

Priručnik za djelatnike za NL Jobs privremene djelatnike

2020



Informacije za
zaposlene preko
NL Jobsa



Personeelsgids voor uitzendkrachten/ Inhoud

Inleiding/ <i>Introduction</i>	4
Članak 1. Begripsomschrijvingen/ <i>Članak 1. Terminologija</i>	4
Članak 2. Toepasselijkheid en bekendmaking van de Personeelsgids/ <i>Članak 2. Primjenjivost i objava Priručnika za privremeno zapošljavanje</i>	6
Artikel 3. cao/ <i>Članak 3. CLA</i>	6
Članak 4. Inschrijving en de Uitzendovereenkomst/ <i>Članak 4. Registracija i Privremeni ugovor o radu</i>	6
Artikel 5 Proeftijd/ <i>Članak 5 Probni period</i>	10
Artikel 6 Tussentijds opzegging Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd/ <i>Članak 6 Prerani otkaz na određeno vrijeme Privremeni ugovor o radu</i>	11
Članak 7. Einde van de Uitzendovereenkomst bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd/ <i>Članak 7. Kraj Ugovora o privremenom radu po navršavanju mirovine</i>	11
Članak 8. Algemene verplichtingen van de Uitzendkracht/ <i>Članak 8. Opće obveze radnika privremene agencije</i>	11
Članak 9. Loonbetaling/ <i>Članak 9. Isplata plaće</i>	13
Članak 10. Arbeids- en rusttijden/ <i>Članak 10. Vrijeme rada i odmora</i>	13
Članak 11. Vakantiebijslag en Vakantie/ <i>Članak 11. Naknada za godišnji odmor i praznici</i>	14
Članak 13. Ziekte en Arbeidsongeschiktheid/ <i>Članak 13. Bolest i nesposobnost za rad</i>	16
Članak 14. Pensioen/ <i>Članak 14. Penzija</i>	17
Članak 15. Transitievergoeding/ <i>Članak 15. Prijelazna komenzacija</i>	17
Članak 16. Gedragsregels/ <i>Članak 16. Pravila ponašanja</i>	18
Članak 17. Verbod op Privégebruik Bedrijfsauto/ <i>Članak 17. Zabrana korištenja službenog auta u privatne svrhe</i>	22
Članak 18. Huisvesting en Zorgverzekering/ <i>Članak 18. Smještaj i zdravstveno osiguranje</i>	25
Članak 19. Geheimhouding/ <i>Članak 19. Povjerljivost</i>	27
Članak 20. Nevenwerkzaamheden/ <i>Članak 20. Pomoćne djelatnosti</i>	28
Članak 21. Eigendom van de Uitzendonderneming/ <i>Članak 21. Vlasništvo Agencije za privremeno zapošljavanje</i>	30
Članak 22. Identificatieplicht/ <i>Članak 22. Dužnost pružanja dokaza o identitetu</i>	30
Članak 23. Verwerking Persoonsgegevens/ <i>Članak 23. Prikupljanje osobnih podataka</i>	30
Članak 24. Wijzigingen in de Persoonlijke Gegevens/ <i>Članak 24. Promjene osobnih podataka</i>	31
Članak 25. Geschillen/ <i>Članak 25. Sporovi</i>	31
Članak 26. Disciplinaire Maatregelen/ <i>Članak 26. Disciplinske mjere</i>	31
Članak 27. Slotbepalingen/ <i>Članak 27. Završne odredbe</i>	32
Bijlage 1 - Reglement alcohol, drugs, medicijnen en het werk/ <i>Appendix 1 - Propisi o uporabi alkohola, droga i lijekova na radu</i>	34
Bijlage 2 - Gebruiksregels vanwege de Uitzendonderneming verstrekte woonruimte/ <i>Dodatak 2 - Pravila korištenja smještaja koje pruža Agencija za privremeno zapošljavanje</i>	38

Inleiding/ Uvod

U bent een uitzendkracht in dienst van uitzendbureau NL Jobs. Op basis van deze dienstbetrekking gaat u uitzendwerkzaamheden verrichten bij onze Opdrachtgevers.

In de Uitzendovereenkomst is bepaald dat deze Personeelsgids ook van toepassing is op uw arbeidsrelatie met NL Jobs. U ontvangt deze Personeelsgids in ieder geval bij indiensttreding bij NL Jobs en per ieder nieuw kalenderjaar. Diverse zaken welke van belang zijn voor uw dienstverband zijn opgenomen in deze Personeelsgids. Lees hem dan ook goed door. Mocht u vragen hebben over de Personeelsgids kunt u deze stellen aan uw Jobmate.

Deze Personeelsgids is samen met de Uitzendovereenkomst en de ABU CAO de basis van uw dienstbetrekking bij ons.

Vi ste Privemeni agencijski djelatnik zaposlen preko NL Jobs agencije za zapošljavanje. Na osnovi ovog zaposlenja, obavljati ćete privremene zadatke za naše partnerske kompanije.

Ugovorom o privremenom zaposlenju predviđeno je da se ovaj Priručnik za djelatnike odnosi i na vaš radni odnos prema NL Jobs-u. Ovaj Priručnik za djelatnike izdaje se na početku zaposlenja u NL Jobs-u i svake nove kalendarske godine. Razna pitanja koja su važna za vaše zaposlenje uključena su u ovaj Priručnik za djelatnike. Zato ga pažljivo pročitajte. Ako imate pitanja vezana za Priručnik za djelatnike možete ih uputiti Podršci. Ovaj Priručnik za djelatnike temelj je vašeg zaposlenja kod nas, zajedno s Privremenim ugovorom o radu i ABU CLA.

Članak 1. Begripsomschrijvingen/ Članak 1. Terminologija

In deze Personeelsgids wordt verstaan onder:

- a. *Personeelsgids*: onderhavige personeelsgids van NL Jobs;
- b. *BW*: Burgerlijk Wetboek;
- c. *Uitzendonderneming*: de besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid NL Jobs Holland B.V., NL Jobs UZB B.V., Oranjevlief Nederland B.V. en Oranjevlief B.V. handelend onder de handelsnaam NL Jobs, statutair gevestigd in Maasdijk en eventueel in de toekomst op te richten andere besloten vennootschappen;
- d. *Directie*: de directie van de Uitzendonderneming;
- e. *Uitzendkracht*: de natuurlijke persoon die met de Uitzendonderneming een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, teneinde door de Werkgever, 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 7:690BW;
- f. *Uitzendovereenkomst*: de arbeidsovereenkomst tussen de Uitzendkracht en Uitzendonderneming als bedoeld in sub e. De Personeelsgids maakt een integraal onderdeel uit van de Uitzendovereenkomst;
- g. *Bevestiging van Uitzending*: de schriftelijke bevestiging van plaatsing van de Uitzendkracht bij Opdrachtgever voor het verrichten van arbeid. De Uitzendbevestiging maakt integraal onderdeel uit van de Uitzendovereenkomst.
- h. *Opdrachtgever*: de derde als bedoeld in sub e;

- i. *Terbeschikkingstelling*: de tewerkstelling van de Uitzendkracht bij de Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van deze Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten;
- j. *Uitzendwerk*: de door de Uitzendkracht ten behoeve van de Opdrachtgever te verrichten werkzaamheden;
- k. *Aspirant-Uitzendkracht*: de natuurlijke persoon die bij de Uitzendonderneming staat ingeschreven met als doel een Uitzendovereenkomst als bedoeld in sub f met de Uitzendonderneming aan te gaan.
- l. *CAO*: een collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst;
- m. *AVV-CAO of AVV-Bepalingen*: de op de Uitzendovereenkomst van toepassing zijnde bepalingen in een CAO, die op grond van de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten algemeen verbindend zijn verklaard voor het tijdvak als aangegeven in het besluit van de minister.

U ovom Priručniku za djelatnike primjenjuje se sljedeća terminologija

- a. *Priručnik za djelatnike*: aktualni priručnik za djelatnike NL Jobs-a
- b. *Nizozemski građanski zakonik* Nizozemski građanski zakonik (Burgerlijk Wetboek, BW) primjenjiv je u Nizozemskoj;
- c. *Agencija za privremeno zapošljavanje*: privatna društva s ograničenom odgovornošću NL Jobs Holland BV, NL Jobs UZB BV, Oranjevliet Nederland BV i Oranjevliet BV trguju pod trgovačkim nazivom NL Jobs sa sjedištem u Maasdijku i sva druga privatna društva s ograničenom odgovornošću koja bi mogla biti osnovana u budućnosti ;
- d. *Upravni odbor*: upravni odbor Agencije za privremeno zapošljavanje;
- e. *Privremeni agencijski djelatnik*: fizička osoba koja je sklopila ugovor o radu s Agencijom za privremeno zapošljavanje, kako bi je Agencija za privremeno zapošljavanje, u kontekstu obavljanja poslova Agencije za privremeno zapošljavanje, dodijelila trećoj strani prema nalog koji je treća strana izdala Agenciji za privremeno zapošljavanje i naručio posao pod nadzorom i pod vodstvom treće strane. To se dakle odnosi na radnike iz Agencije za privremeno zapošljavanje, čiji je ugovor o radu kvalificiran kao ugovor o privremenom radu u smislu Odjeljka 690 Knjige 7 nizozemskog Građanskog zakonika;
- f. *Ugovor o privremenom radu*: ugovor o radu između radnika Privremene agencije i Privremene agencije za zapošljavanje kako je navedeno u e.
- g. *Priručnik za zaposlenike* sastavni je dio Privremenog ugovora o radu; Potvrda privremenog zadatka: pismena potvrda o dodjeli radnika Privremene agencije kod Korisničke tvrtke za obavljanje posla.
- h. *Potvrda o privremenom rasporedu* sastavni je dio Ugovora o privremenom radu.
- i. *Korisnička tvrtka*: treća strana navedena pod e;
- j. *Zadatak*: dodjeljivanje radnika Privremene agencije korisničkoj tvrtki za obavljanje poslova pod vodstvom i nadzorom ove korisničke tvrtke;
- k. *Rad preko agencije za privremeni rad*: posao koji će radnik agencije za privremene poslove obavljati u korist tvrtke korisnika;
- l. *Budući radnik privremene agencije*: fizička osoba koja je registrirana pri Agenciji za privremeno zapošljavanje s ciljem sklapanja ugovora o privremenom radu s Agencijom za privremeno zapošljavanje kako je navedeno pod f.*CLA: kolektivni ugovor o radu iz članka 1. Zakona o kolektivnim ugovorima*;
- m. *AVV CLA ili AVV odredbe (CLA ili odredbe proglašene univerzalno primjenjivim)*: odredbe koje se primjenjuju na Privremeni ugovor o radu u Kolektivnom ugovoru o radu, koji su prema Zakonu o općeobvezujućem i neobavezujućem statusu odredbi kolektivnih ugovora o radu proglašeni univerzalno obvezujuće za razdoblje kako je naznačeno u odluci ministra.

Članak 2. Toepasselijkheid en bekendmaking van de Personeelsgids/ Članak 2. Primjenjivost i objava Priručnika za privremeno zapošljavanje

1. De meest recente versie van de Personeelsgids is van toepassing op alle Uitzendkrachten.
 2. De meest recente versie van de Personeelsgids is van toepassing op Aspirant-Uitzendkrachten voor zover dat expliciet in een bepaling is bepaald.
 3. Bij indiensttreding van de Uitzendkracht wordt een exemplaar van de op dat moment geldende Personeelsgids aan de Uitzendkracht verstrekt.
 4. Wijzigingen in of aanvullingen op de Personeelsgids na de indiensttreding of inschrijving gedurende het lopende kalenderjaar worden als addendum door de Uitzendonderneming naar het huis- dan wel verblijfadres van de Uitzendkracht gezonden of – dit ter keuze van de Uitzendonderneming – in persoon ter hand gesteld.
 5. De Personeelsgids wordt, indien nodig, jaarlijks gereviseerd. Indien sprake is van aanpassingen ontvangt iedere uitzendkracht aan het begin van het nieuwe kalenderjaar de nieuwe versie van de Personeelsgids.
 6. De inhoud van de meest recente Personeelsgids maakt integraal onderdeel uit van de Uitzendovereenkomst.
1. *Najnovija verzija Priručnika za osoblje primjenjiva je na sve radnike s privremenim agencijama.*
 2. *Najnovija verzija Priručnika za osoblje primjenjiva je na sve potencijalne radnike s privremenom agencijom ukoliko je to izričito navedeno u odredbi.*
 3. *Nakon što zaposlenik privremene agencije započne posao, radnik privremene agencije dobit će primjerak primjenjivog Priručnika za osoblje u to vrijeme.*
 4. *Izmjene ili dopune Priručnika za osoblje nakon prijema u radni odnos ili registracije tijekom tekuće kalendarske godine Agencija za privremeno zapošljavanje šalje kao dodatak kućnoj ili prebivališnoj adresi radnika Privremene agencije ili - prema diskreciji Agencije za privremeni posao - predao mu osobno.*
 5. *Priručnik za djelatnike revidira se svake godine ako je potrebno. Ako dođe do bilo kakvih promjena, svaki zaposlenik Privremene agencije na početku nove kalendarske godine dobiva novu verziju Priručnika za djelatnike.*
 6. *Sadržaj najnovijeg Priručnika za osoblje sastavni je dio Privremenog ugovora o radu.*

Artikel 3. cao/ Članak 3. CLA

De meest recente versie van de CAO voor uitzendkrachten, die is afgesloten door de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) – verder te noemen: de ABU-CAO – is van toepassing op de Uitzendovereenkomst. De ABU-CAO voor Uitzendkrachten is na te slaan in het Nederlands, Pools en Engels op de volgende webpagina: <https://www.abu.nl/cao/>

Na ovaj ugovor o privremenom radu primjenjuje se najnovija verzija Kolektivnog ugovora o radu (CLA) za radnike s privremenim agencijama koji je sklopila Federacija privatnih agencija za zapošljavanje (ABU) - u daljnjem tekstu: ABU CLA. ABU CLA za radnike iz privremenih agencija može se naći na nizozemskom, poljskom i engleskom jeziku na sljedećoj web stranici: <https://www.abu.nl/cao/>

Članak 4. Inschrijving en de Uitzendovereenkomst/ Članak 4. Registracija i Privremeni ugovor o radu

1. De inschrijving verplicht de Uitzendonderneming niet om Uitzendwerk aan de Aspirant-Uitzendkracht aan te bieden. De inschrijving verplicht de Aspirant-Uitzendkracht niet om een aanbod tot Uitzendwerk te aanvaarden.

2. Bij de Inschrijving doet de Aspirant-Uitzendkracht nauwgezet schriftelijke opgave van zijn arbeidsverleden in het zogenaamde "Formulier historie", waaronder de door hem verrichtte functies(s) (in het kader van opvolgende werkgeverschap), eerder uitbetaalde transitievergoeding(en) en/of andersoortige ontslagvergoeding(en), zijn ET-verleden en StiPP-verleden. Indien de Aspirant-Uitzendkracht in strijd handelt met hetgeen in dit lid van dit artikel is beschreven, dan wel onjuiste gegevens in dit kader heeft doorgegeven, komen de eventuele (fiscale) consequenties hiervan geheel voor rekening en risico van de Uitzendkracht. Tevens is de Uitzendkracht in dat geval aansprakelijk voor de eventueel hierdoor geleden of nog te lijden schade door de Uitzendonderneming.
3. Wanneer de Uitzendonderneming de Aspirant-Uitzendkracht Uitzendwerk aanbiedt, kan zij daarbij de Aspirant-Uitzendkracht verzoeken om (opnieuw) schriftelijk 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 2 en 3 de Uitzendonderneming ten aanzien van de arbeid als opvolgend Uitzendonderneming als bedoeld in artikel 7:668a lid 2 en conform de ABU-CAO van toepassing zijnde artikelen kan worden beschouwd, er sprake is van een ET-verleden en/of StiPP-verleden hetgeen er toe leidt dat dit voor de Uitzendonderneming kostenverhogend is, is de Uitzendonderneming gerechtigd voor de aanvang van het Uitzendwerk het aanbod in te trekken.
5. Uitzendkracht Uitzendonderneming Uitzendkracht Uitzendkracht Uitzendkracht Uitzendonderneming Uitzendonderneming Uitzendonderneming Uitzendonderneming Uitzendkracht Uitzendonderneming Telkens zodra de Uitzendkracht het tussen de Uitzendkracht en de Uitzendonderneming overeengekomen Uitzendwerk metterdaad aanvangt, ontstaat een Uitzendovereenkomst. De Uitzendovereenkomst wordt beheerst door de bepalingen van de Personeelsgids en de bepalingen van de individuele vastlegging van de Uitzendovereenkomst (lid 7) en Bevestiging van Uitzending.
6. De Uitzendovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd. In de Uitzendovereenkomst wordt in ieder geval de volgende onderwerpen geregeld:
 - a. De toepasselijkheid van de Personeelsgids;
 - b. De ingangsdatum en 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 'Bevestiging van Uitzending' te beschrijven die per ter beschikkingstelling c.q. Opdrachtgever wordt opgemaakt. Onder de details wordt in ieder geval verstaan:
 - de functie(groep);
 - het bruto (uur)loon;
 - de Opdrachtgever;
 - de plaats van de werkzaamheden;
 - de (vermoedelijke) arbeidsomvang (aantal te werken uren per tijdseenheid);
 - de bij de Opdrachtgever geldende arbeids- en rusttijden;
 - kostenvergoedingen (waaronder reiskostenvergoeding);
 - toeslagen;
 - ADV-compensatie;
 - De CAO/belonningsregeling die van toepassing is bij de Opdrachtgever.
8. De Bevestiging van Uitzending 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 Bevestiging van Uitzending. De uitzendonderneming

en de Uitzendkracht zijn overeengekomen dat een verzoek conform artikel 16 lid 8 van de ABU-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 ABU-CAO geïnformeerd over de mogelijkheid tot inschrijving in de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA).
10. De Uitzendonderneming heeft de Uitzendkracht conform artikel 36 lid 17 ABU-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 ABU-CAO geïnformeerd over de mogelijkheden voor vervoer naar en van het thuisland.
- 12.
13. Indien sprake is van strijd tussen een bepaling uit de Personeelsgids en een bepaling uit de Uitzendovereenkomst als bedoeld in lid 6, prevaleert de bepaling uit de Personeelsgids, tenzij in de bepaling van de Uitzendovereenkomst nadrukkelijk wordt bepaald dat van de Personeelsgids wordt afgeweken.
14. Indien de Uitzendkracht voor het Uitzendwerk een tewerkstellingsvergunning nodig heeft, wordt de Uitzendovereenkomst aangegaan onder de opschortende voorwaarde van toekenning door de Nederlandse autoriteiten van deze tewerkstellingsvergunning.
15. Verlengingen van de Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd worden schriftelijk aangegaan.
16. Indien en voor zover er onverhoopt toch sprake is van een al dan niet stilzwijgende verlenging van een Uitzendovereenkomst fase A, wordt deze geacht te zijn aangegaan voor eenzelfde periode als overeengekomen in de eerste Uitzendovereenkomst, doch nooit meer dan de totale contractduur van 78 gewerkte weken in Fase A.

In het geval de arbeidsovereenkomst na voltooiing van uitzendfase A wordt voortgezet zonder dat een nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen, dan geldt dat deze voortgezette arbeidsovereenkomst in Fase B wordt geacht te zijn aangegaan voor de duur van 3 maanden / voor bepaalde tijd van 3 maanden. Indien en voor zover er onverhoopt sprake is van een al dan niet stilzwijgende verlenging van een Uitzendovereenkomst in fase B, wordt deze geacht te zijn aangegaan voor eenzelfde periode als overeengekomen in de eerste Uitzendovereenkomst in fase B, doch nooit meer dan 5 keer met de totale contractduur van 4 jaar.

1. *Registracija ne obvezuje Agenciju za privremeno zapošljavanje da ponudi rad putem agencije za privremeni rad potencijalnom radniku iz Agencije za privremeno zapošljavanje. Registracija potencijalnog djelatnika privremene agencije ne obvezuje da prihvati ponudu za rad privremene agencije.*
2. *Nakon registracije, potencijalni radnik za privremene poslove dužan je dostaviti pisane detalje svoje povijesti zaposlenja u takozvanom 'Obrascu prethodnog zaposlenja', uključujući položaje koje je obnašao (u kontekstu uzastopnog trajanja radnog odnosa), prijelaznu naknadu prije primljene i / ili druge vrste otpremnina, njegov ET zapis i njegov StiPP karton. Ako budući radnik iz agencije za privremene poslove postupi suprotno onome što je opisano u ovom stavku ovog članka, ili je u tom pogledu pružio netočne podatke, sve njegove posljedice, uključujući porezne posljedice, bit će u potpunosti na teret i rizik radnika agencije za privremene poslove. U tom slučaju, radnik Privremene agencije također odgovara za bilo koju štetu koja je pretrpjela ili bi zbog toga pretrpjela Agencija za privremeno zapošljavanje.*
3. *Ako Agencija za privremeno zapošljavanje nudi potencijalnom radniku iz agencije za privremeni rad privremene agencije, može zatražiti od potencijalnog radnika privremene agencije da ponovno pruži pisane detalje o svojoj povijesti zaposlenosti, evidenciji ET-a i evidenciji StiPP-a. Budući radnik privremene agencije dužan je udovoljiti ovom zahtjevu. Ako Agencija za privremeno zapošljavanje podnese takav zahtjev, ovu će ponudu dati Agencija za privremeno zapošljavanje na temelju svoje odluke iz stavka 4.*

4. *Ako se na temelju podataka iz stavaka 2. i 3. Agencija za privremeno zapošljavanje može smatrati uzastopnom agencijom za privremeno zapošljavanje kako je navedeno u odjeljku 668a, pododjeljak 2, knjige 7 nizozemskog građanskog zakonika i članci su primjenjivi u skladu s ABU CLA-om, tada postoji ET zapis i / ili StiPP zapis što rezultira povećanjem troškova za Agenciju za privremeno zapošljavanje i Agencija za privremeno zapošljavanje ima pravo povući ponudu prije početka rada Agencije za privremeno zapošljavanje raditi.*
5. *Svaki put kad radnik iz agencije za privremeno započinje rad u agenciji za privremene poslove dogovoren između radnika agencije za privremene poslove i agencije za privremeno zapošljavanje, sastavlja se ugovor o radu na određeno vrijeme. Privremeni ugovor o radu uređen je odredbama Priručnika za osoblje i odredbama pojedinačne evidencije ugovora o privremenom radu (stavak 7.) i potvrde o privremenom rasporedu.*
6. *Privremeni ugovor o radu evidentira se u pisanom obliku. U ugovoru o privremenom radu najmanje su navedene sljedeće teme:*
 - a. *Primjenjivost Priručnika za osoblje;*
 - b. *Datum početka i trajanje Ugovora o privremenom radu.*
7. *S obzirom na to da je radnik s privremenom agencijom raspoređen u nekoliko tvrtki korisnika na temelju ugovora o privremenom radu, privremena agencija za zapošljavanje odlučila je opisati detalje zadatka u 'Potvrdi privremenog zadatka' sastavljenom za svaki zadatak ili svakog korisnika Društvo. Pojediniosti u svakom slučaju podrazumijevaju:*

položaj ili kategorija zaposlenja;
bruto (satna) plaća;
Korisnička tvrtka;
radno mjesto;
pretpostavljeni opseg posla (broj sati koje treba odraditi u jedinici vremena);
razdoblja rada i odmora koja vrijede u Korisničkoj tvrtki;
naknada troškova (uključujući putni dodatak);
naknade;
Kompenzacijski slobodni sati;
CLA / shema nagrađivanja primjenjiva na Korisničku tvrtku.
8. *Potvrda privremenog zadatka: pismena potvrda o dodjeli radnika Privremene agencije kod Korisničke tvrtke za obavljanje posla. Ako radnik Privremene agencije vjeruje da je potvrda nepotpuna ili sadrži netočnosti, to mora odmah prijaviti Agenciji za privremeno zapošljavanje, ali najkasnije u roku od 14 dana od primitka, u protivnom će se za Potvrdu o privremenom rasporedu pretpostaviti da je točna. Agencija za privremeno zapošljavanje i radnik privremene agencije složili su se da radnik privremene agencije Agenciji za privremeno zapošljavanje preporučenom poštom mora poslati zahtjev u skladu s člankom 16. stavkom 8. ABU CLA-a.*
9. *U skladu s člankom 36. stavkom 3. ZPZ-a, Privremena agencija za zapošljavanje obavijestila je radnika Privremene agencije o mogućnosti registracije u Općinskoj bazi podataka o osobnim evidencijama (GBA).*
10. *U skladu s člankom 36. stavkom 17. ZPZ-a, Agencija za privremeno zapošljavanje obavijestila je radnika Privremene agencije o mogućnostima pohađanja tečaja nizozemskog jezika i omogućit će tečaj jezika tamo gdje je to moguće.*
11. *U skladu s člankom 36. stavkom 7. ABU CLA-a, Agencija za privremeno zapošljavanje obavijestila je radnika Privremene agencije o mogućnostima prijevoza u matičnu zemlju i iz nje.*
12. *Ako postoji sukob između odredbe Priručnika za osoblje i odredbe Privremenog ugovora o radu iz stavka 6., prevladava odredba Priručnika za osoblje, osim ako odredba Privremenog ugovora o radu izričito ne predviđa da Priručnik za zaposlenike biti odmaknut od.*

13. Ako radnik iz Privremene agencije traži radnu dozvolu za rad u Privremenoj agenciji, ugovor o privremenom radu sklapa se pod prethodnim uvjetom nizozemskih vlasti koje daju ovu radnu dozvolu.
14. Produljenja Ugovora o privremenom radu zaključit će se u pisanom obliku.
15. Ako i ukoliko postoji nepredviđeno produljenje, bilo prešutno ili ne, ugovora o privremenom radu u fazi A, smatra se da je sklopljen za isto razdoblje kako je dogovoreno u prvom ugovoru o privremenom radu, ali nikada više od ukupno ugovorno razdoblje od 78 tjedana odrađeno u fazi A.
- U slučaju da se ugovor o radu nastavi nakon završetka faze angažiranja A bez dogovora o novom pismenom ugovoru o radu, tada se smatra da je ovaj nastavak ugovora o radu u fazi B sklopljen na razdoblje od tri mjeseca / na određeno vrijeme od tri mjeseca. Ako i ukoliko postoji nepredviđeno produljenje, bilo prešutno ili ne, Ugovora o privremenom radu u fazi B, smatra se da je sklopljen za isto razdoblje kako je dogovoreno u prvom privremenom ugovoru o radu u fazi B, ali nikad više od pet puta s ukupnim ugovornim razdobljem od četiri godine.

Artikel 5 Proeftijd/ Članak 5 Probni period

1. Als de Uitzendovereenkomst wordt aangegaan voor een periode van ten minste zes maanden, geldt wederzijds een proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 BW. Indien tussen Partijen meer dan één Uitzendovereenkomst wordt gesloten met een onderbreking van minder dan 6 maanden, geldt tussen Partijen ter zake van de opvolgende Uitzendovereenkomst geen proeftijd, tenzij voor de werkzaamheden die binnen het kader van die opvolgende Uitzendovereenkomst door de Uitzendkracht zullen worden verricht duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden vereist zijn dan die waar de ervaringen tijdens de voorafgaande Uitzendovereenkomst(en) redelijkerwijs geacht mogen worden voldoende inzicht in te hebben gegeven.
 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.
 3. 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. Een proeftijd dient schriftelijk te worden overeengekomen.
1. Ako se ugovor o privremenom radu sklopi na razdoblje od najmanje šest mjeseci, primjenjuje se međusobno probno razdoblje iz odjeljka 652. knjige 7. nizozemskog građanskog zakonika. Ako se između ugovornih strana zaključi više od jednog privremenog ugovora o radu s prekidom kraćim od šest mjeseci, neće postojati probno razdoblje između stranaka za sljedeći ugovor o privremenom radu, osim ako su za rad koji jasno zahtijeva druge vještine ili odgovornosti obavljati radnik agencije za privremene poslove u okviru tog naknadnog ugovora o privremenom radu od onih za koja se opravdano može smatrati da su iskustva tijekom prethodnog ugovora o radu (privremenim ugovorima) pružila dovoljan uvid.
2. Probno vrijeme je:
- a. Mjesec dana ako se ugovor o privremenom radu zaključi na manje od dvije godine;
 - b. Jedan mjesec, ako kraj određenog ugovora o radu na određeno vrijeme nije određen za kalendarski datum;
 - c. Dva mjeseca, ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen na dvije godine ili duže;
 - d. Dva mjeseca ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen na neodređeno vrijeme.

3. Tijekom probnog razdoblja, i Agencija za privremeni rad i radnik Privremene agencije imaju pravo odmah otkazati ugovor o privremenom radu bez poštivanja odredbi koje se primjenjuju na otkaz. Probni rad mora se ugovoriti u pisanom obliku.

Artikel 6 Tussentijds opzegging Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd/ Članak 6 Prerani otkaz na određeno vrijeme Privremeni ugovor o radu

1. De uitzendovereenkomst kan, ook ingeval die verlengd is, wederzijds tussentijds worden opgezegd. Deze tussentijdse opzegging dient te geschieden met inachtneming van de opzegtermijn zoals genoemd in artikel 15 van de ABU-CAO.
2. De tussentijdse opzegging dient schriftelijk plaats te vinden.
3. Bij het niet naleven van de opzegtermijn door Uitzendkracht behoudt Uitzendonderneming zich het recht een gefixeerde schadevergoeding conform art. 7:677 lid 4 BW te verhalen op Uitzendkracht.
1. *Privremeni ugovor o radu također može otkazati bilo koja strana prijevremeno, čak i ako je produžen. Ovaj prijevremeni raskid mora se dogoditi uz poštivanje otkaznog roka navedenog u članku 15. ABU CLA.*
2. *Prijevremeni otkaz mora se izvršiti u pisanom obliku.*
3. *U slučaju nepoštivanja otkaznog roka od strane radnika Privremene agencije, Privremena agencija za zapošljavanje zadržava pravo povratiti fiksnu naknadu od radnika Privremene agencije u skladu s odjeljkom 677, pododjeljak 4, knjige 7 nizozemske Civilne Kodirati.*

Članak 7. Einde van de Uitzendovereenkomst bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd/ Članak 7. Kraj Ugovora o privremenom radu po navršavanju mirovine

Elke Uitzendovereenkomst die voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd is aangegaan eindigt in ieder geval van rechtswege op de laatste dag voorafgaande aan de maand waarin de Uitzendkracht de voor hem geldende vaste AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de Uitzendovereenkomst.

Svaki ugovor o radu na određeno vrijeme koji je sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme u svakom slučaju prestaje po zakonu zadnjeg dana koji prethodi mjesecu u kojem radnik agencije za privremene poslove navršava dob za umirovljenje koja mu se primjenjuje, osim ako je to izričito u suprotnosti s Privremeni ugovor o radu.

Članak 8. Algemene verplichtingen van de Uitzendkracht/ Članak 8. Opće obveze radnika privremene agencije

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. Uitzendkracht is bereid om eventueel voor verschillende opdrachtgevers arbeid te verrichten.
3. 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.
4. De Uitzendkracht is verplicht voor het vervullen van opdrachten geëigend werkmateriaal en/of werkkleding te gebruiken, indien dit in de bedrijfstak van de Opdrachtgever gebruikelijk is of de wens daartoe kenbaar wordt gemaakt. Ook dient de Uitzendkracht zich aan de hygiëne- en veiligheidsregels ten aanzien van de productveiligheid en eigen veiligheid te houden.

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. 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 dient schriftelijk te gebeuren.
 8. Het is de Uitzendkracht niet toegestaan, direct of indirect, zowel voor zichzelf als voor derden, Uitzendkrachten 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.
 9. De Uitzendonderneming stelt de Uitzendkracht in staat om scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. De Uitzendkracht is verplicht alle kosten voor scholing terug te betalen voor het geval de Uitzendkracht de scholing/opleiding verwijtbaar niet met goed gevolg afrondt of de Uitzendovereenkomst op initiatief van de Uitzendkracht of door toedoen van de Uitzendkracht wordt beëindigd. De Uitzendonderneming stelt de terugbetalingsregeling vast en behoudt zich het recht voor om de kosten terug te vorderen van Uitzendkracht, voor zover dit rechtens is toegestaan.
1. *Radnik Privremene agencije dužan je prema Agenciji za privremeno zapošljavanje obavljati dogovoreni posao Privremene agencije pod nadzorom i pod vodstvom Korisničke tvrtke te poštivati razumne upute Agencije za privremeno zapošljavanje i Korisničke tvrtke u vezi s učinkom djela.*
 2. *Privremeni radnik agencije spreman je raditi za različite korisničke tvrtke ako to želi.*
 3. *Privremeni djelatnik obvezuje se obavljati posao koji pripada njegovoj radnoj ulozi najbolje što može. Djelatnik agencije za privremene poslove također se obvezuje obavljati aktivnosti koje nisu dio uobičajenog obavljanja njegove radne uloge, uključujući i druge tvrtke korisnice od onih koje su u početku bile predviđene Ugovorom o privremenom radu, ako se te aktivnosti od njega mogu razumno zahtijevati.*
 4. *Radnik agencije za privremene poslove dužan je koristiti odgovarajuću radnu opremu i / ili radnu odjeću za ispunjavanje zadataka ako je to uobičajeno u grani industrije Korisničkog poduzeća ili ako se obznani želja za tim. Privremeni djelatnik mora također poštivati higijenske i sigurnosne propise koji se odnose na sigurnost proizvoda i vlastitu sigurnost.*
 5. *Radnik Privremene agencije mora odmah obavijestiti Agenciju za privremeno zapošljavanje i Korisničku tvrtku (ili organizirati njihovo obavješćavanje) o bilo kojoj ozljedi ili nesreći koju pretrpi u vezi s radom Privremene agencije.*
 6. *Radniku agencije za privremene poslove zabranjuje se provođenje radnji usmjerenih na prekid rada agencije za privremene poslove koje mu je dodijeljen na vlastitu inicijativu, s namjerom da taj posao nastavi putem treće strane, poput druge agencije za privremeno zapošljavanje, bez da agencija za privremeno zapošljavanje pismeno dopuštenje za to.*
 7. *Ako radnik agencije za privremene poslove želi u bilo kojem trenutku sklopiti radni odnos s korisničkom tvrtkom za koju je radio putem agencije za privremeno zapošljavanje, o tome mora bez odgađanja unaprijed obavijestiti agenciju za privremeni rad. To mora biti učinjeno u pisanom obliku.*
 8. *Radniku agencije za privremene poslove nije dopušteno, izravno ili neizravno, da se obraća radnicima agencije za privremeno zapošljavanje Agencije za privremeno zapošljavanje, kako za sebe, tako i za treće strane, kako bi ih se navelo da raskinu ugovor o radu između njih i Agencije za privremeno zapošljavanje. U tom kontekstu, Agencija za privremeno zapošljavanje također znači tvrtke povezane s Agencijom za privremeno zapošljavanje.*

9. *Agencija za privremeno zapošljavanje omogućit će radniku agencije za privremeno zapošljavanje da prođe obuku koja je potrebna za obavljanje uloge. Radnik agencije za privremene poslove dužan je nadoknaditi sve troškove za osposobljavanje u slučaju da radnik agencije za privremene poslove ne uspije uspješno završiti obuku / tečaj ili ako se ugovor o radu na određeno vrijeme otkaže na inicijativu radnika agencije za privremeni rad ili posredstvom agencije radnik privremene agencije. Agencija za privremeno zapošljavanje određuje shemu naknade i zadržava pravo na povrat troškova od radnika Privremene agencije, ukoliko je to zakonski dopušteno.*

Članak 9. Loonbetaling/ Članak 9. Isplata plaće

1. Uitbetaling van het salaris vindt achteraf, over de voorgaande periode, plaats. Het tijdvak conform artikel 7:623 BW waarover het loon dient te worden voldaan, wordt verlengd naar 1 maand en Uitzendkracht stemt hiermee in. Onverminderd het voorgaande wordt het loon in beginsel uitbetaald na afloop van iedere week waarin door de Uitzendkracht is gewerkt, doch hieraan kan de Uitzendkracht geen rechten ontleen voor de toekomst.
 2. De uitzendonderneming verstrekt aan de uitzendkracht wekelijks een digitale loonstrook. Op uitdrukkelijk verzoek is het mogelijk een hardcopy loonstrook te ontvangen.
 3. Het loon wordt door de Uitzendonderneming betaald onder aftrek van de wettelijk verplichte en overeengekomen inhoudingen, waaronder opgelegde boetes begrepen, op een door de Uitzendkracht aan te wijzen bankrekening.
 4. Uitzendkracht Uitzendkracht Uitzendkracht De Uitzendkracht stemt er expliciet mee in dat een eventueel gegeven voorschot of lening 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 of de lening is betaald.
 5. 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. In het geval van een wijziging van het IBAN / Rekeningnummer, is de Uitzendkracht verplicht om dit zo spoedig 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.
1. *Isplata plaća za prethodno razdoblje odvijat će se kasno. Razdoblje tijekom kojeg mora biti isplaćena plaća, u skladu s odjeljkom 623. knjige 7. nizozemskog građanskog zakonika, produljuje se na mjesec dana i radnik Privremene agencije pristaje na to. Bez obzira na prethodno navedeno, plaće se u načelu isplaćuju na kraju svakog tjedna u kojem je radio radnik Privremene agencije, ali radnik Privremene agencije iz toga ne može izvući nikakva prava za budućnost.*
 2. *Agencija za privremeno zapošljavanje tjedno pruža radniku agencije za privremene poslove digitalnu uplatnicu. Na izričit zahtjev moguće je dobiti platnu karticu u tiskanom obliku.*
 3. *Plaću isplaćuje Agencija za privremeno zapošljavanje nakon umanjjenja zakonski traženih i dogovorenih odbitaka, uključujući kazne, na bankovni račun koji će odrediti radnik Privremene agencije.*
 4. *Radnik agencije za privremene poslove izričito se slaže da se svaki predujam ili zajam može umanjiti za isplatu plaća u sljedećem razdoblju. Radnik agencije za privremene poslove također se slaže da se, ako se dogodi prilika, gore navedeni prijeboj može izvršiti u razdoblju plaćanja koje nije razdoblje za koje je plaćen predujam ili zajam.*
 5. *Privremeni agent mora imati bankovni račun u ime (ili zajednički u ime) radnika privremene agencije, inače Agencija za privremeno zapošljavanje neće moći ispravno isplatiti plaću radniku Privremene agencije na temelju nizozemskog Zakon o prijevarama na tržištu rada (lažne sheme) (Wet aanpak schijnconstructies, WAS). U slučaju promjene IBAN-a / broja računa, radnik Privremene agencije dužan je što prije obavijestiti Agenciju za privremeno zapošljavanje. Ako se radnik Privremene agencije ne pridržava gore navedenog, nastala šteta snosi račun i rizik radnika Privremene agencije.*

Članak 10. Arbeids- en rusttijden/ Članak 10. Vrijeme rada i odmora

1. Als uitgangspunt zijn de werktijden van de Uitzendkracht van 07.00 tot 17:00 uur. De definitieve werktijden en werktijden gedurende welke arbeid dien te worden verricht zullen wekelijks door de Opdrachtgever worden vastgesteld en gecommuniceerd worden naar de Uitzendkracht en kunnen

afwijken van de hiervoor genoemde werktijden. De Bedrijfstijd is afhankelijk van de bedrijfstijden zoals geldend bij Opdrachtgever.

2. De maandag zal steeds als eerste werkdag gelden. Echter, wanneer de Uitzendkracht op maandag afwezig is, anders dan door ziekte of een feestdag, geldt de eerstvolgende dag waarop de Uitzendkracht zijn/haar werkzaamheden hervat als eerste werkdag.
 3. Ten aanzien van de rusttijden voor het Uitzendwerk gelden de regelingen van de Opdrachtgever, met dien verstande dat de Opdrachtgever gerechtigd is voor Uitzendkrachten van de Uitzendonderneming een afwijkend rooster op te stellen.
 4. De Uitzendonderneming is bevoegd de werktijden na aanvang van het Uitzendwerk te wijzigen.
 5. Als overwerk naar het oordeel van de Uitzendonderneming en/of Opdrachtgever noodzakelijk is kan van Uitzendkracht gevraagd worden het overwerk te verrichten.
 6. De Uitzendkracht is verplicht het Uitzendwerk stipt op het voor hem geldende tijdstip aan te vangen.
1. *Kao početna točka, radno vrijeme radnika Privremene agencije je od 7:00 do 17:00. Konačno radno vrijeme i radno vrijeme tijekom kojeg se posao mora izvoditi, Tvrtka korisnik će utvrđivati tjedno i dostavljati radniku Privremene agencije i mogu odstupati od gore spomenutog radnog vremena. Radno vrijeme ovisi o radnom vremenu koje je na snazi u Korisničkoj tvrtki.*
 2. *Ponedjeljak će se uvijek računati kao prvi radni dan. Međutim, ako radnik Privremene agencije odsustvuje u ponedjeljak, osim zbog bolesti ili državnog praznika, sljedeći dan kada radnik Privremene agencije nastavi raditi računa se kao prvi radni dan.*
 3. *Što se tiče razdoblja odmora za rad privremene agencije, primjenjuju se propisi korisničke tvrtke, pod razumijevanjem da korisnička tvrtka ima pravo sastaviti drugačiji raspored za radnike privremene agencije Agencije za privremeno zapošljavanje.*
 4. *Agencija za privremeno zapošljavanje ovlaštena je mijenjati radno vrijeme nakon početka rada agencije za privremeni rad.*
 5. *Ako je prekovremeni rad potreban po mišljenju Agencije za privremeno zapošljavanje i / ili Korisničke tvrtke, od radnika Privremene agencije može se zatražiti da izvrši prekovremeni rad.*
 6. *Privremeni djelatnik dužan je započeti s radom privremene agencije točno u vrijeme koje za njega vrijedi.*

Članak 11. Vakantiebijslag en Vakantie/ Članak 11. Naknada za godišnji odmor i praznici

1. De Uitzendkracht heeft recht op vakantie dagen. Vakantierechten worden opgebouwd conform de ABU-CAO , derhalve 16 2/3^e uur bij een volledig gewerkte maand of een evenredig deel daarvan als niet een volledige maand is gewerkt.
2. Indien de Uitzendovereenkomst in de loop van het kalenderjaar aanvangt of eindigt en/of de Uitzendkracht minder dan 40 uren per week werkt, worden de rechten als bedoeld in lid 1 naar (tijds)evenredigheid opgebouwd.
3. Het bovenwettelijke deel opgebouwde vakantiedagen, zal wekelijks worden uitbetaald. De resterende aanvulling vakantiedagen wordt niet wekelijks uitbetaald, maar gereserveerd. Wanneer de Uitzendkracht vakantie opneemt en de uitzendovereenkomst duurt voort, dan wordt de reservering uitbetaald in plaats van het loon.
4. De Uitzendkracht heeft recht op vakantiebijslag. De vakantiebijslag bedraagt op basis van de thans geldende ABU-cao 8,33% van het feitelijk loon. De bijslag wordt uitbetaald in de week van 1 juni of op verzoek van de Uitzendkracht indien deze een vakantie geniet van tenminste vijf aaneengesloten dagen.
5. Als de uitzendovereenkomst wordt beëindigd en er volgt geen nieuwe overeenkomst, worden de reserveringen automatisch na een periode van 6 weken uitbetaald.

6. De Uitzendonderneming verstrekt een schriftelijke verklaring aan de Uitzendkracht waarin staat hoeveel wordt uitgekeerd en de wettelijke inhoudingen daarop.
7. De Uitzendkracht neemt vakantiedagen op in overleg met de Opdrachtgever en na verkregen toestemming van de Uitzendonderneming.
8. Indien de Uitzendkracht bij een Opdrachtgever tewerkgesteld is waar gedurende een bepaalde periode een algehele bedrijfssluiting of collectieve vakantie geldt, neemt de Uitzendkracht in deze periode zijn vakantiedagen op. Uitzendkracht stemt door ondertekening van de arbeidsovereenkomst in met het opnemen van vakantiedagen in dergelijke gevallen.
9. Op grond van artikel 29 ABU-CAO kunnen de Uitzendonderneming en de Uitzendkracht die niet permanent in Nederland woonachtig is, overeenkomen dat de navolgende arbeidsvoorwaarden periodiek in geld worden uitgekeerd aan de Uitzendkracht:

De (reservering) bovenwettelijke vakantiedagen;

De (reservering) vakantiebijslag;

De eventuele reservering kort verzuim / bijzonder verlof;

De eventuele reservering Feestdagen.

Indien in de praktijk voornoemde arbeidsvoorwaarden periodiek in geld worden uitgekeerd, wordt ervan uitgegaan dat de Uitzendonderneming en de Uitzendkracht op verzoek van de Uitzendkracht zijn overeengekomen dat deze arbeidsvoorwaarden periodiek worden uitgekeerd. Indien de Uitzendkracht in een dergelijk geval niet meer wenst dat deze arbeidsvoorwaarden periodiek worden uitgekeerd, dient de Uitzendkracht dit per aangetekende post aan de Uitzendonderneming kenbaar te maken.

1. *Privremeni agent ima pravo na godišnji odmor. Pravo na godišnji odmor obračunava se u skladu s ABU CLA, dakle 16 sati za potpuno odrađeni mjesec ili njegov proporcionalni dio ako puni mjesec nije odrađen.*
2. *Ako ugovor o privremenom radu započne ili završi tijekom kalendarske godine i / ili radnik agencije za privremeni rad radi manje od 40 sati tjedno, prava iz stavka 1. stječu se proporcionalno (vremenski).*
3. *Odmori stečeni preko zakonskih prava isplaćivat će se tjedno. Preostali dopunski praznici ne isplaćuju se tjedno, već su rezervirani. Ako radnik iz agencije za privremene poslove odmara, a ugovor o radu na određeno vrijeme nastavi, rezervirani odmor isplaćuje se umjesto plaće.*
4. *Privremeni agent ima pravo na naknadu za godišnji odmor. Privremeni agent ima pravo na naknadu za godišnji odmor. Na temelju trenutno primjenjive ABU CLA, naknada za godišnji odmor iznosi 8,33% stvarne plaće.*
5. *Naknada će se isplaćivati u tjednu od 1. lipnja ili na zahtjev radnika Privremene agencije ako je radnik Privremene agencije najmanje pet uzastopnih dana na godišnjem odmoru.*
6. *Ako se otkaže ugovor o privremenom radu i ne uslijedi novi sporazum, rezervacije će se automatski isplatiti nakon razdoblja od šest tjedana.*
7. *Agencija za privremeno zapošljavanje radniku Privremene agencije dostavit će pisanu izjavu navodeći iznos koji se isplaćuje i zakonski odbici od toga.*
8. *Ako je radnik s privremenom agencijom zaposlen u korisničkoj tvrtki u kojoj se, tijekom određenog razdoblja, primjenjuje sveukupno zatvaranje poduzeća ili kolektivni praznici, radnik privremene agencije odmarat će se tijekom tog razdoblja. Potpisivanjem ugovora o radu, radnik Privremene agencije pristaje na odmor u takvim slučajevima.*
9. *Na temelju članka 29. ABU CLA-a, Privremena agencija za zapošljavanje i radnik Privremene agencije koji nemaju stalno prebivalište u Nizozemskoj mogu se dogovoriti da će se radnicima Privremene agencije povremeno u novcu isplaćivati sljedeće naknade za zaposlenje:*
Blagdani (rezervirani ili na neki drugi način) koji premašuju zakonska prava;
Regres za godišnji odmor (rezerviran ili na neki drugi način);
Svaka rezervirana kratka odsutnost / poseban dopust; Svi rezervirani državni praznici.
Svi rezervirani državni praznici.

Ako se u praksi gore spomenute naknade za zapošljavanje povremeno isplaćuju u novcu, pretpostavlja se da su se Agencija za privremeni posao i radnik Agencije za privremene poslove na zahtjev radnika Privremene agencije dogovorili da će se te naknade za zapošljavanje povremeno isplaćivati. Ako u takvom slučaju radnik iz Privremene agencije više ne želi da se povremeno isplaćuju naknade za zapošljavanje, radnik Privremene agencije o tome mora obavijestiti Agenciju za privremeno zapošljavanje preporučenom poštom.

Članak 13. Ziekte en Arbeidsongeschiktheid/ Članak 13. Bolest i nesposobnost za rad

1. De Uitzendkracht is verplicht ieder verzuim wegens ziekte aan de Uitzendonderneming te (laten) mededelen op de eerste ziektedag onder opgave van het juiste verpleegadres en de juiste contactgegevens aan de Uitzendonderneming en wel zo vroeg mogelijk, in ieder geval 1 uur voor aanvang van zijn werkzaamheden.
2. De Uitzendkracht dient zich digitaal ziek te melden bij de Uitzendonderneming via de app van Plan 4 Flex. Hij dient deze regelmatig op de hoogte te houden van het ziekteverloop. Tevens dient hij er alles aan te doen om zo snel mogelijk te herstellen ten einde het werk te kunnen hervatten.
3. Ongeoorloofde afwezigheid of zonder enige melding niet aanwezig zijn, wordt beschouwd als onbetaald verlof. Indien de Uitzendkracht meer dan 6 weken ongeoorloofd afwezig is of meer dan 6 weken zonder enige melding niet aanwezig is op zijn werk, wordt geacht dat de Uitzendkracht zelf zijn arbeidsovereenkomst met de Uitzendonderneming heeft opgezegd met ingang van de eerste datum van afwezigheid.
4. Uitzendkracht is verplicht controle van zijn arbeidsongeschiktheid door de Uitzendonderneming mogelijk te maken. Daartoe moet hij op zijn woon- of verblijfsadres bereikbaar zijn. Indien de Uitzendkracht tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert, of na een tijdelijk verblijf elders weer thuis verblijft, meldt hij dit onverwijld aan de Uitzendonderneming en de arbodienst.
5. Als de Uitzendkracht het werk verzuimt wegens ziekte, is hij verplicht gevolg te geven aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de arbodienst.
6. Uitzendkracht is verplicht gehoor te geven aan een uitnodiging van de arbodienst of de Uitzendonderneming om overleg te plegen over het advies van de arbodienst dan wel over een plan van aanpak ter bevordering van zijn werkhervatting. Uitzendkracht is zolang hij geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, verplicht om zijn volle medewerking te geven aan het opstellen, uitvoeren, evalueren en zo nodig bijstellen van het plan van aanpak. Als zich omstandigheden voordoen die naar het oordeel van de Uitzendkracht aanleiding zijn om het plan van aanpak bij te stellen, neemt hij daarover zo spoedig mogelijk contact op met de Uitzendonderneming.
7. De Uitzendkracht dient datgene te doen en/of na te laten wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht om tot herstel te komen.
8. De Uitzendkracht is gehouden de door de Uitzendonderneming gegeven andere c.q. aanvullende verzuimvoorschriften op te volgen.
9. De Uitzendkracht ontvangt bij indiensttreding van Uitzendonderneming, in aanvulling op dit artikel, een uitgebreid verzuimprotocol aangaande ziekte, ziekmelden, arbeidsongeschiktheid, sanctiebeleid en aanverwante zaken.
1. *Radnik agencije za privremene poslove dužan je obavijestiti (ili organizirati obavještavanje) agenciju za privremeno zapošljavanje o svakoj odsutnosti zbog bolesti prvog dana bolesti, navodeći tačnu adresu na kojoj se brine i točne kontakt podatke za rad na određeno vrijeme agencija što je prije moguće, u svakom slučaju najmanje jedan sat prije početka njegovog rada.*
2. *Privremeni djelatnik mora se digitalno prijaviti bolesnom Agenciji za privremeno zapošljavanje putem aplikacije Plan 4 Flex. Potonje mora redovito obavještavati o tijeku bolesti. Također mora uložiti sve napore da se što brže oporavi kako bi mogao nastaviti s radom.*

3. *Neovlašteno odsustvo ili izostanak bez najave smatra se neplaćenim praznikom. Ako je radnik privremene agencije odsutan bez odobrenja dulje od šest tjedana ili je odsutan s posla dulje od šest tjedana bez ikakve obavijesti, smatra se da je radnik privremene agencije otkazao ugovor o radu s Agencijom za privremeni posao samovoljno s učinkom od prvog datuma izbjavanja.*
4. *Radnik agencije za privremene poslove dužan je Agenciji za privremeni rad omogućiti provjeru njegove radne nesposobnosti. U tu svrhu mora biti dostupan na svojoj kućnoj ili prebivališnoj adresi. Ako radnik Privremene agencije privremeno boravi negdje drugdje ili promijeni adresu na kojoj je zbrinut ili nakon privremenog boravka opet boravi negdje drugdje, to mora bez odgode prijaviti Agenciji za privremeno zapošljavanje i službi zaštite na radu.*
5. *Ako radnik agencije za privremene poslove odsustvuje s posla zbog bolesti, dužan je uslišiti poziv da se pojavi na savjetovanju sa službom zaštite na radu.*
6. *Radnik agencije za privremene poslove dužan je udovoljiti pozivu službe zaštite na radu ili agencije za privremeni rad da se savjetuje o savjetima službe zaštite na radu ili o akcijskom planu za promicanje njegovog nastavljanja rada. Sve dok je potpuno ili djelomično radno nesposoban, radnik Privremene agencije dužan je u potpunosti surađivati s pripremom, izvršenjem, ocjenom i, ako je potrebno, prilagodbom akcijskog plana. Ako se pojave okolnosti koje, prema mišljenju radnika Privremene agencije, predstavljaju razlog za prilagodbu akcijskog plana, kontaktirat će Agenciju za privremeno zapošljavanje što je prije moguće.*
7. *Radnik agencije za privremeno zapošljavanje mora učiniti i / ili se suzdržati od onoga što se od njega razumno može očekivati da bi se oporavio.*
8. *Radnik agencije za privremene poslove dužan je slijediti druga ili dodatna odsustva propisa o radu, ovisno o slučaju, koje donosi agencija za privremeno zapošljavanje.*
1. *Na početku radnog odnosa, radnik Privremene agencije dobit će od Agencije za privremeno zapošljavanje, uz ovaj članak, sveobuhvatan protokol o odsutnosti u vezi s bolešću, prijavljivanjem bolesnih, nesposobnošću za rad, politikom sankcija i srodnim pitanjima.*

Članak 14. Pensioen/ Članak 14. Penzija

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 dergelijke verplichtstellingsbesluit. Indien de Uitzendonderneming dispensatie heeft verkregen voor het bedrijfstakpensioenfonds zal de Uitzendkracht aanspraak kunnen maken op de bedrijfseigen pensioenregeling. *Na temelju Zakona o sektorskom mirovinskom fondu (obvezno članstvo), ministar socijalne skrbi i zapošljavanja može na zahtjev socijalnih partnera odlučiti da je članstvo u sektorskom mirovinskom fondu obvezno. Radnik agencije za privremene poslove sudjeluje u mirovinskom sustavu samo u slučaju da se donese takva odluka o obveznom članstvu. Ako je Agencija za privremeno zapošljavanje dobila dio za sektorski mirovinski fond, radnik Privremene agencije imat će pravo na korištenje mirovinskog sustava specifičnog za tvrtku.*

Članak 15. Transitievergoeding/ Članak 15. Prijelazna komenzacija

Uitzendonderneming heeft het recht om transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering te brengen 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 grond van het Besluit Transitievergoeding. Uitzendonderneming en Uitzendkracht komen door middel van ondertekening van de arbeidsovereenkomst schriftelijk overeen dat transitiekosten 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 de transitievergoeding.

Agencija za privremeno zapošljavanje ima pravo na odbitak troškova prijelaza i raspoređivanja od bilo koje naknade za prijelaz, kako je navedeno u odjeljcima 673 i 673a knjige 7 nizozemskog Građanskog zakonika, sve do mjere dopuštene zakonom na temelju Uredbe o prijelaznoj naknadi. Agencija za privremeno zapošljavanje i radnik iz agencije za privremene poslove pismeno se dogovaraju potpisivanjem ugovora o radu da se tranzicijski troškovi i troškovi raspoređivanja, kao i svi drugi troškovi koje Agencija za privremeni rad ima u usmjeravanju radnika privremene agencije na drugi posao, mogu odbiti od prijelaznog roka. naknada.

Članak 16. Gedragsregels/ Članak 16. Pravila ponašanja

1. De Uitzendkracht dient te voorkomen dat hij in een situatie terechtkomt waarin zijn belangen tegenstrijdig zijn aan die van de Uitzendonderneming.
2. De Uitzendkracht dient zich te houden aan goedgekeurde officiële (bedrijfs)regelingen, veiligheidsvoorschriften en gedragsregels van zowel de Uitzendonderneming als van de Opdrachtgever.
3. De Uitzendkracht mag de werkvloer niet betreden zonder dat hij van tevoren voldoende veiligheidsinstructies heeft ontvangen van de Opdrachtgever. Indien de Uitzendkracht geen veiligheidsinstructie heeft gekregen bij aanvang van zijn dienstverband dient hij dit per direct te melden aan Uitzendonderneming via het onderstaande mailadres: info@nl-jobs.com.
4. Bij ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies door de Uitzendkracht zijn, in overeenstemming met de aard en omstandigheden van de overtreding, de volgende sancties, al dan niet gecombineerd mogelijk:
 - a. Berisping;
 - b. Schorsing, eventueel zonder behoud van loon;
 - c. Ontslag (zo nodig op staande voet)
5. Stopzetting van de loondoorbetaling zal in ieder geval mogelijk zijn indien de Uitzendkracht naar objectieve maatstaven in redelijkheid tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen en dit leidt tot beëindiging van de opdracht.
6. De Uitzendkracht is verplicht zich te houden aan en gaat akkoord met de in Bijlage 1 ("Reglement alcohol, drugs. Medicijnen en werk") opgenomen regels ter zake van alcohol-, drugs- en medicijngebruik. Indien opdrachtgever een aanvullend beleid heeft ten aanzien van alcohol-, drugs- en medicijngebruik dienen ook deze door Uitzendkracht in acht te worden genomen.
7. Indien de Uitzendkracht in het kader van het Uitzendwerk gebruik maakt van e-mail of internet, gelden (onverminderd de regels ter zake van de Opdrachtgever) de volgende regels:
 - a. Het is de Uitzendkracht niet toegestaan e-mail en internet faciliteiten voor privédoeleinden te gebruiken. Als de Uitzendkracht niet-zakelijke berichten ontvangt, dient de Uitzendkracht de verzender te vragen om de verzending daarvan onmiddellijk te stoppen.
 - b. Het is de Uitzendkracht in ieder geval niet toegestaan om op internet of via e-mail:
 - zogeheten profielensites / sociale media (zoals doch niet uitsluitend Facebook, LinkedIn, Twitter) waarop vriendennetwerken worden onderhouden en uitgebouwd te bezoeken;
 - sites te bezoeken die pornografisch, racistisch, discriminerend, beledigend of aanstootgevend materiaal bevatten;
 - pornografisch, racistisch, discriminerend, beledigend of aanstootgevend materiaal te bekijken of te downloaden of te verspreiden;
 - zich ongeoorloofd toegang te verschaffen tot niet openbare bronnen op het internet;
 - opzettelijk informatie waartoe men via internet toegang heeft verkregen zonder toestemming te veranderen of te vernietigen;
 - berichten anoniem of onder een fictieve naam te versturen;

- dreigende, beledigende, seksueel getinte, racistische dan wel discriminerende berichten te verzenden of door te sturen;
 - kettingmailberichten te verzenden of door te sturen;
 - iemand lastig te vallen.
- c. De Uitzendonderneming of Opdrachtgever is bevoegd naleving van het onder a en b bepaalde te controleren.
8. De Uitzendkracht dient ten aanzien van sociale media (waaronder doch niet uitsluitend Facebook, LinkedIn, Twitter) het volgende in acht te nemen/na te leven:
- a. De Uitzendkracht dient zich bewust te zijn van zijn activiteiten op sociale media, zowel bij zakelijk gebruik daarvan als bij privé gebruik. Uitzendkracht draagt zijn persoonlijke verantwoordelijkheid voor de inhoud, die hij publiceert op een van de sociale media.
 - b. De Uitzendkracht zal zich niet negatief uitlaten op sociale media ter zake de Uitzendonderneming, de Opdrachtgever(s), collega's en/of relaties van de Uitzendonderneming, ook al wordt door Uitzendkracht in privé-tijd gebruik gemaakt van sociale media.
 - c. De Uitzendkracht zal geen activiteiten verrichten op sociale media, die mogelijk schade kunnen toebrengen aan de Uitzendonderneming, de Opdrachtgever(s), collega's en/of relaties van de Uitzendonderneming.
 - d. Het is de Uitzendkracht niet toegestaan om activiteiten te ontplooiën op sociale media die onjuist, beledigend, bedreigend, kwetsend, misleidend, lasterlijk, obscene, smadelijk, discriminerend of op een andere wijze verwerpelijk zijn.
 - e. Bij twijfel of het gebruik van sociale media mogelijk in strijd is met het bovenstaande dient de Uitzendkracht overleg te plegen met diens direct leidinggevende bij de Uitzendonderneming. Ook is Uitzendkracht verplicht om de direct leidinggevende bij de Uitzendonderneming op de hoogte te stellen ingeval hij een uitspraak op sociale media aantreft die (mogelijk) in strijd is met het bovenstaande of anderszins schade kan toebrengen aan de Uitzendonderneming, de Opdrachtgever(s), collega's en/of relaties van de Uitzendonderneming.
 - f. Bij handelen door de Uitzendkracht in strijd met dit artikel, het bedrijfsbelang en/of de algemeen geldende normen en waarden, zal de Uitzendonderneming afhankelijk van de aard en de ernst van de overtreding maatregelen treffen. Hierbij gaat het om arbeidsrechtelijke maatregelen, zoals een disciplinaire maatregel (non-actiefstelling), een schriftelijke waarschuwing of beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waaronder ontslag op staande voet.
9. Het is de Uitzendkracht verboden om:
- a. De werkplek te verlaten zonder toestemming van de leidinggevende;
 - b. Tijdens het Uitzendwerk privé-telefoongesprekken te voeren, ongeacht of dit al dan niet met een privé- telefoon gebeurt. De leidinggevende van de Uitzendkracht kan in voorkomende gevallen ontheffing van dit verbod verlenen;
 - c. Zonder toestemming van de Opdrachtgever publicaties, in welke vorm dan ook, met betrekking tot de Opdrachtgever te vervaardigen of daaraan mee te werken;
 - d. Zonder toestemming in werktijd werk te verrichten en/of gebruik te maken van materialen, computers, printers, gereedschappen, etc., die eigendom zijn van de Uitzendonderneming of Opdrachtgever, ten behoeve van zichzelf of derden;
 - e. Zich op te houden in een andere afdeling dan die waarin hij werkzaam is, tenzij het Uitzendwerk dat vereist;
 - f. Dranken en/of etenswaren te gebruiken op andere plaatsen op de bedrijfsterreinen dan de

kantines of daarmee gelijkgestelde plaatsen;

- g. Tijdens het Uitzendwerk, behoudens pauzes, te roken, alsmede te roken op plaatsen die niet als rookruimte zijn aangemerkt;
- h. Eigendommen van de Opdrachtgever buiten het bedrijf van de Opdrachtgever te brengen zonder schriftelijke toestemming van de Opdrachtgever;
- i. In de bedrijfsgebouwen, alsmede op de terreinen van de Opdrachtgever opnamen te maken met video-, film- of fotocamera's zonder schriftelijke voorafgaande toestemming van de Opdrachtgever.

1. Privremeni agent mora osigurati da izbjegne da dođe u situaciju u kojoj su njegovi interesi sukob s onima Agencije za privremeno zapošljavanje.

2. Privremeni agent mora se pridržavati odobrenih službenih pravila / pravila tvrtke, sigurnosti propisi i pravila ponašanja Agencije za privremeno zapošljavanje i Korisničke tvrtke.

3. Privremeni radnik agencije ne smije ući u prodavaonicu, a da nije primio dovoljno unaprijed sigurnosne upute od Korisničke tvrtke. Ako radnik Privremene agencije nije primio sigurnosne upute na početku zaposlenja, to mora odmah prijaviti Agencija za privremeno zapošljavanje putem sljedeće e-adrese: info@nl-jobs.com.

4. U slučaju nepoželjnog ponašanja, nepravilnosti ili kršenja pravila ponašanja, Postupci ili upute radnika Privremene agencije, moguće su sljedeće sankcije - ponekad kombinirane - u skladu s prirodom i okolnostima kršenja:

- a. Ukor;
- b. Suspenzija, u nekim slučajevima bez zadržavanja plaće;
- c. Otkaz (ako je potrebno s trenutnim učinkom).

5. Obustava isplate plaća u svakom će slučaju biti moguća ako, prema objektivnim standardima, radnik Privremene agencije razumno ne ispuni svoje obveze i to dovede do prekida zadatka.

6. Privremeni agent radnik dužan je pridržavati se i slaže se s pravilima iz Dodatka 1. o uporabi alkohola, droga i lijekova na radu („Propisi o uporabi alkohola, droga i lijekova na radu”). Ako Korisnička tvrtka ima dopunsku politiku u vezi s upotrebom alkohola, droga i lijekova, radnik Privremene agencije također ih mora poštivati.

7. Ako se, u kontekstu rada agencije za privremene poslove, zaposlenik agencije za privremeni rad koristi e-poštom ili internetom, primjenjuju se sljedeća pravila (ne dovodeći u pitanje relevantna pravila tvrtke korisnika):

- a. Privremeni agenti ne smiju privatno koristiti e-poštu i internet svrhe. Ako radnik agencije za privremene poslove prima poslovne poruke, osoba za privremene poslovi radnik agencije mora zatražiti od pošiljatelja da ih odmah prestane slati.

- b. U svakom slučaju, radnik Privremene agencije ne smije koristiti internet ili e-poštu:

- posjetiti takozvane web stranice profila / društvene medije (kao što su, ali ne ograničavajući se na Facebook, LinkedIn, Twitter) na kojem se održavaju i šire mreže prijatelja;

- posjetiti web stranice koje sadrže pornografske, rasističke, diskriminatorne, uvredljive ili uvredljive materijal;

- za gledanje, preuzimanje ili distribuciju pornografskih, rasističkih, diskriminatornih, uvredljivih ili uvredljivih materijala;

- steći neovlašteni pristup nejavnim resursima na internetu;

- namjerno mijenjati ili uništavati podatke kojima se bez interneta pristupalo putem Interneta

dopuštenje;

- slati poruke anonimno ili pod izmišljenim imenom;

- slati ili prosljeđivati prijeteće, nasilne, seksualno sugestivne, rasističke ili diskriminirajuće poruke;

- slati ili prosljeđivati lančane poruke;

- maltretirati nekoga.

c. Privremena agencija za zapošljavanje ili Korisničko poduzeće ovlašteno je provjeravati usklađenost s odredbama pod a i b.

8. Privremeni radnik agencije mora poštivati / poštivati sljedeće u pogledu društvenih medija (uključujući, ali ne ograničavajući se na Facebook, LinkedIn, Twitter):

a. Privremeni agent mora biti svjestan svojih aktivnosti na društvenim mrežama, kako za poslovnu upotrebu i za privatnu upotrebu. Radnik privremene agencije snosi osobnu odgovornost

Radnik privremene agencije snosi osobnu odgovornost.

b. Radnik agencije za privremene poslove neće komentirati negativno na društvenim mrežama agenciju za privremeno zapošljavanje, korisničku tvrtku ili korisničke tvrtke, kolege i / ili kontakte agencije za privremeno zapošljavanje, čak i ako radnik agencije za privremeno korištenje društvenih mreža koristi u svoje vrijeme.

c. Radnik Privremene agencije neće sudjelovati u aktivnostima na društvenim mrežama koje bi mogle prouzročiti štetu ili gubitak Agenciji za privremeno zapošljavanje, Korisničkoj tvrtki ili tvrtkama, kolegama i / ili kontaktima Agencije za privremeno zapošljavanje.

d. Privremeni radnik agencije ne smije sudjelovati u aktivnostima na društvenim mrežama koje su neistinite, uvredljive, prijeteće, povrijedljive, obmanjujuće, klevetničke, opscene, klevetničke, diskriminatorne ili na bilo koji drugi način neprikladne.

e. Ako sumnjate u to može li se upotreba društvenih medija sukobiti s gore navedenim, radnik Privremene agencije trebao bi se posavjetovati sa svojim neposrednim direktorom u Privremenoj agenciji za zapošljavanje. Radnik agencije za privremene poslove također je dužan obavijestiti svog izravnog voditelja u agenciji za privremeno zapošljavanje ako na društvenim mrežama pronađe izjavu koja krši ili može kršiti gore navedeno ili može na drugi način nanijeti štetu ili gubitak agenciji za privremeno zapošljavanje Korisnička tvrtka ili tvrtke, kolege i / ili kontakti Agencije za privremeno zapošljavanje.

f. Ako radnik Privremene agencije djeluje kršeći ovaj stavak, interes tvrtke i / ili prevladavajuće standarde i vrijednosti, Agencija za privremeno zapošljavanje poduzet će mjere ovisno o prirodi i ozbiljnosti kršenja. To su mjere prema zakonu o radu, poput disciplinske mjere (privremena suspenzija radnika Privremene agencije), pismeno upozorenje ili otkaz ugovora o radu, uključujući otkaz s trenutnim učinkom.

9. Privremenom agentu zabranjeno je:

a. Napuštanje radnog mjesta bez dopuštenja njegovog direktnog menadžera;

b. Telefonsko pozivanje tijekom rada agencije za privremene poslove, bez obzira odvija li se to pomoću privatnog telefona. Direktor upravnika radnika privremene agencije može odobriti izuzeće od ove zabrane ako se ukaže prilika;

c. Stvaranje ili suradnja u stvaranju publikacija u bilo kojem obliku koje se odnose na Korisničku tvrtku bez odobrenja Korisničke tvrtke;

d. Obavljanje posla i / ili korištenje opreme, računala, pisača, alata itd. Tijekom radnog vremena koje je vlasništvo Agencije za privremeno zapošljavanje ili Korisničkog poduzeća u vlastitu korist ili u korist trećih strana bez odobrenja;

e. Provođenje vremena u odjelu koji nije onaj u kojem radi, osim ako rad Privremene agencije to zahtijeva;

- f. Konzumiranje pića i / ili hrane na mjestima u prostorijama tvrtke, osim u menzama ili sličnim mjestima;*
- g. Pušenje tijekom rada agencije za privremeni rad, osim u stankama, a također pušenje na mjestima koja nisu određena kao mjesta za pušenje;*
- h. Uzimanje imovine imovine Korisničke tvrtke izvan prostorija Korisničke tvrtke bez pismenog odobrenja Korisničke tvrtke;*
- i. Snimanje video, filmskim ili fotografskim kamerama u zgradama tvrtke, kao i u prostorijama korisničke tvrtke, bez prethodnog pismenog odobrenja korisničke tvrtke.*

Članak 17. Verbod op Privégebruik Bedrijfsauto/ Članak 17. Zabrana korištenja službenog auta u privatne svrhe

1. Als naar het oordeel van de Uitzendonderneming de Uitzendkracht voor een goede uitoefening van de werkzaamheden dient te beschikken over een bedrijfsauto, dan zal deze door de Uitzendonderneming ter beschikking worden gesteld. Het is de Uitzendkracht alsdan verboden de bedrijfsauto voor privédoeleinden te gebruiken.
2. Ter zake van het gebruik van de bedrijfsauto gelden in ieder geval de volgende regels:
 - a. De Uitzendkracht dient de bedrijfsauto deskundig en zorgvuldig te gebruiken;
 - b. De Uitzendkracht dient schades aan of diefstal van de bedrijfsauto terstond aan de Uitzendonderneming te melden;
 - c. Het is de Uitzendkracht niet toegestaan lifters mee te nemen in de bedrijfsauto, teneinde het risico van aansprakelijkheid bij eventuele schade te voorkomen;
 - d. Het is de Uitzendkrachten niet toegestaan om in de bedrijfsauto te roken. Wanneer er toch gerookt wordt in de bedrijfsauto volgt een doorbelasting van kosten van €65,-. De bestuurder van de bedrijfsauto is verantwoordelijk voor het niet roken en dient zijn passagiers hierover te informeren.
 - 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;
 - ii. kosten ten gevolge van roekeloos (rij)gedrag van de Uitzendkracht;
 - iii. kosten ten gevolge van het gebruik van de bedrijfsauto onder invloed van alcoholische dranken, verdovende middelen en/of medicijnen, die niet gedekt worden door de assuradeur en/of kosten door inbeslagname van het voertuig.

De Uitzendonderneming is bevoegd nadere gebruiksregels te geven, schriftelijk dan wel mondeling. Bij het in gebruik nemen van de bedrijfsauto ontvangt de Uitzendkracht een nadere uitleg van de gebruiksregels en de Uitzendkracht tekent voor ontvangst hiervan.

3. De Uitzendonderneming houdt voldoende toezicht op de naleving van het verbod op privégebruik van de bedrijfsauto.
4. Indien de Uitzendkracht lid 1 overtreedt, het gebruik van de bedrijfsauto voor privédoeleinden, wordt een vergoeding van de kosten doorbelast aan de Uitzendkracht . Deze doorbelasting van kosten strekt tot persoonlijk voordeel van de Uitzendonderneming. De doorbelasting van kosten is beraamd op € 250,00 (zegge: tweehonderd vijftig Euro) per overtreding. De doorbelasting van kosten 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 kosten zijn 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 doorbelasting van kosten een schadevergoeding op grond van de wet te vorderen. De Uitzendkracht en de Uitzendonderneming wijken met dit beding uitdrukkelijk af van de leden 3 tot en met 5 van artikel 7:650 BW.

5. Als de Uitzendkracht een loon verdient dat niet meer bedraagt dan het voor hem geldende minimumloon, geldt voor hem in plaats van lid 4 het volgende beding: Indien de Uitzendkracht lid 1 overtreedt, zal Uitzendonderneming de kosten doorbelasten. De bestemming van deze kosten is de Personeelsvereniging. De doorbelaste kosten zullen per overtreding gelijk zijn aan het bedrag van het in geld vastgesteld brutoloon van de Uitzendkracht voor een halve dag. De doorbelaste kosten zijn onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De doorbelaste kosten zijn 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 doorbelaste kosten een schadevergoeding op grond van de wet te vorderen.
6. 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: in beginsel 25% van de waarde van de bedrijfsauto) 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 niet meer dan 9 kilometer per week voor privédoeleinden wordt gebruikt.
7. 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.
8. 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.
9. Indien de Uitzendkracht met de bedrijfsauto een ongeval heeft veroorzaakt en/of bij een ongeval betrokken is, dient de Uitzendkracht direct contact op te nemen met de Uitzendonderneming. De Uitzendonderneming zal in dat geval nadere instructies geven.
10. Indien de uitzendkracht gebruik maakt van het vervoer dat door de uitzendonderneming is georganiseerd, kan een redelijke eigen bijdrage voor het vervoer overeengekomen worden, een en ander conform de daartoe geldende regels voortvloeiende uit de ABU-CAO en voor zover deze regels zulks toestaan.
11. Indien de Uitzendkracht een bestuurder / chauffeur in het kader van de vervoersservice van NL Jobs is en uit dien hoofde zorg draagt voor het vervoer van en naar het werk van de overige Uitzendkrachten, is de Uitzendkracht geen kosten verschuldigd in verband met de vervoersservice. Een Uitzendkracht is enkel en alleen bestuurder / chauffeur in het kader van de vervoersservice indien de Uitzendkracht als zodanig door Uitzendonderneming is benoemd.
1. *Ako, prema mišljenju Agencije za privremeno zapošljavanje, radnik Agencije za privremeni rad treba imati službeni automobil za pravilno obavljanje posla, Agencija za privremeno zapošljavanje stavit će ga na raspolaganje. Tada je radniku agencije za privremene poslove zabranjeno koristiti službeni automobil u privatne svrhe.*
2. *Sljedeća se pravila u svakom slučaju primjenjuju na upotrebu službenog automobila:*
 - a. *Privremeni agent mora službeno koristiti automobil kompetentno i pažljivo;*
 - b. *Radnik agencije za privremene poslove mora odmah obavijestiti agenciju za privremene*

poslove o bilo kakvoj šteti ili krađi službenog automobila;

c. Privremeni radnik agencije ne smije dizati stopere u službenom automobilu kako bi izbjegao rizik od odgovornosti u slučaju bilo kakve štete;

d. Privremeni agenti ne smiju pušiti u službenom automobilu. Ako netko puši u službenom automobilu, naplatit će se 65,00 €. Vozač službenog automobila odgovoran je za nepušenje i mora obavijestiti svoje putnike o ovom pravilu;

e. Naknade za prometne prekršaje, novčane kazne / kazne, administrativne sankcije itd., Kao i sve pravne naknade nastale u tom pogledu, na teret su radnika Privremene agencije u cijelosti. Ukoliko radnik Privremene agencije ove naknade nije izravno platio, oni će se odbiti od neto plaće;

f. Radnik agencije za privremeni rad također je dužan snositi sljedeće naknade ili im nadoknaditi agenciju za privremeno zapošljavanje:

i. optužbe koje su posljedica evidentno nepravilne upotrebe službenog automobila;

ii. optužbe koje su posljedica nesavjesnog ponašanja (uključujući nesavjesnu vožnju) radnika Privremene agencije;

iii. naknade koje su posljedica upotrebe službenog automobila pod utjecajem alkoholnih pića, opojnih droga i / ili lijekova koje osiguratelj ne pokriva i / ili troškovi koji proizlaze iz oduzimanja vozila.

Agencija za privremeno zapošljavanje ovlaštena je izdavati daljnja pravila korištenja, pismeno ili usmeno. Kad se službeni automobil pusti u upotrebu, radnik Privremene agencije dobiva daljnje objašnjenje pravila korištenja i radnik Privremene agencije potpisuje da ih prima.

- 3. Agencija za privremeno zapošljavanje na odgovarajući način nadgleda poštivanje zabrane privatne upotrebe službenog automobila.*
- 4. Ako radnik Privremene agencije krši stavak 1. koji se odnosi na upotrebu službenog automobila u privatne svrhe, naknada za troškove proslijedit će se radniku Privremene agencije. Ovakvo prosljeđivanje optužbi služi osobno u korist Agencije za privremeno zapošljavanje. Prosljeđivanje optužbi procjenjuje se na 250,00 eura (slovima: dvjesto pedeset eura) po prekršaju. Prosljeđeni tereti odmah se dospijevaju i podmiruju bez potrebe za bilo kakvom obavijesti o neispunjavanju obveza ili drugom prethodnom izjavom u smislu Odjeljka 80 ff. knjige 6 nizozemskog građanskog zakonika. Naknade su dužne i plative, ne dovodeći u pitanje ostala prava Agencije za privremeni rad na temelju zakona ili Ugovora o privremenom radu, uključujući u svakom slučaju pravo na ispunjenje Ugovora o privremenom radu i pravo zahtijevati naknadu na pravnoj osnovi umjesto da prenosi optužbe. Ovom odredbom radnik Privremene agencije i Agencija za privremeno zapošljavanje izričito odstupaju od pododjeljaka 3 do 5, uključujući odjeljak 650 knjige 7 nizozemskog građanskog zakonika.*
- 5. Ako radnik iz agencije za privremene poslove zarađuje plaću koja ne prelazi minimalnu plaću koja se na njega odnosi, umjesto njega se umjesto stavka 4 primjenjuje sljedeća odredba koja se odnosi na kaznu: Ako radnik Privremene agencije krši stavak 1., Privremena agencija za zapošljavanje proslijedit će optužbe. Te se naknade dodjeljuju Udruzi osoblja. Naknade prenesene za svako kršenje bit će jednake fiksnom novčanom iznosu bruto plaće radnika Privremene agencije za pola dana. Prosljeđeni tereti odmah se dospijevaju i podmiruju bez potrebe za bilo kakvom obavijesti o neispunjavanju obveza ili drugom prethodnom izjavom u smislu Odjeljka 80 ff. knjige 6 nizozemskog građanskog zakonika. Preneseni tereti dospijevaju i podmiruju se ne dovodeći u pitanje ostala prava Agencije za privremeni rad na temelju zakona ili Privremenog ugovora o radu, uključujući u svakom slučaju pravo na ispunjenje Ugovora o privremenom radu i pravo na naknadu pravna osnova umjesto izrečene optužbe.*
- 6. U slučaju kršenja stavka 1., na temelju važećih poreznih propisa počev od datuma kada je otkrivena povreda, vrijednost privatne upotrebe službenog automobila (naime: u načelu 25% vrijednosti službeni automobil), osim toga, vremenom će se proporcionalno naplaćivati na plaću radnika Privremene agencije. Za vremenska razdoblja u kalendarskoj godini za koja je istekao rok za prijavu poreza,*

moraju se sastaviti obavijesti o ispravicima obrasca za porez na plaću. Međutim, to nije potrebno ako radnik Privremene agencije može uvjerljivo dokazati Agenciji za privremeno zapošljavanje da se službeni automobil koji se daje na raspolaganje ne vozi više od devet kilometara tjedno u privatne svrhe.

7. Sve dugovane poreze na plaću / doprinose za nacionalno osiguranje, doprinos u Zakonu o zdravstvenom osiguranju koji se odnosi na dohodak, kao i kaznu i kamate na nedovoljno plaćeni porez koji nastaju zbog kršenja zabrane privatne upotrebe, privremena agencija za zapošljavanje naplatit će od privremene agencijski radnik.
8. Ako se zabrana privatne upotrebe opetovano krši, to može rezultirati drugim disciplinskim mjerama i mogućim otkazom uz gore opisane sankcije.
9. Ako je radnik Privremene agencije skrivio nesreću službenim automobilom i / ili je sudjelovao u nesreći, radnik Privremene agencije mora odmah kontaktirati Agenciju za privremeno zapošljavanje. U tom će slučaju Agencija za privremeno zapošljavanje dati daljnje upute.
10. Ako se radnik agencije za privremene poslove koristi prijevozom koji organizira agencija za privremeno zapošljavanje, može se ugovoriti razuman osobni doprinos za prijevoz u skladu s važećim pravilima koja proizlaze iz ABU CLA-a i u koliko to dopuštaju ta pravila.
11. Ako je radnik s privremenom agencijom vozač / vozač u kontekstu usluge prijevoza NL Jobs-a i stoga se brine o prijevozu na posao i s posla ostalih radnika privremene agencije, radnik privremene agencije neće se naplaćivati u vezi s tim sa uslugom prijevoza. Privremeni agent je isključivo vozač / vozač u kontekstu usluge prijevoza ako je radnika za privremene poslove kao takvog imenovala Agencija za privremeno zapošljavanje.

Članak 18. Huisvesting en Zorgverzekering/ Članak 18. Smještaj i zdravstveno osiguranje

1. Uitzendonderneming draagt, indien van toepassing en gewenst, zorg voor huisvesting, en indien nodig zorgverzekering, Burgerservicenummer en andere serviceverleningen als vervoer van en naar het werk.
2. Het recht op gebruik van de woonruimte en – indien van toepassing – het recht op serviceverlening eindigt op het moment dat de Uitzendovereenkomst eindigt en zal de Uitzendkracht de woning voor het einde van de week moeten verlaten. De Uitzendkracht is gehouden om de woonruimte in oorspronkelijke staat op te leveren aan de Uitzendonderneming. Als de Uitzendkracht niet aan deze verplichting voldoet, dan zal Uitzendonderneming de kosten hiervan doorbelasten aan Uitzendkracht. Deze kosten zijn beraamd op € 100,00 (zegge: honderd euro) voor iedere dag, of een gedeelte daarvan, dat de Uitzendkracht niet aan zijn opleveringsverplichting voldoet. Deze gemaakte kosten zijn onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. Burgerlijk Wetboek nodig is. De kosten zijn opeisbaar onverminderd de overige rechten van de Uitzendonderneming op grond van de wet, de Uitzendovereenkomst en/of de gebruiksovereenkomst respectievelijk pensionovereenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming en het recht om schadevergoeding op grond van de wet te vorderen.
3. Als de Uitzendkracht een loon verdient dat niet meer bedraagt dan het voor hem geldende minimumloon, geldt voor hem in plaats van het beding in lid 12 het volgende beding: Indien de Uitzendkracht niet aan de in lid 12 genoemde verplichting voldoet, zal Uitzendonderneming de kosten doorbelasten aan Uitzendkracht. De beraamde kosten worden per overtreding beraamd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld brutoloon van de Uitzendkracht voor een halve dag, te vermeerderen – als de overtreding langer dan een week voortduurt – met eenzelfde bedrag voor iedere week, of een gedeelte daarvan, dat de overtreding voortduurt. De doorbelasten kosten zijn

onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De doorbelaste kosten zijn 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.

4. Indien de Uitzendkracht na het einde van het gebruik van de woonruimte zaken in de woonruimte achterlaat, vervallen deze aan de Uitzendonderneming, waarbij de Uitzendonderneming niet gehouden is tot vergoeding van de eventuele restwaarde daarvan aan de Uitzendkracht.
5. De Uitzendkracht dient 4 weken voordat hij stopt met het gebruik maken van de door Uitzendonderneming georganiseerde huisvesting dit door te geven aan Uitzendonderneming. Doet hij dit niet worden 4 weken huisvestingskosten alsnog ingehouden op zijn bruto loon, voor zover beschikbaar.
6. Uitzendonderneming draagt indien nodig zorg voor inhouding en betaling van zorgverzekering. Uitzendonderneming zal € 24,82 per week op het loon inhouden op basis van een separate machtiging van de Uitzendkracht en dit rechtstreeks aan de Zorgverzekeraar betalen namens de Uitzendkracht.
 - De hoogte van de premie voor de zorgverzekering wordt jaarlijks vastgesteld;
 - De onderbrenging van de zorgverzekering wordt jaarlijks vastgesteld door NL;
 - Bij beëindiging contract wordt de zorgverzekering opgezegd bij de zorgverzekeringsmaatschappij;
 - Bij opnemen van vakantie wordt de zorgverzekering stopgezet;
 - Indien na beëindiging dienstverband en tijdens vakantie zorg wordt geconsumeerd, dan komen deze kosten geheel voor rekening van de Uitzendkracht, tenzij Uitzendkracht er voor kiest om gedurende diens vakantie verzekerd te blijven via Uitzendonderneming;
 - Bij terugkeer van vakantie wordt de zorgverzekering vanaf de eerste werkdag na vakantie door NL weer in werking gesteld.

1. *Ako je primjenjivo i poželjno, Agencija za privremeno zapošljavanje pobrinut će se za smještaj i, ako je potrebno, zdravstveno osiguranje, broj usluge za građane i ostale usluge poput prijevoza na posao i s posla.*
2. *Pravo na korištenje smještaja i - ako je primjenjivo - pravo na pružanje usluga prestaje u trenutku završetka Ugovora o privremenom radu, a radnik agencije za privremene poslove morat će napustiti stan prije kraja tjedna. Radnik agencije za privremene poslove dužan je prenijeti smještaj Agenciji za privremeno zapošljavanje u izvornom stanju. Ako se radnik agencije za privremene poslove ne pridržava ove obveze, agencija za privremeno zapošljavanje proslijedit će troškove radniku agencije za privremeni rad. Te se naknade procjenjuju na 100,00 eura (slovima: sto eura) za svaki dan, ili njegov dio, da radnik Privremene agencije ne ispuní svoju obvezu prijenosa. Ovi nastali troškovi dospijevaju odmah i podmiruju se, bez potrebe za bilo kakvom obavijesti o neispunjavanju obveza ili drugom prethodnom izjavom u smislu Odjeljka 80 ff. knjige 6 nizozemskog građanskog zakonika. Naknade su dužne i plative, ne dovodeći u pitanje ostala prava Agencije za privremeno zapošljavanje na temelju zakona, Privremenog ugovora o radu i / ili korisničkog sporazuma ili mirovinskog sporazuma, uključujući u svakom slučaju pravo na ispunjenje i pravo na zahtjev naknada iz pravnih razloga.*
3. *Ako radnik iz agencije za privremene poslove zarađuje plaću koja ne prelazi minimalnu plaću koja se na njega odnosi, umjesto njega se umjesto stavka 12. primjenjuje sljedeća odredba koja se odnosi na kaznu: Ako radnik iz agencije za privremene poslove ne ispuní obvezu iz stavka 12., agencija za privremeno zapošljavanje proslijedit će optužbe radniku iz agencije za privremeni rad. Procijenjeni troškovi izračunavaju se po kršenju, jednakom iznosu bruto novčane plaće radnika Privremene agencije za pola dana, koji će se povećati - ako kršenje traje duže od tjedan dana - za isti iznos za svaki tjedan ili njegov dio, da kršenje i dalje traje. Proslijeđeni tereti odmah se dospijevaju i podmiruju bez potrebe za bilo kakvom obavijesti o*

neispunjavanju obveza ili drugom prethodnom izjavom u smislu Odjeljka 80 ff. knjige 6 nizozemskog građanskog zakonika. Proslijeđeni tereti odmah se dospijevaju i podmiruju bez potrebe za bilo kakvom obavijesti o neispunjavanju obveza ili drugom prethodnom izjavom u smislu Odjeljka 80 ff. knjige 6 nizozemskog građanskog zakonika.

4. Proslijeđeni tereti odmah se dospijevaju i podmiruju bez potrebe za bilo kakvom obavijesti o neispunjavanju obveza ili drugom prethodnom izjavom u smislu Odjeljka 80 ff. knjige 6 nizozemskog građanskog zakonika.

5. Četiri tjedna prije nego što prestane koristiti smještaj koji je organizirala Agencija za privremeno zapošljavanje, radnik Privremene agencije mora o tome obavijestiti Agenciju za privremeno zapošljavanje. Ako to ne učini, četiri tjedna troškova smještaja odbit će se od njegove bruto plaće, u mjeri u kojoj je to dostupno.

6. Agencija za privremeno zapošljavanje pobrinut će se za odbitak i plaćanje zdravstvenog osiguranja ako je potrebno. Agencija za privremeno zapošljavanje odbit će od plaće 24,82 € tjedno na temelju zasebnog odobrenja radnika Privremene agencije i to će izravno platiti zdravstvenom društvu u ime radnika privremene agencije.

- premija za zdravstveno osiguranje utvrđuje se godišnje;
- smještaj zdravstvenog osiguranja određuje svake godine NL Jobs;
- raskidom ugovora, zdravstveno osiguranje prestaje kod zdravstvenog osiguranja;
- Za vrijeme odmora ukida se zdravstveno osiguranje;
- Ako se nakon prestanka radnog odnosa i za vrijeme praznika koristi zdravstvena zaštita, tada su te naknade u cijelosti na teret radnika Privremene agencije, osim ako radnik Privremene agencije ne odluči ostati osiguran tijekom svojih praznika putem Agencije za privremeno zapošljavanje;
- Po povratku s odmora, NL Jobs će ponovno uspostaviti zdravstveno osiguranje od prvog radnog dana nakon razdoblja praznika.

Članak 19. Geheimhouding/ Članak 19. Povjerljivost

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 lid 2 overtreedt, moet de Uitzendkracht aan de Uitzendonderneming een boete betalen. De boete strekt tot persoonlijk voordeel van de Uitzendonderneming. De boete bedraagt per overtreding € 7.500,00 (zegge: zevenduizend vijfhonderd euro). 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.
4. Als de Uitzendkracht een loon verdient dat niet meer bedraagt dan het voor hem geldende

minimumloon, geldt voor hem in plaats van lid 3 het volgende boetebeding: Indien de Uitzendkracht lid 2 overtreedt, 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.

1. *Radnik Privremene agencije priznaje da mu je Agencija za privremeno zapošljavanje nametnula povjerljivost svih podataka koji se tiču ili se odnose na tvrtku Agencije za privremeno zapošljavanje, tvrtke povezane s Agencijom za privremeno zapošljavanje i poslovanje korisničkih tvrtki Agencije za privremeno zapošljavanje.*
2. *Stoga je radniku Agencije za privremene poslove zabranjeno na bilo koji način komunicirati s trećim stranama, kako za vrijeme trajanja Ugovora o radu, tako i nakon što on prestane, na bilo koji način, izravno ili neizravno, u bilo kojem obliku ili bilo kojem smislu, o bilo čemu ili u vezi s bilo čim koji mu je poznat u obavljanju poslova u vezi sa poslovima i interesima Agencije za privremeno zapošljavanje i tvrtki povezanih s Agencijom za privremeno zapošljavanje. Ova povjerljivost također uključuje sve podatke iz korisničkih tvrtki i drugih kontakata Agencije za privremeno zapošljavanje za koje je radnik Agencije za privremeni rad postao svjestan.*
3. *Ako radnik iz agencije za privremene poslove krši stavak 2., radnik agencije za privremene poslove mora platiti kaznu agenciji za privremeno zapošljavanje. Kazna je za osobnu korist Agencije za privremeno zapošljavanje. Kazna za prekršaj iznosi 7.500,00 € (slovima: sedam tisuća i petsto eura). Kazna se odmah dospijeva i plati bez potrebe za bilo kakvom obavijesti o neispunjavanju obveza ili drugom prethodnom izjavom u smislu Odjeljka 80 ff. knjige 6 nizozemskog građanskog zakonika. Kazna se plaća i plati ne dovodeći u pitanje ostala prava Agencije za privremeni rad na temelju zakona ili Privremenog ugovora o radu, uključujući u svakom slučaju pravo na ispunjenje Ugovora o privremenom radu i pravo zahtijevati naknadu na pravnoj osnovi umjesto kazne. Ovom odredbom koja se odnosi na kaznu, radnik Privremene agencije i Agencija za privremeno zapošljavanje izričito odstupaju od paragrafa 3 do 5, uključujući odjeljak 650 knjige 7 nizozemskog građanskog zakonika.*
4. *Ako radnik iz agencije za privremene poslove zarađuje plaću koja ne prelazi minimalnu plaću koja se na njega odnosi, umjesto njega se umjesto stavka 3 primjenjuje sljedeća odredba koja se odnosi na kaznu: Ako radnik iz agencije za privremene poslove krši stavak 2., radnik agencije za privremene poslove mora platiti kaznu agenciji za privremeno zapošljavanje. Kazna se dodjeljuje Udruzi osoblja. Kazna za svako kršenje jednaka je fiksnom novčanom iznosu bruto plaće radnika Privremene agencije za pola dana. Kazna se odmah dospijeva i plati bez potrebe za bilo kakvom obavijesti o neispunjavanju obveza ili drugom prethodnom izjavom u smislu Odjeljka 80 ff. knjige 6 nizozemskog građanskog zakonika. Kazna se plaća i plati ne dovodeći u pitanje ostala prava Agencije za privremeni rad na temelju zakona ili Privremenog ugovora o radu, uključujući u svakom slučaju pravo na ispunjenje Ugovora o privremenom radu i pravo zahtijevati naknadu na pravnoj osnovi umjesto kazne.*

Članak 20. Nevenwerkzaamheden/ Članak 20. Pomoćne djelatnosti

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.
-
1. *Djelatniku Agencije za privremene poslove zabranjeno je obavljanje plaćenih ili neplaćenih pomoćnih djelatnosti tijekom Ugovora o privremenom radu za Korisničku tvrtku ili treće strane, obavljanje poslova izravno ili neizravno za svoj račun ili obavljanje poslova u svoje ime.*
 2. *Ako radnik iz agencije za privremene poslove krši stavak 1., radnik agencije za privremene poslove mora platiti kaznu agenciji za privremeno zapošljavanje. Kazna je za osobnu korist Agencije za privremeno zapošljavanje. Kazna iznosi 1.000,00 € (slovima: tisuću eura) za svako kršenje. Kazna se odmah dospijeva i plati, bez potrebe za bilo kakvom obavijesti o neizvršenju obveza ili drugom prethodnom izjavom u smislu odjeljka 80. i dalje knjige 6. nizozemskog građanskog zakonika. Kazna se plaća i plati ne dovodeći u pitanje ostala prava Agencije za privremeni rad na temelju zakona ili Privremenog ugovora o radu, uključujući u svakom slučaju pravo na ispunjenje Ugovora o privremenom radu i pravo zahtijevati naknadu na pravnoj osnovi umjesto kazne. Ovom odredbom koja se odnosi na kaznu, radnik Privremene agencije i Agencija za privremeno zapošljavanje izričito odstupaju od paragrafa 3 do 5, uključujući odjeljak 650 knjige 7 nizozemskog građanskog zakonika.*
 3. *Ako radnik iz agencije za privremene poslove zarađuje plaću koja ne prelazi minimalnu plaću koja se na njega odnosi, umjesto njega se umjesto stavka 2 primjenjuje sljedeća odredba koja se odnosi na kaznu: Ako radnik iz agencije za privremene poslove krši stavak 1., radnik agencije za privremene poslove mora platiti kaznu agenciji za privremeno zapošljavanje. Kazna se dodjeljuje Udruzi osoblja. Kazna je jednaka iznosu bruto plaće radnika Privremene agencije utvrđenog u novcu pola dana za svako kršenje, a nakon tjedan dana povećava se za isti iznos za svaki tjedan dok se kršenje nastavlja. Kazna se odmah dospijeva i plati bez potrebe za bilo kakvom obavijesti o neispunjavanju obveza ili drugom prethodnom izjavom u smislu Odjeljka 80 ff. knjige 6 nizozemskog građanskog zakonika. Kazna se plaća i plati ne dovodeći u pitanje ostala prava Agencije za privremeni rad na temelju zakona ili Privremenog ugovora o radu, uključujući u svakom slučaju pravo na ispunjenje Ugovora o privremenom radu i pravo zahtijevati naknadu na pravnoj osnovi umjesto kazne.*

Članak 21. Eigendom van de Uitzendonderneming/ Članak 21. Vlasništvo Agencije za privremeno zapošljavanje

Alle goederen, waaronder begrepen mobiele telefoon, alle informatie in welke vorm dan ook, die de Uitzendkracht van of ten behoeve van de Uitzendonderneming tijdens de Uitzendovereenkomst onder zich heeft, zijn en blijven eigendom van de Uitzendonderneming. De Uitzendkracht is verplicht deze goederen op het eerste verzoek van de Uitzendonderneming en bij het eindigen van de Uitzendovereenkomst aan de Uitzendonderneming af te geven.

Sva roba, uključujući mobilne telefone, sve informacije u bilo kojem obliku koje radnik Agencije za privremene poslove ima na raspolaganju ili u korist Agencije za privremeno zapošljavanje tijekom Ugovora o privremenom radu jesu i ostaju u vlasništvu Agencije za privremeno zapošljavanje. Radnik privremene agencije dužan je predati ovu robu Agenciji za privremeno zapošljavanje na prvi zahtjev Agencije za privremeno zapošljavanje i na kraju Ugovora o privremenom radu.

Članak 22. Identificatieplicht/ Članak 22. Dužnost pružanja dokaza o identitetu

Op grond van de wet geldt voor de Uitzendkracht op het werk een identificatieplicht. De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid ("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 en geldig identiteitsbewijs.

Prema zakonu, dužnost pružanja dokaza o identitetu odnosi se na radnika privremene agencije na poslu. Inspekcija za socijalna pitanja i zapošljavanje („Inspekcija SZW-a”), policija za strance, Agencija za osiguranje radnika privremene agencije (UWV), porezna tijela ili druga nadležna tijela mogu provesti inspekciju na radnom mjestu. Tijekom ovih inspekcija, radnik Privremene agencije mora se moći identificirati s originalnim i valjanim osobnim dokumentom.

Članak 23. Verwerking Persoonsgegevens/ Članak 23. Prikupljanje osobnih podataka

1. De Uitzendonderneming verwerkt vanuit diens wettelijke verplichting voor het goed uitvoeren van de arbeidsovereenkomst met Uitzendkracht diverse persoonsgegevens van Uitzendkracht.
2. De Uitzendonderneming behandelt de door de (Aspirant-)Uitzendkracht verstrekte persoonsgegevens vertrouwelijk. De (Aspirant-)Uitzendkracht verleent hierbij voor zover nodig 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 en overige derden, voor zover dit noodzakelijk is met het oog op de totstandkoming en uitvoering van (een) eventuele Uitzendovereenkomst(en).
3. De (Aspirant-)Uitzendkracht verleent tevens 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.
4. De Uitzendonderneming bewaart de persoonsgegevens van de Uitzendkracht nooit langer dan noodzakelijk.
5. De Uitzendonderneming draagt zorg voor een goede beveiliging van de persoonsgegevens van de Uitzendkracht, zodat deze niet verloren raken of in handen van onbevoegde derden komen.
1. *Na temelju svoje zakonske obveze za pravilnu provedbu ugovora o radu s radnikom iz Privremene agencije, Privremena agencija za zapošljavanje obrađuje razne osobne podatke radnika iz Privremene agencije.*
2. *Agencija za privremeno zapošljavanje mora povjerljivo postupati s osobnim podacima koje je dostavio radnik agencije za privremeni rad / potencijalni radnik privremene agencije. Privremeni radnik /*

potencijalni radnik privremene agencije ovime daje dozvolu Agenciji za privremeno zapošljavanje da obrađuje ove podatke u smislu Opće uredbe o zaštiti podataka (GDPR), da ih prosljeđuje drugima u organizaciji Agencije za privremeno zapošljavanje i da ih pruža sadašnjim i / ili potencijalnim korisničkim tvrtkama i drugim trećim stranama, ukoliko je to potrebno s ciljem uspostave i provedbe bilo kojeg Privremenog ugovora o radu.

3. Privremeni radnik / potencijalni radnik privremene agencije također daje suglasnost za obradu podataka koji se odnose na njegovu indikaciju kao osobe s profesionalnim invaliditetom u kontekstu Zakona o reintegraciji i članku 29.b Zakona o naknadama za bolovanje.
4. Agencija za privremeno zapošljavanje nikada ne čuva osobne podatke radnika Privremene agencije dulje nego što je potrebno.
5. Agencija za privremeno zapošljavanje osigurava odgovarajuću sigurnost osobnih podataka radnika Privremene agencije, tako da se oni gube ili padaju u ruke neovlaštenih trećih strana.

Članak 24. Wijzigingen in de Persoonlijke Gegevens/ Članak 24. Promjene osobnih podataka

De (Aspirant-)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 (Aspirant-)Uitzendkracht overlegt daarbij de daarvoor verlangde bewijsstukken.

Privremeni radnik / potencijalni radnik privremene agencije obavijestit će Privremenu agenciju za zapošljavanje o promjenama u svojoj osobnoj situaciji u roku od pet dana ako su te promjene relevantne za registraciju ili ugovor o privremenom radu. To uključuje, između ostalog, promjene adrese, promjene bračnog statusa, promjene u sastavu obitelji, promjene u povijesti zaposlenja, bolesti i (u slučaju stranog državljanina) statusa prebivališta. Na taj će način radnik privremene agencije / budući radnik privremene agencije dostaviti potrebne prateće dokumente.

Članak 25. Geschillen/ Članak 25. Sporovi

1. Deze overeenkomst wordt beheerst door het Nederlandse recht.
2. Ten aanzien van geschillen tussen partijen die verband houden met de Uitzendarbeidsovereenkomst is uitsluitend de Nederlandse rechter bevoegd.
3. Voor zover de berechting van dergelijke geschillen behoort tot de competentie ener rechtbank, zullen deze uitsluitend worden berecht door de rechtbank binnen het arrondissement waarbinnen Uitzendonderneming is gevestigd.
1. *Ovaj je ugovor uređen nizozemskim zakonom.*
2. *Što se tiče sporova između stranaka koji se odnose na ugovor o privremenom radu, nadležan je samo nizozemski sud.*
3. *Ukoliko je odlučivanje o tim sporovima dio nadležnosti suda, o njima će suditi samo sud unutar okruga u kojem ima sjedište Agencija za privremeno zapošljavanje.*

Članak 26. Disciplinaire Maatregelen/ Članak 26. Disciplinske mjere

1. Onverminderd de opeisbaarheid van een eventueel specifiek bepaalde boete, kan de Uitzendonderneming bij niet nakoming of overtreding van de Personeelsgrids, 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 e.e.a. conform sanctiebeleid en sanctiematrix,
3. De maatregelen schorsing en het in gang zetten van een ontslagprocedure kunnen naast elkaar worden opgelegd.
4. Uitzendkracht 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.
1. *Ne dovodeći u pitanje ovlast traženja bilo koje posebno utvrđene kazne, u slučaju nepoštivanja ili kršenja Priručnika za osoblje, Privremenog ugovora o radu ili drugih važećih propisa, Privremena agencija za zapošljavanje može poduzeti sljedeće disciplinske mjere:*
- a. *ukor;*
- b. *suspenzija, u nekim slučajevima bez zadržavanja plaće;*
- c. *promjena uloge posla (uključujući transfer i degradiranje), sa ili bez smanjenja plaće;*
- d. *otkaz (u nekim slučajevima s trenutnim učinkom).*
2. *Pri određivanju sankcije, Privremena agencija za zapošljavanje uzima u obzir težinu prekršaja radnika Privremene agencije i specifične okolnosti slučaja u skladu sa sankcijskom politikom i matricom sankcija.*
3. *Mjere suspenzije i pokretanja postupka otkaza mogu se istovremeno izreći.*
4. *Suspenzija radnika Privremene agencije bez zadržavanja plaće odvija se u mjeri u kojoj je to moguće u vezi s odredbama članka 9. stavka 4. (isključenje obveze isplate plaće). Ako Agencija za privremeno zapošljavanje naknadno odluči pokrenuti postupak otkaza, Agencija za privremeno zapošljavanje može produžiti razdoblje privremene suspenzije do datuma prestanka radnog odnosa ili ga pretvoriti u dugotrajnu suspenziju do datuma prestanka radnog odnosa.*
5. *Ponašanje prema Korisničkoj tvrtki iz kojeg proizlazi uvjerljiv razlog za prekid zadatka također se jednako primjenjuje na Agenciju za privremeno zapošljavanje u odnosu na radnika Privremene agencije kao nužni razlog za otkaz.*

Članak 27. Slotbepalingen/ Članak 27. Završne odredbe

1. In gevallen waarin de Personeelsgids niet voorziet, beslist de Directie.
2. De Uitzendonderneming behoudt zich op de voet van artikel 7:613 BW het recht voor om eenzijdig een door partijen 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. Elk verzoek van de Uitzendkracht tot wijziging van functie, arbeidstijd en overige arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden wordt beoordeeld in het kader van de driehoeksverhouding Uitzendkracht / Uitzendonderneming / Opdrachtgever. Dit betekent dat de Uitzendonderneming alleen aan een dergelijk verzoek tegemoet kan komen, indien zowel het bedrijfsbelang van de Uitzendonderneming als dat van de Opdrachtgever daaraan niet in de

weg staat.

3. Onverminderd lid 2 is de Uitzendonderneming bevoegd om de Personeelsgids te wijzigen 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 wordt uitsluitend beheerst door Nederlands recht.
6. Voor zover dwingende wetsbepalingen zich daartegen niet verzetten, is de Nederlandse rechter exclusief bevoegd om van alle uit de Uitzendovereenkomst, de onderhavige Personeelsgids en de daaraan verwante regelingen gerezen en te rijzen geschillen kennis te nemen.
7. Deze Personeelsgids treedt in werking op 1 januari 2019 en treedt in de plaats van eerdere versies van de Personeelsgids.
 1. *U slučajevima u kojima Priručnik za osoblje ne predviđa odredbe, odlučuje Upravni odbor.*
 2. *Privremena agencija za zapošljavanje zadržava pravo, na temelju odjeljka 613, knjiga 7 nizozemskog građanskog zakonika, da jednostrano promijeni radni uvjet o kojem su se stranke dogovorile. Agencija za privremeno zapošljavanje iskoristit će ovu moć samo ako ima toliko uvjerljiv interes za promjenu da interesi radnika Privremene agencije na koje bi promjena negativno utjecala moraju ustupiti mjesto standardima razumnosti i pravičnosti. Svaki zahtjev radnika Privremene agencije za promjenu uloge posla, radnog vremena i drugih uvjeta zaposlenja ili uvjeta rada procijenit će se u kontekstu trokutastog odnosa radnika privremene agencije / agencije za privremeno zapošljavanje / korisničkog poduzeća. To znači da Agencija za privremeno zapošljavanje može udovoljiti takvom zahtjevu samo ako joj na putu ne stoje niti poslovni interesi Agencije za privremeno zapošljavanje niti interes Korisničke tvrtke.*
 3. *Ne dovodeći u pitanje stavak 2., Agencija za privremeno zapošljavanje ovlaštena je promijeniti ili povući Priručnik za osoblje.*
 4. *Ovaj priručnik za osoblje sastavljen je na nizozemskom jeziku i može se prevesti na drugi jezik. Ako postoji sukob između nizozemske i prevedene verzije, prednost imaju odredbe nizozemske verzije.*
 5. *Privremeni ugovor o radu uređen je isključivo nizozemskim zakonom.*
 6. *Ukoliko se imperativne zakonske odredbe tome ne protive, nizozemski sud ima isključivu nadležnost za saslušanje svih sporova koji su nastali ili će proizaći iz Privremenog ugovora o radu, ovog Priručnika za osoblje i srodnih propisa.*
 1. *Ovaj priručnik za osoblje stupa na snagu 1. siječnja 2019. godine i zamjenjuje prethodne verzije priručnika za osoblje.*

Bijlage 1 - Reglement alcohol, drugs, medicijnen en het werk/ Appendix 1 - Propisi o uporabi alkohola, droga i lijekova na radu

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 Uitzendkrachten 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.

Politika u području alkohola, droga i upotrebe lijekova dio je politike zaštite zdravlja i sigurnosti na radu Agencije za privremeno zapošljavanje i usmjerena je na smanjenje i sprečavanje problema s alkoholom i drogama na radu. Konkretno, ti problemi mogu dovesti do nesigurnih uvjeta na radu za predmetnog radnika Agencije za privremeni rad, njegovih kolega i Agencije za privremeno zapošljavanje, te naštetiti zdravlju i dobrobiti radnika Agencije za privremeni rad. Nadalje, često će doći do gubitka proizvodnje i kvalitete kao rezultat disfunkcije, a upotreba tih stvari može dovesti do nepovoljne slike Agencije za privremeno zapošljavanje, što zauzvrat neizravno može nanijeti štetu.

S obzirom na ozbiljne posljedice koje uporaba alkohola i droga može imati, Agencija za privremeno zapošljavanje primjenjuje politiku „nulte tolerancije“. U tom pogledu primjenjuju se sljedeći sporazumi / pravila koja Agencija za privremeno zapošljavanje provodi cijelo vrijeme i u cijelosti.

Artikel 1 – Alcohol/ Članak 1 - Alkohol

1. Het is de Uitzendkracht verboden om tijdens het Uitzendwerk alcoholhoudende consumpties te gebruiken.
2. 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.
3. Het is de Uitzendkracht verboden om tijdens het Uitzendwerk alcoholhoudende consumpties in zijn bezit te hebben, aan derden te verstekken of te verhandelen.
 1. *Djelatniku Privremene agencije zabranjeno je konzumiranje alkoholnih pića za vrijeme rada Privremene agencije.*
 2. *Djelatniku Privremene agencije zabranjeno je biti pod utjecajem alkohola tijekom rada Privremene agencije. Privremeni agent treba biti svjestan činjenice da se alkohol u tijelu polako razgrađuje (približno 1,5 sata na 10 grama alkohola = standardna jedinica). Toga bi trebao biti svjestan radnik agencije za privremene poslove i stoga umjereno konzumirati alkohol prije početka rada na takav način da može na posao ići potpuno priseban.*
 3. *Djelatniku Privremene agencije zabranjeno je imati alkoholna pića u svom posjedu tijekom rada Privremene agencije, prodavati ih ili trgovati trećim stranama.*

Artikel 2 – Drugs/ Članak 2 - Droge

1. Het is de Uitzendkracht verboden om tijdens het Uitzendwerk verdovende middelen (hard en/of soft drugs) te gebruiken.
 2. 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.
 3. 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.
1. *Djelatniku Agencije za privremeno zapošljavanje zabranjeno je korištenje opojnih droga (tvrdih i / ili lakih droga) tijekom rada.*
 2. *Djelatniku Agencije za privremeno zapošljavanje zabranjeno je biti pod utjecajem opojnih droga (tvrdih i / ili lakih droga) za vrijeme rada. Primjenjuje se isto upozorenje kao što je uključeno u stavku 2. članka 1.: Privremeni agent mora biti svjestan da tijelu treba vremena za razgradnju opojnih droga.*
 3. *Djelatniku Agencije za privremeno zapošljavanje zabranjeno je držanje opojnih droga (teških i / ili lakih droga) tijekom zaposlenja, njihovo distribuiranje ili trgovanje trećim stranama.*

Artikel 3 – Controle alcohol- en drugsgebruik/ Članak 3. - Nadzor upotrebe alkohola i droga

1. 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- en/of bloedtest. De blaastest kan door de Uitzendonderneming zelf c.q. een daartoe aangewezen functionaris worden afgenomen, de urine- en/of bloedtest uitsluitend door daartoe gekwalificeerde personen.
 2. 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.
1. *Privremeni agencijski djelatnik obvezuje se dobrovoljno surađivati s važećim testom alkohola i / ili droga (slučajnim ili na neki drugi način) tijekom ili prije početka rada agencije za privremeni rad. Test će se provesti testom daha, urina i / ili krvi. Test daha može provoditi sama Agencija za privremeno zapošljavanje ili ovlaštene službenik; test urina i / ili krvi samo za to kvalificirane osobe.*
 2. *Privremeni radnik ima pravo biti prvi koji će biti obaviješten o zaključku testa. Agencija za privremeno zapošljavanje tada ima pravo biti informirana o tome je li radnik bio / bio pod utjecajem alkohola ili droga. Privremeni radnik ima pravo na drugo mišljenje.*

Artikel 4 – Medicijnen/ Članak 4. - Lijekovi

1. 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 zijn leidinggevende of diens plaatsvervanger melden.
 2. 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.
1. *Ako radnik privremene agencije koristi lijekove koji sadrže naljepnicu s upozorenjem (i na taj način*

moгу bitno utjecati na sposobnost reagiranja radnika privremene agencije), radnik privremene agencije to mora prijaviti svom direktoru ili zamjeniku potonjeg.

- 2. Ako radnik agencije za privremene poslove obavlja aktivnosti koje zahtijevaju dodatnu pažnju ili koncentraciju - prema ocjeni Agencije za privremeno zapošljavanje - tada će se privremeno tražiti prilagođeni posao za radnika agencije za privremeni rad. U slučaju sumnje, Agencija za privremeno zapošljavanje poziva službu zaštite na radu. Privremeni radnik dužan je obavljati za njega prilagođen posao.*

Artikel 5 – Sancties/ Članak 5 - Sankcije

1. Ingeval de Uitzendkracht een of meerdere bepalingen van dit reglement overtreedt, is de Uitzendonderneming bevoegd disciplinaire maatregelen te treffen conform artikel 26 van de Personeelsgids.
 2. Los van hetgeen in lid 1 van dit artikel is bepaald, moet de Uitzendkracht bij overtreding van dit reglement aan de Uitzendonderneming een boete betalen. De boete strekt tot persoonlijk voordeel van de Uitzendonderneming. De boete bedraagt € 250,00 (zegge: tweehonderdvijftig 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.
- 1. U slučaju da radnik Privremene agencije krši jednu ili više odredbi ovih propisa, Agencija za privremeno zapošljavanje ovlaštena je poduzimati disciplinske mjere u skladu s člankom 26. Priručnika za djelatnike.*
 - 2. Osim odredbi stavka 1. ovog članka, radnik Privremene agencije mora platiti kaznu Zavodu za privremeno zapošljavanje u slučaju kršenja ovih propisa. Kazna je za osobnu korist Agencije za privremeno zapošljavanje. Kazna iznosi 250,00 € (slovima: dvjesto pedeset eura) za svako kršenje. Kazna se odmah dospijeva i plati bez potrebe za bilo kakvom obavijesti o neispunjavanju obveza ili drugom prethodnom izjavom u smislu Odjeljka 80 ff. knjige 6 nizozemskog građanskog zakonika. Kazna se plaća i plati ne dovodeći u pitanje ostala prava Agencije za privremeni rad na temelju zakona ili Privremenog ugovora o radu, uključujući u svakom slučaju pravo na ispunjenje Ugovora o privremenom radu i pravo zahtijevati naknadu na pravnoj osnovi umjesto kazne. Ovom odredbom koja se odnosi na kaznu, radnik Privremene agencije i Agencija za privremeno zapošljavanje izričito odstupaju od paragrafa 3 do 5, uključujući odjeljak 650 knjige 7 nizozemskog građanskog zakonika.*

3. *Ako radnik iz agencije za privremene poslove zarađuje plaću koja ne prelazi minimalnu plaću koja se na njega odnosi, umjesto njega se umjesto stavka 2 primjenjuje sljedeća odredba koja se odnosi na kaznu: Ako radnik iz agencije za privremene poslove krši stavak 1., radnik agencije za privremene poslove mora platiti kaznu agenciji za privremeno zapošljavanje. Kazna se dodjeljuje Udruzi osoblja. Kazna je jednaka iznosu bruto plaće radnika Privremene agencije utvrđenog u novcu pola dana za svako kršenje, a nakon tjedan dana povećava se za isti iznos za svaki tjedan dok se kršenje nastavlja. Kazna se odmah dospijeva i plati bez potrebe za bilo kakvom obavijesti o neispunjavanju obveza ili drugom prethodnom izjavom u smislu Odjeljka 80 ff. knjige 6 nizozemskog građanskog zakonika. Kazna se plaća i plati ne dovodeći u pitanje ostala prava Agencije za privremeni rad na temelju zakona ili Privremenog ugovora o radu, uključujući u svakom slučaju pravo na ispunjenje Ugovora o privremenom radu i pravo zahtijevati naknadu na pravnoj osnovi umjesto kazne.*

**Bijlage 2 - Gebruiksregels vanwege de Uitzendonderneming verstrekte woonruimte/
Dodatak 2 - Pravila korištenja smještaja koje pruža Agencija za privremeno
zapošljavanje**

Ingeval de Uitzendonderneming ingevolge artikel 18 van de Personeelsgids aan de Uitzendkracht voor de duur van de Uitzendovereenkomst woonruimte heeft aangeboden en de Uitzendkracht heeft dit aanbod aanvaard, dan dient de Uitzendkracht zich tijdens het verblijf in de woonruimte aan de volgende gebruiksregels te houden. Deze gebruiksregels maken (tevens) integraal onderdeel uit van de in artikel 18 lid 2 van de Personeelsgids genoemde overeenkomsten, ook als een derde (niet zijnde de Uitzendonderneming) de woonruimte ter beschikking stelt.

De Uitzendkracht wordt hierna aangeduid met "de Gebruiker".

1. De Gebruiker zal de woonruimte gebruiken en onderhouden zoals een goed gebruiker betaamt.
2. De Gebruiker is verplicht de woonruimte en de (eventueel) daarbij behorende (gemeenschappelijke) ruimten in alle opzichten schoon te houden en regelmatig goed te ventileren.
3. Het is de Gebruiker niet toegestaan om handelingen te verrichten of activiteiten te ontplooiën die mogelijk schade tot gevolg kunnen hebben aan de woonruimte, daaronder begrepen gemeenschappelijke ruimten en voorzieningen en inventaris. De Gebruiker is aansprakelijk voor de schade die aan de woonruimte is ontstaan tijdens zijn verblijf. Tevens is Gebruiker aansprakelijk voor de schade aan de inboedel die tijdens zijn verblijf is ontstaan. Onder schade wordt in dit kader tevens verstaan het ontbreken van bepaalde inboedel (zoals bijvoorbeeld het ontbreken van een tafel).
4. De Gebruiker dient ervoor te zorgen dat aan medebewoners en aan omwonenden geen overlast of hinder wordt veroorzaakt door hemzelf of door derden die zich vanwege de Gebruiker in de woonruimte of in de gemeenschappelijke ruimten bevinden. Onder overlast of hinder wordt in ieder geval verstaan vervuiling, luidruchtigheid, geluidsoverlast, stank, aanstootgevend gedrag (zoals dronkenschap), onzedelijk gedrag, agressie en geweld.
5. Het is de Gebruiker niet toegestaan in de woonruimte of in de eventuele gemeenschappelijke ruimten of een deel daarvan of in de directe omgeving die tot de woonruimte behoort hennep te kweken, te drogen of op welke manier dan ook te produceren, te verhandelen of de woonruimte in te richten als hennepkwekerij/hennepdrogerij. Gebruiker is bekend met het feit dat het hebben van een hennepkwekerij/-drogerij leidt tot schade aan de woonruimte, leidt tot gevaarzetting alsmede overlast veroorzaakt.
6. Het is Gebruiker evenmin toegestaan qat, harddrugs of andere verboden middelen te verhandelen, te produceren of – al dan niet in groepsverband – te gebruiken of te laten gebruiken in de woonruimte of in de eventuele gemeenschappelijke ruimten of een deel daarvan, of in de directe omgeving van de woonruimte. Het is Gebruiker bekend dat het handelen in strijd met het voorafgaande gepaard gaat met overlast, zoals vervuiling.
7. De Gebruiker is jegens de organisatie die de woonruimte ter beschikking stelt op gelijke wijze als voor eigen gedragingen aansprakelijk voor de gedragingen van hen, die vanwege de Gebruiker de woonruimte gebruiken of zich daar vanwege de Gebruiker bevinden.
8. Het is de Gebruiker niet toegestaan om zonder toestemming derden in de woonruimte toe te laten, waaronder doch niet uitsluitend begrepen familie, vrienden, kennissen etc.
9. De Gebruiker is verplicht ten behoeve van de organisatie die de woonruimte ter beschikking stelt een

onmiddellijk opeisbare boete van € 2.000,00 (zegge: tweeduizend euro) te betalen indien hij enige bepaling uit dit reglement overtreedt, en telkens als hij enige bepaling overtreedt, onverminderd zijn verplichting om alsnog overeenkomstig dit reglement te handelen en onverminderd de rechten van genoemde organisatie op schadevergoeding.

10. De Uitzendonderneming c.q. de organisatie die de woonruimte ter beschikking stelt is ten allen tijde bevoegd om de woonruimte – ook zonder voorafgaande aankondiging – te betreden ingeval van nood en/of ter controle van deze gebruiksregels.

U slučaju da je Agencija za privremeno zapošljavanje ponudila smještajni smještaj radniku Privremene agencije za vrijeme trajanja Ugovora o privremenom radu u skladu s člankom 18. Priručnika za osoblje i radnik Privremene agencije prihvati ovu ponudu, radnik Privremene agencije mora se pridržavati sljedeća pravila korištenja tijekom boravka u smještaju. Ta su pravila korištenja također sastavni dio sporazuma iz članka 18. stavka 2. Priručnika za osoblje, čak i ako treća strana (koja nije Agencija za privremeno zapošljavanje) učini smještaj dostupnim.

Radnik privremene agencije u daljnjem se tekstu naziva „korisnik“.

1. *Korisnik će koristiti i održavati smještaj kako i priliči dobrom stanaru.*
2. *Korisnik je dužan održavati smještaj i pripadajuće komunalne ili druge prostore (ako je primjenjivo) čistima u svim pogledima i redovito ih dobro provjetravati.*
3. *Korisnik ne smije sudjelovati u aktivnostima ili djelovati na način koji bi mogao dovesti do oštećenja smještaja, uključujući komunalne površine i objekte i inventar. Korisnik je odgovoran za štetu nanesenu smještaju tijekom svog boravka. Korisnik je također odgovoran za štetu koja je nastala tijekom njegovog boravka. Šteta u ovom kontekstu također znači da će određeni sadržaji nestati (poput tablice).*
4. *Korisnik mora osigurati da osobno ili treće osobe koje se nalaze u smještaju ili na zajedničkim područjima zbog okupatora ne stvaraju neugodnosti ili smetnje sugrađanima smještaja i stanovnicima mjesta. Korisnik mora osigurati da osobno ili treće osobe koje se nalaze u smještaju ili na zajedničkim područjima zbog okupatora ne stvaraju neugodnosti ili smetnje sugrađanima smještaja i stanovnicima mjesta.*
5. *Bilo u smještaju ili u nekom zajedničkom području ili njegovom dijelu ili u neposrednoj blizini smještaja, okupator ne smije uzgajati kanabis / konoplju, sušiti je ili na bilo koji način proizvesti, trgovati ili postavljati smještaj kao rasadnik konoplje / objekt za sušenje konoplje. Korisnik je svjestan činjenice da posjedovanje rasadnika / sušilice konoplje dovodi do oštećenja smještaja, stvara opasnu situaciju i izaziva smetnje.*
6. *Korisnik također ne smije trgovati, proizvoditi ili - pojedinačno ili kao dio grupe - koristiti ili dopustiti uporabu u smještaju ili u bilo kojem zajedničkom području ili njegovom dijelu, ili u neposrednoj blizini smještaja, khata, teške droge ili druge zabranjene tvari. Korisnik je svjestan da je postupanje suprotno navedenom povezano s smetnjama, poput onečišćenja.*
7. *Na isti način kao i za svoje ponašanje, korisnik je odgovoran prema organizaciji koja smještaj pruža na raspolaganje onima koji koriste smještaj zbog korisnik ili su tamo zbog korisnika.*
8. *Na isti način kao i za svoje ponašanje, korisnik je odgovoran prema organizaciji koja smještaj pruža na raspolaganje onima koji koriste smještaj zbog korisnika ili su tamo zbog korisnika.*
9. *Korisnik je dužan platiti kaznu u iznosu od 2.000,00 € (slovima: dvije tisuće eura) koja odmah dospijeva i plati organizaciji koja pruža smještaj ako krši bilo koju odredbu ovih propisa i pri svakoj prilici u kojoj boravi kršenje bilo koje odredbe, ne dovodeći u pitanje njegovu obvezu da i dalje djeluje u skladu s ovim propisima i ne dovodeći u pitanje prava spomenute organizacije na naknadu štete.*

10. *Agencija za privremeno zapošljavanje ili organizacija koja osigurava smještaj uvijek je ovlaštena ući u smještaj - čak i bez prethodne najave - u slučaju nužde i / ili provjeriti pridržavanje ovih pravila korištenja.*

Bijlage 3 — Beleid ter voorkoming van iedere vorm van seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie of pesten/ Appendix 3

— Policy for the prevention of all forms of sexual harassment, aggression and violence, discrimination, or bullying

De Uitzendonderneming wenst iedere vorm van seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie of pesten te voorkomen. In dat kader is onderstaand beleid opgesteld.

Begrippen:

- Seksuele intimidatie: elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag, die als ongewenst worden ervaren.
- Agressie en geweld: het uiten of gebruiken van fysieke kracht of macht, dan wel het dreigen daarmee.
- Discriminatie: het in enigerlei vorm doen van uitspraken over, het verrichten van handelingen jegens of het nemen van beslissingen over personen die beledigend zijn voor die personen vanwege hun ras, godsdienst, geslacht, levensovertuiging en/of seksuele geaardheid, dan wel het maken van enig onderscheid op basis van deze factoren.

Uitgangspunt:

Iedere vorm van seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie of pesten is verboden. Constatering van voornoemde gedragingen zal leiden tot arbeidsrechtelijke maatregelen waarbij een ontslag op staande voet niet wordt uitgesloten.

Het melden en indienen van klachten:

Een ieder die zich slachtoffer voelt van ongewenst gedrag als seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie begaan door een uitzendkracht of leidinggevende kan dit melden en hierover vervolgens een klacht indienen bij de Directie, of bij vertrouwenspersoon ... of bij de bedrijfsarts.

Het klaagschrift wordt ondertekend en bevat ten minste:

- a. de naam en het adres van de indiener;
- b. de dagtekening;
- c. een omschrijving van de gedraging waartegen de klacht is gericht.

De Directie begint zo spoedig mogelijk na ontvangst van het klaagschrift met het onderzoek naar het ongewenste gedrag waarop de klacht betrekking heeft. Aan degene op wiens gedraging de klacht betrekking heeft, wordt (behoudens uitzonderingsgevallen) een afschrift van het klaagschrift alsmede van de daarbij meegezonden stukken toegezonden.

De Directie stelt de klager en degene op wiens gedraging de klacht betrekking heeft, in de gelegenheid te worden gehoord. Van het horen van de klager kan worden afgezien indien de klacht kennelijk ongegrond is, dan wel indien de klager heeft verklaard geen gebruik te willen maken van het recht te worden gehoord.

Alle met de klacht verband houdende stukken zijn strikt vertrouwelijk.

Nadat het onderzoek van de Directie is afgerond, zal hiervan een rapportage worden opgesteld die aan de klager en degene op wiens gedraging de klacht betrekking heeft, worden verzonden.

Op eerste verzoeken zullen partijen nog éénmaal in de gelegenheid gesteld worden hierop hun visie te geven. Vervolgens neemt de Directie naar aanleiding van haar bevindingen een gepaste beslissing.

Indien blijkt dat een persoon in strijd heeft gehandeld met onderhavig beleid zal dit leiden tot eventuele arbeidsrechtelijke maatregelen waarbij een ontslag op staande voet niet wordt uitgesloten.

Agencija za privremeno zapošljavanje želi spriječiti sve oblike seksualnog uznemiravanja, agresije i nasilja, diskriminacije ili nasilja. Sljedeća je politika sastavljena u tom kontekstu.

Pojmovi:

- *Seksualno uznemiravanje: bilo koji oblik seksualnog napredovanja, zahtjevi za seksualnim uslugama ili drugo seksualno orijentirano verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje se smatra nepoželjnim.*
- *Agresija i nasilje: izražavanje ili uporaba fizičke sile ili moći ili njihova prijetnja.*
- *Diskriminacija: davanje izjava, postupanje ili donošenje odluka o osobama koje vrijeđaju te osobe na temelju njihove rase, vjere, spola, životne filozofije i / ili seksualne orijentacije u bilo kojem obliku ili davanje bilo kakvih razlikovanje na temelju tih čimbenika.*

Osnova:

Zabranjen je svaki oblik seksualnog uznemiravanja, agresije i nasilja, diskriminacije ili nasilja. Ako se utvrdi gore spomenuto ponašanje, to će dovesti do mjera prema zakonu o radu, koje mogu uključivati trenutni otkaz.

Prijavljivanje i podnošenje žalbi:

Svatko tko osjeća da je žrtva nepoželjnog ponašanja poput seksualnog uznemiravanja, agresije, nasilja, maltretiranja ili diskriminacije koje je počinio radnik ili menadžer privremene agencije može prijaviti takvo ponašanje i podnijeti žalbu na to Upravnom odboru, povjerljivom savjetniku ili liječnika tvrtke.

Obavijest o prigovoru bit će potpisana i sadržavat će najmanje:

- ime i adresa podnositelja prigovora;*
- Datum;*
- opis ponašanja koje je predmet prigovora.*

Upravni odbor započet će s istraživanjem nepoželjnog ponašanja na koje se žalba odnosi što je prije moguće nakon primitka obavijesti o žalbi. Kopija obavijesti o prigovoru, kao i popratni dokumenti, poslat će se osobi koja je predmet prigovora (osim u iznimnim slučajevima).

Upravni odbor osigurat će da osoba koja podnosi pritužbu i osoba čije je ponašanje predmet prigovora imat će priliku biti saslušani. Saslušanje osobe koja podnosi žalbu može se odustati ako je žalba očito neutemeljena ili ako je osoba koja podnosi žalbu izjavila da ne želi iskoristiti pravo da bude saslušana.

Svi dokumenti koji se odnose na žalbu strogo su povjerljivi.

Po završetku istrage Upravnog odbora sastavit će se izvještaj koji će se poslati osobi koja podnosi pritužbu i osobi koja je predmet prigovora.

Na prvi zahtjev, stranke će dobiti još jednu priliku da izraze svoje mišljenje o tom pitanju. Upravni odbor tada će donijeti odgovarajuću odluku na temelju svojih nalaza.

Ako se čini da je osoba postupila kršeći ovu politiku, to će dovesti do mogućih mjera prema zakonu o radu, koje mogu uključivati trenutno otpuštanje.