;
 - ii. витрати внаслідок необережної поведінки тимчасового працівника;
 - iii. витрати, пов'язані з використанням службового автомобіля в стані алкогольного сп'яніння, наркотичних засобів та/або лікарських засобів, які не покриваються страховиком, та/або витрати у зв'язку з вилученням транспортного засобу.
 - h. Агентство з тимчасового працевлаштування уповноважено видавати подальші правила використання письмово або усно.
3. У момент, коли агентство з тимчасового працевлаштування дозволяє працівнику агентства користуватися службовим автомобілем і передає для цього ключі, автомобіль проходить огляд. Між сторонами укладається договір про стан автомобіля на момент передачі ключів. Тимчасовий працівник, який отримує ключі від службового автомобіля, також відповідає за його управління. У момент, коли службовий автомобіль повинен бути повернутий тимчасовим працівником, автомобіль знову перевіряється. Якщо ця перевірка покаже, що автомобіль має пошкодження, про які раніше не повідомлялося, усі збитки, завдані агентству з тимчасового працевлаштування (включаючи надлишок, що підлягає відрахуванню, що застосовується до агентства з тимчасового працевлаштування), буде

відшкодовано з тимчасового працівника. Агентство з тимчасового працевлаштування має право нарахувати цю суму шкоди працівнику та, якщо можливо, зарахувати її в заробітну плату.

4. Агентство з тимчасового працевлаштування належним чином контролює дотримання заборони на приватне користування службовим автомобілем.
5. Якщо працівник агентства з тимчасового працевлаштування порушує параграф 1, він повинен сплатити штраф агентству з тимчасового працевлаштування. Призначення штрафу є благодійною метою. Якщо працівник агентства з тимчасового працевлаштування заробляє більше, ніж встановлений законом мінімальний розмір заробітної плати, штраф буде нараховуватись на особисту вигоду агентства з тимчасового працевлаштування. За кожне порушення накладається штраф у розмірі валової заробітної плати тимчасового працівника, визначеної у грошовій формі, за півдня. Штраф підлягає негайній сплаті без необхідності повідомлення про невиконання зобов'язань або іншої попередньої заяви згідно статті 6:80 та наступних Цивільного кодексу Нідерландів. Штраф підлягає сплаті без шкоди іншим правам агентства з тимчасового працевлаштування, передбаченим законодавством або трудовим договором агентства, включаючи, у будь-якому випадку, право на виконання трудового договору агентства та право вимагати компенсацію відповідно до законодавства.
6. На додаток до штрафу, зазначеного в параграфі 5, витрати на приватне користування будуть стягуватися з тимчасового працівника в розмірі 0,40 євро (прописом: сорок євроцентів) за приватний кілометр. Якщо можливо, ці витрати будуть вираховані з чистої заробітної плати працівника агентства з тимчасового працевлаштування, або працівник цим уповноважує агентство з тимчасового працевлаштування сплачувати ці витрати із заробітної плати від імені працівника, або витрати будуть стягнені з працівника іншим чином.
7. У разі зіткнення працівник агентства повинен негайно повідомити агентство та поліцію Нідерландів. У будь-якому випадку, тільки після того, як на місці з'явилося агентство тимчасового працевлаштування, автомобіль компанії можна перемістити. Крім того, працівник агентства з тимчасового працевлаштування повинен негайно повідомити про пошкодження або крадіжку службового автомобіля. У разі зіткнення тимчасовий працівник зобов'язаний якомога коректніше заповнити європейську форму претензії з іншою стороною. У разі заподіяння шкоди та/або крадіжки з власної вини тимчасового працівника, збиток, який виникла для агентства тимчасового працевлаштування, буде відшкодовано з тимчасового працівника, включаючи, але не обмежуючись, вартість власного ризику агентства з тимчасового працевлаштування.
8. У разі порушення пункту 1, крім того – на підставі відповідних податкових норм – вартість службового автомобіля приватного користування (а саме: певний відсоток від вартості службового автомобіля, залежно від типу автомобіля), розрахований пропорційно до заробітної плати тимчасового працівника. За періоди календарного року, за які закінчився термін декларування, у декларації про заробітну плату необхідно скласти виправлення. Однак цього не відбудеться, якщо працівник агентства з тимчасового працівника зможе переконливо довести агентству, що службовий автомобіль, наданий у календарному році, не використовується в приватних цілях понад 500 кілометрів на рік пропорційно терміну використання.

9. Усі оплачувані податки із заробітної плати/премії національні схеми страхування, внесок до Закону про медичне страхування, пов'язаний із доходом, а також штраф і податкові відсотки, що виникають внаслідок порушення заборони на приватне користування, стягуються з тимчасового працівника.
10. Якщо заборона на приватне використання неодноразово порушується, це також може призвести до інших дисциплінарних заходів та можливого звільнення на додаток до санкцій, описаних вище.
11. Тимчасовий працівник і, якщо можливо, його попутники відповідають за утримання/чистку службового автомобіля. Палити в автомобілі заборонено. Якщо під час проміжної перевірки чи остаточного огляду виявиться, що автомобіль не чистий, сума в розмірі 50,00 євро на кожного тимчасового працівника буде нарахована та вирахована із заробітної плати або погашена із заробітної плати або нарахована іншим способом. Тимчасовий працівник зобов'язаний якомога швидше повідомити про (можливі) несправності службового автомобіля в агентство з тимчасового працевлаштування.

Artikel 18. Geheimhouding

1. De uitzendkracht erkent dat hem door de uitzendonderneming geheimhouding is opgelegd van alle bijzonderheden betreffende of verband houdend met het bedrijf van de uitzendonderneming aan de uitzendonderneming gelieerde ondernemingen en het bedrijf van Opdrachtgevers van de uitzendonderneming.
2. Het is de uitzendkracht derhalve verboden, zowel gedurende de Uitzendovereenkomst als na afloop daarvan, op enigerlei wijze aan derden, direct of indirect, in welke vorm ook en in welke zin ook, enige mededeling te doen van of aangaande hetgeen bij de uitoefening van de werkzaamheden te zijner kennis is gekomen in verband met de zaken en belangen van de uitzendonderneming en van met de uitzendonderneming gelieerde ondernemingen. Deze geheimhouding omvat mede alle gegevens van Opdrachtgevers en andere relaties van de uitzendonderneming waarvan de uitzendkracht kennis heeft genomen.
3. Indien de uitzendkracht een verplichting in een van de voorgaande leden overtreedt, moet de uitzendkracht aan de uitzendonderneming een boete betalen. De bestemming van de boete is een charitatief doel. Indien de uitzendkracht meer verdient dan het wettelijke minimumloon, strekt de boete tot persoonlijk voordeel van de uitzendonderneming. De boete is per overtreding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld brutoloon van de uitzendkracht voor een halve dag. Indien de uitzendkracht meer verdient dan het wettelijk minimumloon, wordt een boete opgelegd van € 7.500,00. Er wordt ten aanzien van de uitzendkracht die meer verdient dan het wettelijk minimumloon derhalve expliciet afgeweken van artikel 7:650 lid 3 tot en met 5 BW. De boete is onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De boete is opeisbaar onverminderd de overige rechten van de uitzendonderneming op grond van de wet of de Uitzendovereenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van de Uitzendovereenkomst en het recht om in plaats van de boete schadevergoeding op grond van de wet te vorderen.

Стаття 18. Конфіденційність

1. Працівник агентства з тимчасового працевлаштування визнає, що агентство з тимчасового працевлаштування наклало секретність на всі деталі, що стосуються або у зв'язку з компанією агентства тимчасового працевлаштування, афілійованого з агентством тимчасового працевлаштування та компанією Клієнтів агентства тимчасового працевлаштування.
2. Тому працівнику агентства з тимчасового працевлаштування забороняється, як під час дії угоди про тимчасове працевлаштування, так і після її закінчення, будь-яким способом, прямо чи опосередковано, у будь-якій формі та в будь-якому сенсі, робити будь-які оголошення про або щодо будь-чого, що стало йому відомо в ході здійснення діяльності у зв'язку зі справами та інтересами агентства з тимчасового працевлаштування та компаній, пов'язаних із агентством з тимчасового працевлаштування. Ця конфіденційність також включає всі дані Клієнтів та інші відносини агентства з тимчасового працевлаштування, про які стало відомо тимчасовому працівнику.
3. Якщо працівник агентства з тимчасового працевлаштування порушує зобов'язання, передбачені одним із попередніх пунктів, працівник агентства з тимчасового працевлаштування зобов'язаний сплатити агентству з тимчасового працевлаштування штраф. Призначення штрафу є благою метою. Якщо працівник агентства з

тимчасового працевлаштування заробляє більше, ніж встановлений законом мінімальний розмір заробітної плати, штраф буде нараховуватись на особисту вигоду агентства з тимчасового працевлаштування. За кожне порушення накладається штраф у розмірі валової заробітної плати тимчасового працівника, визначеної у грошовій формі, за півдня. Якщо працівник агентства з тимчасового працевлаштування заробляє більше, ніж встановлений законом мінімальний розмір заробітної плати, йому буде накладено штраф у розмірі 7500 євро. Стосовно тимчасових працівників, які отримують заробітну плату більше, ніж встановлений законом мінімальний розмір заробітної плати, існує явне відхилення від параграфів 3-5 статті 7:650 Цивільного кодексу Нідерландів. Штраф підлягає негайній сплаті без необхідності повідомлення про невиконання зобов'язань або іншої попередньої заяви згідно статті 6:80 та наступних Цивільного кодексу Нідерландів. Штраф підлягає сплаті без шкоди іншим правам агентства з тимчасового працевлаштування, передбаченим законодавством або трудовим договором агентства, включаючи, у будь-якому випадку, право на виконання трудового договору агентства та право вимагати компенсацію відповідно до законодавства.

Artikel 19. Andere werkzaamheden en arbeidstijden

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

Стаття 19. Інші види діяльності та робочий час

1. Працівник агентства з тимчасового працевлаштування повинен знати, що під час виконання інших видів діяльності (якщо такі є), крім діяльності для агентства з тимчасового працевлаштування, він зобов'язаний забезпечити виконання цієї діяльності в поєднанні з діяльністю для агентства з тимчасового працевлаштування в межах обмеження Закону про робочий час (та/або відповідних нормативних актів).
2. Якщо працівник агентства з тимчасового працевлаштування порушує параграф 1, він повинен сплатити штраф агентству з тимчасового працевлаштування. Штраф призначений для особистих інтересів агентства тимчасового працевлаштування. Штраф становить 1000 євро (прописом: тисяча євро) за кожне порушення. Штраф підлягає негайній сплаті без необхідності повідомлення про невиконання зобов'язань або іншої попередньої заяви згідно статті 6:80 та наступних Цивільного кодексу Нідерландів. Штраф підлягає сплаті без шкоди іншим правам агентства з тимчасового працевлаштування, передбаченим законодавством або трудовим договором агентства, включаючи, у будь-якому випадку, право на виконання трудового договору агентства та право вимагати компенсацію відповідно до законодавства. З цим пунктом про покарання тимчасовий працівник і агентство з тимчасового працевлаштування явно відхиляються від пунктів 3-5 статті 7:650 Цивільного кодексу Нідерландів.
3. Якщо агенція тимчасового працівника отримує заробітну плату, яка не перевищує мінімальну заробітну плату, яка застосовується до нього, замість пункту 2 застосовується наступне положення про стягнення: Якщо працівник агентства з тимчасового працевлаштування порушує параграф 1, він повинен сплатити штраф агентству з тимчасового працевлаштування. Призначенням штрафу є Асоціація персоналу. Штраф дорівнює розміру бруutto-заробітної плати працівника, визначеної у грошовій формі, за півдня за кожне порушення, а також через тиждень у тому ж розмірі за кожний тиждень, протягом якого порушення продовжується. Штраф підлягає негайній сплаті без необхідності повідомлення про невиконання зобов'язань або іншої попередньої заяви згідно статті 6:80 та наступних Цивільного кодексу Нідерландів. Штраф підлягає сплаті без шкоди іншим правам агентства з тимчасового працевлаштування, передбаченим законодавством або трудовим договором агентства, включаючи, у будь-якому випадку, право на виконання трудового договору агентства та право вимагати компенсацію відповідно до законодавства.

Artikel 20. Sancties

1. Onverminderd de opeisbaarheid van een eventueel specifiek bepaalde boete, kan de uitzendonderneming bij niet nakoming of overtreding van de Personeelsgids, de Uitzendovereenkomst of andere geldende voorschriften de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
 - a) berisping;
 - b) schorsing, eventueel zonder behoud van loon;
 - c) functiewijziging (waaronder begrepen overplaatsing en demotie), al dan niet met loonsverlaging;
 - d) ontslag (al dan niet op staande voet).
2. Bij het bepalen van de sanctie zal de uitzendonderneming rekening houden met de ernst van het gedrag van de uitzendkracht en de specifieke omstandigheden van het geval.

2. De maatregelen schorsing en het in gang zetten van een ontslagprocedure kunnen naast elkaar worden opgelegd.
3. Schorsing van de uitzendkracht zonder behoud van loon vindt plaats voor zover dit mogelijk is in verband met het bepaalde in de arbeidsovereenkomst (uitsluiting van de loonbetalingsverplichting).
4. Indien de uitzendonderneming van oordeel is dat alvorens één van de in lid 1 genoemde disciplinaire maatregelen wordt genomen een onderzoek nodig is voor het vaststellen van de feiten, kan de uitzendkracht in afwachting van een te nemen beslissing met behoud van loon op non-actief worden gesteld. Als de uitzendonderneming vervolgens besluit om een ontslagprocedure in gang te zetten, dan kan de uitzendonderneming de op non-actiefstelling verlengen tot datum einde dienstverband dan wel omzetten in een schorsing tot datum einde dienstverband.
5. Gedragingen jegens de Opdrachtgever die aanleiding vormen voor een dringende reden tot beëindiging van de opdracht gelden evenzeer voor de uitzendonderneming jegens de uitzendkracht als een dringende reden voor ontslag.

Стаття 20. Санкції

1. Без шкоди для виправданості будь-якого конкретно визначеного штрафу, агентство з тимчасового працевлаштування може вжити наступних дисциплінарних заходів у разі невиконання або порушення Довіднику з персоналу, Тимчасового трудового договору або інших застосовних норм:
 - а) догана;
 - б) відсторонення, можливо, без збереження заробітної плати;
 - в) зміна посади (включаючи переведення та пониження в посаді) зі зниженням окладу або без нього;
 - г) звільнення (чи не відразу).
2. При визначенні санкції агентство з тимчасового працевлаштування враховуватиме серйозність поведінки тимчасового працівника та конкретні обставини справи.
3. Заходи відсторонення та порушення процедури звільнення можуть застосовуватися одночасно.
4. Відсторонення тимчасового працівника без збереження заробітної плати відбувається настільки, наскільки це можливо у зв'язку з положеннями трудового договору (виключення з зобов'язання по виплаті заробітної плати).
5. Якщо агентство з тимчасового працевлаштування вважає, що перед вжиттям одного із заходів дисциплінарного стягнення, зазначених у пункті 1, необхідно провести розслідування для встановлення фактів, працівник агентства може бути відсторонений від роботи з повною оплатою праці до прийняття рішення. Якщо агентство з тимчасового працевлаштування згодом вирішить ініціювати процедуру звільнення, приватне агентство зайнятості може продовжити відсторонення до дати звільнення або перетворити його на відсторонення до дати звільнення.
6. Поведінка по відношенню до Клієнта, що викликає термінову причину для припинення доручення, може вважатися агентством з тимчасового працевлаштування щодо тимчасового працівника, як і термінова причина для звільнення.

Artikel 21. Identificatieplicht en verwerking persoonsgegevens

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

Стаття 21. Обов'язок ідентифікації та обробки персональних даних

1. На підставі закону на тимчасового працівника на роботі покладається обов'язок ідентифікації. Інспекція соціальних питань та зайнятості, Поліція у справах іноземців, Агентство зі страхування працівників (UWV), податкові та інші уповноважені органи можуть проводити перевірку робочого місця. Під час цих перевірок тимчасовий працівник повинен мати можливість ідентифікувати себе за допомогою оригінального документа, що посвідчує особу.
2. Агентство з тимчасового працевлаштування конфіденційно оброблятиме персональні дані, надані працівником агентства тимчасового обслуговування (та/або потенційним працівником). Тимчасовий працівник агентства (та/або потенційний працівник агентства) цим надає, наскільки це необхідно та наскільки це можливо, дозвіл агентству на обробку цих даних у значенні Загального регламенту захисту даних «GDPR» для обміну ними в рамках агентства та надавати його (потенційним) Клієнтам, а також будь-яким наглядовим органам у разі проведення аудиту в агентстві з тимчасового працевлаштування чи Клієнта та іншим третім особам, якщо це необхідно з метою укладення та виконання (а) будь-якої (тимчасової) угоди(ів).). Звичайно, обробка персональних даних відбувається лише в тому випадку, якщо це відповідає Загальному регламенту захисту даних.
3. У тій мірі, в якій це необхідно і наскільки це можливо, тимчасовий працівник надає дозвіл на обробку даних, що стосуються його зазначення як інваліда в контексті Закону про (ре)інтеграцію праці і статті 29b Закону про допомогу в хворобі.

Artikel 22. Wijzigingen in de persoonlijke gegevens

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

Стаття 22. Зміни в персональних даних

1. Працівник агентства з тимчасового працевлаштування повідомляє приватне агентство зайнятості про зміни в його особистому становищі протягом п'яти днів, якщо ці зміни стосуються реєстрації чи Тимчасового трудового договору. Це стосується, серед іншого, зміни адреси, зміни сімейного стану, зміни складу сім'ї, зміни трудового стажу, хвороби та (у разі іноземного громадянства) статусу проживання. Для цього працівник агентства з тимчасового працевлаштування подає необхідні підтверджуючі документи.

Artikel 23. Slotbepalingen

1. Als bijlage 2 bij deze Personeelsgids is toegevoegd het bij de uitzendonderneming geldende ziekteverzuimreglement waarin afspraken zijn neergelegd waaraan de uitzendonderneming en de uitzendkracht zich in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte dienen te houden. Deze verplichtingen gelden zowel tijdens als na einde van de arbeidsovereenkomst. Dit ziekteverzuimreglement maakt integraal onderdeel uit van deze Personeelsgids.
2. De uitzendonderneming behoudt zich op de voet van artikel 7:613 BW het recht voor om eenzijdig een door de uitzendonderneming en de uitzendkracht overeengekomen arbeidsvoorwaarde te wijzigen. De uitzendonderneming zal van deze bevoegdheid slechts gebruikmaken, indien zij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de uitzendkracht dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
3. Onverminderd lid 2 is de uitzendonderneming bevoegd om de Personeelsgids te wijzigen, aan te vullen of in te trekken.
4. Deze Personeelsgids is vastgesteld in de Nederlandse taal en kan worden vertaald in een andere taal. Indien strijdigheid mocht ontstaan tussen de Nederlandse versie en de vertaalde versie, hebben de bepalingen van de Nederlandse versie voorrang.
5. De Uitzendovereenkomst (en onderhavige Personeelsgids) wordt uitsluitend beheerst door Nederlands recht. Uitsluitend de Nederlandse rechter heeft jurisdictie om kennis te nemen van geschillen die voortvloeien uit de Uitzendovereenkomst, de Personeelsgids of andere daaraan verwante regelingen.
6. Deze Personeelsgids treedt in werking op 1-1-2022 en treedt in de plaats van eerdere versies van de Personeelsgids.
7. In gevallen waarin de Personeelsgids niet voorziet, beslist de Directie.

Стаття 23. Прикінцеві положення

1. Як Додаток 2 до цього Довіднику з персоналу додано правила неприцездатності, що діють у агентстві з тимчасового працевлаштування, які визначають угоди, яких агентство з тимчасового працевлаштування та тимчасовий працівник повинні дотримуватися у разі втрати працездатності через хворобу. Ці зобов'язання діють як під час, так і після закінчення трудового договору. Ці положення про лікарняні є невід'ємною частиною цього посібника з персоналу.
2. Агентство з тимчасового працевлаштування залишає за собою право, відповідно до розділу 7:613 Цивільного кодексу Нідерландів, в односторонньому порядку змінювати умови працевлаштування, узгоджені між агентством з тимчасового працевлаштування та працівником агентства з тимчасового працевлаштування. Агентство з тимчасового працевлаштування використовуватиме ці повноваження лише в тому випадку, якщо воно має настільки вагомий інтерес у зміні, що інтереси працівника агентства, якому ця зміна зашкодить, повинні поступитися відповідно до стандартів розумності та справедливості.
3. Без шкоди для пункту 2, агентство з тимчасового працевлаштування має право змінювати, доповнювати або вилучати Довідник з персоналу.
4. Цей посібник з персоналу був складений голландською мовою і може бути перекладений іншою мовою. У разі суперечності між нідерландською версією та перекладеною версією перевагу мають положення голландської версії.
5. Тимчасовий трудовий договір (і цей посібник для персоналу) регулюється виключно голландським законодавством. Лише суд Нідерландів має юрисдикцію розглядати спори, що впливають з Тимчасового трудового договору, Довідника з персоналу або інших відповідних нормативних актів.
6. Цей Довідник з персоналу набуває чинності 1-1-2022 і замінює попередні версії Довіднику з персоналу.
7. У випадках, не передбачених Довідником з персоналу, рішення приймає Правління.
Додаток 1 – Алкоголь, наркотики, ліки та правила праці
Політика щодо вживання алкоголю, наркотиків та лікарських засобів є частиною політики охорони праці агентства з питань охорони праці та спрямована на зменшення та запобігання проблем з алкоголем та наркотиками на роботі. Ці проблеми можуть призвести до небезпечних умов на роботі для відповідного працівника агентства, його колег та агентства з тимчасового працевлаштування та вплинути на здоров'я та самопочуття працівників. Крім того, внаслідок неправильного функціонування часто відбуватиметься втрата виробництва та якості, а використання цих ресурсів може призвести до несприятливого іміджу агентства, що, у свою чергу, може опосередковано завдати шкоди.
- 3 огляду на серйозні наслідки, які може спричинити вживання алкоголю та наркотиків, агентство з тимчасового працевлаштування застосовує політику «нульової толерантності». У зв'язку з цим застосовуються наведені нижче угоди/правила, які завжди повністю і повністю дотримуються агентством з тимчасового працевлаштування.

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

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

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

Artikel 1 – Alcohol

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

Het is de uitzendkracht verboden om tijdens het Uitzendwerk onder invloed van alcohol te zijn.

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

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

Artikel 2 – Drugs

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

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

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

Artikel 3 – Controle alcohol- en drugsgebruik

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

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

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

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 uitzendonderneming aan de hand van de (overige) omstandigheden van het geval.

Artikel 4 – Medicijnen

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

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

Artikel 5 – Sancties

Bij overtreding van de verbodsregels over alcohol, drugs en medicijnen geldt – reeds bij de eerste overtreding – dat ontslag op staande voet zal worden gegeven. Dat geldt bij alle overtredingen van de voornoemde verbodsregels, maar in het bijzonder wordt vermeld dat ontslag op staande voet zal worden gegeven:

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

invloed van alcohol en/of drugs was op het moment dat de uitzendonderneming de test wilde (laten) uitvoeren.

Artikel 5 – Sancties

Bij overtreding van de verbodsregels over alcohol, drugs en medicijnen geldt – reeds bij de eerste overtreding – dat ontslag op staande voet zal worden gegeven. Dat geldt bij alle overtredingen van de voornoemde verbodsregels, maar in het bijzonder wordt vermeld dat ontslag op staande voet zal worden gegeven:

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

Додаток 1 – Алкоголь, наркотики, ліки та правила праці

Політика щодо вживання алкоголю, наркотиків та лікарських засобів є частиною політики охорони праці агентства з питань охорони праці та спрямована на зменшення та запобігання проблем з алкоголем та наркотиками на роботі. Ці проблеми можуть призвести до небезпечних умов на роботі для відповідного працівника агентства, його колег та агентства з тимчасового працевлаштування та вплинути на здоров'я та самопочуття працівників. Крім того, внаслідок неправильного функціонування часто відбуватиметься втрата виробництва та якості, а використання цих ресурсів може призвести до несприятливого іміджу агентства, що, у свою чергу, може опосередковано завдати шкоди.

З огляду на серйозні наслідки, які може спричинити вживання алкоголю та наркотиків, агентство з тимчасового працевлаштування застосовує політику «нульової толерантності». У зв'язку з цим застосовуються наведені нижче угоди/правила, які завжди повністю і повністю дотримуються агентством з тимчасового працевлаштування.

Стаття 1 – Алкоголь

Тимчасовому працівнику забороняється вживати алкогольні напої під час виконання тимчасових робіт.

Під час виконання тимчасових робіт тимчасовому працівнику забороняється перебувати в стані алкогольного сп'яніння. Тимчасовий працівник повинен знати, що алкоголь розщеплюється в організмі повільно (приблизно 1,5 години на 10 грам алкоголю = стандартний стакан). Тимчасовий працівник повинен усвідомити це і тому поміркувати використання до початку роботи, щоб він міг вийти на роботу повністю тверезим.

Тимчасовому працівнику забороняється зберігати алкогольні напої, передавати їх третім особам або торгувати ними під час тимчасових робіт.

Стаття 2 – Наркотики

Тимчасовому працівнику забороняється вживати наркотичні (сильні та/або легкі наркотики) під час виконання тимчасових робіт.

Під час виконання тимчасових робіт тимчасовим працівникам забороняється перебувати в стані алкогольного сп'яніння (сильних та/або легких). Те саме застереження застосовується до пункту 2 статті 1: працівник агентства повинен усвідомити, що організму потрібен час, щоб розщепити наркотики.

Тимчасовому працівнику забороняється зберігати, передавати третім особам або торгувати наркотичними засобами (сильні та/або легкі наркотики) під час виконання Тимчасових робіт.

Стаття 3 – Контроль за вживанням алкоголю та наркотиків

Агентство з тимчасового працевлаштування зобов'язується добровільно брати участь у (випадково чи інакше) дійсному тесті на алкоголь та/або наркотики під час або перед початком Тимчасової роботи, перевірка якої спрямована на встановлення факту вживання алкоголю чи наркотиків. Тест буде проводитися за допомогою аналізу сечового міхура, сечі, слини та/або крові. Тест на алкотестер може бути проведений самим агентством з тимчасового працевлаштування або призначеною посадовою особою, сечею, слиною та / або аналізом крові тільки кваліфікованими особами. Перевірку можна проводити випадково, але також можна провести, якщо є підозра, що тимчасовий працівник перебуває у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння.

Тимчасовий працівник має право першим бути повідомлений про завершення перевірки. Згодом агентство з тимчасового працевлаштування має право бути поінформованим про

те, чи перебуває/перебував працівник агентства з тимчасового працевлаштування у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння. Тимчасовий працівник має право на зустрічну експертизу.

Як зазначалося, агентство з тимчасового працевлаштування має політику «нульової терпимості» щодо перебування в стані алкогольного або наркотичного сп'яніння під час тимчасових робіт. Фактично це означає, що результат тесту повинен бути 0 (0 мкг) алкоголю на літр повітря, що видихається, або 0 мг алкоголю на мілілітр крові, або 0 проміле) і негативний для тесту на наркотики. У будь-якому випадку, наступні результати вказують на те, що ви перебуваєте в стані алкогольного сп'яніння:

Тип ліків	Під впливом наркотиків (одноразове застосування)	Під впливом наркотиків у комбінації з іншими лікарськими засобами, алкоголь, або наркотики
Амфетамін, метамфетамін, кокаїн, MDMA, MDEA і MDA	50 мкг на літр крові (= 0,05 міліграм)	25 мікрограмів або 50 мікрограмів при використанні комбінації амфетаміноподобних речовин (= 0,025 / 0,05 міліграм)
конопель	3,0 мкг тетрагідроканабінолу на літр крові (= 0,003 міліграма на літр)	1,0 мкг тетрагідроканабінолу на літр крові; (= 0,001 міліграм на літр)
Героїн і морфін	20 мкг морфіну на літр крові	10 мікрограмів кокаїну або морфіну на літр крові;
GHB, гамма-бутиролактон або 1,4-бутандіол	10 міліграм GHB на літр крові.	5,0 міліграм GHB на літр крові;
(у поєднанні з алкоголем)		0,2 міліграма етанолу на мілілітр крові

Якщо результати тесту знаходяться від 0 (/негативних) до вищезазначених одиниць, агентство з тимчасового працевлаштування прийме рішення на основі (інших) обставин справи.

Стаття 4 – Ліки

Якщо працівник агентства з тимчасового працевлаштування використовує ліки, які мають попереджувальну наклею (і, отже, можуть суттєво вплинути на здатність працівника агентства реагувати), працівник агентства з тимчасового працевлаштування повинен повідомити про це агентству, повідомивши про це в графік агентства та своєму керівнику (або його заступнику).

Якщо тимчасовий працівник виконує роботу, в якій потрібна додаткова увага – це на розсуд агентства з тимчасового працевлаштування – то для тимчасового працівника буде потрібна тимчасово адаптована робота. У разі виникнення сумнівів агентство з тимчасового працевлаштування зателефонує до служби охорони праці. Тимчасовий працівник зобов'язаний виконувати пристосовану роботу.

Стаття 5 – Санкції

У разі порушення правил заборони вживання алкоголю, наркотиків і ліків буде надано негайне звільнення - навіть при першому порушенні. Це стосується всіх порушень вищезазначених заборон, але, зокрема, зазначено, що негайне звільнення буде надано:

- у випадку, якщо перевірка на алкоголь та/або наркотики, проведена відповідно до статті 3, показує, що тимчасовий працівник перебуває або перебував у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння. Тут слід зазначити, що агентство з тимчасового працевлаштування – як зазначено вище – має «політику нульової толерантності» щодо перебування в стані алкогольного або наркотичного сп'яніння під час роботи в агентстві з тимчасового працевлаштування.

- якщо працівник агентства відмовляється від перевірки на алкоголь та/або наркотики, зазначені у статті 3, або не співпрацює з тестом на алкоголь та/або наркотики, зазначеним у статті 3. Відмова або неспівпраця розцінюється як заява тимчасового працівника про те, що він перебуває у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння. Тоді працівник агентства з тимчасового працевлаштування повинен продемонструвати, що він або вона не перебували під впливом алкоголю та/або наркотиків на момент, коли агентство з працевлаштування хотіло провести тест або доручити його проведення.

Bijlage 2 Verzuimprotocol Flexworld BV-eigenrisicodrager

Wat te doen bij ziekte

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

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.

Uw plichten met een Ziektewet-uitkering

U heeft zich ziek gemeld. Als u ziek bent, komt u waarschijnlijk in aanmerking voor een Ziektewet uitkering. Flexworld BV is als (ex-)werkgever eigenrisicodrager. 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.

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.

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.

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.

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.

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 bepaalt 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 geïnformeerd 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 bepaalt 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 geïnformeerd 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.

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.

Zorg voor een geldig identiteitsbewijs

Komt u naar het spreekuur of komt een medewerker van ARBO.NU of de bedrijfsarts bij u langs? Dan moet u een geldig identiteitsbewijs laten zien. Bij een eerste contact kan dat een paspoort, identiteitskaart of verblijfsdocument zijn. Bij een 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.

Geef wijzigingen door

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

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

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

Verandering vanwege uw gezondheid

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

Veranderingen in uw levenssituatie

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

- U wordt gedetineerd.

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

Verblijf in het buitenland

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

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

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.

Houd u aan de plichten

Het is belangrijk dat u zich aan de plichten houdt. Houdt u zich niet aan uw plichten? Dan krijgt u tijdelijk minder of geen uitkering en/of een boete. U leest daar meer over in het

Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten. Als u te veel uitkering heeft ontvangen, moet u dat bedrag terugbetalen.

Meer informatie:www.arbo.nu

Додаток 2 Протокол лікарняних Флексворлд Б.В. (Flexworld B.V.) суб'єкт самострахування
Що робити у разі хвороби

У разі хвороби ви повинні якомога швидше, у будь-якому випадку до 8.00, повідомити про хворобу адміністрації Флексворлд Б.В. (Flexworld B.V.) через додаток r4f. З 9:00 до 9:30 ви можете зв'язатися з нашою службою охорони здоров'я за телефоном – ARBO.NU можна за адресою: 0174 -257057 Лише після цього буде оброблено ваш звіт про хворобу. Координатор прогулів дізнається про причину та тяжкість захворювання, очікувану тривалість і призначає з вами повторну зустріч для наступного контакту. Він також записує, де ви перебуваєте або де вас лікують і як з вами можна зв'язатися. Інформація передається до служби охорони праці.

Телефонуйте у разі хвороби за межами Нідерландів

Ви захворіли за межами Нідерландів? Потім передайте це адміністрації Флексворлд Б.В. (Flexworld B.V.) протягом 48 годин через додаток r4f З 9:00 до 9:30 ви можете зв'язатися з нашою службою охорони праці – ARBO.NU, за адресою: 0174 -257057. Координатор прогулів дізнається про причину та тяжкість захворювання, очікувану тривалість і призначає з вами повторну зустріч для наступного контакту. Він також записує, де ви перебуваєте або де вас лікують і як з вами можна зв'язатися. Ми можемо направити вас до лікаря. Якщо ми просимо вас про це, ви повинні надати нам медичні довідки від цього лікаря. Ми також можемо направити вас до компетентної установи соціального страхування країни, де ви проживаєте. Ви зобов'язані виконувати інструкції цієї установи. Вам дзвонять з цього закладу чи від лікаря, а ви не можете прийти? Тоді передайте це нам. Ваші зобов'язання за Законом про допомогу по хворобі

Ваш лікарняний був зареєстрований. Якщо ви хворі, ви, ймовірно, маєте право на отримання допомоги по хворобі за Законом про пільги по хворобі. Як (колишній) роботодавець Флексворлд Б.В. (Flexworld B.V.) є суб'єктом самострахування. Це означає, що ви отримаєте допомогу по хворобі не від Страхового агентства працівників, а від Флексворлд Б.В. (Flexworld B.V.). Флексворлд Б.В. (Flexworld B.V.) також відповідає за вашу реінтеграцію разом з вами. Це означає, що з моменту реєстрації лікарняного у вас є низка зобов'язань (як описано в Законі про контроль за виплатою допомоги по хворобі). Детальніше про це ви можете прочитати нижче.

Переконайтеся, що ви вдома

Як ваш (колишній) роботодавець, ми хочемо знати, як у вас справи. І коли ви знову зможете працювати. Тому ми зв'яжемося з вами протягом двох днів після того, як ви захворіли.

- Після повідомлення про хворобу ви повинні залишатися вдома до 18:00 щодня, поки не зв'яжетесь зі службою охорони здоров'я. Наприклад, поки співробітник ARBO.NU не завітає до вас додому або поки ви не отримаєте запрошення прийти на консультацію.
- До цього першого контакту з ARBO.NU ви можете відвідати свого лікаря або фізіотерапевта. Або піти на співбесіду.
- Іноді ми просимо вас бути вдома перші 2 тижні, тому що до вас приїде співробітник ARBO.nu. Тоді залишайтеся вдома з ранку до 9 ранку до 14 години. Ви не вдома, тому що маєте зустріч з лікарем чи фізіотерапевтом, чи тому, що вам потрібно йти на співбесіду? У цьому випадку завжди повідомляйте ARBO.NU заздалегідь. Телефон: 0174-257057.
- Ви не можете самостійно відкрити входні двері вдома? Тоді переконайтеся, що з вами є хтось, хто може. Ваш дверний дзвінок не працює? Будь ласка, повідомте нашій службі

охорони здоров'я та безпеки чітко, як з вами можна зв'язатися. Наприклад, з запискою на дверях.

Попрацюйте над своїм одужанням

Під час хвороби потрібно робити все можливе, щоб якомога швидше одужати. При необхідності відвідайте свого лікаря або терапевта та дотримуйтесь його порад.

Переконайтеся, що ви робите те, що корисно для вашого зцілення.

Сприяти вашій реінтеграції

Ви повинні брати активну участь у вашій реінтеграції. Тому робіть усе можливе, щоб якомога швидше повернутися до роботи. Ви складаєте план дій разом з нашою службою охорони здоров'я, якщо хворієте більше 6 тижнів. Це містить угоди про вашу реінтеграційну діяльність.

Прийміть відповідну роботу

Іноді через хворобу ви вже не можете виконувати свою роботу, але можете виконувати іншу роботу. Яка це робота залежить від вашого здоров'я та від того, як довго ви хворієте. Лікар компанії за консультацією з вами визначає, яка робота підходить. Ви повинні завжди приймати цю роботу, навіть якщо вона нижче вашого рівня.

Є відповідна робота, але чи здатні ви на неї? Тоді ви зобов'язані зареєструватися в якості шукача роботи. Тоді вам слід спробувати знайти відповідну роботу. Вам не потрібно шукати підходящу роботу, коли ви перебуваєте у відпустці, максимум до 4 тижнів на рік.

Відпустка

Якщо ви захворіли і вже подали заяву та отримали відпустку, спершу необхідно звернутися до ARBO.NU (0174-257057). Він або вона обговорить вашу ситуацію з лікарем компанії. Лікар компанії визначає, чи можна піти у відпустку і чи не завадить це реінтеграції. Тому зверніть увагу: якщо вам схвалили відпустку, а потім ви захворіли, ви не можете просто піти у відпустку. зв'яжіться з arbo.nu, чи дозволена відпустка. якщо ви все-таки підете у відпустку, не повідомивши про це службу охорони праці, це може мати наслідки для вас.

Якщо ви залишили роботу хворим, ви маєте право на 20 днів відпустки на рік.

Якщо ви залишаєтесь хворими протягом року, це пропорційно. Навіть якщо ви захворіли, ви повинні попросити відпустку в ARBO.NU (0174-257057). Він або вона обговорить вашу ситуацію з лікарем компанії. Лікар компанії визначає, чи можна піти у відпустку і чи не завадить це реінтеграції. Тому зверніть увагу: якщо ви захворіли і хочете піти у відпустку, ви повинні попросити про це в службі охорони здоров'я. вони обговорюють з лікарем компанії, чи дозволена відпустка, і це не завадить вашій реінтеграції. якщо ви підете у відпустку, не повідомивши про це службу охорони здоров'я, це може мати наслідки для вашої допомоги по хворобі. Flexworld є власним носієм ризику. тому ви не підпадаєте під дію UWV, якщо ви хворієте на роботі.

Приходьте на прийом до лікаря компанії

Вам телефонують для консультацій? Або ARBO.NU запрошує вас на зустріч чи дослідження? Тоді ви зобов'язані прийти. Бажаєте перенести зустріч? Будь ласка, зв'яжіться з ARBO.NU принаймні за 24 години до призначення для нової зустрічі. Ви можете перенести зустріч лише з поважною причиною. Ми оцінюємо, чи є поважною причина, яку ви надаєте. У вас немає поважної причини чи ви просто не прийшли на прийом? Тоді це може мати наслідки для вашого Закону про допомогу по хворобі.

Переконайтеся, що у вас є дійсне посвідчення особи

Ви приходите в робочий час чи вас відвідає співробітник ARBO.NU або лікар компанії? Тоді ви повинні пред'явити дійсний документ, що посвідчує особу. У разі першого контакту це може бути паспорт, посвідчення особи або документ на проживання. Для подальшого контакту водійських прав також достатньо. Супроводжувальна особа також повинна мати при собі дійсне посвідчення особи. Співробітники ARBO.NU завжди ідентифікують себе, коли приходять до вас. Якщо цього не відбувається, ви можете попросити їх ідентифікацію.

Передайте корективи

Якщо у вашій ситуації щось зміниться, це може вплинути на розмір або тривалість вашої допомоги. Тому ви зобов'язані негайно передати цю інформацію ARBO.NU.

Найпоширеніші зміни до звіту:

- Зміни у вашій роботі чи доході Ви будете заробляти (більше чи менше).
- Ви перестаете працювати.
- Ви отримуєте дохід, крім заробітної плати. Наприклад, доплата на вашу користь.

Ви повинні повідомити про ці зміни ARBO.NU протягом 24 годин після того, як вони могли бути вам відомі.

Зміни стану здоров'я

- Ваше здоров'я покращується або погіршується. Ви повинні повідомити ARBO.NU про цю зміну протягом 24 годин після того, як вона могла бути вам відома. Телефон: 0174 - 257057.

Зміни у вашій життєвій ситуації

- Ваша особиста ситуація змінюється. Наприклад, ви переїжджаєте. Або ви отримаєте новий номер рахунку. Ви збираєтеся змінити адресу проживання або перебування в Нідерландах. Наприклад, тому що ви тимчасово госпіталізовані в лікарню, будинок престарілих чи установу. Або тому, що ви їдете у відпустку.
- Вас затримують.

Ви повинні повідомити про ці зміни ARBO.NU протягом 48 годин після того, як вони могли бути вам відомі.

Перебувати за кордоном

Ви збираєтеся за адресою за межами Нідерландів. Ви повинні повідомити ARBO.NU про цю зміну принаймні за 48 годин до відправлення

Ви сумніваєтеся, що слід передавати, а що ні? Будь ласка, зв'яжіться з ARBO.NU.

Телефон: 0174 -257057

Що робити, коли тобі краще

Як тільки вам стане краще, ви повинні повідомити свого (колишнього) роботодавця та службу охорони здоров'я ARBO.NU протягом 24 годин.

Дотримуватись обов'язків

Важливо дотримуватись своїх обов'язків. Ви не виконуєте свої обов'язки? Тоді ви тимчасово отримуватимете менше або взагалі не отримуватимете допомоги та/або штрафу.

Детальніше про це можна прочитати в Указі про заходи Закону про соціальне забезпечення. Якщо ви отримали занадто велику виплату, ви повинні повернути цю суму.

Більше інформації: www.arbo.nu