

Правила внутреннего трудового распорядка для лиц, работающих через NL Jobs

2020



2019

**Информация для
лиц, работающих
через NL Jobs**

Personeelsgids voor uitzendkrachten/ Правила внутреннего трудового распорядка для лиц, работающих через агентство

Inhoud / Содержание	
Inleiding/ Введение:	3
Artikel 1. Begripsomschrijvingen/ Статья 1. Основные понятия	3
Artikel 2. Toepasselijkheid en bekendmaking van de Personeelsgids/ Статья 2. Сфера применения и публикация Правил внутреннего трудового распорядка	4
Artikel 3. cao/ Статья 3. КТД	5
Artikel 4. Inschrijving en de Uitzendovereenkomst/ Статья 4. Регистрация и Договор о найме через агентство	5
Artikel 5 Proeftijd/ Статья 5 Испытательный срок	9
Artikel 6 Tussentijds opzegging Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd/ Статья 6 Преждевременное расторжение Договора о найме через агентство, заключенного на определенный срок	9
Artikel 7. Einde van de Uitzendovereenkomst bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd/ Статья 7. Окончание Договора о найме через агентство по достижении пенсионного возраста (AOW)	10
Artikel 8. Algemene verplichtingen van de Uitzendkracht/ Статья 8. Основные обязанности Временного работника	10
Artikel 9. Loonbetaling/ Статья 9. Оплата труда	11
Artikel 10. Arbeids- en rusttijden/ Статья 10. Рабочее время и время отдыха	12
Artikel 11. Vakantiebijslag en Vakantie/ Статья 11. Отпуск и отпускные	13
Artikel 13. Ziekte en Arbeidsongeschiktheid/ Статья 13. Болезнь/нетрудоспособность	14
Artikel 14. Pensioen/ Статья 14. Пенсия	16
Artikel 15. Transitievergoeding/ Статья 15. Переходная компенсация	16
Artikel 16. Gedragsregels/ Статья 16. Правила поведения	17
Artikel 17. Verbod op Privégebruik Bedrijfsauto/ Статья 17. Запрет на пользование служебным автомобилем в личных целях	20
Artikel 18. Huisvesting en Zorgverzekering/ Статья 18. Проживание и медицинская страховка	24
Artikel 19. Geheimhouding/ Статья 19. Неразглашение служебных сведений	26
Artikel 20. Nevenwerkzaamheden/ Статья 20. Сторонняя трудовая деятельность	27
Artikel 21. Eigendom van de Uitzendonderneming/ Статья 21. Собственность Кадрового агентства	28
Artikel 22. Identificatieplicht/ Статья 22. Обязанность предъявить документ, удостоверяющий личность	28
Artikel 23. Verwerking Persoonsgegevens/ Статья 23. Обработка персональных данных	29
Artikel 24. Wijzigingen in de Persoonlijke Gegevens/ Статья 24. Изменение персональных данных	30
Artikel 25. Geschillen/ Статья 25. Споры	30
Artikel 26. Disciplinaire Maatregelen/ Статья 26. Дисциплинарные меры	30
Artikel 27. Slotbepalingen/ Статья 27. Заключительные положения	31
Bijlage 1 - Reglement alcohol, drugs, medicijnen en het werk/ Приложение 1 – Положение о запрете употребления алкоголя, наркотических средств и применения медицинских препаратов на рабочем месте	33
Bijlage 2 - Gebruiksregels vanwege de Uitzendonderneming verstrekte woonruimte/ Приложение 2 – Правила пользования жилым помещением, предоставленным Кадровым агентством	37
Приложение 3 - Политика по предотвращению любых форм сексуальных домогательств, агрессии и насилия, дискриминации или издевательств	39

Inleiding/ Введение:

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.

Вы являетесь лицом, работающим через агентство NL Jobs. В рамках этих трудовых отношений вы будете выполнять работы у наших Заказчиков.

В Договоре о найме через агентство установлено, что настоящие Правила внутреннего трудового распорядка также распространяются на ваши трудовые отношения с NL Jobs. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка предоставляются вам при поступлении на работу в NL Jobs и в каждом новом календарном году. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка освещают важные вопросы, связанные с вашими трудовыми отношениями. Внимательно их прочитайте. Если у вас есть вопросы, касающиеся настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, вы можете задать их своему Куратору. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, Договор о найме через агентство и КТД ABU CAO являются основой ваших трудовых отношений с нами.

Artikel 1. Begripsomschrijvingen/ Статья 1. Основные понятия

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.

В настоящих Правилах внутреннего трудового распорядка используются следующие понятия:

- a. *Правила: настоящие правила внутреннего трудового распорядка NL Jobs;*
- b. *ГК: Гражданский кодекс;*
- c. *Кадровое агентство: закрытые акционерные общества с ограниченной ответственностью NL Jobs Holland B.V., NL Jobs UZB B.V., Oranjevlief Nederland B.V. и Oranjevlief B.V. действующие под торговым наименованием NL Jobs, с уставным местонахождением в Маасдейке, и другие закрытые акционерные общества, которые могут быть основаны в будущем;*
- d. *Дирекция: дирекция Кадрового агентства;*
- e. *Временный работник: физическое лицо, заключившее с Кадровым агентством трудовой договор, чтобы через Кадровое агентство, в рамках осуществляемой Кадровым агентством деятельности, быть предоставленным в распоряжение третьей стороны для выполнения работ, порученных этой третьей стороной Работодателю, под наблюдением и руководством третьей стороны. Это касается Временных работников Кадрового агентства, трудовой договор которых квалифицируется как договор о найме через агентство в соответствии со ст. 7:690 ГК;*
- f. *Договор о найме через агентство: трудовой договор между Временным работником и Кадровым агентством, указанный в пункте e. Правила внутреннего трудового распорядка являются неотъемлемой частью Договора о найме через агентство;*
- g. *Распоряжение о направлении: письменное распоряжение о трудоустройстве Временного работника в компании Заказчика для выполнения работ. Распоряжение о направлении является неотъемлемой частью Договора о найме через агентство;*
- h. *Заказчик: третья сторона, указанная в пункте "e".*
- i. *Предоставление в распоряжение: направление Временного работника к Заказчику для выполнения работ под наблюдением и руководством Заказчика;*
- j. *Работа через агентство: работы, выполняемые Временным работником для Заказчика;*
- k. *Будущий Временный работник: физическое лицо, зарегистрированные в Кадровом агентстве в целях заключения с Кадровым агентством Договора о найме через агентство, как указано в пункте "f".*
- l. *КТД: коллективный трудовой договор, как указано в статье 1 Закона о коллективном трудовом договоре;*
- m. *Объявление общеобязательности КТД AVV-CAO или положения AVV: применяющиеся к Договору о найме через агентство положения КТД, которые на основании Закона об объявлении общеобязательности или необязательности положений коллективных трудовых договоров объявлены общеобязательными на период, указанный в решении министра.*

Artikel 2. Toepasselijkheid en bekendmaking van de Personeelsgids/ Статья 2. Сфера применения и публикация Правил внутреннего трудового распорядка

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 verblijfsadres 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. *Правила внутреннего трудового распорядка действуют в отношении всех Временных работников. При этом применяется последняя версия Правил.*
 2. *Последняя версия Правил распространяется на Будущих Временных работников, если это прямо предусмотрено в положении.*
 3. *При поступлении на работу Временному работнику предоставляется копия актуальных Правил.*
 4. *Изменения или дополнения Правил после поступления Временного работника на работу или его регистрации в течение текущего календарного года в виде приложения направляются Кадровым агентством по адресу жительства или пребывания Временного работника или – на усмотрение Кадрового агентства – вручаются Временному работнику лично в руки.*
 5. *В случае необходимости Правила пересматриваются ежегодно. Если в Правила были внесены изменения, каждый Временный работник получает в начале нового календарного года новую версию Правил.*
 6. *Содержание последней версии Правил является неотъемлемой частью Договора о найме через агентство.*

Artikel 3. cao/ Статья 3. КТД

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/>

В отношении Договора о найме через агентство действует последняя версия КТД, заключенная Объединением кадровых агентств (ABU), далее именуемого как КТД ABU-CAO. КТД ABU-CAO для лиц, работающих через агентство, на нидерландском, польском и английском языках приведен на следующей странице в Интернете: <https://www.abu.nl/cao/>

Artikel 4. Inschrijving en de Uitzendovereenkomst/ Статья 4. Регистрация и Договор о найме через агентство

1. De inschrijving verplicht de Uitzendonderneming niet om Uitzendwerk aan de Aspirant-Uitzendkracht aan te bieden. De inschrijving verplicht de Aspirant-Uitzendkracht niet om een aanbod tot Uitzendwerk te aanvaarden.
2. Bij de Inschrijving doet de Aspirant-Uitzendkracht nauwgezet schriftelijke opgave van zijn arbeidsverleden in het zogenaamde "Formulier historie", waaronder de door hem verrichtte functies(s) (in het kader van opvolgende werkgeverschap), eerder uitbetaalde transitievergoeding(en) en/of andersoortige ontslagvergoeding(en), zijn ET-verleden en StiPP-verleden. Indien de Aspirant-Uitzendkracht in strijd handelt met hetgeen in dit lid van dit artikel is beschreven, dan wel onjuiste gegevens in dit kader heeft doorgegeven, komen de eventuele (fiscale) consequenties hiervan geheel voor rekening en risico van de Uitzendkracht. Tevens is de Uitzendkracht in dat geval aansprakelijk voor de eventueel hierdoor geleden of nog te lijden schade door de Uitzendonderneming.

3. Wanneer de Uitzendonderneming de Aspirant-Uitzendkracht Uitzendwerk aanbiedt, kan zij daarbij de Aspirant-Uitzendkracht verzoeken om (opnieuw) schriftelijk opgave te doen van zijn arbeidsverleden, ET-verleden en StiPP-verleden. De Aspirant-Uitzendkracht is verplicht om aan dit verzoek gehoor te geven. Als de Uitzendonderneming een dergelijk verzoek doet, wordt het aanbod door de Uitzendonderneming gedaan onder het voorbehoud van haar beslissing als bedoeld in lid 4.
4. Indien op grond van de inlichtingen als bedoeld in lid 2 en 3 de Uitzendonderneming ten aanzien van de arbeid als opvolgend Uitzendonderneming als bedoeld in artikel 7:668a lid 2 en conform de ABU-CAO van toepassing zijnde artikelen kan worden beschouwd, er sprake is van een ET-verleden en/of StiPP-verleden hetgeen er toe leidt dat dit voor de Uitzendonderneming kostenverhogend is, is de Uitzendonderneming gerechtigd voor de aanvang van het Uitzendwerk het aanbod in te trekken.
5. Telkens zodra de Uitzendkracht het tussen de Uitzendkracht en de Uitzendonderneming overeengekomen Uitzendwerk metterdaad aanvangt, ontstaat een Uitzendovereenkomst. De Uitzendovereenkomst wordt beheerst door de bepalingen van de Personeelsgids en de bepalingen van de individuele vastlegging van de Uitzendovereenkomst (lid 7) en Bevestiging van Uitzending.
6. De Uitzendovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd. In de Uitzendovereenkomst wordt in ieder geval de volgende onderwerpen geregeld:
 - a. De toepasselijkheid van de Personeelsgids;
 - b. De ingangsdatum en duur van de Uitzendovereenkomst;
7. Aangezien de Uitzendkracht op basis van de Uitzendovereenkomst wordt uitgezonden naar meerdere Opdrachtgevers, kiest de Uitzendonderneming ervoor om de details van de terbeschikkingstelling in een 'Bevestiging van Uitzending' te beschrijven die per ter beschikkingstelling c.q. Opdrachtgever wordt opgemaakt. Onder de details wordt in ieder geval verstaan:
 - de functie(groep);
 - het bruto (uur)loon;
 - de Opdrachtgever;
 - de plaats van de werkzaamheden;
 - de (vermoedelijke) arbeidsomvang (aantal te werken uren per tijdseenheid);
 - de bij de Opdrachtgever geldende arbeids- en rusttijden;
 - kostenvergoedingen (waaronder reiskostenvergoeding);
 - toeslagen;
 - ADV-compensatie;
 - De CAO/beloningsregeling 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. *Регистрация не обязывает Кадровое агентство предлагать будущему Временному работнику Работу через агентство. Регистрация не обязывает будущего Временного работника принимать предложение о Работе через агентство.*
2. *При Регистрации Будущий Временный работник указывает точные сведения о своей актуальной профессиональной биографии в так называемом «Бланке-истории», в том числе о занимаемых в прошлом должностях (в контексте последующей занятости), ранее выплаченных переходных компенсациях и/или других видов выходных пособий, его участия в ET и StiPP. Если Будущий Временный работник действует вопреки тому, что описано в этой части данной статьи, или предоставил неверные сведения в этом контексте, то любые связанные (финансовые) затраты и риски несет Временный работник. В этом случае Временный работник также несет ответственность за любой ущерб, нанесенный Кадровому агентству или понесенный последним в будущем.*
3. *Когда Кадровое агентство предлагает Будущему Временному работнику Работу через агентство, оно может попросить Будущего Временного работника (заново) предоставить сведения о своей профессиональной биографии и участии в ET и StiPP. Будущий Временный работник обязан исполнить эту просьбу. Если Кадровое агентство обращается с данной просьбой, предложение выдвигается с учетом возможности принятия решения, предусмотренного в ч. 4.*
4. *Если на основании информации, предусмотренной ч. 2 и 3, Кадровое агентство в отношении работы может рассматриваться в качестве последующего Кадрового агентства согласно ст. 7:668a п. 2 ГК и КТД ABU-CAO, и факт участия в ET и StiPP предусматривает для Кадрового агентства дополнительные расходы, то в таком случае Кадровое агентство перед началом Работы через агентство имеет право аннулировать предложение работы..*
5. *Договор о найме через агентство вступает в силу каждый раз, когда Временный работник приступает к непосредственному выполнению согласованных с Кадровым агентством Работ через агентство. Договор о найме через агентство подчиняется Правилам внутреннего трудового распорядка, индивидуальным договоренностям по Договору о найме через агентство (часть 7) и Распоряжению о направлении.*
6. *Договор о найме через агентство составляется в письменной форме. Договор о найме через агентство обязательно содержит следующие данные:*
 - a. *сфера применения Правил внутреннего трудового распорядка;*

- b. дата вступления в силу и срок действия Договора о найме через агентство;*
7. Так как Временный работник согласно Договору о найме через агентство направляется несколькими Заказчиком, Кадровое агентство указывает детали предоставления в распоряжение в «Распоряжении о направлении», которое составляется при каждом предоставлении Временного работника в распоряжение Заказчика. К таким деталям в обязательном порядке относятся следующие сведения:
- должность (функциональная группа);*
- брутто зарплата (в час);*
- Заказчик;*
- место выполнения работ;*
- (предполагаемый) объем работ (количество рабочих часов в единицу времени);*
- принятое у Заказчика рабочее время и время отдыха;*
- денежные компенсации (включая возмещение транспортных расходов);*
- надбавки;*
- компенсация ADV;*
- КТД/схема оплаты труда, применимая у Заказчика.*
8. Распоряжение о направлении является неотъемлемой частью Договора о найме через агентство; если Временный работник считает, что распоряжение является неполным или неточным, он обязан немедленно, но в любом случае не позднее чем в течение 14 дней после получения, сообщить об этом Кадровому агентству. В противном случае распоряжение о направлении считается точным. Кадровое агентство и Временный работник соглашаются о том, что запрос должен быть отправлен Временным работником посредством заказного письма в Кадровое агентство в соответствии с п. 8 статьи 16 КТД ABU-CAO.
9. Кадровое агентство информирует Временного работника в соответствии с п. 3 статьи 36 КТД ABU-CAO о возможности регистрации в Базе данных муниципального реестра (GBA).
10. Кадровое агентство информирует Временного работника в соответствии с п. 17 статьи 36 КТД ABU-CAO о возможностях прохождения курса нидерландского языка и по мере возможности обеспечивает изучение языка.
11. Кадровое агентство информирует Временного работника в соответствии с п. 7 статьи 36 КТД ABU-CAO о возможностях поездки в родную страну и обратно.
12. В случае противоречия между Правилами внутреннего трудового распорядка и Договором о найме через агентство, указанном в части 6, преимущественную силу имеют Правила внутреннего трудового распорядка, если в Договоре о найме через агентство прямо не указано иное.
13. Если для Работы через агентство Временному работнику требуется разрешение на работу, Договор о найме через агентство вступает в силу при выполнении предварительного условия о выдаче нидерландскими властями разрешения на работу.
14. Продление на определенный срок Договора о найме через агентство оформляется в письменной форме.
15. Если имеет место непредвиденное автоматическое продление срока действия Договора о найме через агентство Фаза А, он считается вступившим в силу на тот же срок, что был указан в первом Договоре о найме через агентство, но в любом случае не превышающий общего срока действия договора в 78 отработанных недель в Фазе А.
- Если после завершения фазы А трудовой договор продлевается без заключения нового письменного трудового договора, данный продленный трудовой договор в Фазе В считается вступившим в силу на срок в 3 месяца/на определенный срок в 3 месяца. Если имеет место непредвиденное автоматическое продление срока действия Договора о найме через агентство в Фазе В, он считается вступившим в силу на тот же срок, что был указан в первом Договоре о найме через агентство в Фазе В, но в любом случае не превышающий пяти раз с общим сроком действия договора в 4 года.*

Artikel 5 Proeftijd/ Статья 5 Испытательный срок

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. *Если Договор о найме через агентство заключен на срок не менее шести месяцев, действует взаимный испытательный срок в соответствии со ст. 7:652 ГК. Если Стороны заключили более одного Договора о найме через агентство с перерывом не менее чем на 6 месяцев, испытательный срок для последующего Договора о найме через агентство между сторонами не действует, если для работ, выполняемых Временным работником в рамках последующего Договора о найме через агентство, явно не требуется других навыков или другой ответственности, чем те, что объективно могли быть в достаточной мере освоены Временным работником в течение предыдущего(-их) Договора(-ов) о найме через агентство.*
2. *Испытательный срок составляет:*
 - a. *один месяц, если Договор о найме через агентство заключен на срок менее двух лет;*
 - b. *один месяц, если окончание Договора о найме через агентство, заключенного на определенный срок, не привязано к календарной дате.*
 - c. *два месяца, если Договор о найме через агентство заключен на два года или более;*
 - d. *два месяца, если Договор о найме через агентство заключен на неопределенный срок.*
3. *Во время испытательного срока как Кадровое агентство, так и Временный работник имеют право в любой момент расторгнуть Договор о найме через агентство без учета действующих в отношении расторжения положений. Испытательный срок оговаривается в письменной форме.*

Artikel 6 Tussentijds opzegging Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd/ Статья 6 Преждевременное расторжение Договора о найме через агентство, заключенного на определенный срок

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. *Договор о найме через агентство, в том числе в случае его продления, может быть преждевременно расторгнут по обоюдному согласию. Преждевременное расторжение должно происходить с соблюдением срока, предусмотренного ст. 15 КТД АБУ CAO.*

2. *Преждевременное расторжение оформляется в письменной форме.*
3. *В случае несоблюдения срока расторжения Временным работником Кадровое агентство оставляет за собой право на фиксированное возмещение ущерба со стороны Временного работника в соответствии со ст. 7:677 п. 4 ГК.*

Artikel 7. Einde van de Uitzendovereenkomst bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd/ Статья 7. Окончание Договора о найме через агентство по достижении пенсионного возраста (AOW)

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.

Любой Договор о найме через агентство, заключенный на определенный или неопределенный срок, истекает в день, предшествующий первому дню месяца, в котором Временный работник достигает установленного для него пенсионного возраста (AOW), если в Договоре о найме через агентство прямо не указано иное.

Artikel 8. Algemene verplichtingen van de Uitzendkracht/ Статья 8. Основные обязанности Временного работника

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. *Временный работник обязан выполнять оговоренную Работу через агентство под наблюдением и руководством Заказчика и выполнять разумные указания Кадрового агентства и Заказчика по выполнению работ.*
2. *В случае необходимости Временный работник готов выполнять работу для разных заказчиков.*
3. *Временный работник обязан добросовестно исполнять трудовые обязанности в рамках своей должностной инструкции. Временный работник также обязан исполнять трудовые обязанности, не входящие в его должностную инструкцию, в том числе перед Заказчиками, не указанными в Договоре о найме через агентство изначально, если исполнение этих обязанностей ожидается от него на разумных основаниях.*
4. *Временный работник обязан использовать подходящие для выполнения заказов рабочие материалы и/или рабочую одежду, если это принято в отрасли Заказчика или если Временному работнику сообщили о таком пожелании. Временный работник также должен соблюдать санитарные нормы и правила техники безопасности для обеспечения безопасности продукции и собственной безопасности.*
5. *Временный работник должен незамедлительно (лично или через других лиц) сообщать Кадровому агентству и Заказчику о каждой полученной травме или несчастном случае, произошедшем с ним в ходе выполнения Работы через агентство.*
6. *Временному работнику запрещается осуществлять действия, направленные на прекращение по собственной инициативе порученной ему Работы через агентство для того, чтобы продолжить эту работу через третью сторону, например, другое кадровое агентство, без письменного согласия Кадрового агентства.*
7. *Если Временный работник намерен вступить в прямые трудовые отношения с Заказчиком, для которого он в определенный момент выполнял работы через Кадровое агентство, он должен предварительно уведомить об этом Кадровое агентство. Такое уведомление должно быть направлено в письменной форме.*
8. *Временному работнику запрещается, прямо или косвенно, как для себя, так и для третьих сторон, обращаться к Временным работникам Кадрового агентства с тем, чтобы побудить их расторгнуть трудовой договор между ними и Кадровым агентством. Под Кадровым агентством в данном случае также подразумеваются ассоциированные с Кадровым агентством предприятия.*
9. *Кадровое агентство предоставляет Временному работнику возможность пройти обучение, необходимое для выполнения работы на соответствующей должности. Временный работник обязан возместить все расходы на обучение в случае, если завершает его не с таким хорошим результатом, как ожидалось, или в случае окончания Договора о найме через агентство по инициативе или по вине Временного работника. Кадровое агентство устанавливает порядок возмещения и оставляет за собой право потребовать от Временного работника возмещения расходов, если это разрешено законом.*

Artikel 9. Loonbetaling/ Статья 9. Оплата труда

1. Uitbetaling van het salaris vindt achteraf, over de voorgaande periode, plaats. Het tijdvak conform artikel 7:623 BW waarover het loon dient te worden voldaan, wordt verlengd naar 1 maand en Uitzendkracht stemt hiermee in. Onverminderd het voorgaande wordt het loon in beginsel uitbetaald na afloop van iedere week waarin door de Uitzendkracht is gewerkt, doch hieraan kan de Uitzendkracht geen rechten ontleen voor de toekomst.
2. De uitzendonderneming verstrekt aan de uitzendkracht wekelijks een digitale loonstrook. Op uitdrukkelijk verzoek is het mogelijk een hardcopy loonstrook te ontvangen.

3. Het loon wordt door de Uitzendonderneming betaald onder aftrek van de wettelijk verplichte en overeengekomen inhoudingen, waaronder opgelegde boetes begrepen, op een door de Uitzendkracht aan te wijzen bankrekening.
 4. Uitzendkracht Uitzendkracht Uitzendkracht De Uitzendkracht stemt er expliciet mee in dat een eventueel gegeven voorschot of lening mag worden verrekend met de loonbetaling in een daaropvolgende periode. De Uitzendkracht stemt er tevens mee in dat voornoemde verrekening in de voorkomende gevallen in een andere verloningsperiode mag worden verrekend dan de periode waarvoor het voorschot of de lening is betaald.
 5. De Uitzendkracht dient te beschikken over een bankrekening die (mede) op naam staat van de Uitzendkracht, omdat de Uitzendonderneming anders op basis van de Wet Aanpak Schijnconstructies niet op correcte wijze het loon kan betalen aan de Uitzendkracht. In het geval van een wijziging van het IBAN / Rekeningnummer, is de Uitzendkracht verplicht om dit zo spoedig mogelijk door te geven aan de Uitzendonderneming. Indien de Uitzendkracht niet voldoet aan het voorgaande is de daaruit voortvloeiende schade voor rekening en risico van de Uitzendkracht.
1. *Выплата заработной платы производится задним числом за предыдущий период. Срок, предусмотренный ст. 7:623 ГК, в течение которого должна выплачиваться заработная плата, продлевается на 1 месяц, с чем соглашается Временный работник. Не умаляя этого положения, заработная плата в принципе выплачивается в конце каждой недели, на которой работал Временный работник, что, однако, не влечет за собой возникновения каких-либо прав для Временного работника в будущем.*
 2. *Кадровое агентство еженедельно предоставляет Временному работнику расчетный лист в электронном виде. По запросу можно получить распечатку расчетного листа.*
 3. *Кадровое агентство выплачивает заработную плату на указанный Временным работником банковский счет за вычетом удержаний, предусмотренных законодательством и договором, в том числе наложенных штрафов.*
 4. *Временный работник выражает полное согласие с тем, что в случае выдачи аванса или займа, таковой удерживается из заработной платы за последующий период. Временный работник также соглашается с тем, что в некоторых случаях упомянутое удержание может быть произведено в другой зарплатный период, чем тот, в котором был выдан аванс или займ.*
 5. *Временный работник должен иметь банковский счет, открытый (в том числе) на имя Временного работника, потому что в противном случае Кадровое агентство не сможет правильно выплачивать заработную плату Временному работнику на основании Закона по борьбе с неправомерными удержаниями из минимальной заработной платы. В случае изменения номера IBAN / Счета, Временный работник обязан как можно скорее сообщить об этом в Кадровое агентство. Вследствие несоблюдения Временным работником вышеизложенного, причиненный ущерб покрывается за счет Временного работника.*

Artikel 10. Arbeids- en rusttijden/ Статья 10. Рабочее время и время отдыха

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. *Изначально рабочие часы Временного работника устанавливаются с 7:00 до 17:00. Точные рабочие часы и рабочие часы, в течение которых должны выполняться работы, устанавливаются Заказчиком еженедельно, доводятся до сведения Временного работника и могут отличаться от рабочих часов, указанных выше. Время работы предприятия зависит от рабочего графика, действующего у Заказчика.*
2. *Понедельник всегда считается первым рабочим днем. Однако если Временный работник отсутствует в понедельник по причине, отличной от болезни или праздничного дня, первым рабочим днем считается день, в который Временный работник возобновляет свою работу.*
3. *В отношении времени отдыха для Работы через агентство действуют распоряжения Заказчика с тем условием, что Заказчик имеет право устанавливать для Временных работников Кадрового агентства другой график работы.*
4. *Кадровое агентство имеет право изменять рабочий график после начала Работы через агентство.*
5. *Если Кадровое агентство и/или Заказчик считают, что требуется выполнение сверхурочной работы, к Временному работнику могут обратиться с просьбой работать сверхурочно.*
6. *Временный работник обязан начинать Работу через агентство строго в определенное для него время.*

Artikel 11. Vakantiebijslag en Vakantie/ Статья 11. Отпуск и отпускные

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. *Временный работник имеет право на отпускные дни. Отпускные начисляются в соответствии с КТД АБУ-САО и составляют 16 2/3 часов за каждый полностью отработанный месяц или пропорциональное количество часов, если Временный работник проработал неполный месяц.*
2. *Если Договор о найме через агентство начинается или истекает в течение календарного года и/или Временный работник работает менее 40 часов в неделю, отпускные начисляются пропорционально отработанному времени.*
3. *Дополнительные отпускные дни оплачиваются еженедельно. Оставшаяся добавленная часть отпускных дней не оплачивается еженедельно, а вносится в резерв. Когда Временный работник берет отпуск, и Договор о найме через агентство продолжает свое действие, вместо заработной платы выплачивается данный резерв.*
4. *Временный работник имеет право на выплату отпускных. Отпускные составляют 8,33% от фактической заработной платы на основании действующего в настоящее время КТД АБУ-САО. Они выплачиваются в первую неделю июня или по запросу Временного работника, если он берет отпуск как минимум на пять дней подряд.*
5. *Если Договор о найме через агентство истекает, и новый не заключается, резервы выплачиваются автоматически через шесть недель.*
6. *Кадровое агентство представляет Временному работнику письменную справку, в которой указано, сколько было выплачено и сколько было удержано средств по закону.*
7. *Работник берет отпускные дни по договоренности с Заказчиком и с согласия Работодателя.*
8. *Если на время предоставления Временного работника в распоряжение Заказчика приходится определенный период, когда предприятие полностью закрывается или наступает время коллективных отпусков, Временный работник использует свой отпуск в данный период. Подписывая трудовой договор, Временный работник соглашается использовать свой отпуск в данных случаях.*
9. *В соответствии со статьей 29 КТД АБУ-САО, Кадровое агентство и Временный работник, который не является постоянно проживающим в Нидерландах, могут договориться о том, что следующие условия труда периодически оплачиваются Временному работнику наличными:*
Дополнительные отпускные дни;
Отпускные;
Возможная выплата за короткое отсутствие / специальный отпуск;
Возможная выплата за праздничные дни.
Если на практике вышеупомянутые условия труда периодически оплачиваются наличными, предполагается, что Кадровое агентство и Временный работник по просьбе Временного работника договорились о том, что такие условия труда периодически оплачиваются. Если Временный работник больше не желает, чтобы такие условия труда периодически оплачивались, Временный работник должен сообщить об этом Кадровому агентству заказным письмом.

Artikel 13. Ziekte en Arbeidsongeschiktheid/ Статья 13. Болезнь/нетрудоспособность

1. De Uitzendkracht is verplicht ieder verzuim wegens ziekte aan de Uitzendonderneming te (laten) mededelen op de eerste ziektedag onder opgave van het juiste verpleegadres en de juiste

contactgegevens aan de Uitzendonderneming en wel zo vroeg mogelijk, in ieder geval 1 uur voor aanvang van zijn werkzaamheden.

2. De Uitzendkracht dient zich digitaal ziek te melden bij de Uitzendonderneming via de app van Plan 4 Flex. Hij dient deze regelmatig op de hoogte te houden van het ziekteverloop. Tevens dient hij er alles aan te doen om zo snel mogelijk te herstellen ten einde het werk te kunnen hervatten.
3. Ongeoorloofde afwezigheid of zonder enige melding niet aanwezig zijn, wordt beschouwd als onbetaald verlof. Indien de Uitzendkracht meer dan 6 weken ongeoorloofd afwezig is of meer dan 6 weken zonder enige melding niet aanwezig is op zijn werk, wordt geacht dat de Uitzendkracht zelf zijn arbeidsovereenkomst met de Uitzendonderneming heeft opgezegd met ingang van de eerste datum van afwezigheid.
4. Uitzendkracht is verplicht controle van zijn arbeidsongeschiktheid door de Uitzendonderneming mogelijk te maken. Daartoe moet hij op zijn woon- of verblijfadres bereikbaar zijn. Indien de Uitzendkracht tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert, of na een tijdelijk verblijf elders weer thuis verblijft, meldt hij dit onverwijld aan de Uitzendonderneming en de arbodienst.
5. Als de Uitzendkracht het werk verzuimt wegens ziekte, is hij verplicht gevolg te geven aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de arbodienst.
6. Uitzendkracht is verplicht gehoor te geven aan een uitnodiging van de arbodienst of de Uitzendonderneming om overleg te plegen over het advies van de arbodienst dan wel over een plan van aanpak ter bevordering van zijn werkhervatting. Uitzendkracht is zolang hij geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, verplicht om zijn volle medewerking te geven aan het opstellen, uitvoeren, evalueren en zo nodig bijstellen van het plan van aanpak. Als zich omstandigheden voordoen die naar het oordeel van de Uitzendkracht aanleiding zijn om het plan van aanpak bij te stellen, neemt hij daarover zo spoedig mogelijk contact op met de Uitzendonderneming.
7. De Uitzendkracht dient datgene te doen en/of na te laten wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht om tot herstel te komen.
8. De Uitzendkracht is gehouden de door de Uitzendonderneming gegeven andere c.q. aanvullende verzuimvoorschriften op te volgen.
9. De Uitzendkracht ontvangt bij indiensttreding van Uitzendonderneming, in aanvulling op dit artikel, een uitgebreid verzuimprotocol aangaande ziekte, ziekmelden, arbeidsongeschiktheid, sanctiebeleid en aanverwante zaken.
1. *Если Временный работник не может выполнять работу по причине болезни, он должен уведомить об этом Кадровое агентство в первый день своей болезни с указанием точного адреса своего местонахождения и точных контактных данных; Временный работник должен сделать это как можно раньше, но в любом случае не позднее 1 часа до начала работ.*
2. *Временный работник должен уведомить Кадровое агентство о болезни в электронном виде через приложение Plan 4 Flex. Он должен регулярно сообщать Кадровому агентству о течении болезни. Он должен делать все возможное, чтобы как можно скорее выздороветь и возобновить работу.*
3. *Неразрешенное отсутствие или отсутствие без уведомления рассматривается как неоплачиваемый отпуск. Если Временный работник отсутствует на работе без разрешения или без уведомления более чем 6 недель, это расценивается как расторжение Временным работником трудового договора с Кадровым агентством начиная с первого дня отсутствия.*
4. *Временный работник обязан предоставлять Кадровому агентству возможность контролировать его временную нетрудоспособность. Для этого он должен находиться по адресу своего проживания или временного пребывания. Если Временный работник временно пребывает в другом месте, меняет адрес своего местонахождения на время болезни или после временного пребывания в другом месте снова находится по месту жительства, он должен незамедлительно уведомить об этом Кадровое агентство и службу охраны труда.*
5. *Если Временный работник пропускает работу по причине болезни, он должен отозваться на просьбу явиться в службу охраны труда в приемное время.*

6. *Временный работник должен отреагировать на приглашение службы охраны труда или Кадрового агентства принять участие в обсуждении рекомендаций службы охраны труда или плана действий по возобновлению работы. Во время полной или частичной утраты трудоспособности Временный работник обязан оказывать полное содействие в составлении, исполнении, оценке и, если необходимо, в улучшении плана реабилитационных мероприятий. При возникновении обстоятельств, которые, по мнению Временного работника, дают основания для корректировки плана реабилитационных мероприятий, он в кратчайшие сроки сообщает об этом Кадровому агентству.*
7. *Временный работник должен совершать действия, которые объективно способствуют его выздоровлению.*
8. *Временный работник обязан следовать другим и/или дополнительным предписаниям Кадрового агентства, связанным с его отсутствием на работе.*
9. *В дополнение к этой статье при поступлении на работу Кадровое агентство предоставляет Временному работнику подробный протокол на случай отсутствия по болезни, уведомления о болезни, нетрудоспособности, санкционной политики и т.п.*

Artikel 14. Pensioen/ Статья 14. Пенсия

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.

В соответствии с Законом об обязательном участии в отраслевом пенсионном фонде министр социальных дел и занятости по запросу социальных партнеров может принять решение об обязательном участии в отраслевом пенсионном фонде. Если такое решение было принято, Временный работник участвует только в программе пенсионного обеспечения. Если Кадровое агентство получило освобождение от участия в отраслевом пенсионном фонде, Временный работник может претендовать на собственную пенсионную систему компании.

Artikel 15. Transitievergoeding/ Статья 15. Переходная компенсация

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.

Кадровое агентство вправе вычесть из переходной компенсации расходы на переход и трудоустройство в порядке, предусмотренном ст. 7:673 и 7:673a ГК, если это разрешено Решением о переходной компенсации. Подписывая трудовой договор, Кадровое агентство и Временный работник договариваются о том, что расходы на переход и трудоустройство, а также другие возможные расходы, которые понесло Кадровое агентство, чтобы содействовать переходу Временного работника на другую работу, могут быть вычтены из переходной компенсации.

Artikel 16. Gedragsregels/ Статья 16. Правила поведения

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. *Временный работник должен избегать ситуаций, когда его интересы противоречат интересам Кадрового агентства.*
 2. *Временный работник обязан соблюдать одобренные официальные (корпоративные) распоряжения, предписания техники безопасности и правила поведения как со стороны Кадрового агентства, так и со стороны Заказчика.*
 3. *Временный работник вправе не выходить на работу, если он заранее не получил достаточных инструкций по безопасности со стороны Заказчика. Если Временный работник не получил*

- инструкций по безопасности в начале трудоустройства, он должен незамедлительно сообщить об этом Кадровому агентству по следующему адресу электронной почты: info@nl-jobs.com.
4. В случае нежелательного поведения, несоответствий или нарушения правил поведения, процедур и инструкций Временным работником с учетом характера и обстоятельств нарушения могут быть применены, вместе или по отдельности, следующие меры:
 - a. выговор;
 - b. временное отстранение от работы, в том числе без сохранения заработной платы;
 - c. (немедленное) увольнение.
 5. Прекращение выплаты заработной платы возможно, если Временный работник по критериям объективности и разумности не исполняет своих обязательств в полном объеме, что приводит к прекращению заказа.
 6. Временный работник обязан соблюдать содержащиеся в Приложении 1 («Положение о запрете употребления алкоголя, наркотических средств и применения медицинских препаратов на рабочем месте») правила, касающиеся употребления алкоголя, наркотических средств и применения медицинских препаратов на рабочем месте, и соглашается с этими правилами. Если Заказчик применяет дополнительные предписания, касающиеся употребления алкоголя, наркотических средств и применения медицинских препаратов, Временный работник должен учитывать, в том числе, и эти предписания.
 7. Если в рамках Работы через агентство Временный работник пользуется электронной почтой или интернетом, он должен (наряду с правилами Заказчика) соблюдать следующие правила:
 - a. Временному работнику запрещается использовать электронную почту и интернет в личных целях. При получении писем нерабочего характера Временный работник должен попросить отправителя прекратить их отправку.
 - b. Временному работнику категорически запрещается совершать посредством электронной почты или интернета следующие действия:
 - посещать так называемые профильные сайты/социальные сети (напр., Facebook, LinkedIn, Twitter), предназначенные для поддержания и расширения дружеских связей;
 - посещать сайты, содержащие порнографические, расистские, дискриминирующие, оскорбительные или непристойные материалы;
 - просматривать, загружать или распространять порнографические, расистские, дискриминирующие, оскорбительные или непристойные материалы;
 - получать несанкционированный доступ к закрытым интернет-ресурсам;
 - намеренно изменять или уничтожать информацию, полученную через интернет, без предварительного разрешения;
 - отправлять письма анонимно или под фиктивным именем;
 - отправлять или пересылать письма угрожающего, оскорбительного, сексуально ориентированного, расистского или дискриминирующего характера.
 - отправлять или пересылать цепочки писем;
 - подвергать кого-либо притеснениям и домогательствам.
 - c. Кадровое агентство или Заказчик вправе контролировать выполнение требований пунктов a и b.
 8. С точки зрения использования социальных сетей (напр., Facebook, LinkedIn, Twitter) Временный работник должен принимать во внимание/соблюдать следующие правила:
 - a. Временный работник должен осознанно относиться к своей активности в социальных сетях, независимо от того, использует ли он их в рабочих или в личных целях. Временный работник несет личную ответственность за содержание материалов, которые он публикует в социальных сетях.
 - b. Временный работник обязуется не позволять себе негативных высказываний в социальных сетях о Кадровом агентстве, Заказчике(-ках), коллегах и/или партнерах Кадрового агентства, даже если он использует социальные сети в личное время.
 - c. Временный работник обязуется не совершать действий в социальных сетях, которые

могут нанести ущерб Кадровому агентству, Заказчику(-кам), коллегам и/или партнерам Кадрового агентства.

- d. Временному работнику запрещается совершать действия в социальных сетях, которые являются неправильными, оскорбительными, угрожающими, травмирующими, вводящими в заблуждение, клеветническими, непристойными, унижительными, дискриминирующими, а также другие предосудительные действия.
- e. В случае сомнений относительно того, будет ли использование социальных сетей нарушать вышеуказанные положения, Временный работник должен обратиться к своему непосредственному руководителю в Кадровом агентстве. Временный работник также должен поставить в известность своего непосредственного руководителя в Кадровом агентстве при обнаружении высказывания в социальных сетях, которое (возможно) нарушает вышеуказанные положения или может причинить иной ущерб Кадровому агентству, Заказчику(-кам), коллегам и/или партнерам Кадрового агентства.
- f. Если Временный работник нарушает положения этой части статьи, интересы предприятия и/или общепринятые нормы и ценности, Кадровое агентство вправе применить меры с учетом характера и серьезности нарушения. Это могут быть такие меры, предусмотренные нормами трудового права, как дисциплинарное взыскание (временное отстранение), письменное предупреждение или расторжение трудового договора, в том числе немедленное увольнение.

9. Временному работнику запрещено:

- a. покидать рабочее место без разрешения руководителя;
- b. совершать личные телефонные звонки во время Работы через агентство, независимо от того, происходит ли это с личного телефона или нет. Руководитель Временного работника может в некоторых случаях снимать этот запрет;
- c. Без разрешения Заказчика осуществлять любые публикации, имеющие отношение к Заказчику, или работать над такими публикациями;
- d. без разрешения в рабочее время выполнять работы с и/или использовать материалы, компьютеры, принтеры, инструменты, и т.д. являющиеся собственностью Работодателя или Заказчика, в личных целях или в интересах третьих сторон;
- e. заниматься работой другого отдела, чем тот, в котором Временный работник должен выполнять работы по Договору, если Работа через агентство не требует обратного;
- f. принимать пищу и/или напитки в других местах предприятия помимо столовых или приравненных к ним местах.
- g. курить во время Работы через агентство, кроме как на перерывах, а также курить в местах, не обозначенных как места для курения.
- h. вывозить имущество Заказчика за пределы предприятия Заказчика без его письменного согласия;
- i. производить фото- и видеосъемку в рабочих помещениях, а также на территории предприятия Заказчика без его предварительного письменного согласия.

Artikel 17. Verbod op Privégebruik Bedrijfsauto/ Статья 17. Запрет на пользование служебным автомобилем в личных целях

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 schade 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. *Если Кадровое агентство считает, что для надлежащего выполнения работ Временному работнику необходим служебный автомобиль, оно предоставляет его Временному работнику. В этом случае Временному работнику запрещается использовать служебный автомобиль в личных целях.*
- 2. *В отношении пользования служебным автомобилем действуют следующие правила:*
 - a. *Временный работник должен правильно и бережно эксплуатировать служебный автомобиль;*
 - b. *Временный работник должен незамедлительно сообщать Кадровому агентству о причинении ущерба или хищении служебного автомобиля;*
 - c. *Во избежание риска наступления ответственности за возможное причинение ущерба Временному работнику запрещается подвозить на служебном автомобиле попутчиков;*
 - d. *Временному работнику запрещается курить в служебном автомобиле. В противном случае он должен выплатить возмещение в размере 65 евро. Лицо, управляющее служебным автомобилем, несет ответственность за соблюдение запрета на курение и должно информировать об этом запрете своих пассажиров.*
 - e. *Расходы на оплату штрафов за нарушение правил дорожного движения, административных штрафов, а также возможные судебные расходы полностью оплачиваются Временным работником. Если Временный работник не оплачивает эти расходы напрямую, они удерживаются с заработной платы Временного работника за вычетом налогов;*
 - f. *Временный работник также несет ответственность по оплате или возмещению Кадровому агентству следующих расходов:*
 - I. *расходов, возникших в результате неправильной эксплуатации служебного автомобиля, факт которой можно доказать;*
 - II. *расходов, возникших в результате рискованных действий (на дороге) Временного работника;*
 - III. *расходов, возникших в результате эксплуатации служебного автомобиля в*

состоянии алкогольного, наркотического опьянения или применения медицинских препаратов и не покрываемых страховщиком, и/или расходов, возникших в результате конфискации транспортного средства. Кадровое агентство имеет право устанавливать другие правила эксплуатации, как в письменной, так и в устной форме. При пользовании служебным автомобилем Временный работник получает дополнительные разъяснения относительно правил пользования и расписывается в их получении.

3. Кадровое агентство осуществляет необходимый надзор за соблюдением запрета на пользование служебным автомобилем в личных целях.
4. В случае нарушения Временным работником требований пункта 1 путем использования служебного автомобиля в личных целях, Временный работник должен возместить Кадровому агентству соответствующие расходы. Возмещение расходов осуществляется в пользу Кадрового агентства. Возмещение за каждый случай нарушения составляет 250,00 (двести пятьдесят) евро. Кадровое агентство имеет право потребовать от Временного работника немедленной выплаты возмещения, без направления ему уведомления или другого предварительного объявления, предусмотренного ст. 6:80 ГК. Право потребовать выплаты возмещения не отменяет других прав Кадрового агентства, предусмотренных законодательством или Договором о найме через агентство, в том числе права требовать исполнения Договора о найме через агентство и права вместо выплаты возмещения требовать возмещения ущерба по закону. Принимая такое условие, Временный работник и Кадровое агентство соглашаются с порядком, категорически отличающимся от порядка, предусмотренного пунктами 3-5 ст. 7:650 ГК.
5. Если размер заработной платы Временного работника не превышает размера установленной для него минимальной заработной платы, вместо положений части 4 для него действует следующее условие: В случае нарушения Временным работником требований пункта 1 расходы несет Кадровое агентство. При этом данные расходы предназначаются объединению работников. Размер возмещения за нарушение устанавливается равным сумме заработной платы Временного работника без вычетов за половину рабочего дня. Кадровое агентство имеет право потребовать от Временного работника немедленной выплаты возмещения, без направления ему уведомления или другого предварительного объявления, предусмотренного ст. 6:80 ГК. Право потребовать выплаты возмещения не отменяет других прав Кадрового агентства, предусмотренных законодательством или Договором о найме через агентство, в том числе права требовать исполнения Договора о найме через агентство и права вместо выплаты возмещения требовать возмещения ущерба по закону.
6. В случае нарушения ч. 1 – на основании действующего налогового законодательства – начиная с даты установления нарушения стоимость пользования служебным автомобилем в личных целях (а именно 25% от стоимости служебного автомобиля) включается в расчет заработной платы Временного работника и распределяется равномерно по времени. Если срок подачи декларации за определенные периоды календарного года истек, должны быть составлены корректирующие уведомления. Однако, этого не происходит, если Временный работник может убедительно доказать Кадровому агентству, что предоставленный служебный автомобиль использовался в личных целях для поездок, в совокупности не превышающих 9 км в неделю.
7. Кадровое агентство взыскивает с Временного работника все обязательные к уплате подоходные налоги/премии по социальному обеспечению, зависящие от заработной платы суммы по Закону о медицинском страховании, а также штрафы и проценты за несвоевременную уплату, возникшие в результате нарушения запрета на пользование служебным автомобилем в личных целях.
8. При неоднократном нарушении запрета на пользование служебным автомобилем в личных целях наряду с установленными санкциями могут применяться другие дисциплинарные меры, вплоть до увольнения.
9. Если, управляя служебным автомобилем, Временный работник спровоцировал и/или стал

участником ДТП, Временный работник должен немедленно сообщить о случившемся Кадровому агентству. В этом случае Кадровое агентство даст дополнительные указания.

- 10. Если Временный работник пользуется транспортом, предоставленным Кадровым агентством, то может быть согласована обоснованная компенсация за поездки в рамках правил, которые соответствуют положениям КТД ABU-CAO.*
- 11. Если Временный работник является водителем транспортной службы NL Jobs и поэтому несет ответственность за перевозку других работников к месту работы и обратно, он освобождается от каких-либо затрат в связи с транспортным обслуживанием. Временный работник является водителем транспортной службы, только если он нанят на такую должность Кадровым агентством.*

Artikel 18. Huisvesting en Zorgverzekering/ Статья 18. Проживание и медицинская страховка

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. При желании Кадровое агентство может обеспечить Временного работника жильем и, если необходимо, медицинской страховкой, номером социального страхования и прочими услугами, включая проезд до места работы и обратно.

2. Право пользования жилым помещением и, если применимо, коммунальными услугами, прекращается в момент окончания Договора о найме через агентство, и Временный работник обязан сдать жилое помещение до конца недели. Временный работник обязан сдать Кадровому агентству жилое помещение в первоначальном виде. При невыполнении этого обязательства Временный работник должен возместить Кадровому агентству соответствующие издержки. Размер возмещения составляет 100,00 (сто) евро за каждый день или неполный день неисполнения Временным работником обязательства по сдаче жилого помещения. Возмещение подлежит немедленной уплате без необходимости направления уведомления или другого предупреждения, предусмотренных ст. 6:80 и далее Гражданского Кодекса. Право потребовать возмещения расходов не отменяет других прав Кадрового агентства, предусмотренных законодательством, Договором о найме через агентство и/или Соглашением об использовании/пансионе соответственно, в том числе права требовать выполнения обязательств и права вместо штрафа требовать возмещения ущерба по закону.

3. Если размер заработной платы Временного работника не превышает размера установленной для него минимальной заработной платы, вместо предусмотренного частью 12 условия для него действует следующее условие: Если Временный работник не выполняет предусмотренное частью 12 обязательство, он должен возместить Кадровому агентству расходы. Размер возмещения за нарушение устанавливается равным сумме заработной платы Временного работника без вычетов за половину рабочего дня и – если срок неустранения нарушения превышает неделю – увеличивается на такую же сумму за каждую неделю или неполную неделю неустранения нарушения. Возмещение подлежит немедленной уплате без необходимости направления уведомления или другого предупреждения, предусмотренных ст. 6:80 и далее ГК. Право потребовать выплаты возмещения не отменяет других прав Кадрового агентства, предусмотренных законодательством или Договором о найме через агентство, в том числе права требовать исполнения Договора о найме через агентство и права вместо выплаты штрафа требовать возмещения ущерба по закону.

4. Если после пользования жилым помещением Временный работник оставляет в нем свое имущество, оно переходит в собственность Кадрового агентства, при этом Кадровое агентство не обязано возмещать его остаточную стоимость Временному работнику.

5. Временный работник должен уведомить Кадровое агентство о своем намерении прекратить использование жилого помещения, предоставленного Кадровым агентством, за 4 недели. В противном случае из его заработной платы без вычета налогов будет удержана сумма проживания за 4 недели, если таковая будет доступна.

6. В случае необходимости Кадровое агентство оплачивает медицинское страхование и отвечает за его удержание. Кадровое агентство еженедельно удерживает из заработной платы 24,82 евро, действуя на

основании отдельной доверенности от Временного работника, и напрямую перечисляет эту сумму медицинской страховой компании от имени Временного работника.

- Величина премии для оплаты медицинского страхования устанавливается ежегодно;
- Распределение медицинского страхования устанавливается NL-Jobs ежегодно;
- По истечении срока действия договора завершается и договор медицинского страхования;
- На время отпуска действие медицинской страховки приостанавливается;
- Если по окончании трудоустройства или во время отпуска была использована медицинская страховка, то соответствующие издержки полностью покрываются Временным работником, если только на период отпуска Временный работник не выбрал вариант страхования через Кадровое агентство;
- По окончании отпуска NL-Jobs возобновляет действие медицинской страховки с первого рабочего дня.

Artikel 19. Geheimhouding/ Статья 19. Неразглашение служебных сведений

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. *Временный работник признает запрет, накладываемый Кадровым агентством на разглашение любых особых служебных сведений, имеющих отношение к предприятию Кадрового агентства, ассоциированным с Кадровым агентством предприятиям и предприятиям Заказчиков Кадрового агентства.*

2. *Поэтому Временному работнику запрещается, как во время действия, так и по истечении Договора о найме через агентство, прямо или косвенно, любым способом, в любой форме и в любой связи сообщать третьим лицам информацию, ставшую ему известной в процессе выполнения служебных обязанностей, о делах и интересах Кадрового агентства и ассоциированных с ним предприятий. К такой информации также относятся все сведения, принадлежащие Заказчику и другим партнерам Кадрового агентства, и ставшие известными Временному работнику.*

3. *Если Временный работник не выполняет положения части 2, он должен выплатить Кадровому агентству штраф. Штраф выплачивается в пользу Кадрового агентства. Размер штрафа составляет 7 500,00 (семь тысяч пятьсот) евро за нарушение. Штраф подлежит немедленной выплате без направления уведомления или другого предварительного объявления, предусмотренного ст. 6:80 ГК. Право потребовать выплаты штрафа не отменяет других прав Кадрового агентства, предусмотренных законодательством или Договором о найме через агентство, в том числе права требовать исполнения Договора о найме через агентство и права вместо штрафа требовать возмещения ущерба по закону. Принимая такое условие о штрафах, Временный работник и Кадровое агентство соглашаются с порядком, категорически отличающимся от порядка, предусмотренного частями 3-5 ст. 7:650 ГК.*

4. *Если размер заработной платы Временного работника не превышает размера установленной для него минимальной заработной платы, вместо положений части 3 для него действует следующее условие о штрафах: Если Временный работник не выполняет положения части 2, он должен выплатить Кадровому агентству штраф. При этом штраф предназначается объединению работников. Размер штрафа за нарушение устанавливается равным сумме заработной платы Временного работника без вычетов за половину рабочего дня. Штраф подлежит немедленной выплате без направления уведомления или другого предварительного объявления, предусмотренного ст. 6:80 ГК. Право потребовать выплаты штрафа не отменяет других прав Кадрового агентства, предусмотренных законодательством или Договором о найме через агентство, в том числе права требовать исполнения Договора о найме через агентство и права вместо штрафа требовать возмещения ущерба по закону.*

Artikel 20. Nevenwerkzaamheden/ Статья 20. Сторонняя трудовая деятельность

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. Временный работник обязан следить за тем, чтобы при (возможном) выполнении другой работы в дополнение к работе для Кадрового агентства он оставался в рамках закона о рабочем времени (и/или связанных с ним предписаний).

2. Если Временный работник не выполняет положения части 1, он должен выплатить Кадровому агентству штраф. Штраф выплачивается в личную пользу Кадрового агентства. Размер штрафа за каждое нарушение составляет 1 000,00 (одну тысячу) евро. Штраф подлежит немедленной выплате без направления уведомления или другого предварительного объявления, предусмотренного ст. 6:80 и далее ГК. Право потребовать выплаты штрафа не отменяет других прав Кадрового агентства, предусмотренных законодательством или Договором о найме через агентство, в том числе права требовать исполнения Договора о найме через агентство и права вместо штрафа требовать возмещения ущерба по закону. Принимая такое условие о штрафах, Временный работник и Кадровое агентство соглашаются с порядком, категорически отличающимся от порядка, предусмотренного частями 3-5 ст. 7:650 ГК.

3. Если размер заработной платы Временного работника не превышает размера установленной для него минимальной заработной платы, вместо положений части 2 для него действует следующее условие о штрафах: Если Временный работник не выполняет положения части 1, он должен выплатить Кадровому агентству штраф. При этом штраф предназначается объединению работников. Размер штрафа за каждое нарушение устанавливается равным сумме заработной платы Временного работника без вычетов за половину рабочего дня и по истечении недели увеличивается на такую же сумму за каждую неделю неустранения нарушения. Штраф подлежит немедленной выплате без направления уведомления или другого предварительного объявления, предусмотренного ст. 6:80 и далее ГК. Право потребовать выплаты штрафа не отменяет других прав Кадрового агентства, предусмотренных законодательством или Договором о найме через агентство, в том числе права требовать исполнения Договора о найме через агентство и права вместо штрафа требовать возмещения ущерба по закону.

Artikel 21. Eigendom van de Uitzendonderneming/ Статья 21. Собственность Кадрового агентства

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. Все предметы, включая мобильные телефоны, и все данные в какой бы то ни было форме, предоставленные Временному работнику в течение срока действия Договора о найме через агентство, являются и остаются собственностью Кадрового агентства. Временный работник обязуется вернуть все вышеперечисленное по первому требованию Кадрового агентства и по истечении срока действия Договора о найме через агентство.

Artikel 22. Identificatieplicht/ Статья 22. Обязанность предъявить документ, удостоверяющий личность

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.

В соответствии с законодательством, находясь на рабочем месте, Временный работник обязан предъявить документ, удостоверяющий личность. Проверки на рабочем месте могут проводить такие учреждения, как Инспекция по социальным вопросам и занятости (Inspectie SZW), Миграционная полиция, Агентство страхования работников (UWV), Налоговая служба и другие уполномоченные организации. При проведении таких проверок Временный работник обязан предъявить подлинник действительного документа, удостоверяющего личность.

Artikel 23. Verwerking Persoonsgegevens/ Статья 23. Обработка персональных данных

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. *В целях исполнения закона для надлежащего оформления трудового договора Кадровое агентство обрабатывает различные персональные данные Временного работника.*
 2. *Кадровое агентство обрабатывает предоставленные (Будущим) Временным работником персональные данные на конфиденциальной основе. При этом (Будущий) Временный работник предоставляет Кадровому агентству разрешение на обработку, передачу сотрудникам Кадрового агентства и предоставление (потенциальным) Заказчикам и третьим лицам персональных данных в соответствии с Общем регламентом по защите данных (AVG), если это необходимо для заключения и выполнения Договора(-ов) о найме через агентство.*
 3. *(Будущий) Временный работник с ограниченной трудоспособностью также предоставляет Кадровому агентству разрешение на обработку персональных данных в соответствии с законом о (ре)интеграции работников с ограниченной трудоспособностью и ст. 29b Закона о социально-медицинском обеспечении (Ziektewet).*
 4. *Кадровое агентство не хранит персональные данные Временного работника дольше, чем это необходимо.*
 5. *Кадровое агентство обеспечивает надлежащую защиту персональных данных Временного работника во избежание их утери или попадания к третьим лицам, не уполномоченным на их получение.*

Artikel 24. Wijzigingen in de Persoonlijke Gegevens/ Статья 24. Изменение персональных данных

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.

(Будущий) Временный работник в течение пяти дней с момента изменения своей личной ситуации сообщает об этом Кадровому агентству, если изменения имеют значение для регистрации или Договора о найме через агентство. К числу таких изменений относятся изменение адреса, гражданского состояния, состава семьи, профессиональной биографии, состояния здоровья и (для иностранных граждан) правового статуса пребывания. При этом (Будущий) Временный работник представляет подтверждающие документы.

Artikel 25. Geschillen/ Статья 25. Споры

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. *Настоящий договор подчиняется исключительно нормам нидерландского права.*
2. *Исключительное право рассмотрения споров, возникающих между сторонами в связи с Договором о найме через агентство, принадлежит суду Нидерландов.*
3. *Поскольку разбирательство таких споров относится к компетенции определенного суда, оно будет проходить в суде округа по местонахождению Кадрового агентства.*

Artikel 26. Disciplinaire Maatregelen/ Статья 26. Дисциплинарные меры

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. Независимо от требования выплаты штрафа в случае нарушения Правил внутреннего трудового распорядка, Договора о найме через агентство или других предписаний, Кадровое агентство может принять следующие дисциплинарные меры:
 - a. выговор;
 - b. временное отстранение от работы, в том числе без сохранения заработной платы;
 - c. изменение должности (в том числе перевод на другую работу и понижение в должности), в том числе со снижением заработной платы;
 - d. (немедленное) увольнение.
2. При определении меры воздействия Кадровое агентство принимает во внимание серьезность нарушения со стороны Временного работника и конкретные обстоятельства случившегося в соответствии с санкционной политикой и порядком применения санкций.
3. Такие меры, как отстранение от работы и инициирование процедуры увольнения могут проходить одновременно.
4. Если Кадровое агентство считает, что перед принятием одной из дисциплинарных мер, указанных в ч. 1, требуется проведение расследования для установления фактов, Временный работник может быть временно отстранен от работы с сохранением заработной платы до принятия решения. Если впоследствии Кадровое агентство примет решение инициировать процедуру увольнения, то оно может продлить период временного отстранения от работы до момента окончания срока трудоустройства или заменить меру на отстранение до момента окончания срока трудоустройства.
5. Действия Временного работника в отношении Заказчика, являющиеся веской причиной для прекращения заказа, одновременно являются веской причиной для увольнения Временного работника Кадровым агентством.

Artikel 27. Slotbepalingen/ Статья 27. Заключительные положения

1. In gevallen waarin de Personeelsgids niet voorziet, beslist de Directie.
2. De Uitzendonderneming behoudt zich op de voet van artikel 7:613 BW het recht voor om eenzijdig een door partijen overeengekomen arbeidsvoorwaarde te wijzigen. De Uitzendonderneming zal van deze bevoegdheid slechts gebruikmaken, indien zij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de Uitzendkracht dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Elk verzoek van de Uitzendkracht tot wijziging van functie, arbeidstijd en overige arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden wordt beoordeeld in het kader van de driehoeksverhouding Uitzendkracht / Uitzendonderneming / Opdrachtgever. Dit betekent dat de Uitzendonderneming alleen aan een dergelijk verzoek tegemoet kan komen, indien zowel het bedrijfsbelang van de Uitzendonderneming als dat van de Opdrachtgever daaraan niet in de weg staat.
3. Onverminderd lid 2 is de Uitzendonderneming bevoegd om de Personeelsgids te wijzigen of in te trekken.
4. Deze Personeelsgids is vastgesteld in de Nederlandse taal en kan worden vertaald in een andere taal. Indien strijdigheid mocht ontstaan tussen de Nederlandse versie en de vertaalde versie, hebben de bepalingen van de Nederlandse versie voorrang.
5. De Uitzendovereenkomst wordt uitsluitend beheerst door Nederlands recht.
6. Voor zover dwingende wetbepalingen zich daartegen niet verzetten, is de Nederlandse rechter exclusief bevoegd om van alle uit de Uitzendovereenkomst, de onderhavige Personeelsgids en de daaraan verwante regelingen gerezen en te rijzen geschillen kennis te nemen.
7. Deze Personeelsgids treedt in werking op 1 januari 2019 en treedt in de plaats van eerdere versies van

de Personeelsgids.

1. Если Правила внутреннего трудового распорядка не содержат предписаний для той или иной ситуации, решение принимает Дирекция.
2. На основании статьи 7:613 ГК Кадровое агентство оставляет за собой право одностороннего изменения оговоренных сторонами условий труда. Кадровое агентство использует это право только в тех случаях, когда изменение затрагивает настолько существенные интересы Кадрового агентства, что интересы Временного работника, затронутые в результате этого изменения, играют второстепенную роль из соображений разумности и справедливости. Каждая просьба Временного работника о смене должности, изменении рабочего графика или других условий труда рассматривается при участии трех сторон, а именно Временного работника / Кадрового агентства / Заказчика. Это означает, что Кадровое агентство может удовлетворить такую просьбу только в том случае, если она не противоречит интересам Кадрового агентства и Заказчика.
3. Кадровое агентство имеет право изменять и отменять Правила внутреннего трудового распорядка, что не отменяет положений части 2 настоящей статьи.
4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка составлены на нидерландском языке и могут быть переведены на другой язык. Если версия на нидерландском языке противоречит версии на иностранном языке, приоритетной является версия на нидерландском языке.
5. Договор о найме через агентство подчиняется исключительно нормам нидерландского права.
6. Если законодательством не предусмотрено иное, исключительное право ознакомления со всеми спорами, возникающими из Договора о найме через агентство, настоящих Правил внутреннего трудового распорядка и смежных распоряжений принадлежит суду Нидерландов.
7. С вступлением в силу настоящих Правил внутреннего трудового распорядка 1 января 2019 года отменяются положения предыдущих версий Правил.

**Bijlage 1 - Reglement alcohol, drugs, medicijnen en het werk/ Приложение 1 –
Положение о запрете употребления алкоголя, наркотических средств и применения
медицинских препаратов на рабочем месте**

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.

Политика в области употребления алкоголя, наркотических средств и применения медицинских препаратов является частью политики Кадрового агентства в области обеспечения условий труда и направлена на минимизацию и предотвращение проблем с алкоголем и наркотиками на рабочем месте. Эти проблемы могут создавать опасные условия труда для самого Временного работника, его коллег и Кадрового агентства, а также наносить вред здоровью и благополучию работников. Кроме того, обычно в результате нарушения нормального порядка работы имеет место потеря производительности и качества; употребление этих средств также причиняет косвенный ущерб Кадровому агентству, пагубно влияя на его репутацию.

Учитывая серьезные последствия, к которым может приводить употребление алкоголя и наркотиков, Кадровое агентство придерживается политики «нулевой терпимости». В этой связи действуют следующие договоренности/правила, которые сохраняют свое действие во всех случаях и в полном виде.

Artikel 1 – Alcohol/ Статья 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. *Во время Работы через агентство Временному работнику запрещается употреблять напитки, содержащие алкоголь.*
 2. *Во время Работы через агентство Временному работнику запрещается находиться под воздействием алкоголя. Временный работник должен осознавать, что процесс расщепления алкоголя в организме происходит медленно (около 1,5 ч. на 10 г алкоголя=один стандартный стакан). Поэтому Временный работник должен рассчитывать потребление алкоголя перед началом работ таким образом, чтобы приступить к работе в полностью трезвом состоянии.*
 3. *Во время Работы через агентство Временному работнику запрещается иметь при себе алкогольные напитки, а также передавать или продавать их третьим лицам.*

Artikel 2 – Drugs/ Статья 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. *Во время Работы через агентство Работнику запрещается употреблять наркотические средства (тяжелые и/или легкие наркотики).*

2. *Во время Работы через агентство Работнику запрещается находиться под воздействием наркотических средств (тяжелых и/или легких наркотиков). При этом действует предупреждение, содержащееся в ч. 3 ст. 1: Работник должен осознавать, что для расщепления наркотических средств организму требуется определенное время.*

3. *Во время Работы через агентство Работнику запрещается иметь при себе наркотические средства (тяжелые и/или легкие наркотики), а также передавать или продавать их третьим лицам.*

Artikel 3 – Controle alcohol- en drugsgebruik/ Статья 3 – Контроль за употреблением алкоголя и наркотиков

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. *Временный работник обязуется оказывать добровольное содействие в проведении во время или перед началом Работы через агентство (внепланового или запланированного) теста на содержание алкоголя и/или наркотиков, направленного на установление факта употребления алкоголя или наркотиков. Тест проводится посредством анализа следующих биологических проб: выдыхаемого воздуха, мочи и/или крови. Тест для измерения концентрации алкоголя в выдыхаемом человеком воздухе может проводить само Кадровое агентство или уполномоченный на это сотрудник, анализ мочи и/или крови может выполнять только квалифицированный персонал.*
2. *Временный работник вправе узнать результаты теста в первую очередь. Затем о результатах теста сообщается Кадровому агентству, который имеет право знать о факте нахождения его сотрудника под воздействием алкоголя или наркотиков. Временный работник имеет право потребовать проведения повторного теста.*

Artikel 4 – Medicijnen/ Статья 4 – Медицинские препараты

1. Wanneer de Uitzendkracht medicijnen gebruikt die voorzien zijn van een waarschuwingssticker (en dus

het reactievermogen van de Uitzendkracht wezenlijk kunnen beïnvloeden), dan moet de Uitzendkracht dit aan zijn leidinggevende of diens plaatsvervanger melden.

2. Indien de Uitzendkracht werkzaamheden verricht waarbij extra oplettendheid wordt vereist – dit ter beoordeling aan de Uitzendonderneming – dan zal voor de Uitzendkracht tijdelijk aangepast werk worden gezocht. Bij twijfel schakelt de Uitzendonderneming de arbodienst in. De Uitzendkracht is verplicht het aangepaste werk te verrichten.
1. *Если Временный работник применяет медицинские препараты, отмеченные предупредительной надписью (как оказывающие существенное влияние на скорость реакции), он обязан сообщить об этом своему руководителю или его заместителю.*
2. *Если Временный работник выполняет работы, требующие повышенного уровня внимательности – с точки зрения Кадрового агентства – ему должна быть временно предоставлена работа, соответствующая его состоянию. В случае сомнений Кадровое агентство обращается в службу охраны труда. Временный работник обязан выполнять работу, подобранную ему по состоянию здоровья.*

Artikel 5 – Sancties/ Статья 5 – Санкции

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.
1. 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. Если Временный работник нарушает одно или несколько правил данного положения, Кадровое агентство вправе применить дисциплинарные меры, предусмотренные статьей 26 Правил внутреннего трудового распорядка.*
- 2. Помимо выполнения положений ч. 1 настоящей статьи при нарушении Правил Временный работник должен выплатить Кадровому агентству штраф. Штраф выплачивается в пользу Кадрового агентства. Размер штрафа за каждое нарушение составляет 250,00 (двести пятьдесят) евро. Штраф подлежит немедленной выплате без направления уведомления или другого предварительного объявления, предусмотренного ст. 6:80 ГК. Право потребовать выплаты штрафа не отменяет других прав Кадрового агентства, предусмотренных законодательством или Договором о найме через агентство, в том числе права требовать исполнения Договора о найме через агентство и права вместо штрафа требовать возмещения ущерба по закону. Принимая такое условие о штрафах, Временный работник и Кадровое агентство соглашаются с порядком, категорически отличающимся от порядка, предусмотренного пунктами 3-5 ст. 7:650 ГК.*
- 3. Если размер заработной платы Временного работника не превышает размера установленной для него минимальной заработной платы, вместо положений части 2 для него действует следующее условие о штрафах: Если Временный работник не выполняет положения части 1, он должен выплатить Кадровому агентству штраф. При этом штраф предназначается объединению работников. Размер штрафа за каждое нарушение устанавливается равным сумме заработной платы Временного работника без вычетов за половину рабочего дня и по истечении недели увеличивается на такую же сумму за каждую неделю неустранения нарушения. Штраф подлежит немедленной выплате без направления уведомления или другого предварительного объявления, предусмотренного ст. 6:80 ГК. Право потребовать выплаты штрафа не отменяет других прав Кадрового агентства, предусмотренных законодательством или Договором о найме через агентство, в том числе права требовать исполнения Договора о найме через агентство и права вместо штрафа требовать возмещения ущерба по закону.*

Bijlage 2 - Gebruiksregels vanwege de Uitzendonderneming verstrekte woonruimte/
Приложение 2 – Правила пользования жилым помещением, предоставленным
Кадровым агентством

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 vooraangaande gepaard gaat met overlast, zoals vervuiling.
7. De Gebruiker is jegens de organisatie die de woonruimte ter beschikking stelt op gelijke wijze als voor eigen gedragingen aansprakelijk voor de gedragingen van hen, die vanwege de Gebruiker de woonruimte gebruiken of zich daar vanwege de Gebruiker bevinden.
8. Het is de Gebruiker niet toegestaan om zonder toestemming derden in de woonruimte toe te laten, waaronder doch niet uitsluitend begrepen familie, vrienden, kennissen etc.
9. De Gebruiker is verplicht ten behoeve van de organisatie die de woonruimte ter beschikking stelt een onmiddellijk opeisbare boete van € 2.000,00 (zegge: tweeduizend euro) te betalen indien hij enige bepaling uit dit reglement overtreedt, en telkens als hij enige bepaling overtreedt, onverminderd zijn verplichting om alsnog overeenkomstig dit reglement te handelen en onverminderd de rechten van genoemde organisatie op schadevergoeding.

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

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

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

Begrippen:

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

Uitgangspunt:

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

Het melden en indienen van klachten:

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

Het klaagschrift wordt ondertekend en bevat ten minste:

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

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

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

Alle met de klacht verband houdende stukken zijn strikt vertrouwelijk.

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

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

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

Если в соответствии со ст. 18 Правил внутреннего трудового распорядка Кадровое агентство предложило предоставить Временному работнику жилое помещение на время действия Договора о найме через агентство, и Временный работник принял это предложение, Временный работник во время проживания в этом жилом помещении должен соблюдать следующие правила пользования. Данные правила пользования (одновременно) являются неотъемлемой частью соглашений, упомянутых в ч. 2 ст. 18 Правил внутреннего трудового распорядка, даже если жилое помещение предоставляется третьим лицом (не являющимся Кадровым агентством).

Далее в тексте Временный работник именуется как «Пользователь».

1. Пользователь обязан бережно относиться к предоставленному жилому помещению.
2. Пользователь обязан поддерживать жилое помещение и (если применимо) относящиеся к нему помещения (общего пользования) в чистоте и регулярно как следует их проветривать.
3. Пользователю запрещается осуществлять действия, в результате которых может быть причинен ущерб жилому помещению, включая относящиеся к нему помещения общего пользования, устройства и инвентарь. Пользователь несет ответственность за ущерб, возникший в жилом помещении во время его проживания. Пользователь также несет ответственность за ущерб, причиненный имуществу, находящемуся в жилом помещении, во время его проживания. Под ущербом в данном случае, среди прочего, подразумевается недостача какого-либо имущества (например, стола).
4. Пользователь должен следить за тем, чтобы его действия или действия приглашенных им третьих лиц, находящихся в жилом помещении или в относящихся к нему помещениях общего пользования, не причиняли неудобств соседям по квартире и дому. Под неудобствами подразумеваются загрязнение, шум, неприятный запах, предосудительные действия (напр., пьянство), аморальное поведение, агрессия и насилие.
5. В жилом помещении, относящихся к нему помещениях общего пользования, их частях или в непосредственной близости к жилому помещению запрещается выращивать коноплю, сушить или производить ее любым другим способом, торговать ею или оборудовать жилое помещение для ее выращивания/сушки. Пользователю известно, что выращивание/сушка конопли наносит ущерб жилому помещению, создает опасную ситуацию и причиняет неудобства.
6. Пользователю также запрещается торговать катом, тяжелыми наркотиками или другими запрещенными средствами, производить или – будь то единолично или вместе с группой лиц – употреблять их самостоятельно/разрешать употреблять другим в жилом помещении, относящихся к нему помещениях общего пользования, их частях или в непосредственной близости к жилому помещению. Пользователю известно, что действия в нарушение упомянутых положений связаны с такими неудобствами, как загрязнение воздуха.
7. Пользователь в равной степени несет ответственность за свое поведение и поведение приглашенных им лиц, использующих жилое помещение и находящихся в нем, перед организацией, предоставившей жилое помещение.
8. Пользователю запрещается без разрешения впускать в жилое помещение третьих лиц, в том числе членов семьи, друзей, знакомых и т.д.
9. В случае нарушения любого из данных правил Пользователь обязан по первому запросу выплатить организации, предоставившей жилое помещение, штраф в размере 2 000,00 (две тысячи) евро, что не отменяет обязанности Пользователя соблюдать данные правила и не отменяет права соответствующей организации требовать возмещения ущерба.
10. Кадровое агентство и организация, предоставившая жилое помещение, вправе в любой момент – и без предварительного уведомления – войти в жилое помещение в случае необходимости и/или в целях проверки соблюдения данных правил пользования.

Приложение 3 - Политика по предотвращению любых форм сексуальных домогательств, агрессии и насилия, дискриминации или издевательств

Кадровое агентство стремится предотвращать любые формы сексуальных домогательств, агрессии и насилия, дискриминации или издевательств. В этом контексте была разработана следующая политика.

Понятия:

- *Сексуальные домогательства:* любая форма сексуального сближения, просьбы об оказании сексуальных услуг или иное вербальные, невербальные или физические действия с сексуальным оттенком, которые воспринимаются как нежелательные.
- *Агрессия и насилие:* демонстрация или применение физической силы, а также угроза ее применения.
- *Дискриминация:* заявления, действия или решения в отношении лиц, которые оскорбляют таких лиц по признаку расы, религии, пола, убеждений и/или сексуальной ориентации, а также проведение каких-либо различий на основании этих признаков.

Отправная точка:

Любая форма сексуальных домогательств, агрессии и насилия, дискриминации или издевательств запрещена. Выявление случаев вышеупомянутого поведения приведет к принятию мер в рамках трудового права, которые не исключают немедленного увольнения.

Заявление и подача жалоб:

Любой, кто чувствует себя жертвой нежелательного поведения, такого как сексуальные домогательства, агрессия, насилие, издевательства и дискриминация, со стороны временного работника или руководителя, может заявить об этом, после чего передать жалобу в Дирекцию, доверительному лицу ... или штатному врачу.

Письмо-жалоба должна быть подписана и содержать как минимум:

- имя и адрес отправителя;*
- дату;*
- описание поведения, по поводу которого подается жалоба.*

Дирекция начинает расследование нежелательного поведения, к которому относится жалоба, в кратчайший срок после получения жалобы. Копия письменной жалобы, а также сопроводительные документы будут (кроме исключительных случаев) направлены лицу, к поведению которого относится жалоба.

Дирекция предоставляет жалобщику и лицу, к поведению которого относится жалоба, возможность быть заслушанными. Слушание жалобщика может быть отменено, если жалоба является явно необоснованной или если жалобщик заявил, что он не желает воспользоваться правом быть заслушанным.

Все документы, связанные с жалобой, являются строго конфиденциальными.

После завершения расследования Дирекцией составляется отчет, который направляется жалобщику и лицу, к поведению которого относится жалоба.

По первому требованию сторонам еще раз будет предоставлена возможность высказать свое мнение по этому вопросу. Впоследствии Дирекция на основании своих выводов принимает соответствующее решение.

Если окажется, что какое-либо лицо действовало в нарушение настоящей политики, это приведет к принятию мер в рамках трудового права, которые не исключают немедленного увольнения.