

# Aģentūras *NL Jobs* darbinieku rokasgrāmata

## 2020



Informācija par  
darbu uzņēmumā  
*NL Jobs*

## Personeelsgids voor uitzendkrachten/Inhoud

|                                                                                                                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Inleiding/ Ievads .....                                                                                                                                                      | 3  |
| Artikel 1. Begripsomschrijvingen/ pants. Definīcijas .....                                                                                                                   | 3  |
| Artikel 2. Toepasselijkheid en bekendmaking van de Personeelsgids/ pants. Darbinieku rokasgrāmatas<br>piemērošana un publicēšana .....                                       | 4  |
| Artikel 3. cao/ pants. Kolektīvais darba līgums .....                                                                                                                        | 5  |
| Artikel 4. Inschrijving en de Uitzendovereenkomst/ pants. Reģistrācija un Pagaidu darba darba līgums .....                                                                   | 5  |
| Artikel 5. Proeftijd/ pants. Pārbaudes laiks .....                                                                                                                           | 9  |
| Artikel 6. Tussentijds opzegging Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd/ pants. Pagaidu darba līguma<br>pārtraukšana .....                                                   | 9  |
| Artikel 7. Einde van de Uitzendovereenkomst bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd/ pants. Pagaidu darba<br>līguma izbeigšana, darbiniekam sasniedzot pensijas vecumu .....   | 10 |
| Artikel 8. Algemene verplichtingen van de Uitzendkracht/ pants. <i>Pagaidu darbinieka vispārīgie pienākumi</i> .....                                                         | 10 |
| Artikel 9. Loonbetaling/ pants. Darba samaksa .....                                                                                                                          | 11 |
| Artikel 10. Arbeids- en rusttijden/ pants. Darba un atpūtas laiki .....                                                                                                      | 12 |
| Artikel 11. Vakantiebijslag en Vakantie/ pants. Atvaļinājuma nauda un atvaļinājums .....                                                                                     | 13 |
| Artikel 13. Ziekte en Arbeidsongeschiktheid/ pants. Slimība un darba nespēja .....                                                                                           | 14 |
| Artikel 14. Pensioen/ pants. Pensija .....                                                                                                                                   | 16 |
| Artikel 15. Transitievergoeding/ pants. Atlaišanas pabalsts .....                                                                                                            | 16 |
| Artikel 16. Gedragsregels/ pants. Ētikas kodekss .....                                                                                                                       | 16 |
| Artikel 17. Verbod op Privégebruik Bedrijfsauto/ pants. Aizliegums izmantot darba automašīnu privātām<br>vajadzībām .....                                                    | 20 |
| Artikel 18. Huisvesting en Zorgverzekering/ pants. Mājokļa un veselības apdrošināšana .....                                                                                  | 24 |
| Artikel 19. Geheimhouding/ pants. Konfidencialitāte .....                                                                                                                    | 26 |
| Artikel 20. Nevenwerkzaamheden/ pants. Papildu darbs .....                                                                                                                   | 27 |
| Artikel 21. Eigendom van de Uitzendonderneming/ pants. Nodarbinātības aģentūras īpašums .....                                                                                | 28 |
| Artikel 22. Identificatieplicht/ pants. Identifikācija .....                                                                                                                 | 28 |
| Artikel 23. Verwerking Persoonsgegevens/ pants. Personas datu apstrāde .....                                                                                                 | 29 |
| Artikel 24. Wijzigingen in de Persoonlijke Gegevens/ pants. Personas datu izmaiņas .....                                                                                     | 29 |
| Artikel 25. Geschillen/ pants. Strīdi un nesaskaņas .....                                                                                                                    | 30 |
| Artikel 26. Disciplinaire Maatregelen/ pants. Disciplinārie nosacījumi .....                                                                                                 | 30 |
| Artikel 27. Slotbepalingen/ pants. Noslēdzošie noteikumi .....                                                                                                               | 31 |
| Bijlage 1 - Reglement alcohol, drugs, medicijnen en het werk/ <i>pielikums – Noteikumi attiecībā uz alkoholu,<br/>narkotiku un medikamentu lietošanu darbā</i> .....         | 33 |
| Bijlage 2 - Gebruiksregels vanwege de Uitzendonderneming verstrekte woonruimte/ <i>pielikums – Nodarbinātības<br/>aģentūras piešķirtā mājokļa lietošanas noteikumi</i> ..... | 36 |

## **Inleiding/ Ievads**

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.

*Jūs esat nodarbinātības aģentūras NL Jobs nodarbinātais pagaidu darbinieks. Pamatojoties uz šo statusu, Jūs veicat pagaidu darbu mūsu pasūtītājiem.*

*Pagaidu darba līgums nosaka, ka šī Darbinieku rokasgrāmata ir neatņemama līguma sastāvdaļa darba attiecību regulēšanai ar NL Jobs. Jūs saņemsiet šo Darbinieku rokasgrāmatu gan pēc darba pienākumu uzsākšanas uzņēmumā NL Jobs, kā arī katrā jaunajā kalendārajā gadā. Šajā darbinieku rokasgrāmatā atrodamas dažādas atbildes uz ar Jūsu nodarbinātību saistītiem jautājumiem. Izlasiet tos rūpīgi. Ja Jums rodas papildus jautājumi saistībā ar Darbinieku rokasgrāmatu, lūdzam griezties pie tiešā vadītāja.*

*Šī Darbinieku rokasgrāmata, tāpat kā Pagaidu darba līgums un Darbā pieņemšanas aģentūru savienības Darba koplīgums (ABU CAO) ir starp Jums un NL Jobs noslēgto darba attiecību neatņemama sastāvdaļa.*

## **Artikel 1. Begripsomschrijvingen/ pants. Definīcijas**

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.

*Šajā darbinieku rokasgrāmatā ir minēti šādi jēdzieni un definīcijas:*

- a. *Darbinieku rokasgrāmata*: uzņēmuma NL Jobs spēkā esošā darbinieku rokasgrāmata;
- b. *BW*: Civillikums;
- c. *Nodarbinātības aģentūra*: sabiedrība ar ierobežotu atbildību NL Jobs Holland B.V., NL Jobs UZB B.V., Oranjevlit Nederland B.V. un Oranjevlit B.V., kas izmanto uzņēmuma saīsināto nosaukumu NL Jobs, juridiskā atrašanās vieta: Māsdeika (Maasdijk), Nīderlandē, kā arī, iespējams, citas nākotnē dibinātas sabiedrības ar ierobežotu atbildību;
- d. *Vadība*: Nodarbinātības aģentūras vadība;
- e. *Pagaidu darbinieks*: privātpersona, kura ir noslēgusi darba līgumu ar Nodarbinātības aģentūru saistībā ar Darba devēja uzņēmumu un kura tiks nodarbināta kā darbinieks pie trešās personas, lai Nodarbinātības aģentūras uzdevumā veiktu trešās personas uzdoto darbu, kuru pārraudzīs un vadīs trešā persona. Tas attiecas uz Nodarbinātības aģentūras pagaidu darbiniekiem, kuru darba līgums, pamatojoties uz Civillikuma 7:690 pantu, ir kvalificējams kā Nodarbinātības aģentūras darba līgums;
- f. *Nodarbinātības aģentūras darba līgums*: darba līgums, kas ir noslēgts starp Nodarbinātības aģentūru un Pagaidu darbinieku, kā tas ir atrunāts punktā e. Darbinieka rokasgrāmata ir šī pagaidu darba aģentūras līguma neatņemama sastāvdaļa;
- g. *Pagaidu darba apliecinājums*: rakstisks apliecinājums saistībā ar Pagaidu darbinieka norīkošanu darbā pie Pasūtītāja atrunāto darba pienākumu veikšanai. Pagaidu darba apliecinājums ir pagaidu darbinieku aģentūras darba līguma neatņemama sastāvdaļa.
- h. *Darba uzdevuma devējs*: trešā persona, kā minēts punktā e;
- i. *Norīkošana*: Pagaidu darbinieka nodarbināšana pie Uzdevuma devēja, lai veiktu darbus Darba uzdevuma devēja pārraudzībā un vadībā;
- j. *Darbs nosūtījumā*: darba pienākumi, ko Pagaidu darbinieks veic pie Darba uzdevuma devēja;
- k. *Pagaidu darbinieks - kandidāts*: privātpersona, kas Nodarbinātības aģentūras sarakstā ir reģistrēta ar mērķi noslēgt Nodarbinātības aģentūras darba līgumu ar Nodarbinātības aģentūru, kā tas minēts punktā f.
- l. *CAO*: kolektīvais darba līgums, kā minēts Likuma par kolektīvajiem darba līgumiem 1. punktā; *AVV-CAO vai AVV nosacījumi*: uz Pagaidu darba līgumu attiecinātie nosacījumi, kas atrunāti Kolektīvajā darba līgumā, pamatojoties uz Likumu par Kolektīvā darba līguma vispārējām saistībām un nosacījumiem, un ir noteikti uz laiku, kas norādīts ministra lēmumā.

**Artikel 2. Toepasselijkheid en bekendmaking van de Personeelsgids/ pants. Darbinieku rokasgrāmatas piemērošana un publicēšana** 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. *Darbinieku rokasgrāmatas jaunākā versija ir jāpiemēro visiem Pagaidu darbiniekiem.*
  2. *Darbinieku rokasgrāmatas jaunākā versija ir jāpiemēro Pagaidu darbiniekiem – kandidātiem, ja vien šis noteikums ir atrunāts.*
  3. *Pagaidu darbiniekam, uzsākot pildīt darba pienākumus, tiek izsniegta spēkā esošā Darbinieku rokasgrāmatas versija.*
  4. *Pēc darba pienākumu pildīšanas uzsākšanas vai pieteikšanās visas kārtējā kalendārā gada laikā Darbinieku rokasgrāmatā ieviestās izmaiņas un/vai papildinājumi tiek nosūtīti pielikuma veidā uz Pagaidu darbinieka mājas vai dzīvesvietas adresi vai pēc Nodarbinātības aģentūras izvēles tiek nodoti Pagaidu darbiniekam personīgi.*
  5. *Ja nepieciešams, tiek veiktas ikgadējas izmaiņas Darbinieku rokasgrāmatā. Šo izmaiņu gadījumā katrs Pagaidu darbinieks jaunajā kalendārajā gadā saņem jauno Darbinieku rokasgrāmatas versiju.*
  6. *Darbinieku rokasgrāmatas jaunākās versijas saturs ir Pagaidu darba līguma neatņemama sastāvdaļa.*

### **Artikl 3. cao/ pants. Kolektīvais darba līgums**

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/>

*Uz Aģentūras darba līgumu attiecas spēkā esošā Kolektīvā darba līguma versija, ko apstiprina Darbā pieņemšanas aģentūru savienība (ABU) – turpmāk tekstā: ABU-CAO. Uz pagaidu darbiniekiem attiecināmo Kolektīvo darba līgumu (ABU-CAO) ir iespējams lejupielādēt nīderlandiešu, poļu un angļu valodā no šīs mājaslapas: <https://www.abu.nl/cao>*

### **Artikl 4. Inschrijving en de Uitzendovereenkomst/ pants. Reģistrācija un Pagaidu darba darba līgums**

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. 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. 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.

13. 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.
14. Verlengingen van de Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd worden schriftelijk aangegaan.
15. 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. *Atbilstoši reģistrācijas noteikumiem Nodarbinātības aģentūras pienākums nav obligāti piedāvāt darbu Pagaidu darbiniekam - kandidātam. Reģistrācijas noteikumi nosaka, ka Pagaidu darbiniekam - kandidātam nav obligāti jāpiekrīt veikt piedāvāto darbu.*
2. *Reģistrējoties, Pagaidu darbinieks - kandidāts precīzi norāda savu darba pieredzi, aizpildot tā saukto "Darba pieredzes veidlapu", kurā viņš/ viņa norāda veiktos darba pienākumus (secīgā kārtībā norādot katru darba devēju), iepriekš izmaksāto/-s atlaišanas pabalstu/-us, un/vai cita veida atlaišanas maksājumu/-s, kā arī viņa/ viņas ET un StiPP datus. Ja Pagaidu darbinieks – kandidāts rīkojas pretrunā ar šajā pantā norādīto, vai arī ir sniedzis/-usi nepatiesu informāciju, tad Pagaidu darbinieks – kandidāts uzņemas visas no šī izrietošās sekas, ieskaitot iespējamo (finansiālo) izmaksu segšanu. Šajā gadījumā Pagaidu darbinieks ir atbildīgs arī par visiem zaudējumiem, kas nodarīti vai tiks nodarīti Nodarbinātības aģentūrai.*
3. *Ja Nodarbinātības aģentūra piedāvā Darbu nosūtījumā Pagaidu darbiniekam - kandidātam, tad Aģentūrai ir tiesības pieprasīt Pagaidu darbiniekam - kandidātam (atkārtotu) iepriekšējās darba pieredzes aprakstu, kā arī viņa/ viņas ET un StiPP datus. Pagaidu darbinieka - kandidāta pienākums ir iesniegt šo informāciju. Šo pieprasījumu Nodarbinātības aģentūra pamato ar lēmumu, kas minēts šī panta 4.punktā.*
4. *Ja, pamatojoties uz 2. un 3. punktā minēto informāciju, Nodarbinātības aģentūru iespējams uzskatīt par secīgu Nodarbinātības aģentūru, kā tas atrunāts Civillikuma 7:668a panta 2. punktā un pamatojoties uz ar to saistītiem pantiem ABU-CAO līgumā, kā arī, ja pagātnē ir tikušas izmantotas ET un/vai StiPP sistēmas, kas tādējādi rada papildu izmaksas Nodarbinātības aģentūrai, tad Aģentūrai ir tiesības pirms darbinieka pieņemšanas darba nosūtījumā, atsaukt darba piedāvājumu.*
5. *Katru reizi, kad Pagaidu darbinieks savstarpēji vienojas ar Nodarbinātības aģentūru par darba nosūtījumā faktisku uzsākšanu, pusēm ir jānoslēdz Pagaidu darba līgums. Pagaidu darba līgumu reglamentē Darbinieku rokasgrāmatas nosacījumi un Pagaidu darba līguma individuālās vienošanās (7. punkts) un pagaidu darba apliecinājums.*
6. *Pagaidu darba līgums tiek noslēgts rakstiskā veidā. Pagaidu darba līgumā tiek norādīta šāda informācija:*
  - a. *Darbinieka rokasgrāmatas piemērošana;*
  - b. *Pagaidu darba līguma spēkā stāšanās datums un darbības termiņš;*
7. *Tā kā Pagaidu darbinieks tiek nosūtīts darbā pie vairākiem pasūtītājiem, Nodarbinātības aģentūra sagatavo un norāda visu ar darbu nosūtījumā nepieciešamo informāciju "Pagaidu darba apliecinājumā", kuru sastāda par katru norikumu/pasūtītāju atsevišķi Pagaidu darba apliecinājumā tiek norādīta šāda informācija:*

- a. *ieņemamais amats (amatu grupa);*
  - b. *bruto alga*
  - c. *darba uzdevuma devēja nosaukums;*
  - d. *darba veikšanas vieta;*
  - e. *(iespējamais) darba apjoms (noteiktajā laika periodā nostrādājamo stundu skaits);*
  - f. *pie Darba uzdevuma devēja spēkā esošie darba un atpūtas laiki;*
  - g. *izdevumu atlīdzības (ieskaitot transportizmaksas);*
  - h. *piemaksas;*
  - i. *saīsināta darba laika (ADV) kompensācija;*
  - j. *Darba koplīgums (CAO) / atlīdzības shēma, kas ir spēkā pie konkrētā Darba uzdevuma devēja.*
8. *Pagaidu darba apliecinājums ir šī Pagaidu darba līguma neatņemama sastāvdaļa. Ja Pagaidu darbinieks uzskata, ka Pagaidu darba apliecinājums ir nepilnīgs vai tajā ir neprecizitātes, tad par to ir jāinformē Nodarbinātības aģentūra nekavējoties, bet ne vēlāk kā 14 dienu laikā pēc šī apliecinājuma saņemšanas. Ja šis noteikums netiek ievērots, Nodarbinātības aģentūrai ir tiesības uzskatīt, ka Pagaidu darba apliecinājums ir aizpildīts pareizi. Nodarbinātības aģentūra un Pagaidu darbinieks ir savstarpēji vienojušies, ka Pagaidu darbiniekam ir jānosūta pieprasījumu Aģentūrai ierakstītā vēstulē saskaņā ar ABU-CAO 16. panta 8. punktu.*
9. *Nodarbinātības aģentūra ir informējusi Pagaidu darbinieku saskaņā ar ABU-CAO 36. panta 3. punktu par iespēju reģistrēties Pašvaldības personu datu bāzē (GBA).*
10. *Nodarbinātības aģentūra ir informējusi Pagaidu darbinieku saskaņā ar ABU-CAO 37. panta 17. punktu par iespēju apmeklēt nīderlandiešu valodas kursus, un, ja iepsējams, palīdzēt ar valodas kursu organizēšanu.*
11. *Nodarbinātības aģentūra ir informējusi Pagaidu darbinieku saskaņā ar ABU-CAO 36. panta 7. punktu par transporta iespējām no uz dzimteni.*
12. *Ja rodas domstarpības saistībā ar kādu no Darbinieka rokasgrāmatas nosacījumiem un Pagaidu darba līguma nosacījumiem, kā tas minēts sestajā punktā, tad noteicošais ir nosacījums, kas atrunāts Darbinieka rokasgrāmatā, ja vien Pagaidu darba līguma nosacījumā nav īpaši minēts, ka šis Darbinieku rokasgrāmatas nosacījums netiek ņemts vērā.*
13. *Ja Pagaidu darbiniekam ir nepieciešama darba atļauja, lai veiktu darbu nosūtījumā, tad Pagaidu darba līgums tiek noslēgts ar priekšnosacījumu, ka Nīderlandes iestādes piešķirs šo darba atļauju.*
14. *Pagaidu darba līguma pagarināšana uz noteiktu laiku tiek veikta rakstiskā veidā.*
15. *Ja vien un ciktāl ir runa par Pagaidu darba līguma ar fāzi A pagarināšanu (arī līguma automātiskas pagarināšanas gadījumā), tiek uzskatīts, ka Pagaidu darba līgums tiek pagarināts uz tādu pašu laika posmu, kāds atrunāts sākotnējā Pagaidu darba līgumā, bet ne ilgāk kā 78 nostrādātās darba nedēļas A fāzē.*
- Ja, beidzoties Darba līgumam A fāzē, Pagaidu darba līgums tiek pagarināts, bet uz to brīdi nav noslēgts jauns rakstisks Darba līgums, tad uzskatīt, ka ir noslēgts jauns Darba līgums B fāzē uz termiņu, kas nepārsniedz 3 mēnešus / noteiktu termiņu 3 mēnešiem. Ja vien un ciktāl ir runa par Pagaidu darba līguma ar B fāzi pagarināšanu (arī līguma automātiskas pagarināšanas gadījumā), tiek uzskatīts, ka Pagaidu darba līgums tiek pagarināts uz tādu pašu laika posmu, kāds atrunāts sākotnējā Pagaidu darba līgumā ar B fāzi, bet ne vairāk kā 5 reizes ar kopējo līguma darbības termiņu 4 gadiem.*

## **Artikel 5 Proeftijd/ pants. Pārbaudes laiks**

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. *Ja Pagaidu darba līgums tiek noslēgts uz vismaz sešiem mēnešiem, tad tiek noteikts abpusējs pārbaudes laiks, kā tas atrunāts Civillikuma 7:652. pantā. Ja starp pusēm tiek noslēgti vairāki Pagaidu darba līgumi ar pārtraukumu mazāku par 6 mēnešiem, tad Pagaidu darba līgumā nav jānosaka abpusējs pārbaudes laiks, ja vien darba pienākumos, kas tikts veikti, pamatojoties uz Pagaidu darba līgumu, kas noslēgts ar Darba devēju, nav skaidri atrunātas, kādas citas prasmes vai pienākumi nekā tie, kas iegūti, pildot iepriekšējo Pagaidu darba līgumu (-mus), vai var pamatoti uzskatīt, ka darba pienākumu pildīšanai ir uzkrāta pietiekoša pieredze.*
2. *Tiek noteikti šādi pārbaudes laiki:*
  - a. *viens mēnesis, ja Pagaidu darba līgums noslēgts uz laiku līdz diviem gadiem;*
  - b. *viens mēnesis, ja Pagaidu darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku, bet līguma darbības beigu termiņš nav noteikts kādā kalendārā datumā;*
  - c. *divi mēneši, ja Pagaidu darba līgums noslēgts uz diviem gadiem vai ilgāk;*
  - d. *divi mēneši, ja Pagaidu darba līgums tiek noteikts uz nenoteiktu laiku.*
3. *Pārbaudes laikā gan Nodarbinātības aģentūra, gan Pagaidu darbinieks ir tiesīgi nekavējoties pārtraukt darba attiecības, neievērojot nosacījumus, kas attiecas uz darba attiecību pārtraukšanu. Pārbaudes laiks ir jānosaka rakstiskā veidā.*

## **Artikel 6 Tussentijds opzegging Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd/ pants. Pagaidu darba līguma pārtraukšana**

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. *Pagaidu darba līgumu, arī ja tas ir pagarināts, var savstarpēji izbeigt pirms līguma darbības termiņa beigām. Savstarpēji pārtraucot darba līgumu, ir jāievēro ABU-CAO 15. pantā noteiktie termiņi.*
2. *Ja līgums tiek pārtraukts pirms līguma darbības termiņa beigām, tas ir jādara rakstiskā veidā.*

3. *Ja Pagaidu darbinieks neievēro līguma pārtraukšanas termiņu, tad Nodarbinātības aģentūrai ir tiesības noteikt Pagaidu darbiniekam fiksētu soda naudu, pamatojoties uz Civillikuma 7:677 panta 4. punktu.*

**Artikel 7. Einde van de Uitzendovereenkomst bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd/ pants. Pagaidu darba līguma izbeigšana, darbiniekam sasniedzot pensijas vecumu**

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.

*Ikviens Pagaidu darba līgums, kas ir terminēts vai noslēgts uz nenoteiktu, jebkurā gadījumā beidzas iepriekšējā mēneša pēdējā darba dienā, pirms Pagaidu darbinieks sasniedz AOW pensijas vecumu, ja vien Pagaidu darba līgumā nav atrunāts citādi.*

**Artikel 8. Algemene verplichtingen van de Uitzendkracht/ pants. Pagaidu darbinieka vispārīgie pienākumi**

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 zever dit rechtens is toegestaan.

1. *Pagaidu darbinieka pienākums ir veikt darbu Nodarbinātības aģentūras uzdevumā, par ko puses ir vienojušās, ko uzraudzīs Uzdevuma devējs, kā arī ir jāņem vērā noteikumi, ko izvirza Nodarbinātības aģentūra un Uzdevuma devējs saistībā ar darba pienākumu veikšanu.*
2. *Pagaidu darbiniekam ir jābūt gatavam veikt darbu dažādiem Darba uzdevuma devējiem.*
3. *Pagaidu darbinieka pienākums ir pēc iespējas labāk veikt viņam uzdotos darba uzdevumus. Pagaidu darbinieka pienākums ir veikt arī citus darbus, kas nepieder pie viņa ieņemamā amata darba pienākumiem, kā arī strādāt pie citiem Darba uzdevuma devējiem, nekā tas sākotnēji atrunāts Pagaidu darba līgumā, ja vien šāda prasība ir pamatota attiecībā pret Pagaidu darbinieku.*
4. *Pagaidu darbinieka pienākums ir izmantot piemērotus darba materiālus un/vai darba apģērbus, lai pildītu darba pienākumus, ja vien Darba uzdevuma devēja nozarē tas ir iespējams vai ir izteikta tāda vēlēšanās. Pagaidu darbiniekam ir arī jāievēro higiēnas un drošības nosacījumi saistībā ar produktu drošību un personisko drošību.*
5. *Pagaidu darbinieka pienākums ir nekavējoties informēt Nodarbinātības aģentūru un Darba uzdevuma devēju par ikvienu darba traumu vai negadījumu, kas ir saistīts ar Darba nosūtījumā pienākumu pildīšanu.*
6. *Pagaidu darbiniekam ir aizliegts veikt jebkādas darbības ar mērķi pārtraukt darbu Aģentūras nosūtījumā, lai to turpinātu veikt pie trešās personas, piemēram, pie citas nodarbinātības aģentūras, ja vien Nodarbinātības aģentūra nav devusi tam rakstisku atļauju.*
7. *Ja Pagaidu darbinieks vēlas uzsākt darba attiecības ar Darba uzdevuma devēju, pie kura viņu darbā ir norīkojusi Nodarbinātības aģentūra, tad viņa/viņas pienākums ir nekavējoties par to rakstiski informēt Nodarbinātības aģentūru.*
8. *Pagaidu darbiniekam nav atļauts tieši vai netieši, savā vai trešās personas vārdā Nodarbinātības aģentūras darbiniekus aicināt izbeigt darba līgumu ar Nodarbinātības aģentūru. Ar Nodarbinātības aģentūru šajā punktā tiek saprasti arī ar Nodarbinātības aģentūru saistītie uzņēmumi.*  
*Iespējams, ka Pagaidu nodarbinātības aģentūras uzdevumā nosūtītajam darbiniekam ir jāiziet apmācības, kas ir nepieciešamas darba pienākumu pildīšanai. Nosūtītā darbinieka pienākums ir atmaksāt Nodarbinātības aģentūrai visas izmaksas, kas ir saistītas ar apmācībām, ja darbinieks apmācības / kursus nav veiksmīgi pabeidzis savas vainas dēļ vai ja Pagaidu darba līgums tiek izbeigts pēc darbinieka iniciatīvas, vai, ja tas tiek izbeigts Pagaidu darbinieka vainas dēļ. Aģentūra nosaka atmaksas grafiku un patur tiesības veikt algas vai cita veida kompensāciju pārrēķinu, kas līdz tam bija piešķirtas darbiniekam.*

#### **Artikel 9. Loonbetaling/ pants. Darba samaksa**

1. Uitbetaling van het salaris vindt achteraaf, 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 onttelen 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.

1. 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. *Atalgojuma izmaksa notiek pēc padarītā darba par iepriekšējo periodu. Saskaņā ar Civillkodeksa 7:623. pantu saistībā ar periodu, kādā izmaksājama darba alga, ir noteikts 1 mēnesis, un Pagaidu darbinieks tam piekrīt. Neierobežojot iepriekš minēto, atalgojumu principā izmaksā katras tās nedēļas beigās, kad Pagaidu darbinieks veicis darbu, tomēr Pagaidu darbiniekam nav tiesību uz šī pamata pieprasīt darba algas izmaksu katru nedēļu.*
2. *Nodarbinātības aģentūra izsniedz digitālu algas izrakstu Pagaidu darbiniekam katru nedēļu. Pēc pieprasījuma algas izrakstu ir iespējams saņemt arī papīra veidā.*
3. *Atalgojumu izmaksā Nodarbinātības aģentūra, ieturot likumā noteiktās iemaksas un atvilkumus, par ko iepriekš panākta vienošanās, tostarp ieturot uzliktās soda naudas. Atalgojums tiek izmaksāts, to pārskaitot uz Pagaidu darbinieka norādīto bankas kontu.*
2. *Darba ņēmējs piekrīt, ka pārrēķinu par jebkuru izmaksāto avansa maksājumu vai aizdevumu var izdarīt nākamā atalgojuma izmaksāšanas periodā. Turklāt Pagaidu darbinieks piekrīt, ka šādos gadījumos iepriekš minēto pārrēķinu var veikt citā maksājuma periodā, nekā laikaposmā, kurā ir izmaksāts avansa maksājums.*
3. *Pagaidu darbiniekam ir jābūt bankas kontam, kas ir reģistrēts uz paša pagaidu darbinieka vārda vai arī kopā ar partneri, jo, pretējā gadījumā, Nodarbinātības aģentūra nevar pareizā veidā izmaksāt darba algu, pamatojoties uz likumu Par fiktīvām juridiskām konstrukcijām. Ja tiek mainīts IBAN/konta numurs, Pagaidu darbinieka pienākums ir par to pēc iespējas ātrāk informēt Nodarbinātības aģentūru. Ja Pagaidu darbinieks nepilda iepriekš minētos noteikumus, tad viņš/viņa segs visus no tā izrietošos zaudējumus.*

#### **Artikel 10. Arbeids- en rusttijden/ pants. Darba un atpūtas laiki**

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. *Standarta Pagaidu darbinieka darbalaiks ir no 07.00 līdz 17:00. Pasūtītājs ik nedēļu noteiks un informēs Pagaidu darbinieku par galīgajiem darba laikiem un darba laiku, kurā veicami attiecīgie darbi. Faktiskais darba laiks var atšķirties no dokumentā iepriekš minētā laika. Darba laiks ir atkarīgs no darba laikiem, kas ir spēkā Pasūtītāja uzņēmumā.*
2. *Pirmdiena tiek uztverta kā pirmā darba diena. Ja Pagaidu darbinieks pirmdienā nav ieradies darbā un neierašanās iemesls nav slimība vai oficiāla valsts brīvdiena, tad kā pirmā darba diena tiek uztverta nākamā diena, kad Pagaidu darbinieks ierodas darbā.*
3. *Attiecībā uz atpūtas laikiem Darbā nosūtījumā tiek ievēroti Darba uzdevuma devēja noteikumi, ar ko tiek saprasts, ka Darba uzdevuma devējam ir tiesības noteikt pagaidu darbiniekiem citu darba stundu grafiku, nekā to ir paredzējusi Pagaidu nodarbinātības aģentūra.*
4. *Nodarbinātības aģentūrai ir tiesības mainīt darba laikus arī pēc tam, kad Pagaidu darbinieks ir pieņēmis Darbu nosūtījumā.*
5. *Ja Nodarbinātības aģentūra/Darba uzdevuma devējs uzskata to par nepieciešamu, tad tā/tas Pagaidu darbinieku var pieprasīt strādāt virsstundas.*
6. *pagaidu darbinieka pienākums ir ievērot viņam noteikto darba laiku.*

#### **Artikels 11. Vakantiebijslag en Vakantie/ pants. Atvaļinājuma nauda un atvaļinājums**

1. De Uitzendkracht heeft recht op vakantie dagen. Vakantierechten worden opgebouwd conform de ABU-CAO , derhalve 16 2/3<sup>e</sup> 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. *Pagaidu darbiniekam ir tiesības saņemt atvaļinājuma dienas. Atvaļinājuma dienas tiek uzkrātas, pamatojoties uz ABU-CAO, respektīvi, tās ir 16 un 2/3 stundas, ja ir nostrādāts pilns mēnesis, vai attiecīgi proporcionāla daļa, ja netiek nostrādāts pilns mēnesis.*
2. *Ja Pagaidu darba līgums sākas vai beidzas kalendārā gada laikā un/vai Pagaidu darbinieks strādā mazāk nekā 40 stundas nedēļā, tad atvaļinājuma dienas tiek proporcionāli uzkrātas, kā tas atrunāts šī panta 1. punktā.*
3. *Likumā noteiktā samaksas daļa par uzkrātajām atvaļinājuma dienām tiek izmaksāta katru nedēļu. Samaksa par pārējām atvaļinājuma dienām netiek izmaksāta ik nedēļu, bet tiek uzkrāta. Tiklīdz Pagaidu darbinieks izmanto atvaļinājuma dienas, Pagaidu darba līgumam turpinoties, rezervētā nauda tiek izmaksāta algas vietā.*
4. *Pagaidu darbiniekam ir tiesības saņemt atvaļinājuma naudu. Atvaļinājuma nauda sastāda 8,33% no faktiskās algas, pamatojoties uz tajā brīdī spēkā esošo ABU-CAO. Kompensācija tiek izmaksāta nedēļā no 1.jūnija vai pēc Pagaidu darbinieka pieprasījuma, ja vien viņš/viņa izmanto vismaz piecas atvaļinājuma dienas pēc kārtas.*
5. *Ja Aģentūras darba līgums beidzas un ja līgums netiek atjaunots, tad automātiski pēc 6 nedēļām tiek izmaksāta uzkrātā atvaļinājuma nauda.*
6. *Nodarbinātības aģentūra iesniedz rakstisku ziņojumu pagaidu darbiniekam, kurā ir norādīta izmaksājamā summa un likumā noteiktās ieturētās summas.*
7. *Pagaidu darbinieks izmanto atvaļinājuma dienas, saskaņojot ar Pasūtītāju un pēc tam, kad ir saņemta atļauja no Nodarbinātības aģentūras.*
8. *Ja Pagaidu darbinieks strādā pie Darba uzdevuma devēja, kur atvaļinājums tiek piešķirts visiem darbiniekiem noteiktā laika periodā un uzņēmums tiek slēgts vai tiek piešķirts kolektīvais atvaļinājums, tad Pagaidu darbiniekam atvaļinājums ir jāizmanto šajā periodā. Parakstot Darba līgumu, Pagaidu darbinieks piekrīt šiem noteikumiem saistībā ar kolektīvā atvaļinājuma piešķiršanu.*
9. *Saskaņā ar ABU-CAO 29. pantu Pagaidu nodarbinātības aģentūra un Pagaidu darbinieks, kurš neuzturas Nīderlandē pastāvīgi, var savstarpēji vienoties, ka turpmāk norādītās atlīdzības periodiski tiek izmaksātas naudā:*
  - (rezervētās) valsts noteiktā minimuma pārsniegtās atvaļinājuma dienas;
  - (rezervētā) atvaļinājuma nauda;
  - iespējamā atlīdzība īslaicīgas prombūtnes dēļ / īpašo iemeslu piešķirtās brīvdienas;
  - iespējamās svētku dienas.

*Ja iepriekš norādītās atlīdzības periodiski tiek izmaksātas naudā, tad tiek uzskatīts, ka Nodarbinātības aģentūra un Pagaidu darbinieks ir savstarpēji vienojušies, ka šīs atlīdzības periodiski tiek atlīdzinātas naudā. Ja Pagaidu darbinieks vairs nevēlas, ka šīs atlīdzības periodiski tiek izmaksātas naudā, tad viņa/viņas pienākums ir par to informēt Nodarbinātības aģentūru rakstiskā veidā.*

### **Artikel 13. Ziekte en Arbeidsongeschiktheid/ pants. Slimība un darba nespēja**

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 verblijfadres 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. *Katru reizi, kad Pagaidu darbinieks nevar pildīt darba pienākumus slimības dēļ, Pagaidu darbiniekam ir pienākums par to paziņot Nodarbinātības aģentūrai pirmajā slimības dienā, norādot konkrētu adresi, kurā viņš/viņa atrodas, un precīzu kontaktinformāciju, kuru izmantojot, Nodarbinātības aģentūra var sazināties ar Pagaidu darbinieku. Tas jādara pēc iespējas agrāk, bet ne vēlāk kā vismaz vienu stundu pirms paredzētā darba pienākumu pildīšanas sākuma.*
  2. *Pagaidu darbiniekam ir jāpaziņo par slimību Nodarbinātības aģentūrai digitāli, izmantojot Plan 4 Flex aplikāciju. Viņam/viņai regulāri ir jāinformē Nodarbinātības aģentūra par slimības norisi. Viņam/viņai ir jādara viss iespējams, lai pēc iespējas ātrāk atlabtu un varētu atsākt pildīt savus darba pienākumus.*
  3. *Nepamatota neierašanās darbā vai neierašanās darbā bez iepriekšējas paziņošanas tiek uzskatīta par bezalgas atvaļinājumu. Ja Pagaidu darbinieks nepamatoti neierodas darbā ilgāk nekā 6 nedēļas, vai arī ilgāk nekā 6 nedēļas neirodas darbā bez iepriekšējas paziņošanas, tiek uzskatīts, ka Pagaidu darbinieks ir uzteicis Darba līgumu, sākot no pirmās darbā neierašanās dienas.*
  4. *Pagaidu darbinieka pienākums ir nodrošināt, lai viņa/viņas darba nespējas laikā Nodarbinātības aģentūra to varētu pārbaudīt. Tāpēc viņam/viņai ir jābūt pieejamam/-ai savā dzīvesvietā vai uzturēšanās vietā. Ja Pagaidu darbinieks uz laiku atrodas citā vietā vai maina aprūpes vietas adresi, vai pēc īslaicīgas prombūtnes atkal atgriežas mājās, viņam/viņai par to ir nekavējoties jāpaziņo Nodarbinātības aģentūrai un darba dienestam.*
  5. *Ja Pagaidu darbinieks neierodas darbā slimības dēļ, viņa/viņas pienākums ir pēc uzaicinājuma ierasties uz sarunu darba dienestā.*

6. *Pagaidu darbinieka pienākums ir sadarboties, ja to pieprasa darba dienests vai Pagaidu nodarbinātības aģentūra, lai apspriestu darba dienesta piedāvātās alternatīvas, kā arī lai apspriestu rīcības plānu, kas veicinātu Pagaidu darbinieka atgriešanos darbā. Uz laiku, kamēr Pagaidu darbiniekam ir darba nespēja, viņa/viņas pienākums ir pilnībā sadarboties, lai izveidotu, izpildītu, izvērtētu vai, ja nepieciešams, lai pielāgotu savu rīcības plānu saistībā ar atgriešanos darbā. Ja rodas tādi apstākļi, ka, pēc Pagaidu darbinieka uzskatiem, plāns par atgriešanos darbā ir jāmaina, tad viņam/viņai pēc iespējas ātrāk ir jāsazinās ar Nodarbinātības aģentūru.*
7. *Pagaidu darbiniekam ir jādara viss iespējamais un/vai jāatturas no kaut kādām darbībām, kā tas pamatoti tiek no viņa/viņas pieprasīts, lai Pagaidu darbinieks pēc iespējas ātrāk atveseļotos.*
8. *Pagaidu darbinieka pienākums ir ievērot un pildīt citus Nodarbinātības aģentūras papildu norādījumus. Papildus šajā pantā atrunātajam, Pagaidu darbinieks pēc darba pienākumu uzsākšanas pie Nodarbinātības aģentūras saņems visaptverošu informāciju kā rīkoties gadījumos, kad iestājusies darba nespēja slimības dēļ, kā ziņot par slimības iestāšanos, darba nespēju, informāciju par sankciju politiku uzņēmumā, kā arī citiem saistītiem jautājumiem.*

#### **Artikels 14. Pensioen/ pants. Pensija**

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.

*Saskaņā ar likumu par obligāto līdzdalību uzņēmuma nozares pensiju fondā, Nodarbinātības un sociālo lietu ministrs pēc sociālo partneru pieprasījuma var lemt par to, ka dalība uzņēmuma nozares pensiju fondā ir obligāta. Ja ir runa par šādu lēmumu saistībā ar obligāto dalību, tad Pagaidu darbinieks piedalās tikai pensijas iemaksas nodrošināšanā. Ja Nodarbinātības aģentūra ir saņēmusi atbrīvojumu veikt iemaksas uzņēmuma nozares pensiju fondā, tad Pagaidu darbiniekam ir tiesības pieteikties uz uzņēmumā izstrādāto plānu par iemaksām pensijas apdrošināšanai.*

#### **Artikels 15. Transitievergoeding/ pants. Atlaišanas pabalsts**

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.

*Nodarbinātības aģentūrai ir tiesības ieturēt izmaksas, kas saistītas ar atlaišanu un nodarbinātību par iespējami izmaksājamo atlaišanas pabalstu, kā tas atrunāts Civillikuma 7:673 un 7:673a pantā, pamatojoties uz Lēmumā par atlaišanas pabalstu atrunātajiem noteikumiem. Parakstot Darba līgumu, Nodarbinātības aģentūra un Pagaidu darbinieks rakstiski vienojas, ka Nodarbinātības aģentūrai ir tiesības ieturēt no izmaksājamā atlaišanas pabalsta tās atlaišanas un nodarbinātības izmaksas, kā arī citas izmaksas, kas Nodarbinātības aģentūrai radušās, norīkojot Pagaidu darbinieku citā darbā.*

#### **Artikels 16. Gedragsregels/ pants. Ētikas kodekss**

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](mailto: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 uitlating 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 artikellid, 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. *Pagaidu darbiniekam ir jāizvairās no situācijām, kurās viņa/viņas intereses nonāk pretrunā ar Nodarbinātības aģentūras interesēm.*
2. *Pagaidu darbiniekam ir jāievēro gan Nodarbinātības aģentūras, gan Darba uzdevuma devēja apstiprinātie un noteiktie (uzņēmuma) noteikumi, drošības nosacījumi un uzvedības noteikumi.*

3. *Pagaidu darbinieks nedrīkst ierasties darba vietā, pirms nav saņēmis no Darba uzdevuma devēja drošības instrukcijas. Ja Pagaidu darbinieks pirms darbu uzsākšanas nav saņēmis drošības instrukcijas, tad tas nekavējoties ir jāpaziņo Nodarbinātības aģentūrai uz šo e-pasta adresi: [info@nl-jobs.com](mailto:info@nl-jobs.com).*
4. *Ja Nodarbinātības aģentūra ievēro, ka Pagaidu darbinieks nepiemēroti uzvedas, pārkāpj noteikumus, procedūras vai instrukcijas, tad izvērtējot radušos situāciju un apstākļus, ir iespējams piemērot šādas sankcijas atsevišķi vai arī vairākas sankcijas vienlaikus:*
  - a. *rājieni;*
  - b. *atstādināšana uz laiku no darba pienākumu izpildes, iespējams, ar algas ieturēšanu;*
  - c. *atbrīvošana no darba pienākumu izpildes (ja nepieciešams, nekavējoties).*
5. *Algas izmaksas apturēšana ir iespējama, ja, pamatojoties uz objektīviem apstākļiem, tiek konstatēts, ka Pagaidu darbinieks tiši nepilda savus darba pienākumus, kā rezultātā tiek izbeigts darba līgums.*
6. *Pagaidu darbinieks appemas ievērot 1.pielikumā atrunātos noteikumus („Alkohola, narkotiku un medikamentu lietošana darbā”) attiecībā uz alkohola, narkotiku un medikamentu lietošanu un appemas tos ievērot. Ja Darba uzdevuma devējam ir papildu noteikumi attiecībā uz alkohola, narkotiku un medikamentu lietošanu, tad Pagaidu darbiniekam ir jāievēro arī šie papildu noteikumi.*
7. *Ja Pagaidu darbiniekam, darba nosūtījumā veicot savus darba pienākumus, ir jāizmanto e-pasts vai internets, (neatkarīgi no Darba uzdevuma devēja noteikumiem) ir jāievēro šādi nosacījumi:*
  - a. *Pagaidu darbiniekam nav atļauts izmantot e-pastu vai internetu privātām vajadzībām. Ja Pagaidu darbinieks uz darba e-pasta adresi saņem ar darbu nesaistītus paziņojumus, tad Pagaidu darbiniekam ir nekavējoties jālūdz sūtītājam pārtraukt sūtīt šos ziņojumus;*
  - b. *Pagaidu darbiniekam nav atļauts internetā vai izmantojot e-pastu:*
    - *apmeklēt tā sauktās profilu mājaslapas / sociālos tīklus (kā, piemēram, bet ne tikai: Facebook, LinkedIn, Twitter), kurās tiek veidotas un uzturētas draugu un paziņu grupas;*
    - *apmeklēt mājaslapas ar pornogrāfisku, rasistisku, diskriminējošu, apvainojošu vai aizvainojošu saturu;*
    - *aplūkot, lejupielādēt vai izplatīt pornogrāfiskus, rasistiskus, diskriminējošus, apvainojošus vai aizvainojošus materiālus;*
    - *gūt nesankcionētu piekļuvi nelikumīgiem interneta avotiem;*
    - *izmantojot interneta piekļuvi, bez atļaujas mainīt vai izdzēst apzināto informāciju;*
    - *anonīmi vai ar fiktīvu vārdu nosūtīt ziņojumus;*
    - *nosūtīt vai pārsūtīt draudošus, aizskarošus, seksuālus, rasistiskus vai diskriminējošus ziņojumus;*
    - *nosūtīt vai pārsūtīt ķēdes veida ziņojumus;*
    - *kādu vajāt.*
  - c. *Nodarbinātības aģentūrai vai Darba uzdevuma devējam ir tiesības pārbaudīt, vai tiek izpildīts un ievērots punktos "a" un "b" minētais.*
8. *Pagaidu darbiniekam saistībā ar sociālajiem tīkliem (tostarp, bet ne tikai: Facebook, LinkedIn, Twitter) ir jāievēro turpmākais:*
  - a. *Pagaidu darbiniekam ir jāapzinās savas aktivitātes sociālajos tīklos gan, ja tas tiek darīts darba vajadzībām, gan privāti. Pagaidu darbinieks uzņemas personīgu atbildību par saturu, ko viņš/viņa publicē ikvienā no sociālajiem tīkliem;*
  - b. *Pagaidu darbiniekam appemas neizteikt negatīvas piezīmes sociālajos tīklos par Nodarbinātības aģentūru, Darba uzdevuma devēju (-iem), kolēģiem un/vai saistībā ar Nodarbinātības aģentūras attiecībām, pat ja Pagaidu darbinieks izmanto sociālos plašsaziņas līdzekļus brīvajā laikā;*
  - c. *Pagaidu darbinieks neveiks nekādas aktivitātes sociālajos plašsaziņas līdzekļos, kas, iespējams, var kaitēt Nodarbinātības aģentūrai, Darba uzdevuma devējam (-iem), kolēģiem un/vai*

*attiecībām ar Nodarbinātības aģentūru;*

- d. Pagaidu darbiniekam nav atļauts sociālajos tīklos veikt darbības, kas ir neprecīzas, aizskarošas, uzmācīgas, izvairīgas, apmelojošas, piedauzīgas, nepatiesas, diskriminējošas vai jebkādā citādā veidā nosodāmas;*
- e. ja ir šaubas par to, vai sociālo plašsaziņas līdzekļu izmantošana ir pretrunā ar iepriekšminēto, tad Pagaidu darbiniekam ir jāsazinās ar Nodarbinātības aģentūras vadītāju. Pagaidu darbinieka pienākums ir arī informēt atbildīgo vadītāju, kurš ir nodarbināts pie Nodarbinātības aģentūras, ja viņš/viņa pamana kādas darbības sociālajos tīklos, kas (iespējams) ir pretrunā ar iepriekšminēto vai kā citādi var kaitēt Nodarbinātības aģentūrai, Darba uzdevuma devējam (-iem), kolēģiem un/vai attiecībām ar Nodarbinātības aģentūru;*
- f. ja Pagaidu darbinieks pārkāpj šajā pantā minētos nosacījumus un nonāk pretrunā ar uzņēmuma interesēm un/vai vispārējām normām un vērtībām, tad Nodarbinātības aģentūra, ņemot vērā pārkāpuma raksturu un kaitējumu, pieņems attiecīgos soda mērus. Šajā gadījumā runa ir par soda mēriem, kas ir saistīti ar nodarbinātību, piemēram, disciplinārie soda mēri (ne aktīvi), rakstisks brīdinājums vai darba līguma pārtraukšana, tostarp atļaišana nekavējoties.*

**9. Pagaidu darbiniekam ir aizliegts:**

- a. atstāt darba vietu bez vadītāja atļaujas;*
- b. veikt privātas telefona sarunas darba laikā, neskatoties uz to, vai sarunas tiek veiktas, izmantojot privāto vai uzņēmuma tālruni. Pagaidu darbinieka vadītājs attiecīgos gadījumos var šo aizliegumu atcelt;*
- c. bez Darba uzdevuma devēja atļaujas sagatavot vai jebkādā veidā strādāt pie publikācijām, kas ir saistītas ar Darba uzdevuma devēju;*
- d. bez atļaujas darba laikā savā labā vai saistībā ar trešajām personām izpildīt darbības un/vai izmantot materiālus, datorus, printerus, instrumentus, utt., kas ir Nodarbinātības aģentūras vai Darba uzdevuma devēja īpašums;*
- e. atrasties citā nodaļā, kas nav nodaļa, kur tiek veikti Darba nosūtījumā pienākumi;*
- f. lietot dzērienus un/vai ēdienus citās vietās uzņēmuma telpās, izņemot ēdnīcu vai tam paredzētās vietās;*
- g. izņemot pārtraukumus, kas noteikti Darba nosūtījumā pildīšanas laikā, smēķēt, kā arī smēķēt vietās, kas nav atzīmētas kā smēķēšanai paredzētas vietas;*
- h. Darba uzdevuma devēja īpašumu iznest ārpus Darba uzdevuma devēja telpām bez Darba uzdevuma devēja rakstiskas atļaujas;*
- i. uzņēmuma ēkās, ražotnēs, siltumnīcās vai birojos, kā arī Darba uzdevuma devēja telpās veidot video, filmas vai lietot fotokameras bez Darba uzdevuma devēja iepriekšējas rakstiskas atļaujas.*

**Artikl 17. Verbod op Privégebruik Bedrijfsauto/ pants. Aizliegums izmantot darba automašīnu privātām vajadzībām**

- 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. *Ja ar Nodarbinātības aģentūras lēmumu Pagaidu darbiniekam tiek piešķirts lietošanā uzņēmuma automobīlis darba pienākumu pildīšanai, tad to piešķir Nodarbinātības aģentūra. Pagaidu darbiniekam ir aizliegts izmantot uzņēmuma automobili privātām vajadzībām.*
  2. *Saistībā ar uzņēmuma automobiļa izmantošanu ir jāievēro šādi noteikumi:*
    - a. *Pagaidu darbiniekam ir jālieto uzņēmuma automobīlis atbildīgi un uzmanīgi;*
    - b. *Pagaidu darbiniekam ir nekavējoties jāziņo Nodarbinātības aģentūrai par bojājumiem vai zādžību saistībā ar uzņēmuma automobili;*
    - c. *lai izvairītos no iespējamām zaudējumiem, Pagaidu darbiniekam nav atļauts uzņemt uzņēmuma automobiļi gadījuma pasažierus;*
    - d. *Pagaidu darbiniekam nav atļauts smēķēt uzņēmuma automobiļi. Ja šis aizliegums tiek pārkāpts, tiek piemērotas izmaksas, proti, soda nauda 65 EUR apmērā. Uzņēmuma automobiļa vadītājs ir atbildīgs par to, lai automobiļi netiktu smēķēti, un viņam par to ir jāinformē pasažieri;*
    - e. *ceļu satiksmes noteikumu pārkāpumu izmaksas, soda naudas, administratīvās sankcijas, u.c., kā arī iespējamās tiesiskās izmaksas ir pilnībā jāsedz Pagaidu darbiniekam. Ņemot vērā to, ka šīs izmaksas Pagaidu darbinieks nevar samaksāt uzreiz, tās tiks atvilktas no Pagaidu darbinieka neto algas;*
    - f. *Pagaidu darbinieka pienākums ir kompensēt Darba devējam šādas izmaksas:*
      - i. *izmaksas, kas ir nenoliedzami pierādāmas, ka tās ir saistītas ar nepareizu uzņēmuma automobiļa izmantošanu;*
      - ii. *izmaksas, kas radušās Pagaidu darbinieka pārdošanas (braukšanas) rīcības rezultātā;*
      - iii. *izmaksas, kas ir sekas tam, ka uzņēmuma automobīlis ir vadīts alkoholisko dzērienu ietekmē, apreibinošu vielu un/vai medikamentu ietekmē; izmaksas, ko nesedz apdrošinātājs, un/vai izmaksas, kas radušās automobiļa konfiskācijas rezultātā.*
  - Nodarbinātības aģentūra ir tiesīga izdot papildu noteikumus gan rakstiski, gan mutiski. Saņemot lietošanā uzņēmuma automobili, Pagaidu darbinieks saņems detalizētākas instrukcijas saistībā ar automobiļa izmantošanu, un Pagaidu darbiniekam būs jāparakstās par to saņemšanu.*
  3. *Nodarbinātības aģentūra pilnībā pārtrauga, vai tiek ievērots aizliegums izmantot uzņēmuma automobili privātām vajadzībām.*

4. Ja Pagaidu darbinieks pārkāpj noteikumus, izmantojot automobili privātām vajadzībām, Pagaidu darbiniekam piemēro izmaksu segšanu. Piemērotās izmaksas apmaksā par labu Nodarbinātības aģentūrai. Piemērojamās izmaksas, respektīvi, soda nauda ir limitēta un par katru pārkāpumu ir jāmaksā 250,00 EUR (vārdiem: divi simti piecdesmit eiro). Šīs izmaksas tiek iekasēta nekavējoties, nepieprasot Civillikuma 6:80 pantā atrunātos iepriekšējus paziņojumus vai brīdinājumus. Izmaksas sedzamas ir jāmaksā neatkarīgi no citām Nodarbinātības aģentūras tiesībām, pamatojoties uz likumdošanu vai Aģentūras līgumu, tostarp saglabājot tiesības, kas attiecas uz Aģentūras līguma izpildi un tiesības, pamatojoties uz likumu, soda naudas vietā pieprasīt kompensēt zaudējumus. Pagaidu darbinieks un Nodarbinātības aģentūra ar šo klauzulu par piemērojamajām izmaksām atkāpjas no Civillikuma 7:650 panta 3. līdz 5. punktam (ieskaitot).
5. Ja Pagaidu darbinieks saņem algu, kas nepārsniedz minimālo atalgojumu, tad 4. punktā minēto atlīdzināmo izmaksu vietā piemēro šādu nosacījumu: ja Pagaidu darbinieks pārkāpj 1. punktā minēto, tad Pagaidu darbiniekam ir jāatlīdzina Nodarbinātības aģentūrai radušās izmaksas. Attiecīgās summas saņēmējs ir Personāla asociācija. Piemērojamo izmaksu apmērs par katru pārkāpumu ir vienāds ar pusi no darba dienas noteiktā Pagaidu darbinieka bruto atalgojuma. Izmaksas iekasē nekavējoties, nepieprasot Civillikuma 6:80 pantā atrunātos iepriekšējus paziņojumus vai brīdinājumus. Izmaksas sedzamas neatkarīgi no citām Darba devēja tiesībām, pamatojoties uz likumdošanu vai Aģentūras līgumu, tostarp saglabājot tiesības, kas attiecas uz Aģentūras līguma izpildi un tiesības, pamatojoties uz likumu, soda naudas vietā pieprasīt kompensēt zaudējumus.
6. Ja tiek pārkāpti pirmajā punktā minētie noteikumi, pamatojoties uz finanšu nosacījumiem, sākot no dienas, kad pārkāpums ir konstatēts, tiek aprēķināta soda nauda par darba automobiļa izmantošanu privātām vajadzībām (t.i., principā 25% no uzņēmuma automobiļa vērtības) un tā tiek atvilktā no Pagaidu darbinieka algas. Par laika posmu kalendārā gadā, par kuru ir beidzies gada pārskata periods, ir jāsaplatavo koriģētie algas aprēķini. Viss iepriekšminētais netiek ņemts vērā, ja Pagaidu darbinieks var pierādīt Nodarbinātības aģentūrai, ka piešķirtais darba automobiļs ir izmantots privātām vajadzībām ne vairāk kā 9 kilometrus nedēļā.
7. Nepieciešamos algas nodokļus / sociālās apdrošināšanas iemaksas, piemaksas atkarībā no ienākumiem saistībā ar veselības apdrošināšanu, kā arī soda naudas un nodokļa likmes, kas izriet no pārkāpuma saistībā ar darba automobiļa izmantošanu privātām vajadzībām, Nodarbinātības aģentūra piedzen no Pagaidu darbinieka.
8. Ja aizliegums izmantot uzņēmuma automobili privātām vajadzībām tiek pārkāpts atkārtoti, tad papildus iepriekšminētajām sankcijām var tikt piemēroti disciplinārie soda mēri un iespējama pat darba attiecību pārtraukšana.
9. Ja Pagaidu darbinieks, vadot uzņēmuma automobili, ir izraisījis ceļu satiksmes negadījumu un / vai ir iesaistīts kādā ceļu satiksmes negadījumā, tad Pagaidu darbiniekam ir nekavējoties jāsaazinās ar Nodarbinātības aģentūru. Šajā gadījumā Nodarbinātības aģentūra sniegs turpmākās norādes.
10. Ja nosūtītais darbinieks izmanto aģentūras nodrošinātus pārvadāšanas pakalpojumus, tad par šo pakalpojumu var tikt iekasēta papildu samaksa, pamatojoties uz noteikumiem, kas atrunāti ABU-CAO.
11. Ja Pagaidu darbinieks ir automobiļa vadītājs / šoferis, kas sniedz pārvadāšanas pakalpojumus NL Jobs un saistībā ar šo ir atbildīgs par citu darbinieku nogādāšanu uz/no darba vietas, tad Pagaidu darbiniekam nav jāsedz ar pārvadāšanas pakalpojumu saistītās izmaksas. Pagaidu darbinieks ir tikai un vienīgi automobiļa vadītājs / šoferis, kas sniedz pārvadāšanas pakalpojumus, ja Nodarbinātības aģentūra ir nozīmējusi Pagaidu darbinieku veikt šos pienākumus.

## **Artikel 18. Huisvesting en Zorgverzekering/ pants. Mājokļa un veselības apdrošināšana**

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. *Ja nepieciešams un ja Pagaidu darbinieks to vēlas, Nodarbinātības aģentūra nodrošina Pagaidu darbinieku ar mājokli, veselības apdrošināšanu, palīdz iegūt iedzīvotāja reģistrācijas numuru, kā arī piedāvā cita veida pakalpojumus kā, piemēram, transporta nodrošināšanu no un uz darba vietu.*
  2. *Tiesības izmantot mājokli un ar to saistītos pakalpojumus, ja tādi ir, beidzas brīdī, kad beidzas Pagaidu darba līgums, un Pagaidu darbinieks līdz attiecīgās nedēļas beigām apņemas atstāt mājokli. Pagaidu darbiniekam ir jāatstāj mājoklis Nodarbinātības aģentūrai tādā stāvoklī, kādā viņš/viņa to saņēma. Ja Pagaidu darbinieks nepilda šo pienākumu, Nodarbinātības aģentūra piemēros attiecīgās izmaksas Pagaidu darbiniekam. Noteikts izmaksu limits, kas sastāda 100,00 EUR (vārdiem: viens simts eiro) vai daļa no šīs summas par katru dienu, kad Pagaidu darbinieks neievēro šo nosacījumu. Radītās izmaksas tiek iekasētas nekavējoties, nepieprasot Civillikuma 6:80 pantā atrunātos iepriekšējus paziņojumus vai brīdinājumus. Izmaksas ir sedzamas neatkarīgi no citām Nodarbinātības aģentūras tiesībām, pamatojoties uz likumdošanu, vai Pagaidu darba līgumu, un/vai īres līgumu vai pensiju līgumu, kas jebkurā gadījumā atbilst tiesībām, pieprasīt kompensēt zaudējumus, pamatojoties uz likumu.*
  3. *Ja Pagaidu darbinieks saņem algu, kas nepārsniedz minimālo atalgojumu, tad 12. punktā minētās izmaksu segšanas vietā tiek piemērots šāds nosacījums: ja Pagaidu darbinieks pārkāpj 12. punktā minēto, tad Pagaidu darbiniekam ir jāatlīdzina Darba devējam izmaksas. Summas saņēmējs ir Personāla asociācija. Piemērojamo izmaksu apmērs par katru pārkāpumu ir vienāds ar pusi no darba dienas noteiktā Pagaidu darbinieka bruto atalgojuma, kā arī pēc vienas nedēļas tas var tikt palielināts par tādu pašu summu par katru nedēļu, kamēr pārkāpums turpinās. Atlīdzināmās izmaksas iekasē nekavējoties, nepieprasot Civillikuma 6:80 pantā atrunātos iepriekšējus paziņojumus vai brīdinājumus. Izmaksas ir sedzamas neatkarīgi no citām Nodarbinātības aģentūras tiesībām, pamatojoties uz likumdošanu vai Aģentūras līgumu, tostarp saglabājot tiesības, kas attiecas uz Aģentūras līguma izpildi un tiesības, pamatojoties uz likumu, soda naudas vietā pieprasīt kompensēt zaudējumus.*
  4. *Ja Pagaidu darbinieks pēc mājokļa atstāšanas ir atstājis mājoklī savas personīgās mantas, tās pāriet Nodarbinātības aģentūras īpašumā, par ko Nodarbinātības aģentūrai nav jāizmaksā kompensācija Pagaidu darbiniekam.*
  5. *Pagaidu darbinieka pienākums ir informēt Nodarbinātības aģentūru četras nedēļas pirms Nodarbinātības aģentūras nodrošinātā mājokļa atstāšanas, pretējā gadījumā no Pagaidu darbinieka bruto darba algas tiks ieturēti mājokļa maksājumi par četrām nedēļām.*
  6. *Ja nepieciešams, Nodarbinātības aģentūra ieturēs un veiks ar veselības apdrošināšanu saistītos maksājumus. Par šo pakalpojumu Nodarbinātības aģentūra katru nedēļu ieturēs 24,82 EUR no Pagaidu darbinieka darba algas, saskaņā ar atsevišķi izsniegtu Pagaidu darbinieka pilnvaru, tādējādi pārkaitot šo summu Veselības apdrošināšanas sabiedrībai Pagaidu darbinieka vārdā.*
    - *Veselības apdrošināšanas prēmijas apmērs tiek noteikts katru gadu. Iepriekšminētā veselības apdrošināšanas iemaksas summa var atšķirties no faktiski ieturētās summas.*
    - *Veselības apdrošināšanu katru gadu nosaka uzņēmums NL.*
    - *Beidzoties darba līgumam, tiek pārtraukta veselības apdrošināšanas maksājumu iemaksa.*
    - *Atvaļinājuma dienu laikā veselības apdrošināšana tiek apturēta.*
    - *Ja pēc darba attiecību pārtraukšanas un/vai atvaļinājuma laikā tiek izmantoti veselības apdrošināšanas pakalpojumi, tad šo pakalpojumu izmaksas tiek ieturētas no Pagaidu darbinieka, ja vien Pagaidu darbinieks nav izvēlēties saglabāt Nodarbinātības aģentūras nodrošināto veselības apdrošināšanu atvaļinājuma laikā.*

*Atgriežoties no atvaļinājuma, veselības apdrošināšana tiek atjaunota no pirmās darba dienas, to dara uzņēmums NL.*

#### **Artikel 19. Geheimhouding/ pants. Konfidencialitāte**

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. *Pagaidu darbinieks apliecina, ka viņš/ viņa ievēros konfidencialitāti attiecībā pret Nodabīnātības aģentūru un neizpauž nekādas ziņas, kas ir saistītas ar Nodarbinātības aģentūras uzņēmumu, ar Nodarbinātības aģentūru saistītiem uzņēmumiem un Nodarbinātības aģentūras Darba uzdevuma devēja uzņēmumu.*
  2. *Pagaidu darbiniekam ir arī aizliegts gan Aģentūras līguma pildīšanas laikā, gan pēc tam jebkādā veidā trešajām personām tieši vai netieši izpaust jebkādas ziņas vai informāciju, kas ir iegūta saistībā ar darba pienākumu pildīšanu, un informāciju saistībā ar Nodarbinātības aģentūras darījumiem un īpašumiem un ar Nodarbinātības aģentūru saistītiem uzņēmumiem. Šī konfidencialitāte attiecas uz visa veida informāciju saistībā ar Uzdevuma devēju un citām Nodarbinātības aģentūras attiecībām, kas ir zināmas Pagaidu darbiniekam.*
  3. *Ja Pagaidu darbinieks pārkāpj 2. punktā minēto, tad Pagaidu darbiniekam ir jāmaksā Nodarbinātības aģentūrai soda nauda. Soda nauda tiek iekasēta tiešā veidā Nodarbinātības aģentūras labā. Soda nauda par katru pārkāpumu ir 7.500,00 EUR (vārdiem: septiņi tūkstoši pieci simti eiro). Soda nauda*

*tiek iekasēta nekavējoties, nepieprasot Civillikuma 6:80 pantā atrunātos iepriekšējus paziņojumus vai brīdinājumus. Soda nauda ir jāmaksā neatkarīgi no citām Nodarbinātības aģentūras tiesībām, pamatojoties uz likumdošanu vai Aģentūras līgumu, tostarp saglabājot tiesības, kas attiecas uz Aģentūras līguma izpildi un tiesības, pamatojoties uz likumu, soda naudas vietā pieprasīt kompensēt zaudējumus. Pagaidu darbinieks un 3. – 5. punktam (ieskaitot).*

4. *Ja Pagaidu darbinieks saņem algu, kas nepārsniedz minimālo atalgojumu, tad 3. punktā minētās soda naudas vietā tiek piemērots šāds sods: ja Pagaidu darbinieks pārkāpj 2. punktā minēto, tad Pagaidu darbiniekam ir jāmaksā Darba devējam soda nauda. Soda naudas saņēmējs ir Personāla asociācija. Soda naudas apmērs par katru pārkāpumu ir vienāds ar pusi no darba dienas noteiktā Pagaidu darbinieka bruto atalgojuma. Soda nauda tiek iekasēta nekavējoties, nepieprasot Civillikuma 6:80 pantā atrunātos iepriekšējus paziņojumus vai brīdinājumus. Soda nauda ir jāmaksā neatkarīgi no citām Nodarbinātības aģentūras tiesībām, pamatojoties uz likumdošanu vai Aģentūras līgumu, tostarp saglabājot tiesības, kas attiecas uz Aģentūras līguma izpildi un tiesības, pamatojoties uz likumu, soda naudas vietā pieprasīt kompensēt zaudējumus.*

#### **Artikel 20. Nevenwerkzaamheden/ pants. Papildu darbs**

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. *Pagaidu darbiniekam veicot (iespējams) citu darbu, kas ir uzskatāms par papildus darbu ārpus Nodarbinātības aģentūras, viņam/viņai ir jānodrošina, ka veicot šo papildus darbu kopā ar Nodarbinātības aģentūras darbu Pagaidu darbinieks ievēro likuma Par noteikto darba laiku (un/vai ar to saistīto noteikumu) ierobežojumus.*
2. *Ja Pagaidu darbinieks pārkāpj 1. punktā minēto, tad Pagaidu darbiniekam ir jāmaksā Nodarbinātības aģentūrai soda nauda. Soda nauda ir Nodarbinātības aģentūras personīgs labums. Soda naudas apmērs ir 1.000,00 EUR (vārdiem: viens tūkstotis eiro) par katru pārkāpumu. Soda nauda tiek iekasēta nekavējoties, nepieprasot Civillikuma 6:80 pantā atrunātos iepriekšējus paziņojumus vai brīdinājumus. Soda nauda ir jāmaksā neatkarīgi no citām Darba devēja tiesībām, pamatojoties uz likumdošanu vai Aģentūras līgumu, tostarp saglabājot tiesības, kas attiecas uz Aģentūras līguma izpildi un tiesības, pamatojoties uz likumdošanu, soda naudas vietā pieprasīt kompensēt zaudējumus. Pagaidu darbinieks un Nodarbinātības aģentūra ar šo klauzulu par soda naudu atkāpjas no Civillikuma 7:650 panta 3. – 5. punktam (ieskaitot).*
3. *Ja Darba ņēmējs saņem algu, kas nepārsniedz minimālo atalgojumu, tad 2. punktā minētās soda naudas vietā tiek piemērots šāds sods: ja Pagaidu darbinieks pārkāpj 1. punktā minēto, tad Pagaidu darbiniekam ir jāmaksā Nodarbinātības aģentūrai soda nauda. Soda naudas saņēmējs ir Personāla asociācija. Soda naudas apmērs par katru pārkāpumu ir vienāds ar pusi no darba dienas noteiktā Pagaidu darbinieka bruto atalgojuma, kā arī pēc nedēļas tas var tikt palielināts par tādu pašu summu par katru nedēļu, kamēr pārkāpums turpinās. Soda nauda tiek iekasēta nekavējoties, nepieprasot Civillikuma 6:80 pantā atrunātos iepriekšējus paziņojumus vai brīdinājumus. Soda nauda ir jāmaksā neatkarīgi no citām Nodarbinātības aģentūras tiesībām, pamatojoties uz likumdošanu vai Aģentūras līgumu, tostarp saglabājot tiesības, kas attiecas uz Aģentūras līguma izpildi un tiesības, pamatojoties uz likumdošanu, soda naudas vietā pieprasīt kompensēt zaudējumus*

#### **Artikel 21. Eigendom van de Uitzendonderneming/ pants. Nodarbinātības aģentūras īpašums**

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.

*Visas mantas, tostarp arī mobilais tālrunis, jebkāda veida informācija jebkādā formā, kas Nodarbinātības aģentūras Pagaidu darba līguma pildīšanas laikā ir pieejama Pagaidu darbiniekam, ir un paliek Nodarbinātības aģentūras īpašums. Pagaidu darbinieka pienākums ir pēc Nodarbinātības aģentūras pirmā pieprasījuma šīs lietas atdot, kā arī tas jādara, tiklīdz beidzas Nodarbinātības aģentūras Pagaidu darba līgums.*

#### **Artikel 22. Identificatieplicht/ pants. Identifikācija**

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.

*Pamatojoties uz likumdošanu, Pagaidu darbinieka pienākums ir darba vietā uzrādīt identitāti apliecinošu dokumentu. Darba vietā ir iespējama pārbaude, ko veic Sociālo lietu un darba lietu inspekcija ("SZW Inspekcija"), Ārvalstnieku policija, Darba ņēmēju apdrošināšanas aģentūra (UWV), Valsts ieņēmumu dienests vai cita pilnvarotā institūcija. Šo pārbaudi laikā Pagaidu darbiniekam ir jāuzrāda derīgu un oriģinālu identitāti apliecinošu dokumentu.*

### **Artikel 23. Verwerking Persoonsgegevens/ pants. Personas datu apstrāde**

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. *Nodarbinātības aģentūra apņemas ievērot viņa juridiskās saistības attiecībā uz Pagaidu darbinieka personas datiem Pagaidu darba līguma sastādīšanā ar Pagaidu darbinieku.*
  2. *Nodarbinātības aģentūra apņemas ievērot konfidencialitāti saistībā ar Pagaidu darbinieka (kandidāta) izsniegtajiem personas datiem. Ja tas ir nepieciešams, Pagaidu darbinieks (kandidāts) sniedz atļauju Nodarbinātības aģentūrai apstrādāt šos datus atbilstoši Vispārējiem personas datu aizsardzības noteikumiem. Šos datus var izmantot Nodarbinātības aģentūra, kā arī nodot tos (potenciālajiem) Darba uzdevuma devējiem un citām trešajām personām, ciktāl tas ir nepieciešams, lai izpildītu iespējamo (-s) Pagaidu darba līgumu (-us).*
  3. *Pagaidu darbinieks (kandidāts) sniedz atļauju apstrādāt datus saistībā ar darba nespēju (invaliditāti), pamatojoties uz Likumu par invalīdu (re)integrāciju un Slimības likuma 29b pantu.*
  4. *Nodarbinātības aģentūrai nav tiesību uzglabāt datus par Pagaidu darbinieku ilgāk nekā tas nepieciešams.*
  5. *Nodarbinātības aģentūras pienākums ir uzglabāt datus par Pagaidu darbinieku, ievērojot personas datu vispārējās glabāšanas un drošības prasības, lai izvairītos no datu pazaudēšanas vai nonācšanas nepilvarotu personu rīcībā.*

### **Artikel 24. Wijzigingen in de Persoonlijke Gegevens/ pants. Personas datu izmaiņas**

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.

*Pagaidu darbiniekam (kandidātam) piecu dienu laikā ir jāinformē Nodarbinātības aģentūru par izmaiņām saistībā ar personīgajiem datiem, ja šīs izmaiņas kaut kādā mērā varētu attiekties uz viņa reģistrāciju vai Pagaidu darba līgumu. Tas galvenokārt ir saistīts ar adreses maiņu, izmaiņām civilstāvoklī, izmaiņām ģimenes stāvoklī, izmaiņām darba dzīvē, slimību un (ārvalstnieka gadījumā) uzturēšanās statusu. Pagaidu darbiniekam (kandidātam) ir jāiesniedz ar to saistītie nepieciešamie dokumenti.*

#### **Artikl 25. Geschillen/ pants. Strīdi un nesaskaņas**

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. *Šis līgums atbilst Nīderlandes likumdošanai.*
2. *Ja pušu starpā rodas domstarpības, kas ir saistītas ar Pagaidu darba līgumu, tās tiek risinātas tikai atbilstoši Nīderlandes likumdošanai.*
3. *Ja strīdu gadījumā tos ir nepieciešams izskatīt tiesā, tad tie tiks izskatīti tikai un vienīgi tā rajona tiesā, kurā atrodas Nodarbinātības aģentūras juridiskā adrese.*

#### **Artikl 26. Disciplinaire Maatregelen/ pants. Disciplinārie nosacījumi**

1. Onverminderd de opeisbaarheid van een eventueel specifiek bepaalde boete, kan de Uitzendonderneming bij niet nakoming of overtreding van de Personeelsgids, de Uitzendovereenkomst of andere geldende voorschriften de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
  - a. berisping;
  - b. schorsing, eventueel zonder behoud van loon;
  - c. functiewijziging (waaronder begrepen overplaatsing en demotie), al dan niet met loonsverlaging;
  - d. ontslag (al dan niet op staande voet).
2. Bij het bepalen van de sanctie zal de Uitzendonderneming rekening houden met de ernst van het gedrag van de Uitzendkracht en de specifieke omstandigheden van het geval 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. *Neskatoties uz iespēju piespriest soda naudas, ja tiek pārkāpts vai netiek ievērots Darbinieka rokasgrāmatā atrunātais, Nodarbinātības aģentūrai ir tiesības piespriest šādus disciplināros soda mērus attiecībā uz Pagaidu darba līgumu vai attiecībā uz citiem spēkā esošiem noteikumiem:*
  - a. *rājiens;*
  - b. *darba pienākumu pildīšanas apturēšana, iespējams, ar algas ieturēšanu;*
  - c. *ieņemamā amata maiņa (tostarp pārcelšana citā amatā un pazemināšana amatā), arī ar algas samazināšanu;*
  - d. *atļaišana no darba (arī nekavējoties).*
2. *Nosakot soda sankcijas, Nodarbinātības aģentūra ņems vērā Pagaidu darbinieka nodarījuma raksturu un katra konkrētā gadījuma apstākļus, saskaņā ar sankciju politiku un matricu.*
3. *Darba apturēšana un atļaišanas procedūra var notikt vienlaicīgi.*

4. *Ja Nodarbinātības aģentūra uzskata, ka, pārkāpjot vienu no 1. punktā minētajiem disciplinārajiem noteikumiem, ir nepieciešama izmeklēšana, lai noskaidrotu faktus, tad Pagaidu darbiniekam, gaidot lēmumu, var tikt piemērota algas ieturēšana un darba pienākumu pildīšanas apturēšana uz nenoteiktu laiku. Ja Nodarbinātības aģentūra pēc izmeklēšanas nolemj uzsākt atļaušanas procedūru, tad Nodarbinātības aģentūra var neaktīvo darba periodu pagarināt līdz datumam, kamēr tiek pārtraukts līgums, kā arī darbinieku atstādināt no darba līdz līguma pārtraukšanas datumam.*
5. *Darbības, kas vērstas pret Darba uzdevuma devēju, kā rezultātā steidzami ir jāpārtrauc uzdevuma pildīšana, dod Nodarbinātības aģentūrai tiesības uzsākt Pagaidu darbinieka atļaušanas procedūru.*

## **Artikel 27. Slotbepalingen/ pants. Noslēdzošie noteikumi**

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 wetbepalingen 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. *Par gadījumiem, kas nav atrunāti Darbinieku rokasgrāmatā, lemj Vadība.*
  2. *Pamatojoties uz Civillikuma 7:613 pantu, Nodarbinātības aģentūra patur tiesības vienpersoniski mainīt darba nosacījumus, par kuriem abas puses ir vienojušās. Nodarbinātības aģentūra izmantos šīs pilnvaras, ņemot vērā pamatotības un taisnīguma principu, lai veiktās izmaiņas būtiski nekaitētu Pagaidu darbinieka interesēm. Ikvienu Pagaidu darbinieka prasību mainīt darba pienākumus, darba laiku un citus darba nosacījumus vai darba apstākļus tiks izskatīta trīspusēji starp Pagaidu darbinieku / Nodarbinātības aģentūru / Darba uzdevuma devēju. Tas nozīmē, ka Nodarbinātības aģentūra šādu prasību var izskatīt tikai tad, ja netiek apdraudētas Nodarbinātības aģentūras un Darba uzdevuma devēja uzņēmumu intereses.*
  3. *Neatkarīgi no 2. punkta Nodarbinātības aģentūrai ir tiesības mainīt vai atsaukt Darbinieku rokasgrāmatu.*
  4. *Šī Darbinieku rokasgrāmata ir sagatavota nīderlandiešu valodā un var tikt tulkota citās valodās. Ja ir neatbilstības starp Rokasgrāmatas tekstu nīderlandiešu valodā un Rokasgrāmatas tekstu kādā citā valodā, tad tiek ņemta vērā Rokasgrāmatas versija nīderlandiešu valodā.*
  5. *Uz Pagaidu darba līgumu tiek attiecināta tikai Nīderlandes likumdošana.*

6. *Ja vien likums to atļauj, tikai Nīderlandes tiesa ir tiesīga izskatīt visus strīdus, kas radušies saistībā ar Pagaidu darba līgumu, esošo Darbinieku rokasgrāmatu un ar tiem saistītajiem noteikumiem.*
7. *Šī darbinieka rokasgrāmata stājas spēkā 2019. gada 1. janvārī un aizstāj visas iepriekšējās Darbinieku rokasgrāmatu versijas.*

## **Bijlage 1 - Reglement alcohol, drugs, medicijnen en het werk/ *pielikums* – Noteikumi attiecībā uz alkoholu, narkotiku un medikamentu lietošanu darbā**

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.

*Nosacījumi attiecībā uz alkohola, narkotiku un medikamentu lietošanu ir daļa no Nodarbinātības aģentūras veselības un drošības politikas un ir noteikti ar mērķi izvairīties no to lietošanas. Šīs problēmas var nodarīt kaitējumu attiecīgajam Pagaidu darbiniekam, viņa/viņas kolēģiem un Nodarbinātības aģentūrai, radot nedrošus darba apstākļus un kaitējot darba ņēmēju veselībai un drošībai. Turklāt tas ietekmēs ražošanu un kvalitāti, jo traucēs darba funkcionalitātei, un netiešā veidā var kaitēt Nodarbinātības aģentūras publiskajam tēlam.*

*Nemot vērā nopietnās sekas, kādas var būt alkohola un narkotiku lietošanai, Nodarbinātības aģentūrai šajā jautājumā ir "nulles iecietības" politika. Šajā kontekstā Nodarbinātības aģentūra vienmēr pilnībā piemēro tālāk tekstā minētās vienošanās / noteikumus.*

### **Artikel 1 – Alcohol/ *pants* – Alkohols**

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. *Pagaidu darbiniekam ir aizliegts, pildot Darbu nosūtījumā, lietot jebkādas alkoholiskus dzērienus.*
  2. *Pagaidu darbiniekam ir aizliegts, pildot Darbu nosūtījumā, atrasties alkohola ietekmē. Pagaidu darbiniekam ir jāapzinās, ka alkohols ļoti lēnām izvadās no organisma (aptuveni 1,5 stundas uz 10 gramiem alkohola = standarta glāze). Pagaidu darbiniekam ir tas jāapzinās, un alkohola lietošanas gadījumā tas ir jālieto ar mēru, lai nevajadzētu darbā ierasties alkoholisko dzērienu ietekmē.*
  3. *Pagaidu darbiniekam ir aizliegts, pildot Darbu nosūtījumā, uzglabāt alkoholu saturošus dzērienus, dot tos trešajām personām vai pārdot tos.*

### **Artikel 2 – Drugs/ *pants* – Narkotikas**

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. *Pagaidu darbiniekam ir aizliegts, pildot Darbu nosūtījumā, lietot apreibinošas vielas (smagās un/vai vieglās narkotikas).*
2. *Pagaidu darbiniekam ir aizliegts, pildot Darbu nosūtījumā, atrasties apreibinošu vielu (smago un/vai vieglo narkotiku) ietekmē. Uz to attiecas tas pats brīdinājums, kas minēts šī pielikuma pirmā panta otrajā punktā: Pagaidu darbiniekam ir jāapzinās, ka organismam ir nepieciešams laiks, lai izvadītu apreibinošas vielas.*
3. *Pagaidu darbiniekam ir aizliegts, pildot Darbu nosūtījumā, uzglabāt apreibinošas vielas (smagās un/vai vieglās narkotikas), tās dot trešajām personām vai pārdot tās.*

### **Artikels 3 – Controle alcohol- en drugsgebruik/ pants – Alkohola un narkotiku lietošanas kontrole**

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. *Pagaidu darbiniekam ir jābūt gatavam sadarboties, ja tiek veikta (arī neplānota) alkohola un/vai narkotiku pārbaude Darba nosūtījumā izpildes laikā vai pirms Darba nosūtījumā uzsākšanas, kontroli veicot ar mērķi noteikt alkohola un/vai narkotisko vielu klātbūtni organismā. Pārbaude notiek, pārbaudot alkohola saturu izelpā, nododot urīna un/vai asins analīzes. Alkohola saturu izelpā var pārbaudīt kāds no Nodarbinātības aģentūras darbiniekiem, savukārt urīna un/vai asins analīzes var ņemt tikai kvalificēts personāls.*
2. *Pagaidu darbiniekam ir tiesības pirmajam uzzināt pārbaudes rezultātus. Nodarbinātības aģentūrai ir arī tiesības uzzināt, vai Pagaidu darbinieks ir bijis alkohola un/vai narkotiku ietekmē. Pagaidu darbiniekam ir tiesības pieprasīt veikt papildu ekspertīzi.*

### **Artikels 4 – Medicijnen/ pants – Medikamenti**

1. Wanneer de Uitzendkracht medicijnen gebruikt die voorzien zijn van een waarschuwingssticker (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. *Ja Pagaidu darbinieks lieto medikamentus, uz kuru iepakojuma ir brīdinoša uzlīme (medikamenti, kas var būtiski ietekmēt darbinieka reakciju), tad par to ir nekavējoties jāziņo vadītājam vai vadītāja vietniekam.*
2. *Ja Pagaidu darbinieks veic darba pienākumus, kas prasa īpašu uzmanību – to nosaka Nodarbinātības aģentūra – tad Pagaidu darbiniekam uz laiku tiks piemeklēti citi darba pienākumi. Šaubu gadījumā Nodarbinātības aģentūra var piesaistīt darba dienestu. Pagaidu darbinieka pienākums ir veikt viņam/viņai īslaicīgi piemēroto darbu.*

## Artikels 5 – Sancties/ pants – Sankcijas

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. *Ja Pagaidu darbinieks pārkāpj kādu no šiem punktiem, Nodarbinātības aģentūra ir tiesīga piemērot disciplināro sodu, pamatojoties uz Darbinieku rokasgrāmatas 26. pantu.*
  2. *Negemot vērā 1. punktā minēto, ja Pagaidu darbinieks pārkāpj kādu no šiem noteikumiem, viņam/viņai ir jāmaksā Nodarbinātības aģentūrai soda nauda. Soda nauda tiek maksāta tieši Nodarbinātības aģentūras labā. Soda naudas apmērs ir 250,00 EUR (vārdiem: divi simti piecdesmit eiro) par katru pārkāpumu. Soda nauda tiek iekasēta nekavējoties, nepieprasot Civillikuma 6:80 pantā atrunātos iepriekšējus paziņojumus vai brīdinājumus. Soda nauda ir jāmaksā neatkarīgi no citām Nodarbinātības aģentūras tiesībām, pamatojoties uz likumdošanu vai Pagaidu darba līgumu, tostarp saglabājot tiesības, kas attiecas uz Pagaidu darba līguma izpildi un tiesības, pamatojoties uz likumu, soda naudas vietā pieprasīt kompensēt zaudējumus. Pagaidu darbinieks un Nodarbinātības aģentūra ar šo klauzulu par soda naudu atkāpjas no Civillikuma 7:650 panta 3. – 5. punktam (ieskaitot).*  
*Ja Pagaidu darbinieks saņem algu, kas nepārsniedz minimālo atalgojumu, tad 2. punktā minētās soda naudas vietā tiek piemērots šāds sods: ja Pagaidu darbinieks pārkāpj 1. punktā minēto, tad Pagaidu darbiniekam ir jāmaksā Nodarbinātības aģentūrai soda nauda. Soda naudas saņēmējs ir Personāla asociācija. Soda naudas apmērs par katru pārkāpumu ir vienāds ar pusi no darba dienas noteiktā Pagaidu darbinieka bruto atalgojuma, kā arī pēc nedēļas tas var tikt palielināts par tādu pašu summu par katru nedēļu līdz brīdim, kamēr pārkāpums turpinās. Soda nauda tiek iekasēta nekavējoties, nepieprasot Civillikuma 6:80 pantā atrunātos iepriekšējus paziņojumus vai brīdinājumus. Soda nauda ir jāmaksā neatkarīgi no citām Nodarbinātības aģentūras tiesībām, pamatojoties uz likumdošanu vai Pagaidu darba līgumu, tostarp saglabājot tiesības, kas attiecas uz Pagaidu darba līguma izpildi un tiesības, pamatojoties uz likumu, soda naudas vietā pieprasīt kompensēt zaudējumus.*

## **Bijlage 2 - Gebruiksregels vanwege de Uitzendonderneming verstrekte woonruimte/**

***pielikums – Nodarbinātības aģentūras piešķirtā mājokļa lietošanas noteikumi*** 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 gevaarstelling 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.

### **Bijlage 3 – Beleid ter voorkoming van iedere vorm van seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie of pesten**

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.

*Ja Nodarbinātības aģentūra, pamatojoties uz Darbinieku rokasgrāmatas 18. pantu, uz Darba pienākumu pildīšanas laiku ir Pagaidu darbiniekam piešķīrusi lietošanā mājokli un Pagaidu darbinieks šo piedāvājumu ir pieņēmis, tad Pagaidu darbiniekam, atrodoties viņam/viņai piešķirtajā mājoklī, ir jāievēro turpmāk minētie noteikumi. Šie lietošanas noteikumi ir minētā līguma un Darbinieku rokasgrāmatas 18. panta 2. punkta neatņemama sastāvdaļa, pat ja mājokli nodrošina trešā persona (kas nav Nodarbinātības aģentūra).*

*Pagaidu darbinieks turpmāk tekstā tiek saukts kā "Lietotājs".*

1. *Lietotājs izmantos mājokli un uzturēs to tā, kā tas tiek sagaidīts no atbildīga un kārtīga lietotāja.*
2. *Lietotāja pienākums ir mājokli un (iespējams) esošās (koplietošanas) telpas uzturēt tīras un kārtīgas un regulāri tās vēdināt.*

3. *Lietotājam nav atļauts veikt darbības vai aktivitātes, kas, iespējams, var radīt zaudējumus vai bojājumus mājoklim, tostarp ar to saprotot koplietošanas telpas, kā arī aprīkojumu un inventāru. Lietotājs ir atbildīgs par zaudējumiem, kas radušies mājoklim laikā, kad mājoklis nodots Lietotāja rīcībā, kā arī Lietotājs ir atbildīgs par mājokļa aprīkojumu laikā, kad mājoklis nodots Lietotāja rīcībā. Ar zaudējumu tiek saprasta arī aprīkojuma pazušana (piemēram, galda pazušana).*
4. *Lietotājam ir jā rūpējas, lai viņš vai ar viņu saistītās trešās personas netraucētu citiem iedzīvotājiem un kaimiņiem. Tas attiecas gan uz mājokli, gan uz koplietošanas telpām. Ar traucēšanu tiek saprasts piesārņojums, trokšņošana, troksnis, smaka, aizskaroša uzvedība (piemēram, piedzeršanās), nepieklājīga uzvedība, agresija un vardarbība.*
5. *Lietotājam nav atļauts mājoklī vai koplietošanas telpās, vai to daļās, vai tuvā mājokļa apkārtnē audzēt kaņepes, tās žāvēt vai jebkādā veidā tās ražot, pārdot vai iekārtot mājoklī kaņepju audzētavu / kaņepju žāvētavu. Lietotājam ir zināms, ka kaņepju audzēšana / kaņepju žāvēšana rada bojājumus mājoklim, kas var radīt bīstamu situāciju un bojājumus.*
6. *Lietotājam arī nav atļauts pārdot, ražot vai lietot (arī grupā) katu (košļājamās narkotikas), smagās narkotikas vai citas apreibinošās vielas, vai atļaut to lietot kādam citam mājoklī vai koplietošanas telpās, vai to daļās vai mājokļa tiešā tuvumā. Lietotājam ir zināms, ka, rīkojoties pretēji minētajam, var rasties bojājumi, piemēram, piesārņojums.*
7. *Lietotājs ir vienlīdz atbildīgs par savu rīcību attiecībā pret organizāciju, kas nodrošina Lietotājam mājokli, gan, ja viņš pats ir mājokļa Lietotājs vai vienkārši atrodas mājoklī.*
8. *Lietotājs bez atļaujas nedrīkst ievest mājoklī trešās personas, tostarp arī ģimenes locekļus, draugus, paziņas, utt.*
9. *Ja Lietotājs pārkāpj kādu no iepriekšminētajiem punktiem, viņam ir nekavējoties jāmaksā soda nauda par katru pārkāpumu organizācijai, kas nodrošina viņam mājokli, par kopējo summu 2.000,00 EUR apmērā (vārdiem: divi tūkstoši eiro). Iepriekšminētais neatceļ tiesības rīkoties, pamatojoties uz šiem noteikumiem, un minētā organizācija var papildus iekasēt naudu par radītajiem zaudējumiem.*
10. *Darba devējam, kā arī organizācijai, kas nodrošina Lietotājam mājokli, ir tiesības jebkurā laikā ierasties mājoklī, arī bez iepriekšēja brīdinājuma, avārijas gadījumā un/vai lai pārbaudītu, kā tiek ievēroti mājokļa lietošanas noteikumi.*

*3.pielikums. Nosacījumi, kas tiek piemēroti jebkāda veida seksuālas uzmākšanās, agresijas un vardarbības, diskriminācijas vai emocionālās pazemošanas novēršanai*

*Nodarbinātības aģentūra vēlas novērst jebkāda veida seksuālu uzmākšanos, agresiju un vardarbību, diskrimināciju vai emocionālu pazemošanu, tāpēc ir sastādīti šo nevēlamo darbību novēršanas nosacījumi.*

*Skaidrojumi:*

- *Seksuāla uzmākšanās: jebkura veida seksuāla tuvināšanās, lūgumi gūt seksuāla rakstura labumus vai cita veida seksuāla rakstura piespiešanas darbības verbāli, neverbāli vai fiziski, kas ir uzskatāmas par nevēlamām.*
- *Agresija un vardarbība: fiziska spēka izmantošana vai agresijas izteikšana vārdos, kā arī draudēšana.*
- *Diskriminācija: izteikumu, darbību vai lēmumu pieņemšana pret personu, kas ir aizskaroši personas rases, etniskās piederības, dzimuma, politiskās vai reliģiskās piederības un/vai seksuālās orientācijas dēļ vai arī ņemot vērā vienu no šiem faktoriem.*

*Sākumpunkts:*

*Ir aizliegta jebkāda veida seksuālas uzmākšanās, agresija un vardarbība, diskriminācija vai emocionālā pazemošana. Novērojot iepriekšminēto rīcību, neizslēdzam tādu darba tiesību pasākumu piemērošanu kā tūlītēju atļaušanu no darba.*

*Ziņošana un sūdzību iesniegšana:*

*Ikviens, kurš/kura jūtas, ka ir nevēlamo darbību, piemēram, seksuālas uzmācšanās, agresijas, vardarbības, diskriminācijas vai emocionālās pazemošanas darbību upuris, un šo nevēlamo darbību darītājs ir pagaidu darbinieks vai darba vadītājs, lūdzam par to ziņot un iesniegt sūdzību Vadībai, savam padomdevējam .... vai arodārstam.*

*Sūdzībai ir jābūt parakstītai un tajā ir jānorāda vismaz šāda informācija:*

- a) Sūdzības iesniedzēja vārds, uzvārds un adrese;*
- b) Datums;*
- c) Sūdzības apraksts, un darītājs pret kuru vērsta sūdzība.*

*Vadība izskatīs sūdzību pēc iespējas ātrāk un izmeklēs nevēlamo rīcību. Persona, pret kuru ir iesniegta sūdzība saņems šīs sūdzības kopiju (izņemot izņēmuma gadījumos), kā arī tai pievienotos dokumentus.*

*Vadība uzklausa gan sūdzības iesniedzēju, gan arī apsūdzēto personu. SVadībai ir tiesības atcelt sūdzības iesniedzēja uzklausīšanu, ja sūdzības saturs ir ,acīmredzami, nepamatots, vai arī, ja sūdzības iesniedzējs ir paziņojis, ka nevēlas izmantot tiesības tikt uzklausītam.*

*Visi dokumenti, kas saistīti ar iesniegto sūdzību, ir konfidencionāli.*

*Pēc tam, kad Vadības izmeklēšana ir pabeigta, tiks sastādīts ziņojums, kuru saņems sūdzības iesniedzējs un apsūdzētā persona.*

*Pēc pirmā pieprasījuma pusēm vēlreiz tiks sniegta iepsēja izteikt savu viedokli par notikušo. Pēc tam Vadība, pamatojoties uz secinājumiem, pieņems atbilstošu lēmumu.*

*Ja izrādīsies, ka apsūdzētā persona ir rīkojusies, pārkāpjot šos noteikumus, tad neislēdzam tādu darba tiesību pasākumu piemērošanu kā tūlītēju atlaišanu no darba.*