

Довідник для тимчасового персоналу компанії NL Jobs

2020



Інформація для працівників компанії NL Jobs

Personeelsgids voor uitzendkrachten/Inhoud

Inleiding/ Вступ	3
Artikel 1. Begripsomschrijvingen/ Стаття 1. Визначення термінів	3
Artikel 2. Toepasselijkheid en bekendmaking van de Personeelsgids/ Стаття 2. Застосування та публікація Довідника для персоналу	5
Artikel 3. cao/ Стаття 3. Колективний трудовий договір (CAO)	5
Artikel 4. Inschrijving en de Uitzendovereenkomst/ Стаття 4. Реєстрація та Трудовий договір для тимчасових працівників	5
Artikel 5 Proeftijd/ Стаття 5 Випробувальний період	9
Artikel 6 Tussentijds opzegging Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd/ Стаття 6. Дострокове розірвання Трудового договору про тимчасову роботу укладеного на визначений строк	10
Artikel 7. Einde van de Uitzendovereenkomst bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd/ Стаття 7. Припинення дії Трудового договору про тимчасову роботу у випадку досягнення пенсійного віку	10
Artikel 8. Algemene verplichtingen van de Uitzendkracht/ Стаття 8. Загальні обов'язки Тимчасового працівника	10
Artikel 9. Loonbetaling/ Стаття 9. Виплата заробітної плати	12
Artikel 10. Arbeids- en rusttijden/ Стаття 10. Робочий час та години відпочинку	13
Artikel 11. Vakantiebijslag en Vakantie/ Стаття 11. Відпускні та Відпустка	14
Artikel 13. Ziekte en Arbeidsongeschiktheid/ Стаття 13. Хвороба та непрацездатність	15
Artikel 14. Pensioen/ Стаття 14. Пенсія	17
Artikel 15. Transitievergoeding/ Стаття 15. Перехідна компенсація при звільненні	17
Artikel 16. Gedragsregels/ Стаття 16. Правила поведінки	17
Artikel 17. Verbod op Privégebruik Bedrijfsauto/ Стаття 17. Заборона приватного використання Автомобіля підприємства	21
Artikel 18. Huisvesting en Zorgverzekering/ Стаття 18. Житло та Медичне страхування	25
Artikel 19. Geheimhouding/ Стаття 19. Конфіденційність	27
Artikel 20. Nevenwerkzaamheden/ Стаття 20. Робота за сумісництвом	29
Artikel 21. Eigendom van de Uitzendonderneming/ Стаття 21. Майно Приватної агенції зайнятості	30
Artikel 22. Identificatieplicht/ Стаття 22. Обов'язок посвідчення особи	30
Artikel 23. Verwerking Persoonsgegevens/ Стаття 23. Опрацювання персональних даних	30
Artikel 24. Wijzigingen in de Persoonlijke Gegevens/ Стаття 24. Внесення змін в Персональні дані	31
Artikel 25. Geschillen/ Стаття 25. Спори	31
Artikel 26. Disciplinaire Maatregelen/ Стаття 26. Дисциплінарні заходи	32
Artikel 27. Slotbepalingen/ Стаття 27. Заключні положення	33
Bijlage 1 - Reglement alcohol, drugs, medicijnen en het werk/ Додаток 1 – Регламент щодо вживання алкоголю, наркотиків, ліків та роботи	34
Bijlage 2 - Gebruiksregels vanwege de Uitzendonderneming verstrekte woonruimte/ Додаток 2 – Правила користування житлом, наданим до розпорядження Приватною агенцією зайнятості	38

Inleiding/ Вступ

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.

Ви є тимчасовим працівником, найнятим приватною агенцією зайнятості NL Jobs. Згідно умов вашого найму, ви будете тимчасово працевлаштованими у наших Замовників.

В Трудовому договорі про тимчасову роботу визначено, що цей Довідник для персоналу є також чинним до ваших трудових стосунків з компанією NL Jobs. Ви отримуєте цей Довідник для персоналу, у кожному випадку, на момент вашого працевлаштування в компанії NL Jobs та на початок кожного нового календарного року. Ряд питань, які є важливими для вашої роботи, є викладеними в цьому довіднику, тому прочитайте його уважно. Якщо у вас виникнуть запитання, ви можете звернутись з ними до вашого Jobmate.

Цей Довідник для персоналу разом з Трудовим договором про тимчасову роботу та колективним договором Асоціації Приватних Агентств Зайнятості (ABU CAO) є основою вашого працевлаштування в нашій компанії.

Artikel 1. Begripsomschrijvingen/ Стаття 1. Визначення термінів

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.

У цьому Довіднику для персоналу вживаються терміни в наступному значенні:

- a. *Довідник для персоналу*: цей довідник для персоналу компанії *NL Jobs*;
- b. *ЦКН*: Цивільний кодекс Нідерландів;
- c. *Приватна агенція зайнятості*: Приватні товариства з обмеженою відповідальністю *NL Jobs Holland B.V.*, *NL Jobs UZB B.V.*, *Oranjevlief Nederland B.V.* та *Oranjevlief B.V.*, які діють під торговою маркою *NL Jobs*, з місцем розташування в Маасдейк (*Maasdijk*), та можливі інші приватні товариства, які будуть заснованими в майбутньому;
- d. *Дирекція*: дирекція приватної агенції зайнятості;
- e. *Тимчасовий працівник*: фізична особа, яка уклала трудовий договір з Приватною агенцією зайнятості, з метою передачі такої особи Роботодавцем, в рамках виконання Приватною агенцією зайнятості своєї діяльності, у розпорядження третіх сторін на підставі замовлення, наданого такою третьою стороною Приватній агенції зайнятості, на виконання робіт під наглядом та керівництвом такої третьої сторони. Це стосується працівників Приватної агенції зайнятості, чий трудовий договір класифікується як трудовий договір про тимчасову роботу у розумінні статті 7:690 Цивільного кодексу Нідерландів;
- f. *Трудовий договір про тимчасову роботу*: трудовий договір між Тимчасовим працівником та Приватною агенцією зайнятості, як це визначено в пункті e. Довідник для персоналу складає невід'ємну частину Трудового договору про тимчасову роботу;
- g. *Підтвердження Передачі у розпорядження на тимчасову роботу*: письмове підтвердження тимчасового розміщення Тимчасового працівника у Замовника для виконання роботи. Підтвердження передачі у розпорядження складає невід'ємну частину Трудового договору про тимчасову роботу;
- h. *Замовник*: третя сторона, як це визначено в пункті e;
- i. *Передача у розпорядження: працевлаштування Тимчасового працівника у Замовника*, з метою виконання Працівником роботи під керівництвом та наглядом такого Замовника;
- j. *Тимчасова робота*: робота, яка виконується Тимчасовим працівником на користь Замовника;
- k. *Аспірант-Тимчасовий працівник*: фізична особа, яка є зареєстрованою у Приватній агенції зайнятості з метою укладення з Приватною агенцією зайнятості Трудового договору про тимчасову роботу, як це визначено в пункті f.
- l. *CAO*: колективний трудовий договір у розумінні статті 1 Закону про колективний трудовий договір (*Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst*);
- m. *AVV-CAO чи AVV-Положення*: положення колективного трудового договору, які є чинними до Трудового договору про тимчасову роботу, і які, на підставі Закону про визнання загальнообов'язковими чи необов'язковими положень колективного трудового договору, були визнаними загальнообов'язковими на період, визначений у наказі міністра.

Artikel 2. Toepasselijkheid en bekendmaking van de Personeelsgids/ *Стаття 2. Застосування та публікація Довідника для персоналу*

1. De meest recente versie van de Personeelsgids is van toepassing op alle Uitzendkrachten.
 2. De meest recente versie van de Personeelsgids is van toepassing op Aspirant-Uitzendkrachten voor zover dat expliciet in een bepaling is bepaald.
 3. Bij indiensttreding van de Uitzendkracht wordt een exemplaar van de op dat moment geldende Personeelsgids aan de Uitzendkracht verstrekt.
 4. Wijzigingen in of aanvullingen op de Personeelsgids na de indiensttreding of inschrijving gedurende het lopende kalenderjaar worden als addendum door de Uitzendonderneming naar het huis- dan wel verblijfadres van de Uitzendkracht gezonden of – dit ter keuze van de Uitzendonderneming – in persoon ter hand gesteld.
 5. De Personeelsgids wordt, indien nodig, jaarlijks gereviseerd. Indien sprake is van aanpassingen ontvangt iedere uitzendkracht aan het begin van het nieuwe kalenderjaar de nieuwe versie van de Personeelsgids.
 6. De inhoud van de meest recente Personeelsgids maakt integraal onderdeel uit van de Uitzendovereenkomst.
1. *Найновіша редакція Довідника для персоналу є чинною для всіх Тимчасових працівників.*
 2. *Найновіша редакція Довідника для персоналу є чинною для всіх Аспірантів-Тимчасових працівників, якщо це було чітко визначено в одному з положень.*
 3. *На момент працевлаштування Тимчасового працівника, йому буде виданий екземпляр, чинної на той момент редакції Довідника для персоналу.*
 4. *Зміни та/чи доповнення до Довідника для персоналу, які вносяться до довідника впродовж календарного року після працевлаштування чи реєстрації Тимчасового працівника, надсилаються Приватною агенцією зайнятості у вигляді додатку на адресу місця проживання або ж місця перебування Тимчасового працівника, або ж – на вибір Приватної агенції зайнятості – надаються Працівнику особисто.*
 5. *Довідник для персоналу, при необхідності, щорічно ревізується. У випадку внесення поправок, кожен тимчасовий працівник, на початку нового календарного року, отримує нову редакцію Довідника для персоналу.*
 6. *Зміст найновішої редакції Довідника для персоналу складає невід'ємну частину Трудового договору про тимчасову роботу.*

Artikel 3. cao/ *Стаття 3. Колективний трудовий договір (CAO)*

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/>

Найновіша редакція колективного трудового договору для тимчасових працівників, який був укладений Асоціацією Приватних Агентств Зайнятості (ABU) – далі по тексту: ABU-CAO – є чинною до Трудового договору про тимчасову роботу. З колективним договором ABU-CAO для тимчасових працівників можна ознайомитись на Нідерландській, Польській та Англійській мовах на наступній Інтернет-сторінці:

<https://www.abu.nl/cao/>

Artikel 4. Inschrijving en de Uitzendovereenkomst/ *Стаття 4. Реєстрація та Трудовий договір для тимчасових працівників*

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

2. Bij de Inschrijving doet de Aspirant-Uitzendkracht nauwgezet schriftelijke opgave van zijn arbeidsverleden in het zogenaamde "Formulier historie", waaronder de door hem verrichtte functies(s) (in het kader van opvolgende werkgeverschap), eerder uitbetaalde transitievergoeding(en) en/of andersoortige ontslagvergoeding(en), zijn ET-verleden en StiPP-verleden. Indien de Aspirant-Uitzendkracht in strijd handelt met hetgeen in dit lid van dit artikel is beschreven, dan wel onjuiste gegevens in dit kader heeft doorgegeven, komen de eventuele (fiscale) consequenties hiervan geheel voor rekening en risico van de Uitzendkracht. Tevens is de Uitzendkracht in dat geval aansprakelijk voor de eventueel hierdoor geleden of nog te lijden schade door de Uitzendonderneming.
3. Wanneer de Uitzendonderneming de Aspirant-Uitzendkracht Uitzendwerk aanbiedt, kan zij daarbij de Aspirant-Uitzendkracht verzoeken om (opnieuw) schriftelijk opgave te doen van zijn arbeidsverleden, ET-verleden en StiPP-verleden. De Aspirant-Uitzendkracht is verplicht om aan dit verzoek gehoor te geven. Als de Uitzendonderneming een dergelijk verzoek doet, wordt het aanbod door de Uitzendonderneming gedaan onder het voorbehoud van haar beslissing als bedoeld in lid 4.
4. Indien op grond van de inlichtingen als bedoeld in lid 2 en 3 de Uitzendonderneming ten aanzien van de arbeid als opvolgend Uitzendonderneming als bedoeld in artikel 7:668a lid 2 en conform de ABU-CAO van toepassing zijnde artikelen kan worden beschouwd, er sprake is van een ET-verleden en/of StiPP-verleden hetgeen er toe leidt dat dit voor de Uitzendonderneming kostenverhogend is, is de Uitzendonderneming gerechtigd voor de aanvang van het Uitzendwerk het aanbod in te trekken.
5. Uitzendkracht Uitzendonderneming Uitzendkracht Uitzendkracht Uitzendkracht Uitzendonderneming Uitzendonderneming Uitzendonderneming Uitzendonderneming Uitzendkracht Uitzendonderneming Telkens zodra de Uitzendkracht het tussen de Uitzendkracht en de Uitzendonderneming overeengekomen Uitzendwerk metterdaad aanvangt, ontstaat een Uitzendovereenkomst. De Uitzendovereenkomst wordt beheerst door de bepalingen van de Personeelsgids en de bepalingen van de individuele vastlegging van de Uitzendovereenkomst (lid 7) en Bevestiging van Uitzending.
6. De Uitzendovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd. In de Uitzendovereenkomst wordt in ieder geval de volgende onderwerpen geregeld:
 - a. De toepasselijkheid van de Personeelsgids;
 - b. De ingangsdatum en duur van de Uitzendovereenkomst;
7. Aangezien de Uitzendkracht op basis van de Uitzendovereenkomst wordt uitgezonden naar meerdere Opdrachtgevers, kiest de Uitzendonderneming ervoor om de details van de terbeschikkingstelling in een 'Bevestiging van Uitzending' te beschrijven die per ter beschikkingstelling c.q. Opdrachtgever wordt opgemaakt. Onder de details wordt in ieder geval verstaan:
 - de functie(groep);
 - het bruto (uur)loon;
 - de Opdrachtgever;
 - de plaats van de werkzaamheden;
 - de (vermoedelijke) arbeidsomvang (aantal te werken uren per tijdseenheid);
 - de bij de Opdrachtgever geldende arbeids- en rusttijden;
 - kostenvergoedingen (waaronder reiskostenvergoeding);
 - toeslagen;
 - ADV-compensatie;
 - De CAO/belonningsregeling die van toepassing is bij de Opdrachtgever.
8. De Bevestiging van Uitzending maakt integraal onderdeel uit van de Uitzendovereenkomst. Indien de Uitzendkracht meent dat de bevestiging onvolledig is, of onjuistheden bevat, dan dient hij dit terstond, doch uiterlijk binnen 14 dagen na ontvangst aan de Uitzendonderneming te melden, bij gebreke waarvan wordt uitgegaan van de juistheid van de Bevestiging van Uitzending. De uitzendonderneming en de

Uitzendkracht zijn overeengekomen dat een verzoek conform artikel 16 lid 8 van de ABU-cao door de Uitzendkracht per aangetekende post aan de Uitzendonderneming dient te worden verzonden.

9. De Uitzendonderneming heeft de Uitzendkracht conform artikel 36 lid 3 ABU-CAO geïnformeerd over de mogelijkheid tot inschrijving in de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA).
10. De Uitzendonderneming heeft de Uitzendkracht conform artikel 36 lid 17 ABU-CAO geïnformeerd over de mogelijkheden tot het volgen van een Nederlandse taaltraining en faciliteert de taaltraining daar waar mogelijk.
11. De Uitzendonderneming heeft de Uitzendkracht conform artikel 36 lid 7 ABU-CAO geïnformeerd over de mogelijkheden voor vervoer naar en van het thuisland.
12. 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. *Реєстрація не зобов'язує Приватну агенцію зайнятості надавати Тимчасову роботу Аспіранту-Тимчасовому працівнику. Аспірант-Тимчасовий працівник не є зобов'язаним погоджуватись на запропоновану йому Тимчасову роботу.*
2. *Під час реєстрації Аспірант-Тимчасовий працівник детально описує в письмовій формі свій трудовий стаж в, так званому, «Формулярі про стаж роботи» ("Formulier historie"), в якому необхідно вказати всі посади, на яких він працював (в послідовному порядку роботодавців), отримані в минулому перехідні компенсації при звільненні та/чи інші види вихідної допомоги, його ЕТ-досвід та StiPP-досвід. У випадку, коли Аспірант-Тимчасовий працівник порушує положення, викладені в цьому пункті цієї статті, або ж коли він надав невірні дані щодо свого стажу, за можливі (фіскальні) наслідки, які є пов'язаними з цим, Тимчасовий працівник несе повну відповідальність. Крім того, Тимчасовий працівник в такому випадку несе також відповідальність за можливі збитки спричинені, чи які можуть бути спричинені, Приватній агенції зайнятості.*
3. *На момент, коли Приватна агенція зайнятості пропонує Аспіранту-Тимчасовому працівнику Тимчасову роботу, вона може попросити Аспіранта-Тимчасового працівника (поново) надати в письмовій формі інформацію щодо свого трудового стажу, ЕТ-досвіду та StiPP-досвіду. Аспірант-Тимчасовий працівник є зобов'язаним виконати таке прохання. Якщо Приватна агенція зайнятості звертається з таким проханням, то пропозиція роботи, зроблена Приватною агенцією зайнятості, є залежною від прийняття рішення Приватною агенцією зайнятості, як це визначено в пункті*
4. *У випадку, коли на підставі інформації, про яку йде мова в пункті 2 та 3, Приватна агенція зайнятості щодо такого працевлаштування може вважатись як наступна Приватна агенція зайнятості, у*

розумінні статті 7:668a частини 2 Цивільного кодексу Нідерландів та відповідних статей колективного договору ABU-CAO, мова йде про ET-досвід та/чи StiPP-досвід, що призводить до підвищення витрат Приватної агенції зайнятості, тому Приватна агенція зайнятості має право, до початку виконання Тимчасової роботи, прийняти рішення про відкликання такої пропозиції роботи.

5. Кожного разу, як тільки Тимчасовий працівник фактично розпочинає Тимчасову роботу, домовлену між Тимчасовим працівником та Приватною агенцією зайнятості, стає чинним Трудовий договір про тимчасову роботу. Трудовий договір про тимчасову роботу регулюється положеннями Довідника для персоналу та індивідуально оформленого Трудового договору про тимчасову роботу (пункт 7) та Підтвердженням Передачі у розпорядження на тимчасову роботу.
6. Трудовий договір про тимчасову роботу оформляється в письмовій формі. В Трудовому договорі про тимчасову роботу регулюються, у кожному випадку, наступні питання:
 - a. Застосування положень Довідника для персоналу;
 - b. Дата вступу в дію та строк дії Трудового договору про тимчасову роботу.
7. Зважаючи на те, що Тимчасовий працівник згідно Трудового договору про тимчасову роботу буде передаватись у розпорядження на тимчасову роботу різним Замовникам, Приватна агенція зайнятості прийняла рішення, що деталі передачі у розпорядження на тимчасову роботу будуть описаними в "Підтвердженні Передачі у розпорядження на тимчасову роботу", яке буде оформленим по кожній передачі у розпорядження на тимчасову роботу або по кожному Замовнику зокрема. Під деталями в даному випадку розуміються:

посада(група);

брутто (погодинна) заробітна плата;

Замовник;

місце виконання роботи;

(домовлений) обсяг роботи (кількість робочих годин за певний проміжок часу);

чинний у Замовника графік роботи та відпочинку;

відшкодування витрат (серед яких витрати на проїзд);

доплати;

ADV-компенсація;

CAO/регламент оплати, який є чинним у Замовника.
8. Підтвердження Передачі у розпорядження на тимчасову роботу складає невід'ємну частину Трудового договору про тимчасову роботу. У випадку, коли Тимчасовий працівник вважає, що таке підтвердження не є повним, або ж там є певні неточності, то йому необхідно негайно, у кожному випадку впродовж 14 днів з моменту отримання його від Приватної агенції зайнятості, повідомити про це, в інакшому випадку вважатиметься, що Підтвердження Передачі у розпорядження на тимчасову роботу є вірним. Приватна агенція зайнятості та Тимчасовий працівник домовились, що заява, згідно статті 16 пункту 8 колективного договору ABU-cao повинна бути надісланою Тимчасовим працівником рекомендованим листом на адресу Приватної агенції зайнятості.
9. Приватна агенція зайнятості поінформувала Тимчасового працівника, згідно статті 36 пункту 3 колективного договору ABU-CAO, щодо можливості реєстрації в Муніципальному Реєстрі Населення (GBA).
10. Приватна агенція зайнятості поінформувала Тимчасового працівника, згідно статті 36 пункту 17 колективного договору ABU-CAO, щодо можливостей проходження курсів вивчення нідерландської мови та надання допомоги з приводу таких курсів, де це є можливим.
11. Приватна агенція зайнятості поінформувала Тимчасового працівника, згідно статті 36 пункту 7 колективного договору ABU-CAO, щодо можливостей перевезки з та до батьківщини.

12. У випадку, коли Тимчасовий працівник для виконання Тимчасової роботи потребує дозволу на роботу, Трудовий договір про тимчасову роботу укладається за умови видачі державними органами Нідерландів такого дозволу на роботу.
13. Продовження дії Трудового договору про тимчасову роботу на визначений строк оформляється в письмовій формі.
14. У випадку, коли мова йде про непередбачене мовчазне продовження дії Трудового договору про тимчасову роботу у фазі 'А' тимчасового працевлаштування, вважатиметься, що такий договір є чинним на той самий строк, на який був укладеним перший Трудовий договір про тимчасову роботу, за умови, що загальний строк дії договору не перевищуватиме 78 відпрацьованих тижнів у фазі 'А' тимчасового працевлаштування.
15. У випадку, коли трудовий договір по завершенню фази 'А' тимчасового працевлаштування буде продовженим без оформлення нового трудового договору в письмовій формі, вважатиметься, що цей продовжений трудовий договір є договором, який вступив в дію згідно фази 'В' тимчасового працевлаштування строком на 3 місяці / на обмежений строк в 3 місяці. У випадку, коли, мова йде про непередбачене мовчазне продовження дії Трудового договору про тимчасову роботу у фазі 'В' тимчасового працевлаштування, вважатиметься, що такий договір є чинним на той самий строк, на який був укладеним перший Трудовий договір про тимчасову роботу у Фазі 'В' тимчасового працевлаштування, за умови, що таке продовження дії договору не перевищуватиме 5 разів, з загальним контрактним періодом не більше 4 років.

Artikel 5 Proeftijd/ Стаття 5 Випробувальний період

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. Якщо Трудовий договір про тимчасову роботу укладається строком, щонайменше, в шість місяців, чинним є взаємний випробувальний період, як це визначено в статті 7:662 Цивільного кодексу Нідерландів. Якщо між Сторонами буде укладено більше ніж один Трудовий договір про тимчасову роботу, з перервою менше ніж 6 місяців, між Сторонами, у випадку послідовних Трудових договорів про тимчасову роботу, не буде застосовуватись випробувальний період, хіба що вид професійної діяльності, яку Тимчасовому працівнику необхідно буде виконувати під час такого наступного Трудового договору про тимчасову роботу, вимагатиме інших трудових навиків чи відповідальності ніж ті, які, як цього можна очікувати, він набув завдяки досвіду роботи, отриманому під час попереднього(их) Трудового(их) договору(ів) про тимчасову роботу.

2. *Випробувальний період складає:*

- a. *Один місяць, якщо Трудовий договір про тимчасову роботу укладається строком меншим ніж два роки;*
- b. *Один місяць, якщо строк завершення дії Трудового договору про тимчасову роботу не був визначеним на певну календарну дату;*
- c. *Два місяці, якщо Трудовий договір про тимчасову роботу укладається на два чи більше років.*
- d. *Два місяці, якщо Трудовий договір про тимчасову роботу укладається безстроково.*

3. *Впродовж випробувального періоду, як Приватна агенція зайнятості, так і Тимчасовий працівник має право негайно розірвати Трудовий договір про тимчасову роботу, не зважаючи на положення, які є чинними до розірвання трудового договору. Випробувальний період повинен бути домовленим в письмовій формі.*

Artikel 6 Tussentijds opzegging Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd/ Стаття 6. Дострокове розірвання Трудового договору про тимчасову роботу укладеного на визначений строк

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. *Трудовий договір про тимчасову роботу, також і у випадку його продовження, може бути достроково розірваним сторонами. Дострокове розірвання договору повинно відбутись з урахуванням строку для подання заяви про розірвання договору, як це визначено в статті 15 колективного договору ABU-CAO.*
2. *Дострокове розірвання трудового договору повинно відбутись у письмовій формі.*
3. *У випадку невиконання Тимчасовим працівником строку для подання заяви про розірвання договору, Приватна агенція зайнятості має право виставити Тимчасовому працівнику в рахунок фіксоване відшкодування збитків відповідно до ст. 7:677 пункту 4 Цивільного кодексу Нідерландів.*

Artikel 7. Einde van de Uitzendovereenkomst bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd/ Стаття 7. Припинення дії Трудового договору про тимчасову роботу у випадку досягнення пенсійного віку

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.

Любий Трудовий договір про тимчасову роботу, який є укладеним на визначений строк чи безстроково, припиняє свою дію, у кожному випадку з юридичної точки зору, на останній день перед початком місяця, в якому Тимчасовий працівник досягає, визначеного для нього, пенсійного віку по старості, хіба що в Трудовому договорі про тимчасову роботу було чітко визначено, що дане положення не є чинним.

Artikel 8. Algemene verplichtingen van de Uitzendkracht/ Стаття 8. Загальні обов'язки Тимчасового працівника

1. De Uitzendkracht is jegens de Uitzendonderneming verplicht het overeengekomen Uitzendwerk onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever te verrichten en zich te houden aan redelijke voorschriften van de Uitzendonderneming en de Opdrachtgever omtrent het verrichten van de werkzaamheden.
2. Uitzendkracht is bereid om eventueel voor verschillende opdrachtgevers arbeid te verrichten.

3. De Uitzendkracht verplicht zich om de werkzaamheden die tot zijn functie behoren naar beste vermogen te verrichten. De Uitzendkracht verplicht zich ook andere werkzaamheden te verrichten dan die tot een normale uitoefening van zijn functie behoren, ook bij andere Opdrachtgevers dan in de Uitzendovereenkomst aanvankelijk vastgelegd, indien deze werkzaamheden redelijkerwijze van hem verlangd kunnen worden.
4. De Uitzendkracht is verplicht voor het vervullen van opdrachten geëigend werkmateriaal en/of werkkleding te gebruiken, indien dit in de bedrijfstak van de Opdrachtgever gebruikelijk is of de wens daartoe kenbaar wordt gemaakt. Ook dient de Uitzendkracht zich aan de hygiëne- en veiligheidsregels ten aanzien van de productveiligheid en eigen veiligheid te houden.
5. De Uitzendkracht dient de Uitzendonderneming en de Opdrachtgever onmiddellijk in kennis te (doen) stellen van elk letsel of ongeval dat hem in verband met de uitoefening van het Uitzendwerk overkomt.
6. Het is de Uitzendkracht verboden handelingen te verrichten die erop zijn gericht het Uitzendwerk dat hem is opgedragen, uit eigen beweging te beëindigen met de bedoeling deze arbeid te continueren via een derde zoals een andere Uitzendonderneming, zonder dat daarvoor schriftelijke toestemming is verleend door de Uitzendonderneming.
7. Als de Uitzendkracht een arbeidsverhouding wenst aan te gaan met een Opdrachtgever waarvoor hij op enig moment via de Uitzendonderneming heeft gewerkt, dan dient hij de Uitzendonderneming daar onverwijld vooraf over te informeren. Dit dient schriftelijk te gebeuren.
8. Het is de Uitzendkracht niet toegestaan, direct of indirect, zowel voor zichzelf als voor derden, Uitzendkrachten van de Uitzendonderneming te benaderen teneinde hen te bewegen de arbeidsovereenkomst tussen hen en de Uitzendonderneming te beëindigen. Onder de Uitzendonderneming wordt in dit verband tevens verstaan de aan de Uitzendonderneming gelieerde ondernemingen.
9. De Uitzendonderneming stelt de Uitzendkracht in staat om scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. De Uitzendkracht is verplicht alle kosten voor scholing terug te betalen voor het geval de Uitzendkracht de scholing/opleiding verwijtbaar niet met goed gevolg afrondt of de Uitzendovereenkomst op initiatief van de Uitzendkracht of door toedoen van de Uitzendkracht wordt beëindigd. De Uitzendonderneming stelt de terugbetalingsregeling vast en behoudt zich het recht voor om de kosten terug te vorderen van Uitzendkracht, voor zover dit rechtens is toegestaan.
1. *Тимчасовий працівник по відношенню до Приватної агенції зайнятості є зобов'язаним виконувати домовлену Тимчасову роботу під наглядом та керівництвом Замовника і дотримуватись відповідних правил трудового розпорядку Приватної агенції зайнятості та Замовника стосовно виконання роботи.*
2. *Тимчасовий працівник погоджується виконувати, при необхідності, роботу для різних замовників.*
3. *Тимчасовий працівник зобов'язується в міру здібностей виконувати свої трудові обов'язки, які належать до його посади. Тимчасовий працівник зобов'язується також виконувати іншу роботу, ніж та яка належить до нормального порядку виконання його посади, також і у інших Замовників, ніж це початково було визначено в Трудовому договорі про тимчасову роботу, у випадку, коли виконання такої роботи обґрунтовано може від нього вимагатись.*
4. *Тимчасовий працівник є зобов'язаним використовувати для виконання робочих завдань відповідні робочі матеріали та/чи робочий одяг, якщо це прийнято в галузі виробництва Замовника або ж йому було сказано, що це є бажаним. Також Тимчасовий працівник є зобов'язаним дотримуватись санітарно-гігієнічних правил та правил безпеки для забезпечення безпеки виробництва та особистої безпеки.*
5. *Тимчасовий працівник є зобов'язаним негайно поставити до відома Приватну агенцію зайнятості та Замовника про будь-які травми та нещасні випадки, які з ним трапились під час виконання Тимчасової роботи.*

6. Тимчасовому працівнику заборонено виконувати дії, які спрямовані не те, щоби виконання, дорученої йому Тимчасової роботи, припинити з власної ініціативи з метою продовження цієї роботи через третю сторону як, наприклад, інше Агентство з працевлаштування, без попереднього письмового дозволу на це зі сторони Приватної агенції зайнятості.
7. Якщо Тимчасовий працівник бажає укласти трудові відносини з Замовником, для якого він, в певний момент, працював через Приватну агенцію зайнятості, то він зобов'язаний негайно та заздалегідь повідомити про це Приватній агенції зайнятості. Це повинно бути зробленим в письмовій формі.
8. Тимчасовому працівнику заборонено, напряду чи опосередковано, як для себе особисто так і для третіх сторін, звертатись до Тимчасових працівників Приватної агенції зайнятості з метою спонукати їх припинити дію трудового договору, укладеного між ними та Приватною агенцією зайнятості. Під Приватною агенцією зайнятості, у цьому випадку, маються також на увазі підприємства, пов'язані з Приватною агенцією зайнятості.
9. Приватна агенція зайнятості надає Тимчасовому працівнику можливість проходити навчання, яке є необхідним для виконання ним своєї посади. Тимчасовий працівник є зобов'язаним повернути усі витрати, які були зроблені для проходження навчання у випадку, коли Тимчасовий працівник з власної вини не завершив навчання/освіту успішно, або ж Трудовий договір про тимчасову роботу був припиненим з ініціативи Тимчасово працівника чи по його вині. Агентство з працевлаштування встановлює порядок відшкодування витрат і зберігає за собою право стягнути з Тимчасового працівника всі понесені витрати, наскільки це дозволено законом.

Artikel 9. Loonbetaling/ Стаття 9. Виплата заробітної плати

1. Uitbetaling van het salaris vindt achteraf, over de voorgaande periode, plaats. Het tijdvak conform artikel 7:623 BW waarover het loon dient te worden voldaan, wordt verlengd naar 1 maand en Uitzendkracht stemt hiermee in. Onverminderd het voorgaande wordt het loon in beginsel uitbetaald na afloop van iedere week waarin door de Uitzendkracht is gewerkt, doch hieraan kan de Uitzendkracht geen rechten ontleen voor de toekomst.
2. De uitzendondernemng verstrekt aan de uitzendkracht wekelijks een digitale loonstrook. Op uitdrukkelijk verzoek is het mogelijk een hardcopy loonstrook te ontvangen.
3. Het loon wordt door de Uitzendonderneming betaald onder aftrek van de wettelijk verplichte en overeengekomen inhoudingen, waaronder opgelegde boetes begrepen, op een door de Uitzendkracht aan te wijzen bankrekening.
4. Uitzendkracht Uitzendkracht Uitzendkracht De Uitzendkracht stemt er expliciet mee in dat een eventueel gegeven voorschot of lening mag worden verrekend met de loonbetaling in een daaropvolgende periode. De Uitzendkracht stemt er tevens mee in dat voornoemde verrekening in de voorkomende gevallen in een andere verloningsperiode mag worden verrekend dan de periode waarvoor het voorschot of de lening is betaald.
5. De Uitzendkracht dient te beschikken over een bankrekening die (mede) op naam staat van de Uitzendkracht, omdat de Uitzendonderneming anders op basis van de Wet Aanpak Schijnconstructies niet op correcte wijze het loon kan betalen aan de Uitzendkracht. In het geval van een wijziging van het IBAN / Rekeningnummer, is de Uitzendkracht verplicht om dit zo spoedig mogelijk door te geven aan de Uitzendonderneming. Indien de Uitzendkracht niet voldoet aan het voorgaande is de daaruit voortvloeiende schade voor rekening en risico van de Uitzendkracht.
1. Виплата заробітної плати здійснюється по завершенню відпрацьованого періоду. Відповідно до статті 7:623 Цивільного кодексу Нідерландів, період, за який буде нараховуватись заробітна плата, може бути довшим і складатиме 1 місяць, на що Тимчасовий працівник дає свою згоду. Незважаючи на вищесказане, заробітна плата, в принципі, буде виплачуватись по завершенню кожного робочого тижня, коли Тимчасовий працівник працював, але це не надає Тимчасовому працівнику жодних прав на майбутнє.
2. Приватна агенція зайнятості щотижня надсилає Тимчасовому працівнику електронну відомість про заробітну плату. За запитом Тимчасового працівника може бути виданою паперова відомість про заробітну плату.

3. *Заробітна плата виплачується Приватною агенцією зайнятості після відрахування обов'язкових по закону та домовлених стягнень, до яких також входять штрафи, на розрахунковий рахунок в банку, повідомлений Тимчасовим працівником.*
4. *Тимчасовий працівник погоджується з тим, що у випадку виплати йому авансу чи позики, він(вона) буде вирахованим(ою) з виплати заробітної плати за наступний період. Тимчасовий працівник також погоджується з тим, що вищезазначене вирахування, в більшості випадків, відбуватиметься в інший період виплати заробітної плати ніж в період, за який був виплаченим аванс чи позика.*
5. *Тимчасовий працівник зобов'язаний мати банківський рахунок, який (також) є виданим на ім'я Тимчасового працівника, тому що Приватна агенція зайнятості, в іншому випадку, згідно Закону про попередження фіктивних конструкцій (Wet Aanpak Schijnconstructies) не зможе відповідним чином проводити виплату заробітної плати Тимчасовому працівнику. У випадку зміни банківських реквізитів IBAN/номера рахунку в банку Тимчасовий працівник є зобов'язаним, якомога швидше, повідомити про це Приватній агенції зайнятості. У випадку невиконання вищезазначеного Тимчасовим працівником, отримані внаслідок цього збитки є повністю в рахунок Тимчасового працівника.*

Artikel 10. Arbeids- en rusttijden/ Стаття 10. Робочий час та години відпочинку

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. *За основу приймається режим робочого часу Тимчасового працівника з 07.00 до 17:00 год. Остаточний режим робочого часу та тривалість робочого часу під час якого повинна бути виконаною робота будуть, щотижня, визначатись Замовником та повідомляться Тимчасовому працівнику, і можуть відрізнятись від зазначеного вище режиму робочого часу. Режим робочого часу залежить від чинного у Замовника режиму роботи підприємства.*
2. *Понеділок завжди вважатиметься як перший робочий день тижня. Однак, якщо Тимчасовий працівник є відсутнім у понеділок, з іншої причини ніж хвороба чи святковий день, перший наступний день, коли Тимчасовий працівник вийде на його/її роботу, буде вважатись першим робочим днем.*
3. *Стосовно годин відпочинку під час виконання Тимчасової роботи є чинними правила трудового розпорядку Замовника, при чому мається на увазі, що Замовник має право визначати для Тимчасових працівників Приватної агенції зайнятості інший графік роботи.*
4. *Приватна агенція зайнятості має право вносити зміни в режим робочого часу після початку Тимчасової роботи.*
5. *У випадку, коли на думку Приватної агенції зайнятості та/чи Замовника виконання понаднормової роботи є необхідним, до Тимчасового працівника можуть звернутись з проханням про виконання такої понаднормової роботи.*

6. *Тимчасовий працівник зобов'язаний пунктуально розпочинати виконувати Тимчасову роботу у визначений для нього час початку роботи.*

Artikel 11. Vakantiebijslag en Vakantie/ Стаття 11. Відпускні та Відпустка

1. De Uitzendkracht heeft recht op vakantie dagen. Vakantierechten worden opgebouwd conform de ABU-CAO , derhalve 16 2/3^e uur bij een volledig gewerkte maand of een evenredig deel daarvan als niet een volledige maand is gewerkt.
2. Indien de Uitzendovereenkomst in de loop van het kalenderjaar aanvangt of eindigt en/of de Uitzendkracht minder dan 40 uren per week werkt, worden de rechten als bedoeld in lid 1 naar (tijds)evenredigheid opgebouwd.
3. Het bovenwettelijke deel opgebouwde vakantiedagen, zal wekelijks worden uitbetaald. De resterende aanvulling vakantiedagen wordt niet wekelijks uitbetaald, maar gereserveerd. Wanneer de Uitzendkracht vakantie opneemt en de uitzendovereenkomst duurt voort, dan wordt de reservering uitbetaald in plaats van het loon.
4. De Uitzendkracht heeft recht op vakantiebijslag. De vakantiebijslag bedraagt op basis van de thans geldende ABU-cao 8,33% van het feitelijk loon. De bijslag wordt uitbetaald in de week van 1 juni of op verzoek van de Uitzendkracht indien deze een vakantie geniet van tenminste vijf aaneengesloten dagen.
5. Als de uitzendovereenkomst wordt beëindigd en er volgt geen nieuwe overeenkomst, worden de reserveringen automatisch na een periode van 6 weken uitbetaald.
6. De Uitzendonderneming verstrekt een schriftelijke verklaring aan de Uitzendkracht waarin staat hoeveel wordt uitgekeerd en de wettelijke inhoudingen daarop.
7. De Uitzendkracht neemt vakantiedagen op in overleg met de Opdrachtgever en na verkregen toestemming van de Uitzendonderneming.
8. Indien de Uitzendkracht bij een Opdrachtgever tewerkgesteld is waar gedurende een bepaalde periode een algehele bedrijfssluiting of collectieve vakantie geldt, neemt de Uitzendkracht in deze periode zijn vakantiedagen op. Uitzendkracht stemt door ondertekening van de arbeidsovereenkomst in met het opnemen van vakantiedagen in dergelijke gevallen.
9. Op grond van artikel 29 ABU-CAO kunnen de Uitzendonderneming en de Uitzendkracht die niet permanent in Nederland woonachtig is, overeenkomen dat de navolgende arbeidsvoorwaarden periodiek in geld worden uitgekeerd aan de Uitzendkracht:
De (reservering) bovenwettelijke vakantiedagen;
De (reservering) vakantiebijslag;
De eventuele reservering kort verzuim / bijzonder verlof;
De eventuele reservering Feestdagen.
Indien in de praktijk voornoemde arbeidsvoorwaarden periodiek in geld worden uitgekeerd, wordt ervan uitgegaan dat de Uitzendonderneming en de Uitzendkracht op verzoek van de Uitzendkracht zijn overeengekomen dat deze arbeidsvoorwaarden periodiek worden uitgekeerd. Indien de Uitzendkracht in een dergelijk geval niet meer wenst dat deze arbeidsvoorwaarden periodiek worden uitgekeerd, dient de Uitzendkracht dit per aangetekende post aan de Uitzendonderneming kenbaar te maken.
1. *Тимчасовий працівник має право на відпустку. Розрахунок тривалості відпустки відбувається згідно положень колективного договору ABU-CAO, а саме 16 2/3^е год. у випадку повного відпрацьованого місяця, або пропорційна частина від зазначених годин у випадку неповного відпрацьованого місяця.*
2. *У випадку, коли Трудовий договір про тимчасову роботу вступає в дію чи припиняє діяти впродовж календарного року та/чи Тимчасовий працівник працює менше 40 годин на тиждень, право на отримання відпустки, про яке йде мова в пункті 1, буде розрахованим згідно (почасової) пропорційності.*

3. *Нараховані відпускні дні, які перевищують тривалість відпустки, визначеної по закону, будуть щотижнево компенсуватись в грошовій формі. Решта доплати за відпускні дні не буде щотижнево компенсуватись, а буде заброньованою. В момент, коли Тимчасовий працівник бере відпустку і трудовий договір про тимчасову роботу продовжує діяти, то заброньована доплата за відпускні дні буде виплаченою замість заробітної плати.*
4. *Тимчасовий працівник має право на нарахування відпускних. Відпускні складають згідно чинного на даний момент колективного договору ABU-cao 8,33% від фактичної заробітної плати. Відпускні виплачуються впродовж тижня, на коли випадає 1 червня, або ж за проханням Тимчасового працівника, якщо він взяв відпустку тривалістю більше ніж п'ять послідовних днів.*
5. *Якщо Трудовий договір про тимчасову роботу припиняє свою дію і новий договір не був укладеним, заброньована доплата буде автоматично виплаченою по завершенню 6 тижнів.*
6. *Приватна агенція зайнятості надає Тимчасовому працівнику письмову довідку в якій вказано, яка сума буде виплаченою і скільки з неї буде стягнуто згідно закону.*
7. *Тимчасовий працівник бере відпустку після узгодження з Замовником та отримання дозволу від Приватної агенції зайнятості.*
8. *Якщо Тимчасовий працівник є переданим у розпорядження Замовника, у якого впродовж певного періоду йде мова про загальне закриття підприємства чи є чинним колективний відпускний період, Тимчасовий працівник повинен брати в цей період свою відпустку. Тимчасовий працівник, підписуючись під цим трудовим договором, погоджується з тим, що він, в таких випадках, буде брати свої відпускні дні.*
9. *Згідно статті 29 колективного договору ABU-CAO, Приватна агенція зайнятості та Тимчасовий працівник, який не має постійного місця проживання в Нідерландах, можуть домовитись про те, що наступні умови праці трудового договору будуть періодично виплачуватись в грошовій формі Тимчасовому працівнику:
(заброньовані) Понаднормові відпускні дні;
(заброньовані) Відпускні;
Евентуально заброньована доплата по короткій відсутності / спеціальній відпустці;
Евентуально заброньована доплата за святкові дні.
Якщо на практиці по зазначеним умовам праці буде проводитись періодична виплата в грошовій формі, вважатиметься, що Приватна агенція зайнятості та Тимчасовий працівник, за проханням Тимчасового працівника, домовились про те, що ці умови праці будуть періодично виплачуватись. Якщо Тимчасовий працівник в такому випадку більше не бажає, щоби по даним умовам праці періодично проводилась виплата, Тимчасовий працівник повинен повідомити про це Приватній агенції зайнятості за допомогою рекомендованого листа.*

Artikel 13. Ziekte en Arbeidsongeschiktheid/ Стаття 13. Хвороба та непрацездатність

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 indienstreding van Uitzendonderneming, in aanvulling op dit artikel, een uitgebreid verzuimprotocol aangaande ziekte, ziekmelden, arbeidsongeschiktheid, sanctiebeleid en aanverwante zaken.
1. *Тимчасовий працівник зобов'язаний кожен невихід на роботу через хворобу повідомляти Приватній агенції зайнятості особисто (чи через когось) на перший день хвороби, та надавати Приватній агенції зайнятості точну адресу догляду за хворим та точні контакти дані, і зробити це якомога швидше, у кожному випадку за 1 годину до початку його/її роботи.*
 2. *Тимчасовий працівник повинен повідомити Приватній агенції зайнятості в електронній формі що він є хворим за допомогою мобільного застосунку Plan 4 Flex. Він повинен регулярно повідомляти роботодавцю про перебіг свого захворювання. Працівник також повинен прийняти усі заходи для того, щоби якомога швидше одужати з метою швидкого повернення до виконання роботи.*
 3. *Відсутність на роботі без поважних причин або ж без жодного повідомлення про свою відсутність, буде розглядатись як неоплачувана відпустка. У випадку, коли Тимчасовий працівник більше 6 тижнів є відсутнім без поважних причин, або ж більше 6 тижнів без жодного повідомлення є відсутнім на роботі, буде вважатись, що Тимчасовий працівник, з власної ініціативи, розірвав свій трудовий договір з Приватною агенцією зайнятості, починаючи з дати першого дня відсутності.*
 4. *Тимчасовий є зобов'язаний сприяти проведенню перевірки його працездатності Приватною агенцією зайнятості. Для цього він повинен знаходитись за своєю адресою місця проживання чи перебування. Якщо Тимчасовий працівник тимчасово знаходиться в іншому місці чи місці догляду за хворим буде зміненим, чи коли він, після тимчасового знаходження в іншому місці, знову знаходиться вдома, він зобов'язаний негайно повідомити про це Приватній агенції зайнятості та службі охорони здоров'я працівників (arbodienst).*
 5. *Якщо Тимчасовий працівник не виходить на роботу через хворобу, він є зобов'язаним прийти, по виклику, на прийом до служби охорони здоров'я працівників.*
 6. *Тимчасовий працівник зобов'язаний прийти, по виклику, на прийом до служби охорони здоров'я працівників чи до Приватної агенції зайнятості для проведення консультації з приводу рекомендацій служби охорони здоров'я працівників або ж плану дій для відновлення працездатності працівника. Тимчасовий працівник, до того часу доки він повністю чи частково є непрацездатним, є зобов'язаним в повній мірі сприяти складенню, виконанню та оцінці, а при необхідності внесенню*

змін, до плану дій для відновлення працездатності Тимчасового працівника. Якщо виникають обставини, які на думку Тимчасового працівника є підставою до внесення змін до плану дій, він повинен, якнайшвидше, звернутись з цього приводу до Приватної агенції зайнятості.

7. Тимчасовий працівник повинен робити все те, та/чи не робити того, чого від нього, в розумній мірі, можна очікувати для відновлення працездатності.
8. Тимчасовий працівник є зобов'язаним дотримуватись інших, або ж додаткових інструкцій стосовно відсутності на роботі, які будуть надані йому Приватною агенцією зайнятості.
9. Тимчасовий працівник, на момент призначення на роботу, отримає від Приватної агенції зайнятості, в додаток до цієї статті, детальний регламент стосовно невиходу на роботу через хворобу, повідомлення про хворобу, непрацездатність, штрафні санкції та інші, взаємопов'язані з цим, питання.

Artikel 14. Pensioen/ Стаття 14. Пенсія

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.

Згідно Закону про обов'язкову участь в галузевому пенсійному фонді (Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds), міністр соціальної політики та праці Нідерландів може, по запиту соціальних партнерів, прийняти рішення, що участь в галузевому пенсійному фонді є обов'язковою. Тимчасовий працівник приймає участь в пенсійному забезпеченні лишень у тому випадку, коли мова йде про прийняття такого рішення про обов'язкову участь. Якщо Приватна агенція зайнятості отримала дозвіл на участь в галузевому пенсійному фонді, Тимчасовий працівник матиме право приймати участь у пенсійній програмі Приватної агенції зайнятості.

Artikel 15. Transitievergoeding/ Стаття 15. Перехідна компенсація при звільненні

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.

Приватна агенція зайнятості має право вирахувати витрати, зроблені на перевід та працевлаштування на іншій роботі, з можливої перехідної компенсації при звільненні, про яку йде мова в статті 7:673 та 7:673a Цивільного кодексу Нідерландів, в межах дозволених законом згідно Рішення про Перехідну компенсацію при звільненні (Besluit Transitievergoeding). Приватна агенція зайнятості та Тимчасовий працівник, підписуючи це трудовий договір, домовляються в письмовій формі, що витрати на перевід та працевлаштування на іншій роботі, а також інші можливі витрати, які були зроблені Приватною агенцією зайнятості для надання допомоги в пошуках іншої роботи для Тимчасового працівника, будуть вирахованими з перехідної компенсації при звільненні.

Artikel 16. Gedragsregels/ Стаття 16. Правила поведінки

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

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

ook al wordt door Uitzendkracht in privé-tijd gebruik gemaakt van sociale media.

- c. De Uitzendkracht zal geen activiteiten verrichten op sociale media, die mogelijk schade kunnen toebrengen aan de Uitzendonderneming, de Opdrachtgever(s), collega's en/of relaties van de Uitzendonderneming.
 - d. Het is de Uitzendkracht niet toegestaan om activiteiten te ontplooiën op sociale media die onjuist, beledigend, bedreigend, kwetsend, misleidend, lasterlijk, obscene, smadelijk, discriminerend of op een andere wijze verwerpelijk zijn.
 - e. Bij twijfel of het gebruik van sociale media mogelijk in strijd is met het bovenstaande dient de Uitzendkracht overleg te plegen met diens direct leidinggevende bij de Uitzendonderneming. Ook is Uitzendkracht verplicht om de direct leidinggevende bij de Uitzendonderneming op de hoogte te stellen ingeval hij een uitlating op sociale media aantreft die (mogelijkerwijs) 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. *Тимчасовий працівник повинен зробити все можливе, щоби не потрапити в ситуацію, в якій його інтереси будуть конфліктними з інтересами Приватної агенції зайнятості.*
 2. *Тимчасовий працівник повинен дотримуватись затверджених офіційних правил (внутрішнього) трудового розпорядку, правил безпеки та правил поведінки як Приватної агенції зайнятості, так і Замовника.*
 3. *Тимчасовий працівник не має права виходити на робоче місце, якщо він не був попередньо в достатній мірі проінструктованим Замовником. Якщо Тимчасовий працівник не отримав інструкцій з правил безпеки перед призначенням його на роботу, він повинен негайно повідомити про це Приватній агенції зайнятості за наступною електронною адресою: info@nl-jobs.com.*

4. У випадку небажаної поведінки, недотримання чи порушення правил поведінки, процедур або інструкцій Тимчасовим працівником, можуть бути застосованими, в залежності від характеру та обставин порушення, наступні штрафні санкції, які можуть бути комбіновано призначеними:
 - a. Догана;
 - b. Відсторонення від роботи, можливо без збереження заробітної плати;
 - c. Звільнення з роботи (при необхідності, негайне звільнення)
5. Припинення виплати заробітної плати може мати місце, у кожному випадку, коли Тимчасовий працівник, відповідно об'єктивних критеріїв, явно не виконує відповідним чином своїх зобов'язань, що призвело до анулювання замовлення.
6. Тимчасовий працівник є зобов'язаним дотримуватись та погоджується з викладеними в Додатку 1 ("Регламент стосовно алкоголю, наркотиків, ліків та праці") правилами щодо вживання алкоголю, наркотичних засобів та ліків. Якщо у замовника є чинними додаткові правила щодо вживання алкоголю, наркотичних засобів та ліків, Тимчасовий працівник також повинен їх дотримуватись.
7. Якщо Тимчасовий працівник, в контексті виконання Тимчасової роботи, користується електронною адресою чи послугами Інтернету для особистого користування, є чинними (без шкоди для правил, чинних у цьому відношенні у Замовника) наступні правила:
 - a. Тимчасовому працівнику заборонено користуватись електронною адресою чи послугами Інтернету в приватних цілях. Якщо Тимчасовий працівник отримує електронні повідомлення, які не є пов'язаними з його роботою, Тимчасовий працівник повинен негайно повідомити відправника, що він повинен негайно припинити надсилати повідомлення.
 - b. Тимчасовому працівнику заборонено, у кожному випадку, в Інтернеті чи через електронну адресу:
 - Відвідувати, так звані, сайти з профілем користувача /соціальні мережі (такі як, але не виключно, Facebook, LinkedIn, Twitter) на яких підтримуються та розширюються мережі друзів;
 - Відвідувати сайти, на яких є розміщеним порнографічний, расистський, дискримінаційний, образливий чи шокуючий матеріал;
 - порнографічний, расистський, дискримінаційний, образливий чи шокуючий матеріал переглядати, завантажувати або розповсюджувати;
 - отримувати несанкціонований доступ до не-публічних джерел в Інтернеті;
 - умисно інформацію, доступ до якої був отриманим через Інтернет, без дозволу змінювати або знищувати;
 - відправляти повідомлення анонімно чи під вигаданим іменем;
 - надсилати або перепроводжувати загрозливі, образливі, сексуально орієнтовані, расистські або дискримінаційні повідомлення;
 - відправляти або пересилати повідомлення поштової розсилки;
 - комусь надіждати.
 - c. Приватна агенція зайнятості, як і Замовник, має право перевіряти виконання викладених в пунктах a та b правил.
8. Тимчасовий працівник повинен, по відношенню до соціальних мереж (куди входять, але не обмежуються ними, Facebook, LinkedIn, Twitter), приймати до уваги / дотримуватись наступного:
 - a. Тимчасовий працівник повинен усвідомлювати свої дії в соціальних мережах як під час ділового користування, так і у випадку приватного користування. Тимчасовий працівник несе особисту відповідальність за зміст, який він публікує в соціальних мережах.
 - b. Тимчасовий працівник не повинен негативно висловлюватись в соціальних мережах стосовно Приватної агенції зайнятості, Замовника(ів), колег та/чи партнерів Приватної агенції зайнятості, навіть якщо Тимчасовий працівник користується соціальними мережами у вільний час.

- c. Тимчасовий працівник не буде проводити в соціальних мережах діяльності, яка може спричинити шкоду Приватній агенції зайнятості, Замовнику(ам), колегам та/чи партнерам Приватної агенції зайнятості.
 - d. Тимчасовому працівнику заборонено розвивати в соціальних мережах діяльність, яка є неправильною, образливою, загрозливою, шкідливою, оманливою, наклепницькою, непристойною, принижуючою, дискримінаційною, чи іншим чином неприйнятною.
 - e. У випадку сумніву, чи використання соціальних мереж є можливим порушенням вищевикладеного, Тимчасовому працівнику необхідно порадитись з цього приводу з його безпосереднім керівником у Приватній агенції зайнятості. Також Тимчасовий працівник є зобов'язаним поставити до відома свого безпосереднього керівника у Приватній агенції зайнятості у випадку, коли він виявить в соціальних мережах висловлення, яке (можливо) є порушенням вищесказаного або іншим чином може спричинити шкоду Приватній агенції зайнятості, Замовнику(ам), колегам та/чи партнерам Приватної агенції зайнятості.
 - f. У випадку порушення Тимчасовим працівником положень цього пункту статті, корпоративного інтересу та/чи загальноприйнятих норм та цінностей, Приватною агенцією зайнятості, в залежності від характеру та серйозності порушення, будуть прийняті відповідні заходи. При цьому мова йде про заходи трудового права, такі як дисциплінарне покарання (відсторонення від роботи), письмове попередження або розірвання трудового договору, куди також входить негайне звільнення.
9. Тимчасовому працівнику забороняється:
- a. Покидати місце роботи без дозволу керівника;
 - b. Під час виконання Тимчасової роботи вести приватні телефонні розмови, незважаючи на те, чи така розмова здійснюється за допомогою приватного телефону. Керівник Тимчасового працівника, в певних випадках, може зняти таку заборону.
 - c. Без дозволу Замовника виготовляти та приймати участь в публікаціях, в якій би то не було формі, які стосуються Замовника;
 - d. Без дозволу, під час робочого часу, виконувати роботу та/ви використовувати матеріали, комп'ютери, принтери, інструменти і т. д., які є власністю Приватної агенції зайнятості чи Замовника, на користь собі чи третіх осіб;
 - e. Знаходитися в іншому відділі ніж у відділі, де він працює, хіба що Тимчасова робота цього вимагає.
 - f. Напитки та/чи їжу вживати в інших місцях на території підприємства, ніж в столовій чи рівнозначному до неї приміщенні;
 - g. Під час виконання Тимчасової роботи, за винятком перерви, курити, а також курити в місцях, які не є призначеними для куріння.
 - h. Майно Замовника виносити за межі підприємства Замовника, без письмового дозволу на це Замовника;
 - i. У виробничих приміщеннях та на території Замовника робити запис на відео-, кіно- та фотоапаратуру, без попереднього письмового дозволу на це Замовника.

Artikel 17. Verbod op Privégebruik Bedrijfsauto/ Стаття 17. Заборона приватного використання Автомобіля підприємства

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. *Якщо на думку Приватної агенції зайнятості Тимчасовому працівнику, для належного виконання ним своїх трудових обов'язків, необхідно мати до свого розпорядження автомобіль підприємства, то такий автомобіль буде наданим у розпорядження Тимчасового працівника. Тимчасовому працівнику, в такому випадку, заборонено використовувати автомобіль підприємства в приватних цілях.*
 2. *З приводу використання автомобіля підприємства, у кожному випадку, є чинними наступні правила:*
 - a. *Тимчасовий працівник повинен використовувати автомобіль підприємства професійно та обережно;*
 - b. *Тимчасовий працівник повинен негайно повідомляти Приватній агенції зайнятості випадки пошкодження чи крадіжки автомобіля підприємства;*
 - c. *Тимчасовому працівнику не дозволяється перевозити попутних пасажирів автомобілем підприємства для запобігання ризику відповідальності, у випадку якихось пошкоджень;*
 - d. *Тимчасовому працівнику не дозволяється курити в автомобілі підприємства. Якщо в автомобілі підприємства, все ж таки, будуть курити, то будуть стягнутими кошти у розмірі €65,-. Водій автомобіля підприємства несе відповідальність за дотримання заборони куріння в автомобілі підприємства і є зобов'язаним повідомити про це пасажирам.*
 - e. *Штрафи за порушення правил дорожнього руху, штрафи, адміністративні міри покарання і т. д., як і можливі судові витрати, зроблені з цього приводу, повністю оплачуються Тимчасовим працівником. Якщо такі витрати не були заплаченими безпосередньо самим Тимчасовим працівником, то вони будуть стягнутими з чистої заробітної плати Тимчасового працівника;*
 - f. *Тимчасовий працівник також є зобов'язаним нести наступні витрати або ж відшкодовувати їх Приватній агенції зайнятості:*
 - i. *витрати, що виникають внаслідок неналежного використання автомобіля підприємства;*
 - ii. *витрати, що виникають внаслідок безрозсудної (водіння) поведінки Тимчасового працівника;*

- iii. витрати, що виникають внаслідок використання автомобіля підприємства в стані алкогольного або наркотичного оп'яніння та/чи під впливом дії ліків, які не покриваються страховою компанією та/чи витрати, пов'язані з арештом транспортного засобу.

Приватна агенція зайнятості має право надавати додаткові інструкції як в письмовій, так і в усній формі. На момент прийняття автомобіля до використання, Тимчасовий працівник отримує додаткові пояснення до інструкцій використання автомобіля, після чого Тимчасовий працівник розписується за їх отримання.

3. Приватна агенція зайнятості веде належний нагляд за дотриманням заборони про приватне використання автомобіля підприємства.
4. У випадку порушення Тимчасовим працівником пункту 1 – використання автомобіля підприємства в приватних цілях – відшкодування витрат буде стягнутим з Тимчасового працівника. Таке стягнення відшкодування витрат розглядається як особистий прибуток Приватної агенції зайнятості. Стягнення відшкодування витрат оцінюється в € 250,00 (прописом: двісті п'ятдесят євро) за кожне порушення. Стягнення відшкодування витрат підлягає негайній оплаті і для цього не є необхідним висунення претензії чи іншої попередньої заяви, в розумінні статті 6:80 та інших статей Цивільного кодексу Нідерландів. Відшкодування витрат може вимагатись без шкоди іншим правам Приватної агенції зайнятості, які вона має по закону чи на підставі Трудового договору про тимчасову роботу, до яких, у кожному випадку, входить право на дотримання положень Трудового договору про тимчасову роботу, а також право, щоби замість стягнення відшкодування витрат, вимагати відшкодування збитків відповідно до закону. Тимчасовий працівник та Приватна агенція зайнятості, за допомогою цього положення, відхиляються від застосування пунктів 3 до включно 5 статті 7:650 Цивільного кодексу Нідерландів.
5. Якщо Тимчасовий працівник заробляє заробітну плату, яка не перевищує призначеної йому мінімальної заробітної плати, для нього, замість положення пункту 4, є чинним наступне положення: У випадку порушення Тимчасовим працівником пункту 1, Приватною агенцією зайнятості буде стягнутим відшкодування витрат. Призначенням таких коштів є фонд Спілки персоналу (Personeelsvereniging). Стягнуте відшкодування витрат, за кожне порушення, складатиме суму, яка є рівною сумі, визначеної в грошах бруто заробітної плати Тимчасового працівника за половину робочого дня. Стягнення відшкодування витрат підлягає негайній оплаті і для цього не є необхідним висунення претензії чи іншої попередньої заяви, в розумінні статті 6:80 та інших статей Цивільного кодексу Нідерландів. Відшкодування витрат має право вимагатись без шкоди іншим правам Приватної агенції зайнятості, які вона має по закону чи на підставі Трудового договору про тимчасову роботу, до яких, у кожному випадку, входить право на дотримання положень Трудового договору про тимчасову роботу, а також право, щоби замість стягнення відшкодування витрат, вимагати відшкодування збитків відповідно до закону.
6. У випадку порушення Тимчасовим працівником пункту 1 крім того, на підставі чинного з цього приводу фіскального законодавства, на момент встановлення порушення, вартість приватного використання автомобіля підприємства (а саме: зазвичай 25% від вартості автомобіля підприємства), пропорційно часу використання, буде доданою до заробітної плати Тимчасового працівника. Стосовно календарних періодів, по яким строк подання фіскальної декларації вже є завершеним, повинна бути подана заява про внесення змін до декларації заробітної плати. Як одне так і друге не є чинним у тому випадку, коли Тимчасовий працівник може переконливо доказати Приватній агенції зайнятості, що наданий до розпорядження Тимчасового працівника автомобіль підприємства не використовується ним в приватних цілях більше як 9 кілометрів в тиждень.
7. Усі стягнення податку на заробітну плату/премії на соціальне забезпечення, залежна від доходів премія на медичне страхування, а також штраф та ставка податку, які витікають з порушення заборони приватного використання, будуть стягнутими Приватною агенцією зайнятості з

Тимчасового працівника.

8. У випадку неодноразового порушення заборони приватного використання, крім вищеназаних санкцій можуть бути також застосованими інші дисциплінарні заходи, які можуть призвести до звільнення з роботи.
9. У випадку, коли Тимчасовий працівник спричинив аварію та/чи потрапив в аварію на автомобілі підприємства, Тимчасовий працівник негайно повинен зв'язатись з Приватною агенцією зайнятості. Приватною агенцією зайнятості будуть надані, в такому випадку, додаткові інструкції.
10. Якщо Тимчасовий працівник користується транспортом, організованим приватним агентством зайнятості, може бути домовленою, в розумній мірі, власна доплата за користування транспортом, як одне так і друге згідно чинних положень, які витікають з колективного договору АБУ-CAO, і наскільки це є дозволеним згідно таких положень.
11. Якщо Тимчасовий працівник є водієм, в контексті транспортної служби компанії NL Jobs, і в даній якості забезпечує перевіз на роботу та з роботи інших Тимчасових працівників, такий Тимчасовий працівник не є зобов'язаним платити за транспортні послуги. Тимчасовий працівник може виступати в якості водія, в контексті транспортної служби, тільки тоді, коли Тимчасовий працівник був призначеним в даній якості Приватною агенцією зайнятості.

Artikel 18. Huisvesting en Zorgverzekering/ Стаття 18. Житло та Медичне страхування

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. *Приватна агенція зайнятості, якщо це необхідно і бажано, турбується про забезпечення житлом та, при необхідності, забезпечує медичне страхування, Ідентифікаційний код (Burgerservicenummer) та інші послуги, такі як транспортне перевезення на роботу та з роботи.*
2. *Право на користування житлом та, якщо це має місце, право на отримання послуг припиняють свою дію на момент завершення строку дії Трудового договору про тимчасову роботу і Тимчасовий працівник є зобов'язаним, до кінця тижня, залишити житло. Тимчасовий працівник зобов'язаний здати житло Приватній агенції зайнятості в його початковому стані. Якщо Тимчасовий працівник не виконає цього зобов'язання, то Приватна агенція зайнятості стягне з Тимчасового працівника пов'язані з цим кошти. Такі кошти є оціненими в € 100,00 (прописом: сто євро) за кожен день чи половину дня невиконання Тимчасовим працівником зобов'язання про здачу житла. Стягнення таких коштів підлягає негайній оплаті і для цього не є необхідним висунення претензії чи іншої попередньої заяви, в розумінні статті 6:80 та інших статей Цивільного кодексу Нідерландів. Відшкодування коштів має право вимагатись без шкоди іншим правам Приватної агенції зайнятості, які вона має по закону, на підставі Трудового договору про тимчасову роботу та/чи договору про користування житлом або, відповідно, договором про поселення, до яких, у кожному випадку, входить право на дотримання положень договору та право вимагати відшкодування збитків відповідно до закону.*
3. *Якщо Тимчасовий працівник заробляє заробітну плату, яка не перевищує призначеної йому мінімальної заробітної плати, для нього, замість положення пункту 2, є чинним наступне положення: У випадку порушення Тимчасовим працівником зазначеного в пункті 2 зобов'язання, Приватною агенцією зайнятості будуть стягнутими з Тимчасового працівника кошти на відшкодування витрат. Такі кошти оцінюються, за кожне порушення зокрема, на суму, яка є рівною сумі, визначеної в грошах брутто заробітної плати Тимчасового працівника за половину робочого дня. Така сума відшкодування витрат буде збільшеною – у випадку коли порушення триватиме довше тижня – та таку ж саму суму за кожен тиждень чи частину тижня, доки таке порушення триватиме. Стягнення таких коштів підлягає негайній оплаті і для цього не є необхідним висунення претензії чи іншої попередньої заяви, в розумінні статті 6:80 та інших статей Цивільного кодексу Нідерландів. Відшкодування коштів має право вимагатись без шкоди іншим правам Приватної агенції зайнятості, які вона має по закону, на підставі Трудового договору про тимчасову роботу та/чи договору про користування житлом або, відповідно, договором про поселення, до яких, у кожному випадку,*

входить право на дотримання положень договору та право вимагати відшкодування збитків відповідно до закону.

4. У випадку, коли Тимчасовий працівник після завершення використання житлового приміщення залишив в такому житловому приміщенні якесь майно, таке майно переходить у власність Приватної агенції зайнятості, при цьому Приватна агенція зайнятості не є зобов'язаною компенсувати залишкову вартість такого майна Тимчасовому працівнику.
5. Тимчасовий працівник повинен за 4 тижні до моменту припинення використання житла, організованого для нього Приватною агенцією зайнятості, повідомити про це Приватній агенції зайнятості. Якщо він цього не зробить, плата за 4 тижні поселення буде, все ж таки, вирахованою з бруто заробітної плати, якщо така є наявною.
6. Приватна агенція зайнятості, якщо це є необхідним, буде вираховувати та оплачувати кошти на медичне страхування. Приватна агенція зайнятості буде стягувати € 24,82 в тиждень з бруто заробітної плати на підставі окремої Довіреності, наданої Тимчасовим працівником, і буде напряду перераховувати ці кошти Страховій компанії медичного страхування від імені Тимчасового працівника.
 - Розмір премії на медичне страхування встановлюється щорічно;
 - Розміщення медичного страхування визначається, щорічно, компанією NL;
 - На момент припинення дії трудового договору, договір медичного страхування буде розірваним в Страховій компанії медичного страхування;
 - На період виходу у відпустку, дія медичного страхування зупиняється;
 - У випадку, коли по завершенню дії трудового договору та під час відпустки були зробленими витрати на отримання медичної допомоги, такі витрати повністю оплачуються працівником, за винятком, коли Тимчасовий працівник бажає бути застрахованим через Приватну агенцію зайнятості під час відпускних періодів;
 - Після повернення з відпустки, медичне страхування буде знову включеним компанією NL з першого дня виходу на роботу.

Artikel 19. Geheimhouding/ Стаття 19. Конфіденційність

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. *Тимчасовий працівник визнає, що Приватною агенцією зайнятості була накладена на нього умова збереження таємниці щодо всієї специфічної інформації, яка стосується чи є пов'язаною з порядком ведення підприємницької діяльності Приватною агенцією зайнятості, пов'язаних з Приватною агенцією зайнятості підприємств та підприємством Замовників Приватної агенції зайнятості.*
2. *Тимчасовому працівнику, таким чином, заборонено як впродовж дії Трудового договору про тимчасову роботу, так і після завершення дії такого договору, яким би то не було чином надавати третім сторонам, безпосередньо чи опосередковано і в якій би то не було формі, інформацію стосовно того, що він дізнався під час виконання своїх трудових обов'язків щодо бізнесу та інтересів Приватної агенції зайнятості та пов'язаних з Приватною агенцією зайнятості підприємств. Така умова збереження таємниці розповсюджується також на всю інформацію, яка була отриманою Тимчасовим щодо Замовників та інших партнерів Приватної агенції зайнятості.*
3. *У випадку порушення Тимчасовим працівником пункту 2, Тимчасовий працівник повинен буде заплатити штраф Приватній агенції зайнятості. Такий штраф розглядається як власний прибуток Приватної агенції зайнятості. Розмір штрафу за кожне порушення складає € 7.500,00 (прописом: сім тисяч п'ятсот євро). Штраф підлягає негайній оплаті і для цього не є необхідним висунення претензії чи іншої попередньої заяви, в розумінні статті 6:80 та інших статей Цивільного кодексу Нідерландів. Штраф має право вимагатись без шкоди іншим правам Приватної агенції зайнятості, які вона має по закону чи на підставі Трудового договору про тимчасову роботу, до яких, у кожному випадку, входить право на дотримання положень Трудового договору про тимчасову роботу, а також право, щоби замість штрафу вимагати відшкодування збитків відповідно до закону. Тимчасовий працівник та Приватна агенція зайнятості, за допомогою цього положення, відхиляються від застосування пунктів 3 до включно 5 статті 7:650 Цивільного кодексу Нідерландів.*
4. *Якщо Тимчасовий працівник заробляє заробітну плату, яка не перевищує призначеної йому мінімальної заробітної плати, для нього, замість положення пункту 3, є чинним наступне положення: У випадку порушення Тимчасовим працівником пункту 2, Тимчасовий працівник повинен буде заплатити штраф Приватній агенції зайнятості. Призначенням такого штрафу є фонд Спілки персоналу (Personeelsvereniging). Штраф за кожне порушення складатиме суму, яка є рівною сумі, визначеної в грошах бруто заробітної плати Тимчасового працівника за половину робочого дня. Штраф підлягає негайній оплаті і для цього не є необхідним висунення претензії чи іншої попередньої заяви, в розумінні статті 6:80 та інших статей Цивільного кодексу Нідерландів. Штраф може вимагатись без шкоди іншим правам Приватної агенції зайнятості, які вона має по закону чи на підставі Трудового договору про тимчасову роботу, до яких, у кожному випадку, входить право на дотримання положень Трудового договору про тимчасову роботу, а також право, щоби замість штрафу вимагати відшкодування збитків відповідно до закону.*

Artikel 20. Nevenwerkzaamheden/ Стаття 20. Робота за сумісництвом

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. *Тимчасовий працівник повинен усвідомлювати, що він під час (можливого) виконання інших робіт поруч з роботою, яку він виконує для Приватної агенції зайнятості, є зобов'язаним потурбуватись про те, щоби він, під час виконання сумісних робіт поруч з роботою, яку він виконує для Приватної агенції зайнятості, не перевищив дозволenu кількість робочих годин, визначених в законі "Про режим робочого часу" (Arbeidstijdenwet) (або ж в інших відповідних нормативних актах).*
 2. *У випадку порушення Тимчасовим працівником пункту 1, Тимчасовий працівник повинен буде заплатити штраф Приватній агенції зайнятості. Такий штраф розглядається як власний прибуток Приватної агенції зайнятості. Розмір штрафу за кожне порушення складає € 1.000,00 (прописом: одна тисяча євро). Штраф підлягає негайній оплаті і для цього не є необхідним висунення претензії чи іншої попередньої заяви, в розумінні статті 6:80 та інших статей Цивільного кодексу Нідерландів. Штраф має право вимагатись без шкоди іншим правам Приватної агенції зайнятості, які вона має по закону чи на підставі Трудового договору про тимчасову роботу, до яких, у кожному випадку, входить право на дотримання положень Трудового договору про тимчасову роботу, а також право, щоби замість штрафу вимагати відшкодування збитків відповідно до закону. Тимчасовий працівник та Приватна агенція зайнятості, за допомогою цього положення, відхиляються від застосування пунктів 3 до включно 5 статті 7:650 Цивільного кодексу Нідерландів.*
 3. *Якщо Тимчасовий працівник заробляє заробітну плату, яка не перевищує призначеної йому мінімальної заробітної плати, для нього, замість положення пункту 3, є чинним наступне положення: У випадку порушення Тимчасовим працівником пункту 1, Тимчасовий працівник повинен буде заплатити штраф Приватній агенції зайнятості. Призначенням такого штрафу є фонд Спілки персоналу (Personeelsvereniging). Штраф за кожне порушення складатиме суму, яка є рівною сумі, визначеної в грошах бруто заробітної плати Тимчасового працівника за половину робочого дня, а*

у випадку коли порушення триває довше одного тижня, штраф буде збільшеним на ту ж саму суму за кожний тиждень доки порушення триватиме. Штраф підлягає негайній оплаті і для цього не є необхідним висунення претензії чи іншої попередньої заяви, в розумінні статті 6:80 та інших статей Цивільного кодексу Нідерландів. Штраф може вимагатись без шкоди іншим правам Приватної агенції зайнятості, які вона має по закону чи на підставі Трудового договору про тимчасову роботу, до яких, у кожному випадку, входить право на дотримання положень Трудового договору про тимчасову роботу, а також право, щоби замість штрафу вимагати відшкодування збитків відповідно до закону.

Artikel 21. Eigendom van de Uitzendonderneming/ Стаття 21. Майно Приватної агенції зайнятості

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.

Усі предмети майна, куди також входить мобільний телефон, як і уся інформація, в якій би то формі не було, які Тимчасовий працівник має у своєму розпорядженні на користь Приватної агенції зайнятості під час виконання Трудового договору про тимчасову роботу, є і будуть залишатись власністю Приватної агенції зайнятості. Тимчасовий працівник є зобов'язаним таке майно, по першому ж проханню Приватної агенції зайнятості, повернути при завершенні строку дії Трудового договору про тимчасову роботу.

Artikel 22. Identificatieplicht/ Стаття 22. Обов'язок посвідчення особи

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.

Відповідно до закону, на Тимчасового працівника розповсюджується обов'язок посвідчення особи на робочому місці. Інспекція з соціальних питань та зайнятості ("Inspectie SZW"), Міграційна поліція (Vreemdelingenpolitie), Виконавча інстанція страхування працівників (UWV), Податкова служба (Belastingdienst) або ж інші компетентні органи мають право на проведення контролю на робочому місці. Під час такого контролю Тимчасовий працівник повинен посвідчити свою особу за допомогою оригіналу дійсного посвідчення особи.

Artikel 23. Verwerking Persoonsgegevens/ Стаття 23. Опрацювання персональних даних

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. *Приватна агенція зайнятості опрацьовує, згідно її правових обов'язків та для належного виконання трудового договору з Тимчасовим працівником, різноманітні персональні дані Тимчасового працівника.*
2. *Приватна агенція зайнятості дотримується принципу конфіденційності щодо наданих (Аспірантом) Тимчасовим працівником персональних даних. (Аспірант) Тимчасовий працівник, наскільки це необхідно, надає цим свою згоду Приватній агенції зайнятості для обробки цих даних у розумінні Загальних положень про захист персональних даних (AVG), для обміну таких даних між структурними підрозділами Приватної агенції зайнятості та надання їх (потенційним) Замовникам та третім сторонам, наскільки це є необхідним з метою укладення та виконання можливого(их) Трудового(их) договору(ів) про тимчасову роботу.*
3. *(Аспірант) Тимчасовий працівник також надає цим свою згоду на те, щоби його група інвалідності була опрацьованою в контексті Закону про (ре)інтеграцію інвалідів та статті 29b Закону про непрацездатність через хворобу (Ziektewet).*
4. *Приватна агенція зайнятості ніколи не зберігає персональні дані Тимчасових працівника довше, ніж це є необхідним.*
5. *Приватна агенція зайнятості зобов'язана забезпечити належний захист персональних даних Тимчасового працівника, щоби вони не були втраченими, або не потрапили в руки неуповноважених третіх осіб.*

Artikel 24. Wijzigingen in de Persoonlijke Gegevens/ Стаття 24. Внесення змін в Персональні дані

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.

(Аспірант) Тимчасовий працівник протягом п'яти днів повідомляє зміни, які мають місце в його особистій ситуації, Приватній агенції зайнятості, якщо такі зміни є важливими для реєстрації чи Трудового договору про тимчасову роботу. Мова йде, серед іншого, про зміну адреси місця проживання, зміни в цивільному стані, зміни в складі сім'ї, зміни в стажі роботи, хвороба та (у випадку іноземних громадян) статус права на перебування. (Аспірант) Тимчасовий працівник подає, з цією метою, необхідні підтверджуючі документи.

Artikel 25. Geschillen/ Стаття 25. Спори

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. *Цей договір регулюється законодавством Нідерландів.*
2. *Що стосується спорів між сторонами, які пов'язані з Трудовим договором про тимчасову роботу, компетентним є виключно суд Нідерландів.*
3. *Якщо вирішення таких спорів належить до компетенції суду, такі спори будуть вирішуватись лише судом, на території судового округу якого знаходиться місце розташування Приватної агенції зайнятості.*

Artikel 26. Disciplinaire Maatregelen/ Стаття 26. Дисциплінарні заходи

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. *Без шкоди для вимоги будь-якого конкретного штрафу, Приватна агенція зайнятості, за недотримання чи порушення положень Довідника для персоналу, Трудового договору про тимчасову роботу чи інших чинних положень, може застосувати наступні дисциплінарні заходи:*
 - a. *догана;*
 - b. *відсторонення від роботи, також і без збереження заробітної плати;*
 - c. *переведення на іншу посаду (куди входить переведення на інше місце роботи чи на нижчу посаду);*
 - d. *звільнення з роботи (включно негайне звільнення).*
2. *Під час визначення штрафної санкції, Приватна агенція зайнятості прийматиме до уваги серйозність порушення правил поведінки Тимчасового працівником та специфічні обставини випадку, як одне так і друге відповідно до політики штрафних санкцій та штрафних нормативів.*
3. *Такі заходи, як відсторонення від роботи та початок процедури звільнення, можуть бути застосованими паралельно.*
4. *Якщо Приватна агенція зайнятості вважає, що перед тим як буде застосованим один із, зазначених в пункті 1, дисциплінарних заходів, є необхідним проведення дисциплінарного провадження для встановлення фактів, Тимчасовий працівник, в очікуванні прийняття рішення, може бути відстороненим від виконання роботи зі збереженням заробітної плати. Якщо Приватна агенція зайнятості з тим вирішить розпочати процедуру звільнення, то Приватна агенція зайнятості може продовжити строк дії відсторонення Тимчасового працівника від виконання своєї роботи до дати завершення його працевлаштування, або ж замінити на відсторонення від посади до дати завершення працевлаштування.*
5. *Поведінка по відношенню до Замовника, яка може стати підставою для ануляції замовником наданого ним завдання, може також бути для Приватної агенції зайнятості достатньою підставою, щоби звільнити Тимчасового працівника з роботи.*

Artikel 27. Slotbepalingen/ Стаття 27. Заключні положення

1. In gevallen waarin de Personeelsgids niet voorziet, beslist de Directie.
 2. De Uitzendonderneming behoudt zich op de voet van artikel 7:613 BW het recht voor om eenzijdig een door partijen overeengekomen arbeidsvoorwaarde te wijzigen. De Uitzendonderneming zal van deze bevoegdheid slechts gebruikmaken, indien zij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de Uitzendkracht dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Elk verzoek van de Uitzendkracht tot wijziging van functie, arbeidstijd en overige arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden wordt beoordeeld in het kader van de driehoeksverhouding Uitzendkracht / Uitzendonderneming / Opdrachtgever. Dit betekent dat de Uitzendonderneming alleen aan een dergelijk verzoek tegemoet kan komen, indien zowel het bedrijfsbelang van de Uitzendonderneming als dat van de Opdrachtgever daaraan niet in de weg staat.
 3. Onverminderd lid 2 is de Uitzendonderneming bevoegd om de Personeelsgids te wijzigen of in te trekken.
 4. Deze Personeelsgids is vastgesteld in de Nederlandse taal en kan worden vertaald in een andere taal. Indien strijdigheid mocht ontstaan tussen de Nederlandse versie en de vertaalde versie, hebben de bepalingen van de Nederlandse versie voorrang.
 5. De Uitzendovereenkomst wordt uitsluitend beheerst door Nederlands recht.
 6. Voor zover dwingende wetsbepalingen zich daartegen niet verzetten, is de Nederlandse rechter exclusief bevoegd om van alle uit de Uitzendovereenkomst, de onderhavige Personeelsgids en de daaraan verwante regelingen gerezen en te rijzen geschillen kennis te nemen.
 7. Deze Personeelsgids treedt in werking op 1 januari 2019 en treedt in de plaats van eerdere versies van de Personeelsgids.
1. *У випадках, непередбачених в Довіднику для працівників, рішення приймає Дирекція.*
 2. *Приватна агенція зайнятості, згідно статті 7:613 Цивільного кодексу Нідерландів, зберігає за собою право змінювати, в односторонньому порядку, умови праці, узгоджені сторонами. Приватна агенція зайнятості скористається з такого повноваження лишень у тому випадку, коли внесення таких змін є пов'язаними з настільки вагомим інтересом, що інтерес Тимчасового працівника, який буде ушкодженим завдяки таким змінам, згідно принципу розумності та справедливості може бути відсунутим в сторону. Кожне звертання Тимчасового працівника з проханням про зміну посади, тривалості робочого часу та інших умов чи обставин праці буде оцінюватись в контексті трикутних відносин Тимчасовий працівник / Приватна агенція зайнятості / Замовник. Це означає, що таке прохання може бути виконаним лише у тому випадку, коли це не перешкоджатиме як діловим інтересам Приватної агенції зайнятості, так і Замовника.*
 3. *Без шкоди положенням пункту 2, Приватна агенція зайнятості є повноважною вносити зміни в Довідник для працівників чи відкликати його.*
 4. *Довідник для працівників є складеним Нідерландською мовою і може бути перекладеним на іншу мову. У випадку, коли існує конфлікт між нідерландською та перекладеною версією, положення нідерландської версії матимуть перевагу.*
 5. *Трудовий договір про тимчасову роботу регулюється виключно Нідерландським законодавством.*
 6. *Якщо обов'язкові правові положення не суперечать цьому, то Нідерландський суд має виключну юрисдикцію для розгляду спорів, які виникли чи виникнуть на підставі Трудового договору про тимчасову роботу, цього Довідника для персоналу чи пов'язаних з ними регламентів.*
 7. *Цей Довідник для персоналу вступає в дію з 1 січня 2020 року і заміняє попередні версії Довідника для персоналу.*

Bijlage 1 - Reglement alcohol, drugs, medicijnen en het werk/ Додаток 1 – Регламент щодо вживання алкоголю, наркотиків, ліків та роботи

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.

Політика у сфері вживання алкоголю, наркотиків та лікарських засобів є частиною політики охорони праці та безпеки працівників Приватної агенції зайнятості і є спрямованою на зменшення та запобігання проблемам вживання алкоголю та наркотичних засобів на роботі. Такі проблеми можуть призвести до небезпечних ситуацій на робочому місці для відповідного Тимчасового працівника, його колег і Приватної агенції зайнятості, та спричинити шкоду здоров'ю та благополуччю працівників. Крім того, в більшості випадків мова йде про втрату продуктивності та якості роботи внаслідок неналежного функціонування працівника. Вживання таких засобів, крім того, може спричинити шкоду іміджу Приватної агенції зайнятості, що в свою чергу може призвести до збитків.

Зважаючи на серйозні наслідки, до яких може призвести вживання алкоголю та наркотичних засобів, Приватна агенція зайнятості проводить "zero tolerance" політику. З цього приводу є чинними наступні домовленості/правила, яких Тимчасовий працівник повинен завжди та в повному обсязі дотримуватись.

Artikel 1 – Alcohol/ Стаття 1 - Алкоголь

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. *Тимчасовому працівнику забороняється вживати спиртні напої під час виконання Тимчасової роботи.*
 2. *Тимчасовому працівнику забороняється перебувати у стані алкогольного оп'яніння під час виконання Тимчасової роботи. Тимчасовий працівник повинен усвідомлювати той факт, що алкоголь повільно розпадається в організмі людини (приблизно 1,5 год. на 10 грам алкоголю = стандартна склянка). Тимчасовий працівник повинен рахуватись з цим і зменшити вживання спиртних напоїв перед виходом на роботу таким чином, щоби він, в цілком тверезому стані, міг приступити до виконання своїх трудових обов'язків.*
 3. *Тимчасовому працівнику заборонено мати в своєму розпорядженні спиртні напої під час виконання Тимчасової роботи, надавати чи продавати їх третім особам.*

Artikel 2 – Drugs/ Стаття 2 – Наркотики

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. *Тимчасовому працівнику забороняється вживати наркотичні засоби (важкі та/чи легкі наркотики) під час виконання Тимчасової роботи.*
 2. *Тимчасовому працівнику забороняється перебувати у стані наркотичного оп'яніння (важкі та/чи легкі наркотики) під час виконання Тимчасової роботи. Тут теж є чинним попередження, яке є зробленим в пункті 2 статті 1: Тимчасовий працівник повинен усвідомлювати, що організм людини потребує певного часу для виведення наркотиків з організму.*
 3. *Тимчасовому працівнику заборонено мати в своєму розпорядженні наркотичні засоби (важкі та/чи легкі наркотики) під час виконання Тимчасової роботи, надавати чи продавати їх третім особам.*

Artikel 3 – Controle alcohol- en drugsgebruik/ Стаття 3 – Контроль за вживанням спиртних напоїв та наркотичних засобів

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. *Тимчасовий працівник є зобов'язаним добровільно приймати участь в (запланованому чи вибірковому) чинному тест-контролі на вживання алкоголю та/чи наркотиків під час чи перед початком Тимчасової роботи, метою проведення якого є визначення актуального рівня вживання алкоголю чи наркотиків. Тест-контроль проводитиметься за допомогою тесту дихання, аналізу сечі та/чи крові. Тест дихання на вміст алкоголю може бути проведеним Приватною агенцією зайнятості або посадовою особою, призначеною з цією метою, а аналіз сечі та/чи крові проводиться лише кваліфікованими для цього особами.*
 2. *Тимчасовий працівник має право бути першим поставленим до відома про результати тесту. Затим, має право бути поставленою до відома Приватна агенція зайнятості з приводу того, чи Тимчасовий працівник є/був під впливом алкоголю чи наркотиків. Тимчасовий працівник має право на призначення контра-експертизи.*

Artikel 4 – Medicijnen/ Стаття 4 - Лікарські засоби

1. Wanneer de Uitzendkracht medicijnen gebruikt die voorzien zijn van een waarschuwingsticker (en dus het reactievermogen van de Uitzendkracht wezenlijk kunnen beïnvloeden), dan moet de Uitzendkracht dit aan zijn leidinggevende of diens plaatsvervanger melden.
2. Indien de Uitzendkracht werkzaamheden verricht waarbij extra oplettendheid wordt vereist – dit ter beoordeling aan de Uitzendonderneming – dan zal voor de Uitzendkracht tijdelijk aangepast werk worden

gezocht. Bij twijfel schakelt de Uitzendonderneming de arbodienst in. De Uitzendkracht is verplicht het aangepaste werk te verrichten.

1. У випадку, коли Тимчасовий працівник вживає лікарські засоби, на яких є нанесеною попереджувальна етикетка (що ліки можуть впливати на швидкість реакції Тимчасового працівника), то Тимчасовий працівник повинен повідомити про це своєму безпосередньому керівнику чи його заміснику.
2. Якщо Тимчасовий працівник виконує роботу, під час якої він повинен бути особливо уважним, згідно оцінки Приватної агенції зайнятості, то для Тимчасового працівника тимчасово буде знайдена більш підходяща для нього робота. У випадку сумніву, Приватна агенція зайнятості підключає службу охорони здоров'я працівників. Тимчасовий працівник є зобов'язаним виконувати роботу, яка є для нього більш підходящою.

Artikel 5 – Sancties/ Стаття 5 – Штрафні санкції

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. У випадку порушення Тимчасовим працівником одного чи кількох правил цього регламенту, Приватна агенція зайнятості має право застосувати дисциплінарні заходи згідно статті 26 цього Довідника для персоналу.
 2. Незалежно від положень пункту 1 цієї статті, Тимчасовий працівник, при порушенні правил цього регламенту, повинен заплатити Приватній агенції зайнятості штраф. Такий штраф розглядається як власний прибуток Приватної агенції зайнятості. Розмір штрафу складає € 250,00 (прописом: двісті п'ятдесят євро) за кожне порушення. Штраф підлягає негайній оплаті і для цього не є необхідним висунення претензії чи іншої попередньої заяви, в розумінні статті 6:80 та інших статей Цивільного кодексу Нідерландів. Штраф може вимагатись без шкоди іншим правам Приватної агенції зайнятості, які вона має по закону чи на підставі Трудового договору про тимчасову роботу, до яких, у кожному

випадку, входить право на дотримання положень Трудового договору про тимчасову роботу, а також право, щоби замість штрафу вимагати відшкодування збитків відповідно до закону. Тимчасовий працівник та Приватна агенція зайнятості, за допомогою цього положення, відхиляються від застосування пунктів 3 до включно 5 статті 7:650 Цивільного кодексу Нідерландів.

3. Якщо Тимчасовий працівник заробляє заробітну плату, яка не перевищує призначеної йому мінімальної заробітної плати, для нього, замість положення пункту 2, є чинним наступне положення: У випадку порушення Тимчасовим працівником пункту 1, Тимчасовий працівник повинен буде заплатити штраф Приватній агенції зайнятості. Призначенням такого штрафу є фонд Спілки персоналу (Personeelsvereniging). Штраф за кожне порушення складатиме суму, яка є рівною сумі, визначеної в грошах бруто заробітної плати Тимчасового працівника за половину робочого дня, яка, по завершенню одного тижня, буде збільшеною на таку ж суму за кожен тиждень продовження порушення Тимчасовим працівником такої заборони. Штраф підлягає негайній оплаті і для цього не є необхідним висунення претензії чи іншої попередньої заяви, в розумінні статті 6:80 та інших статей Цивільного кодексу Нідерландів. Штраф має право вимагатись без шкоди іншим правам Приватної агенції зайнятості, які вона має по закону чи на підставі Трудового договору про тимчасову роботу, до яких, у кожному випадку, входить право на дотримання положень Трудового договору про тимчасову роботу, а також право, щоби замість штрафу вимагати відшкодування збитків відповідно до закону.

Bijlage 2 - Gebruiksregels vanwege de Uitzendonderneming verstrekte woonruimte/

Додаток 2 – Правила користування житлом, наданим до розпорядження Приватною агенцією зайнятості

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.

У випадку, коли згідно статті 18 цього Довідника для персоналу, Приватною агенцією зайнятості, на період строку дії Трудового договору про тимчасову роботу, було запропонованим Тимчасовому працівнику житло і Тимчасовий працівник цю пропозицію прийняв, то Тимчасовий працівник повинен, під час свого перебування в такому житлі, дотримуватись правил користування таким житлом. Дані правила користування є (також) невід'ємною частиною, викладених в статті 18 пункті 2 Довідника для персоналу, домовленостей також і у випадку, коли житло буде наданим до розпорядження третьою стороною (яка не є Приватною агенцією зайнятості).

Тимчасовий працівник далі по тексту іменуватиметься "Користувач".

- 1. Користувач буде використовувати та доглядати за житлом, як це притаманно хорошому користувачу.*
- 2. Користувач є зобов'язаним житлове приміщення та (можливі) інші належні до житла (спільного користування) приміщення утримувати, у всіх відношеннях, чистими і регулярно добре провітрювати.*
- 3. Користувачу забороняється вчиняти дії чи здійснювати діяльність, яка може призвести до пошкодження житла, куди також прираховуються приміщення спільного користування, обладнання та інвентар. Користувач несе відповідальність за шкоду спричинену житлу під час його проживання. Користувач також несе відповідальність за шкоду спричинену під час його проживання домашньому майну. Під шкодою, в даному контексті, мається на увазі також відсутність певного домашнього майна (як наприклад відсутність стола).*
- 4. Користувач повинен потурбуватись про те, щоби не заважати та не спричиняти незручностей для мешканців житла чи сусідів як особисто, так і третіми особами, які з приводу Користувача знаходяться в житловому приміщенні чи в приміщенні спільного користування. Під такою поміхою та незручностями, у кожному випадку, розуміється забруднення, шум, галас, сморід, дратуюча поведінка (наприклад, пияцтво), непристойна поведінка, агресія і насильство.*
- 5. Користувачу забороняється в житловому приміщенні або в можливих приміщеннях спільного користування, або ж у частині таких приміщень чи в безпосередньому оточенні, яке належить до житла, вирощувати коноплю, сушити її та, яким би то не було чином, виробляти чи продавати, або ж облаштовувати житлове приміщення як розсадник/сушильню коноплі. Користувачу є відомим той факт, що утримання розсадника/сушильні коноплі спричиняє шкоду житловому приміщенню, призводить до небезпеки, а також викликає незручності для оточення.*
- 6. Користувачу також забороняється кат (qat), важкі наркотики та інші наркотичні засоби продавати, виробляти чи, самостійно або в складі групи, вживати чи надавати до вживання в житловому приміщенні, або в (можливих) приміщеннях спільного користування, або ж у частині таких приміщень чи в безпосередньому оточенні, яке належить до житла. Користувачу відомо, що дії, які виконуються всупереч вищевикладеному, призводять до незручностей для оточення, як, наприклад, забруднення.*
- 7. Користувач, по відношенню до організації, яка надає до його розпорядження житло, несе однакову відповідальність як за свою поведінку, так і за поведінку тих осіб, які з приводу Користувача користуються житловим приміщенням, чи з приводу Користувача перебувають в такому приміщенні.*
- 8. Користувачу заборонено без дозволу допускати перебування третіх осіб в житловому приміщенні, включаючи, але не обмежуючись, родичів, друзів, знайомих і т. д..*
- 9. Користувач є зобов'язаним на користь організації, яка надає до його розпорядження житло,*

оплатити штраф, який підлягає негайній оплаті, у розмірі € 2.000,00 (прописом: дві тисячі євро) у випадку, коли ним буде порушеним якесь з положень цього регламенту, а також кожного разу, коли ним буде порушуватись якесь з положень цього регламенту, що не знімає з нього зобов'язання дотримуватись положень цього регламенту та не порушує права зазначеної організації на висунення вимоги стосовно відшкодування збитку.

- 10. Приватна агенція зайнятості або організація, яка надає до розпорядження житло, має повноваження входити в житлове приміщення – без попереднього повідомлення – у випадку надзвичайної ситуації та/чи контролю виконання правил користування житлом.*

Bijlage 3 – Beleid ter voorkoming van iedere vorm van seksuele intimidatie, agressie en geweld, discriminatie of pesten / Додаток 3 – Політика щодо попередження усіх форм сексуальних домагань, агресії та насильства, дискримінації чи знущання

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.

Приватна агенція зайнятості бажає попередити усі форми сексуальних домагань, агресії та насильства, дискримінації чи знущання. У цьому контексті розроблена наступна політика.

Поняття:

- Сексуальне домагання: будь-яка форма сексуального зближення, прохання про сексуальні послуги чи інша сексуального відтінку вербальна, невербальна чи фізична поведінка, яка вважається небажаною.
- Агресія і насильство: вираз або застосування фізичної сили або влади, або ж загроза її застосування.
- Дискримінація: будь-які висловлювання, здійснення дій чи прийняття рішень щодо осіб, які є образливими для цих осіб у зв'язку з їхньою расою, релігією, статтю, переконаннями та / чи сексуальною орієнтацією, або ж інше ставлення до таких осіб на основі цих факторів.

Основний принцип:

Усі форми сексуальних домагань, агресії та насильства, дискримінації чи знущань заборонені. Виявлення зазначеної вище поведінки є підставою до застосування заходів згідно трудового законодавства, до яких також належить негайне звільнення з роботи.

Повідомлення та подання скарги:

Кожен, хто відчуває себе жертвою небажаної поведінки, такої як сексуальні домагання, агресія, насильство, знущання та дискримінація, вчинені тимчасовим працівником чи керівником, може повідомити про це, а потім подати скаргу на це до Дирекції, до конфіденційного радника ... або до лікаря компанії.

Лист-скарга повинен бути підписаним і містити, щонайменше:

ім'я та адресу заявника;

б. дату;

с. опис поведінки, проти якої спрямована скарга.

Дирекція, після отримання листа-скарги, якнайшвидше розпочинає розслідування небажаної поведінки, щодо якої стосується скарга. Особі, щодо поведінки якої стосується скарга, надсилається копія письмової скарги, а також супровідні документи (крім виняткових випадків).

Дирекція надає можливість скаржнику та особі, щодо поведінки якої стосується скарга, бути заслуханими. Проведення слухання скаржника може бути відхилено, якщо скарга є явно необґрунтованою або якщо скаржник заявив, що він не бажає скористатись своїм правом бути заслуханим.

Усі документи, пов'язані зі скаргою, є суворо конфіденційними.

Після завершення розслідування, Дирекцією буде складений звіт, який буде надісланий скаржнику та особі, щодо поведінки якої стосується скарга.

По першому ж прохання сторін, їм ще один раз буде надано можливість висловити свою точку зору. Затим Дирекцією, на підставі її висновків, буде прийнятим відповідне рішення.

Якщо буде встановлено, що особа порушила правила діючої політики, це приведе до еventуального застосування заходів згідно трудового законодавства, до яких також належить негайне звільнення з роботи.