

# **GHID DE PERSONAL VUURIN PERSONEELSDIENTEN B.V.**

## **(PENTRU LUCRĂTORII TEMPORARI)**

**Versiunea 4.0 Data: 2022**

### **Conținut**

Articolul 1 Definiții	2
Articolul 2 Ghidul personalului și contractul colectiv de muncă	2
Articolul 3 Contractul de muncă al agenției	2
Articolul 4 Începerea, perioada de probă, condiția suspensivă și continuarea contractului de muncă cu agenție	3
Articolul 5 Neînceperea contractului de muncă al agenției	5
Articolul 6 Plata salariilor	5
Articolul 7 Timpul de muncă și de odihnă și orele suplimentare	5
Articolul 8 Obligații diverse Lucrător temporar	6
Articolul 9 Utilizarea internetului, a e-mailului și a rețelelor sociale	6
Articolul 10 Drepturi de concediu și indemnizație de concediu	7
Articolul 11 Boală/incapacitate de muncă	8
Articolul 12 Datele cu caracter personal și obligația de identificare	9
Articolul 13 Mașina de serviciu	9
Articolul 14 Locuințe	10
Articolul 15 Asigurarea de asistență medicală	11
Articolul 16 Încetarea anticipată a contractului de muncă prin agenție temporară pe perioadă determinată	11
Articolul 17 Vârsta de pensie de stat	11 ani
Articolul 18 Plata de tranziție	11
Articolul 19 Alte activități și program de lucru	11
Articolul 20 Instruire	12
Articolul 21 Sancțiuni	12
Articolul 22 Modificarea unilaterală	13
Articolul 23 Dispoziții finale	13
ANEXA 1: REGLAMENTE ALCOOL, DROGURI, MEDICAMENTE	14
ANEXA 2: REGULI DE UTILIZARE A LOCUINȚEI	15

## Articolul 1 Definiții

În acest Ghid al personalului se aplică următoarele definiții:

- a. Contractul de muncă al agenției: contractul de muncă dintre lucrătorul agenției și agenție, astfel cum este menționat la g și h. Ghidul personalului face parte integrantă din Contractul de muncă al agenției;
- b. BW: Cod civil
- c. Cao: un contract colectiv de muncă menționat la articolul 1 din Legea contractului colectiv de muncă;
- d. Client: terțul menționat la g;
- e. Ghid de personal: acest ghid de personal al Vuurin Personeelsdiensten B.V.;
- f. Disponibilitate: angajarea Lucrătorului Temporar la Client pentru a presta munca sub conducerea și supravegherea acestui Client;
- g. Lucrător temporar: persoana fizică care a încheiat un contract de muncă cu Agenția de Muncă Temporară, pentru a fi pusă la dispoziția unei terțe părți de către Agenția de Muncă Temporară în contextul desfășurării activității Agenției de Muncă Temporară în scopul desfășurării un contract de munca furnizat de acest tert Agentiei de Munca Temporara.sa presteze munca sub supravegherea și îndrumarea tertului. Prin urmare, se referă la angajații temporari ai agenției al căror contract de muncă se califică drept contract de muncă temporară în sensul secțiunii 7:690 din Codul civil olandez;
- h. Agenție de angajare temporară: societatea privată cu răspundere limitată Vuurin Personeelsdiensten B.V., Sikkel 16, 3274 KK Heinenoord.

## Articolul 2 Ghidul personalului și contractul colectiv de muncă

1. Cea mai recentă versiune a Ghidului personalului se aplică tuturor angajaților temporari, iar conținutul celui mai recent Ghid al personalului face parte integrantă din Contractul de angajare a agenției. O copie a Ghidului personalului valabil la Agenție la acel moment va fi furnizată lucrătorului agenției cu Contractul de muncă al agenției. Dacă există modificări ale Ghidului de personal după începerea angajării, Agenția va furniza o nouă copie a Ghidului de personal aplicabil de la acel moment în scris sau digital.
2. Cea mai recentă versiune a Contractului colectiv de muncă pentru lucrătorii temporari, care a fost încheiat de General Bond Uitzendondernemingen (ABU) - denumită în continuare: ABU-CAO - se aplică Contractului de muncă al agenției, în măsura în care și atât timp cât Agenția nu este obligată, face obiectul unui alt contract colectiv. În cazul în care Agenția este în orice moment legată de un alt Contract Colectiv de Muncă, Agenția își rezervă dreptul de a modifica unilateral prezentul Ghid de Personal.
3. Textul ABU CAO poate fi consultat pe site-ul [www.abu.nl](http://www.abu.nl) în olandeză, poloneză și engleză. O copie a Contractului Colectiv de Muncă ABU este furnizată în format digital (sau în scris la solicitarea Lucrătorului Temporar) împreună cu Contractul de Angajare Temporară.
4. În cazul oricărui conflict al oricărei prevederi din Ghidul personalului sau din Contractul de muncă al agenției cu contractul colectiv de muncă aplicabil, prevederile din contractul colectiv de muncă vor prevala.

## Articolul 3 Contractul de lucru al agenției

1. Contractul de muncă temporară este stabilit într-un acord scris. Contractul de muncă al agenției va reglementa în orice caz următoarele subiecte:
  - a. aplicabilitatea Ghidului personalului;
  - b. data începerii și durata contractului de angajare a agenției;
2. Întrucât Lucrătorul Temporar este detașat la mai mulți Clienți pe baza Contractului de Muncă al Agenției, Agenția alege să descrie detaliile misiunii într-o „Confirmare de difuzare” care este întocmită pentru fiecare misiune sau Client. Detaliile sunt în orice caz înțelese ca însemnând cele (eventual) aplicabile:
  - a. funcția (grupul);
  - b. salariul brut (orar);
  - c. antreprenorul;
  - d. locația activităților;
  - e. domeniul de activitate (probabil) (numărul de ore de lucrat pe unitate de timp);
  - f. timpii de lucru și odihna aplicabili la Client;
  - g. indemnizații pentru cheltuieli (inclusiv indemnizație de călătorie) și indemnizație pentru teme;
  - h. suprataxe;

- i. compensare ADV;
  - j. Contractul Colectiv de Muncă/schema de remunerare care se aplică Clientului;
  - k. plăți unice (nefiind o plată periodică recurentă).
3. Confirmarea de muncă a agenției face parte integrantă din Contractul de angajare a agenției. În cazul în care Lucrătorul Temporar consideră că confirmarea este incompletă sau conține inexactități, trebuie să raporteze acest lucru imediat, dar nu mai târziu de 14 zile de la primire, Agenției, în caz contrar se va presupune corectitudinea Confirmării de Muncă Temporară. Agenția de Muncă Temporară și Lucrătorul Temporar au convenit că o cerere în conformitate cu articolul 16, paragraful 8 din Contractul Colectiv de Muncă ABU trebuie să fie trimisă de către Lucrătorul Temporar la Agenția de Muncă Temporară prin poștă recomandată. În cazul în care lucrătorul temporar este de părere că titlul postului menționat în Confirmarea de muncă temporară nu corespunde sau nu mai corespunde muncii prestate, lucrătorul temporar trebuie să raporteze acest lucru în scris în termen de 2 săptămâni de la începerea lucrului (sau începerea muncii schimbate). (cu fundamentare) la Agenția de Muncă Temporară. În cazul în care nu se efectuează o astfel de notificare scrisă, se presupune că titlul postului și notarea asociată pentru remunerația și elementele (remunerării) ale remunerației angajatorului sunt/sunt corecte.
  4. Contractul de muncă al agenției este guvernat de prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil, Ghidul personalului și prevederile înregistrării individuale a Contractului de muncă al agenției. În cazul unui conflict între orice prevedere a Ghidului de personal și o prevedere a Contractului de muncă temporară, prevederea Ghidului de personal va prevala, cu excepția cazului în care Contractul de muncă temporară se abate în mod expres de la Ghidul de personal în ceea ce privește această prevedere.

#### **Articolul 4 Începerea, perioada de probă, condiția suspensivă și continuarea contractului de muncă al agenției**

1. La înregistrarea la Agenție (adică înainte de începerea contractului de muncă cu agenție), lucrătorul temporar trebuie să furnizeze o declarație scrisă detaliată a istoricului său de muncă în așa-numitul „Formular istoric”, inclusiv posturile pe care le are efectuat (în contextul angajării succesive). ), trecutul său ET și trecutul StiPP. Lucrătorul temporar își precizează, de asemenea, educația, experiența de muncă și competențele sale. În cazul în care Lucrătorul temporar nu furnizează informații cu privire la prevederile prezentului alineat, se presupune că nu există un istoric relevant de angajare, ET și StiPP și că, de asemenea, Lucrătorul temporar nu are pregătire, experiență de muncă și competențe relevante. În cazul în care Lucrătorul temporar acționează contrar celor descrise în acest paragraf al acestui articol sau a furnizat informații incorecte în acest context, orice consecințe (fiscale) ale acestora vor fi în totalitate pe cheltuiala și riscul Lucrătorului temporar. În acest caz, Lucrătorul temporar este, de asemenea, răspunzător pentru orice prejudiciu suferit sau care urmează să fie suferit de către Agenție ca urmare. În cazul informațiilor incorecte sau incomplete, se aplică și articolul 12 alin. 5 din contractul colectiv de muncă (CAO).
2. Atunci când Agenția oferă lucrătorului temporar din agenție de muncă, poate solicita lucrătorului agenției să furnizeze (din nou) o declarație scrisă a istoricului său de angajare, istoricului ET și istoricului StiPP. Lucrătorul temporar este obligat să dea curs acestei solicitări. În cazul în care agenția face o astfel de solicitare, oferta va fi făcută de către agenție sub rezerva deciziei sale menționate la alineatul (4).
3. În cazul în care, pe baza informațiilor menționate la alineatele (2) și (3), agenția poate fi considerată drept angajator succesori, astfel cum se menționează la articolul 7:668a alineatul (2) și în conformitate cu articolele aplicabile în conformitate cu ABU- CAO, în ceea ce privește munca, există un trecut ET și/sau StiPP, ceea ce duce la o creștere a costurilor pentru Agenție, Agenția fiind îndreptățită să retragă oferta înainte de începerea Lucrărilor Agenției.
4. Agenția a informat Lucrătorul Agenției în conformitate cu articolul 36 alin. 3 din ABU-CAO cu privire la posibilitatea de înregistrare în Baza de Date Municipală de Evidențe Personale (GBA).
5. Agenția de angajare temporară a informat Lucrătorul temporar în conformitate cu articolul 36 paragraful 17 din ABU-CAO cu privire la posibilitățile de a urma cursuri de limbă olandeză și facilitează pregătirea lingvistică acolo unde este posibil.
6. Agenția a informat Lucrătorul Agenției în conformitate cu articolul 36 paragraful 7 ABU-CAO despre opțiunile de transport către și dinspre țara de origine.

7. Contractul de muncă al agenției este considerat a fi fost încheiat în momentul în care Lucrătorul agenției începe efectiv munca convenită la Client, cu excepția cazului în care s-a convenit altfel în scris.
8. Procedura de încetare a contractului de muncă de agenție este reglementată în ABU CAO și Titlul 7.10 din Codul civil olandez.
9. În cazul în care Contractul de muncă al agenției este încheiat pentru o perioadă mai mare de șase luni, ambelor părți se aplică o perioadă de probă conform secțiunii 7:652 din Codul civil olandez, cu excepția cazului în care o perioadă de probă nu poate fi stipulată legal. Pe durata perioadei de probă, atât Agenția, cât și Lucrătorul Agenției au dreptul să rezilieze imediat Contractul de agenție, fără a respecta prevederile aplicabile rezilierii.
10. Perioada de probă este:
  - a. o lună, dacă Contractul de muncă al agenției a fost încheiat pe o perioadă mai mică de doi ani;
  - b. o lună, dacă încheierea Contractului de muncă cu agenție temporară pe perioadă determinată nu a fost stabilită la o dată calendaristică;
  - c. două luni, dacă Contractul de muncă al agenției a fost încheiat pentru doi ani sau mai mult;
  - d. două luni, dacă Contractul de muncă al agenției a fost încheiat pe perioadă nedeterminată.
11. Celelalte condiții ale perioadei de probă sunt reglementate în ABU CAO și în Titlul 7.10 din Codul civil.
12. Dacă, din cauza naționalității sale, Lucrătorul temporar nu are voie să presteze muncă în Țările de Jos fără permis sau autocolant de ședere, se aplică următoarele. Numai atunci când lucrătorului temporar i s-a eliberat un permis sau un autocolant de ședere care să arate că poate presta muncă în mod legal în Țările de Jos, lucrătorul temporar poate presta efectiv muncă pentru agenția de angajare temporară. În cazul în care lucrătorului temporar nu i se eliberează permisul sau autocolantul de ședere sau dacă cererea pentru aceasta este în pericol de a fi respinsă, prezentul acord nu poate fi implementat și se va considera că acest contract de muncă cu agenție nu a fost încheiat. În orice caz, prezentul Contract de muncă temporară încetează de drept în momentul în care devine clar că nu se va acorda permisul sau autocolantul de ședere sau că cererea pentru aceasta este respinsă. În cazul în care permisul sau autocolantul de ședere este revocat (sau lucrătorul temporar își pierde dreptul de ședere și/sau dreptul de a fi angajat legal în Țările de Jos sau se pare că nu a avut niciodată unul), acest contract de angajare a agenției se va încheia prin funcționarea legii la data revocării permisului sau a autocolantului de ședere (sau data la care lucrătorul temporar își pierde dreptul la muncă/ședere sau imediat dacă reiese că nu a avut niciodată dreptul de muncă/ședere), cu excepția cazului în care permisul este revocat cu efect retroactiv, caz în care Contractul de muncă al agenției încetează de drept în ziua în care lucrătorul temporar (și/sau agenția de angajare temporară) a fost notificat cu privire la acest lucru de către autoritățile olandeze.
13. Lucrătorul temporar se obligă să informeze Agenția cu privire la toate faptele și circumstanțele care ar putea avea consecințe asupra dreptului său de ședere în Țările de Jos sau a dreptului său de a presta în mod legal o muncă remunerată în Țările de Jos (inclusiv retragerea - iminentă - a permisului de ședere). Lucrătorul temporar va trimite în timp util noi fotocopii ale oricărui permis prelungit sau autocolant de ședere la Agenția pentru ocuparea forței de muncă temporare.
14. În cazul în care lucrătorul temporar nu își îndeplinește obligațiile în temeiul paragrafului 13 sau încalcă paragraful 13 și/sau se stabilește că lucrătorul temporar nu are permisiunea legală de a presta muncă în Țările de Jos, dar a făcut totuși acest lucru la agenție, Lucrătorul temporar al unei agenții trebuie să furnizeze agenției o amendă. Amenda este în beneficiul privat al Agenției. Amenda este de 10.000,00 EUR per încălcare și, de asemenea, 1.000,00 EUR pe zi sau o parte a zilei în care acesta a încălcat. Penalitatea este imediat datorată și plătită, fără a fi necesară o notificare de nerespectare sau o altă declarație prealabilă în sensul articolului 6:80 și următoarele din Codul civil olandez. Penalitatea este datorată și plătită fără a aduce atingere celorlalte drepturi ale Agenției în temeiul legii sau Contractului de muncă al agenției, inclusiv, în orice caz, dreptul de a îndeplini Acordul de agenție și dreptul de a solicita despăgubiri conform legii în locul sancțiunii. Prin această clauză de penalizare, lucrătorul temporar și agenția se abate în mod expres de la paragrafele 3-5 inclusiv din secțiunea 7:650 din Codul civil olandez.

15. În cazul în care lucrătorul temporar câștigă un salariu care nu depășește salariul minim care îi este aplicabil, i se va aplica următoarea clauză penală în locul paragrafului 14: Dacă lucrătorul temporar nu își îndeplinește obligațiile prevăzute la paragraful 13 sau încalcă paragraful 13, și/sau s-a stabilit că lucrătorul agenției nu are permisiunea legală de a presta muncă în Țările de Jos, dar, totuși, a făcut acest lucru la agenție, lucrătorul agenției trebuie să plătească o amendă agenției. Destinația amenzii este Asociația Personalului. Pentru fiecare abatere, amenda este egală cu cuantumul salariului brut al Lucrătorului temporar pentru jumătate de zi, determinat în bani. Penalitatea este imediat datorată și plătită, fără a fi necesară o notificare de nerespectare sau o altă declarație prealabilă în sensul articolului 6:80 și următoarele din Codul civil olandez. Penalitatea este datorată și plătită fără a aduce atingere celorlalte drepturi ale Agenției în temeiul legii sau Contractului de muncă al agenției, inclusiv, în orice caz, dreptul de a îndeplini Acordul de agenție și dreptul de a solicita despăgubiri conform legii în locul sancțiunii.
16. Continuarea contractului de muncă temporară pe perioada determinată se va încheia în scris. În cazul improbabil în care există o continuare tacită, aceasta va fi considerată a fi fost încheiată în condițiile prevăzute în Contractul de muncă al agenției anterior, dar pe o durată de maximum o lună.
17. Contractul de muncă al agenției între Lucrătorul Agenției și Agenție care este încheiat pentru o perioadă de șase luni sau mai mult nu va fi continuat după expirarea termenului convenit. Prin cele de mai sus, este îndeplinită obligația de notificare din Secțiunea 7:668 din Codul civil olandez. Cele de mai sus sunt diferite numai dacă Lucrătorul temporar este informat în scris cu cel puțin o lună înainte de data încheierii că Contractul de muncă cu agenție va fi continuat și în ce condiții va avea loc.

#### **Articolul 5 Neînceperea contractului de muncă al agenției**

1. În cazul în care Lucrătorul temporar nu își începe efectiv munca la data de începere convenită, se va considera că Contractul de muncă cu agenție nu a început.
2. Fiecare contract de muncă temporară pe perioadă determinată și pe perioadă nedeterminată încetează, în orice caz, în prima zi următoare ultimei zile lucrătoare a lucrătorului temporar, dacă acesta nu s-a prezentat la adresa de muncă timp de trei săptămâni fără o altă notificare scrisă sau contra- notificare.

#### **Articolul 6 Plata salariilor**

1. În principiu, salariile vor fi plătite după sfârșitul fiecărei săptămâni în care Lucrătorul temporar a lucrat, într-un cont bancar olandez specificat de Lucrătorul temporar, după deducerea deducerilor impuse legal și convenite (inclusiv orice amenzi aplicate) . În acest scop, Lucrătorul Temporar trebuie să depună în timp util formularul de înregistrare a timpului (fișa locului de muncă) la Agenția de Muncă Temporar în fiecare săptămână, adică după încheierea săptămânii lucrate înainte de ora 12:00 luni. Perioada în conformitate cu Secțiunea 7:623 din Codul civil olandez pentru care salariile trebuie plătite se prelungește la 1 lună. Lucrătorul temporar este de acord cu acest lucru. Fără a aduce atingere celor de mai sus, salariile, după cum este menționat, sunt plătite în principiu după încheierea fiecărei perioade (săptămâni) în care Lucrătorul temporar a lucrat, dar Lucrătorul temporar nu poate obține niciun drept din aceasta pentru viitor.
2. Prin semnarea Lucrătorului Agenției, Lucrătorul Agenției confirmă ca salariul trebuie plătit la numărul de cont menționat în Contractul de muncă Agenției, precum și ca numărul de cont furnizat de Lucrătorul Agenției este (de asemenea) pe numele acestuia. Lucrătorul temporar este singurul responsabil pentru precizarea detaliilor corecte în Contractul de muncă temporară. În cazul în care lucrătorul temporar nu a furnizat un număr de cont care să fie demonstrat (de asemenea) în numele său, agenției de ocupare temporară a forței de muncă nu i se permite să plătească salariul lucrătorului temporar pe baza Legii privind construcțiile false. În acest caz, Contractul de muncă al agenției cu lucrătorul agenției nu va mai fi (mai) continuat/prelungit. Prin semnarea Contractului de Muncă Temporară, Lucrătorul Temporar declară că este la curent cu acest lucru.
3. Lucrătorul temporar este de acord în mod explicit că orice plată în avans poate fi compensată din plata salariului într-o perioadă ulterioară. Lucrătorul temporar este de asemenea de acord că decontarea menționată mai sus poate fi, în cazurile adecvate, decontate într-o perioadă de remunerare diferită de perioada pentru care a fost plătit avansul.
4. Lucrătorul temporar este de acord ca specificația salarială să fie furnizată digital la adresa de e-mail furnizată de Lucrătorul temporar.

5. Dacă este necesar, în opinia Agenției, Agenția va asigura transportul pentru navetă. În cazul în care Agenția asigură transportul pentru navetă, dar Lucrătorul Agenției nu folosește acest lucru, Agenția nu datorează nicio indemnizație de călătorie.
6. Contribuțiile sociale care sunt obligate prin lege să fie plătite de către Agenție în contextul raportului de muncă se plătesc de către Agenție către Administrația Fiscală și Vamală. Prevederile sociale sunt finanțate din aceste taxe și implementate de UWV și SVB. Atâta timp cât există obligația ca agenție să se alătore Stichting Private Supplement WW & WIA („PAWW”), agenția va plăti primele pentru aceasta către Stichting PAWW. Orice drepturi pe care le are Lucrătorul Temporar la un supliment privat ca urmare a acestor prime plătite vor fi implementate de Fundația PAWW.

#### **Articolul 7 Timpul de muncă și de odihnă și orele suplimentare**

1. Timpul de lucru și de odihnă al Lucrătorului Temporar este egal cu timpul de muncă și de odihnă aplicabil la Client, în condițiile în care se poate conveni un program diferit pentru Lucrătorii Temporari ai Agenției.
2. Agenția poate modifica programul de lucru după începerea lucrului la client.
3. Lucrătorul temporar este obligat să înceapă lucrul la client la timp.
4. Agenția și lucrătorul agenției sunt de acord că munca la programul neregulat de lucru, precum și orele suplimentare pot fi compensate integral sau parțial în timp liber plătit în cadrul orelor de lucru convenite (în conformitate cu articolul 13a, alineatul 2 din Salariul minim și salariul minim Legea indemnizației de vacanță), cu condiția ca această posibilitate să fie prevăzută în contractul colectiv de muncă care se aplică angajatorului.

#### **Articolul 8 Obligații diverse Lucrător temporar**

1. Lucrătorul temporar este obligat să se comporte ca un bun salariat. Aceasta înseamnă, printre altele, că Lucrătorul Temporar este obligat să presteze munca convenită în măsura posibilităților sale și va face și se va abține de la a face tot ce ar trebui să facă sau să se abțină de la a face un angajat în circumstanțe similare.
2. Lucrătorul Interimar este, de asemenea, obligat să presteze alte lucrări decât munca convenită, inclusiv la Clienti, alții decât cei specificați în Contractul de Muncă a Agenției și/sau în confirmarea angajării, dacă această muncă poate fi așteptată în mod rezonabil de la el.
3. Lucrătorul temporar este obligat să execute munca convenită la client sub supravegherea și conducerea Clientului și este obligat să respecte reglementările rezonabile ale Agenției și ale Clientului cu privire la executarea lucrării.
4. Lucrătorul temporar trebuie să respecte reglementările oficiale, reglementările de siguranță și regulile de conduită atât ale Agenției, cât și ale Clientului.
5. Lucrătorul Temporar este obligat să poarte îmbrăcămintea companiei și/sau echipamentul de protecție pus la dispoziție de către Agenția de Muncă Temporară sau Client în timpul efectuării muncii la Client.
6. Lucrătorul temporar este obligat să prevină pe cât posibil să se găsească într-o situație în care interesele sale sunt în conflict cu cele ale Agenției.
7. Lucrătorul temporar este de acord cu „Regulamentul privind alcoolul, drogurile, medicamentele” adăugat ca anexa 1 la prezentul Ghid al personalului și este obligat să respecte regulile cuprinse în acesta.
8. Lucrătorului temporar i se interzice:
  - paraseste locul de munca fara permisiunea managerului;
  - sa conduca convorbiri telefonice private cu clientul in timpul Lucrarii, indiferent daca aceasta se face sau nu cu un telefon privat. Managerul Lucrător Temporar poate acorda o derogare de la această interdicție de la caz la caz;
  - să facă publicații, sub orice formă, referitoare la agenție fără permisiunea agenției sau să coopereze la astfel de publicații;
  - execută lucrări în timpul programului de lucru fără permisiunea și/sau folosește materiale, calculatoare, imprimante, instrumente etc., care sunt proprietatea Agenției sau a Clientului, în beneficiul său sau al terților;
  - sa ramana intr-un alt departament decat cel in care lucreaza, cu exceptia cazului in care Lucrarea la client impune acest lucru;
  - sa foloseasca bauturi si/sau alimente in locuri din incinta societatii, altele decat cantinele sau locurile asimilate acestora;
  - sa fumeze in timpul Lucrarii la client, cu exceptia pauzelor, precum si sa fumeze in locuri care nu sunt amenajate ca zone de fumat;

- scoate proprietatea Clientului in afara companiei Clientului fara permisiunea scrisa a Clientului;
- realiza inregistrari cu camere video, film sau foto in fabrici si birouri, precum si in sediul Clientului, fara acordul prealabil scris al Clientului.

#### **Articolul 9 Utilizarea internetului, a e-mailului și a rețelelor sociale**

1. În cazul în care e-mailul și/sau internetul sunt folosite la, înainte sau în timpul lucrului la Client, regulile la care se face referire în restul acestui articol se aplică în plus față de regulile Clientului în acest sens.
2. Lucrătorilor temporari nu le este permis să folosească e-mailul și facilitățile de internet în scopuri private.
3. Lucrătorul temporar nu are voie să utilizeze internetul sau prin e-mail:
  - vizitați site-uri de profil în timpul orelor de lucru (cum ar fi Facebook) pe care rețelele de prieteni sunt menținute și extinse;
  - vizitați în timpul programului de lucru site-uri care conțin materiale pornografice, rasiste, discriminatorii, jignitoare sau jignitoare;
  - vizualizați sau descărcați sau distribuiți materiale pornografice, rasiste, discriminatorii, jignitoare sau jignitoare;
  - obține acces neautorizat la surse non-publice de pe internet;
  - să modifice sau să distrugă în mod intenționat informațiile accesate prin internet fără permisiune;
  - trimite mesaje anonim sau sub un nume fictiv;
  - trimite sau transmite mesaje amenințătoare, insultătoare, sexual explicite, rasiste sau discriminatorii;
  - trimite sau redirecționează mesaje în lanț;
  - a hărțui pe cineva.
4. În ceea ce privește utilizarea rețelelor sociale (în timpul, la sau înainte de muncă, dar și în afara):
  - Că Lucrătorul temporar trebuie să fie la curent cu activitățile sale pe rețelele de socializare, atât pentru uz comercial, cât și pentru uz privat. Lucrătorul temporar poartă responsabilitatea personală pentru ceea ce publică pe rețelele sociale;
  - Ca Lucrătorul Temporar să nu se exprime negativ (și în timp privat) pe rețelele de socializare despre Agenție, Clienți, colegi și/sau relații ale Agenției sau Clienților;
  - Ca Lucrătorul Temporar să nu desfășoare activități pe rețelele de socializare care ar putea cauza prejudicii Agenției, Clienților, colegilor și/sau relațiilor Agenției sau Clienților;
  - Că Lucrătorul temporar nu are voie să se angajeze în activități pe rețelele de socializare care sunt incorecte, insultătoare, amenințătoare, înșelătoare, defăimătoare, obscene, defăimătoare, discriminatorii sau (în orice alt mod) inacceptabile.
  - În cazul în care există vreo îndoială cu privire la faptul că utilizarea rețelelor sociale este contrară celor de mai sus, Lucrătorul temporar trebuie să se consulte cu Agenția de Angajare Temporară;
  - Că Lucrătorul Temporar este obligat să informeze Agenția de Muncă Temporară în cazul în care găsește ceva pe rețelele de socializare care ar putea intra în conflict cu cele de mai sus sau poate dăuna în alt mod Agenției de Muncă Temporară, Clienților, colegilor și/sau relațiilor Agenției de Muncă Temporară. sau Clienți;
  - În cazul în care Lucrătorul temporar acționează cu încălcarea prezentului alineat, Agenția va lua măsuri, în funcție de natura și gravitatea încălcării. Aceasta se referă la măsurile prevăzute de legislația muncii, cum ar fi măsuri disciplinare, avertismente scrise, rezilierea contractului de muncă al agenției (posibilă concediere instantanee).
5. Agenția și Clientul sunt atât autorizați să verifice dacă Lucrătorul Agenției respectă obligațiile menționate în prezentul articol.

#### **Articolul 10 Drepturi de concediu și indemnizație de concediu**

1. Lucrătorul temporar acumulează drepturi de concediu în conformitate cu contractul colectiv de muncă ABU. În cazul în care Contractul de muncă al agenției nu continuă pe întregul an calendaristic, drepturile de concediu vor fi calculate proporțional.
2. Lucrătorul temporar își ia mai întâi zilele de concediu după consultarea Clientului și după obținerea permisiunii de la Agenție. În cazul în care lucrătorul temporar a solicitat concediu pentru o anumită perioadă, dar are un sold insuficient de concediu de odihnă și Agenția este de acord cu această solicitare de concediu, lucrătorul temporar va fi neplătit pentru perioada

- rămasă a concediului solicitat de îndată ce soldul zilelor de concediu va fi trecut. fost luat. își ia concediu.
3. În cazul în care Lucrătorul Temporar este angajat de un Client în cazul în care se aplică o închidere generală a companiei sau o sărbătoare colectivă într-o anumită perioadă, Lucrătorul Temporar își va face concediul de odihnă în această perioadă.
  4. Agenția plătește indemnizația legală de vacanță pe salariul (orar) convenit. Aceasta se ridică la 8,33% la momentul intrării în vigoare a Ghidului Personalului pe baza actualului Contract Colectiv ABU. Indemnizația de concediu acumulată se rezervă concomitent cu plata orelor lucrate, adică săptămânal, și se plătește în conformitate cu CLA ABU.
  5. Agenția de angajare temporară și lucrătorul temporar care nu locuiește permanent în Țările de Jos convin ca următoarele condiții de angajare să fie plătite periodic în bani lucrătorului temporar:
    - a. patru sărbători extrastatutare;
    - b. rezervarea absenteismului pe termen scurt;
    - c. indemnizație de vacanță;
    - d. sărbătorile legale, în măsura în care Agenția face rezerve în acest sens conform contractului colectiv de muncă ABU.
  6. Agenția și Lucrătorul Agenției au convenit în scris în conformitate cu articolul 29 alin. 3 din ABU-CAO că orice rezervări neplătite și/sau ore de compensare vor fi făcute în termen de 18 săptămâni de la încheierea contractului de muncă de agenție și/ sau după ce nu există dreptul la salariile efective, se va plăti mai mult.
  7. Dreptul la alte forme de concediu (plătit) este reglementat în ABU CAO și Legea privind munca și îngrijirea

#### **Articolul 11 Boală/incapacitate de muncă**

1. În cazul în care Lucrătorul temporar este în imposibilitatea de a presta munca pentru client din cauza unei boli sau a incapacității de muncă, Lucrătorul temporar este obligat să notifice imediat Agenția și Clientul. Această notificare trebuie făcută cât mai devreme, cu cel puțin 30 de minute înainte de începerea lucrărilor. Agenția poate fi contactată 24 de ore din 24 la numerele de telefon 0186 745 870 și la numărul coordonatorului dumneavoastră. Nedecararea invalidității la Agenție sau raportarea prea târziu de către Lucrătorul temporar poate duce la întârzierea sau reducerea plății indemnizațiilor de boală.
2. În cazul în care lucrătorul temporar din agenție nu poate presta munca pentru client din cauza unei boli sau a incapacității de muncă, agenția va fi supusă plății legale continue a salariilor (secțiunea 7:629 din Codul civil olandez), așa cum atâta timp cât Contractul de muncă al agenției continuă, cu excepția zilelor de așteptare fără plată specificate în contractul colectiv de muncă aplicabil. Lucrătorul temporar nu are dreptul la suplimente salariale extrastatutare, cu excepția cazului în care contractul colectiv de muncă aplicabil prevede acest drept.
3. Lucrătorul temporar este obligat să permită Agenției de Muncă Temporar să verifice incapacitatea sa de muncă. În acest scop, el trebuie să fie disponibil la adresa sa de domiciliu sau de reședință. În cazul în care Lucrătorul Temporar se mută, locuiește temporar în altă parte sau își schimbă adresa de îngrijire medicală sau se întoarce acasă după o ședere temporară în altă parte, el trebuie să raporteze imediat acest lucru Agenției și medicului companiei. De asemenea, Lucrătorul Temporar este obligat să respecte un apel de prezentare la ora de consultație a medicului companiei. Angajatul trebuie să fie disponibil în Țările de Jos în orice moment pentru controale și supraveghere în timpul bolii. În cazul în care nu este cazul, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă Temporară va atașa consecințe la aceasta cu privire la continuarea plății salariilor.
4. În plus, Lucrătorul Temporar este obligat să dea curs unei solicitări din partea medicului companiei sau a Agenției de Muncă Temporară de a se consulta cu privire la reintegrare. Atata timp cât se afla în imposibilitatea de a presta munca din cauza bolii sau incapacității de muncă, Lucrătorul temporar este obligat să coopereze pe deplin la elaborarea, implementarea, evaluarea și, dacă este cazul, ajustarea planului de acțiune. În cazul în care se ivesc circumstanțe care, în opinia Lucrătorului Temporar, oferă motive pentru ajustarea planului de acțiune, acesta va contacta Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă Temporară în acest sens în cel mai scurt timp posibil.
5. Lucrătorul temporar este obligat să facă sau să se abțină de la a face tot ceea ce se poate aștepta în mod rezonabil de la el pentru a se recupera.
6. Lucrătorul temporar trebuie să se prezinte recuperat de la sine de îndată ce se consideră capabil să reia munca la client.



7. Lucrătorul temporar este obligat să respecte celelalte sau suplimentare reglementări privind absenteismul emise de Agenție.
8. Angajații temporari care ajung în incapacitate de muncă în termen de 28 de zile de la încetarea contractului de muncă trebuie să se anunțe imediat la UWV și, în același timp, să informeze Agenția în conformitate cu regulile aplicabile la Agenție cu privire la raportarea bolnavilor.
9. Lucrătorul temporar care este în incapacitate de muncă în momentul în care își părăsește locul de muncă și Lucrătorul din agenție care îndeplinește prevederile paragrafului 8 al prezentului articol trebuie:
  - să răspundă la un apel din partea medicului companiei Agenției și/sau a expertului în angajare;
  - să furnizeze agenției de ocupare temporară a forței de muncă toate informațiile pe care trebuie să le furnizeze agenției de angajare temporară în calitate de autoasigurător sau UWV, în conformitate cu Legea privind prestațiile de boală sau WIA. În cazul în care Lucrătorul temporar nu dă permisiunea de a furniza date medicale Agenției, acesta trebuie să furnizeze acest lucru unui medic al companiei sau medicului autorizat;
  - să respecte toate obligațiile care decurg din Legea privind prestațiile de boală și WIA;
  - să coopereze într-un proces de reintegrare sau plasare probă oferită în numele Agenției;
  - solicitați beneficiul IVA (devreme) dacă și de îndată ce medicul companiei consideră că acest lucru este posibil.
10. Obligațiile menționate mai sus la paragraful 9 al prezentului articol vor continua să existe atâta timp cât lucrătorul temporar rămâne în incapacitate de muncă și primește indemnizație de boală. Odată ce Lucrătorul Temporar și-a revenit complet, obligațiile vor înceta, cu excepția cazului în care Lucrătorul Temporar devine din nou în incapacitate de muncă în termen de 28 de zile de la notificarea recuperării.
11. În cazul în care Lucrătorul Temporar încalcă prevederile acestui articol, el va pierde Agenției o amendă imediat datorată și plătită de 1.000,00 EUR pentru fiecare încălcare, precum și o sumă de 50,00 EUR pentru fiecare zi în care încălcarea continuă. Pedepsa va fi plătită prin simplul fapt de încălcare sau nerespectare, dar fără a aduce atingere dreptului Agenției de a cere executarea și fără a prejudicia dreptul de a pretinde despăgubiri integrale în locul sancțiunii. Această amendă se plătește direct Agenției și este în beneficiul Agenției. Acest lucru se abate în mod expres de la dispozițiile articolului 7:650 alineatele 3 și 5 din Codul civil olandez.
12. În cazul în care lucrătorul temporar câștigă un salariu care nu depășește salariul minim aplicabil acestuia, i se va aplica următoarea clauză penală în locul paragrafului 11: În cazul în care lucrătorul temporar încalcă prevederile prezentului articol, lucrătorul temporar trebuie să plătească un amendă agenției. Destinația amenzii este Asociația Personalului. Amenda este egală cu cuantumul salariului brut al Muncitorului Temporar, determinat în bani, pentru o jumătate de zi pentru fiecare abatere, precum și se majorează după o săptămână cu aceeași sumă pentru fiecare săptămână în care încălcarea continuă. Penalitatea este imediat datorată și plătită, fără a fi necesară o notificare de nerespectare sau o altă declarație prealabilă în sensul articolului 6:80 și următoarele din Codul civil olandez. Penalitatea este datorată și plătită fără a aduce atingere celorlalte drepturi ale Agenției în temeiul legii sau Contractului de muncă al agenției, inclusiv, în orice caz, dreptul de a îndeplini Acordul de agenție și dreptul de a solicita despăgubiri conform legii în locul sancțiunii.

#### **Articolul 12 Datele cu caracter personal și obligația de identificare**

1. Lucrătorul temporar este obligat să transmită agenției modificările din situația sa personală în termen de o săptămână de la modificare, dacă aceste modificări sunt relevante pentru Contractul de muncă al agenției. Acestea includ (dar nu se limitează la) schimbări de adresă, modificări ale stării civile, modificări ale componenței familiei, modificări ale istoricului de muncă, modificări ale bolii și modificări ale statutului de rezidență. Lucrătorul temporar va depune documentele justificative însoțitoare.
2. Datele personale ale Lucrătorului Temporar vor fi tratate confidențial de către Agenția de Munca Temporar. În măsura în care este necesar și în măsura în care este posibil, Lucrătorul Temporar acordă Agenției permisiunea de a-și prelucra datele cu caracter personal în sensul Regulamentului General de Protecție a Datelor „GDPR”, de a le schimba în cadrul Agenției și de a le furniza Clienților (potențiali), precum și oricăror autorități de inspecție în cazul unui audit la agenție și la alte părți terțe, în măsura în care acest lucru este necesar în vederea încheierii și punerii în aplicare a oricărui acord(e) (de angajare).

3. Lucrătorul temporar acordă, de asemenea, prin prezenta permisiunea de a prelucra date privind indicarea sa ca persoană cu handicap profesional în contextul Legii privind (re)integrarea persoanelor cu handicap și al articolului 29b Legea privind prestațiile de boală.
4. Potrivit legii, Lucrătorul temporar este obligat să se legitimeze la locul de muncă. Inspectoratul pentru Afaceri Sociale și Ocuparea Forței de Muncă, Poliția pentru Străini, Agenția de Asigurări a Angajaților (UWV), Administrația Fiscală și Vamală sau alte autorități competente pot efectua o inspecție la locul de muncă. În timpul acestor verificări, Lucrătorul temporar trebuie să se poată identifica cu o dovadă de identitate în original valabilă.

### **Articolul 13 Mașina de serviciu**

1. În cazul în care Agenția pune la dispoziția Lucrătorului temporar un autoturism de serviciu, Lucrătorul temporar este strict interzis să folosească mașina de serviciu în scopuri private.
2. În cazul încălcării interdicției menționate mai sus de utilizare privată a autoturismului de serviciu, Lucrătorul temporar va datora Agenției o amendă. Amendă este în beneficiul privat al Agenției. Amendă este de 250,00 EUR per încălcare (în cuvinte: două sute cincizeci de euro). Penalitatea este imediat datorată și plătită, fără a fi necesară o notificare de nerespectare sau o altă declarație prealabilă în sensul articolului 6:80 și următoarele din Codul civil olandez. Penalitatea este datorată și plătită fără a aduce atingere celorlalte drepturi ale Agenției în temeiul legii sau Contractului de muncă al agenției, inclusiv, în orice caz, dreptul de a îndeplini Acordul de agenție și dreptul de a solicita despăgubiri conform legii în locul sancțiunii. Prin această clauză de penalizare, lucrătorul temporar și agenția se abate în mod expres de la paragrafele 3 la 5 inclusiv din Secțiunea 7:650 din Codul civil olandez.
3. În cazul în care lucrătorul temporar câștigă un salariu care nu depășește salariul minim aplicabil acestuia, i se va aplica următoarea clauză penală în locul paragrafului 2: În cazul încălcării interdicției menționate mai sus de utilizare privată a autoturismului de serviciu, Lucrătorul temporar va datora Agenției o penalitate datorată. Destinația amenzii este Asociația Personalului. Pentru fiecare abatere, amendă este egală cu cuantumul salariului brut al Lucrătorului temporar pentru jumătate de zi, determinat în bani. Penalitatea este imediat datorată și plătită, fără a fi necesară o notificare de nerespectare sau o altă declarație prealabilă în sensul articolului 6:80 și următoarele din Codul civil olandez. Penalitatea este datorată și plătită fără a aduce atingere celorlalte drepturi ale Agenției în temeiul legii sau Contractului de muncă al agenției, inclusiv, în orice caz, dreptul de a îndeplini Acordul de agenție și dreptul de a solicita despăgubiri conform legii în locul sancțiunii.
4. În plus față de amendă menționată în prezentul articol, Agenția va percepe lucrătorului temporar costurile de utilizare privată cu 0,40 EUR (în cuvinte: patruzeci de cenți de euro) pe kilometru privat parcurs. Dacă este posibil, aceste costuri vor fi decontate cu salariul net al lucrătorului temporar sau vor fi taxate lucrătorului temporar în alt mod.
5. În cazul încălcării interdicției menționate mai sus de utilizare privată a mașinii de serviciu, valoarea utilizării private a mașinii de serviciu (și anume: un anumit procent (în funcție de tipul de mașină) din valoarea companiei auto) se socotesc proportional cu salariul Lucrătorului Temporar. Aceasta se bazează pe legile și reglementările fiscale. Mesajele de rectificare trebuie întocmite în decontul de impozit pe salariu pentru perioadele din anul calendaristic pentru care perioada de declarare a expirat. Agenția va recupera de la Lucrătorul Agenției toate impozitele pe salarii/contribuțiile de asigurări naționale datorate, contribuția aferentă veniturilor la Legea asigurărilor de sănătate, precum și amendă și dobânzile aferente taxelor rezultate din încălcarea interdicției de utilizare privată.
6. Încălcările repetate ale interdicției de utilizare privată pot avea ca rezultat alte măsuri disciplinare și posibile concedieri în plus față de sancțiunile descrise mai sus. Agenția de ocupare temporară a forței de muncă supraveghează în mod adecvat respectarea interdicției de utilizare privată a mașinii de serviciu.
7. În plus, următoarele reguli se aplică în orice caz la utilizarea unui autoturism de serviciu:
  - Mașina de serviciu trebuie folosită cu experiență și grijă;
  - Daunele și furtul trebuie raportate imediat conducerii agenției private de ocupare a forței de muncă;
  - Nu este permis să luați autostopiști cu dvs. în mașina de serviciu;
  - Toate costurile aferente încălcărilor rutiere, amenzile, sancțiunile administrative și altele asemenea sunt suportate integral de Lucrătorul Temporar. Acest lucru se aplică și costurilor judiciare care trebuie suportate în acest sens. Aceste costuri trebuie rambursate Agenției de către Lucrătorul temporar. Costurile sunt plătite din salariul net al

lucrătorului temporar (și deci deduse din salariul net). O specificare a sumei reținute va fi inclusă cu aceasta. În cazul în care salariile nete nu sunt suficiente pentru costurile menționate mai sus, Lucrătorul temporar este obligat să le ramburseze în termen de 10 (zece) zile după ce Agenția a făcut cunoscut costurile suportate de Lucrătorul temporar. La încetarea raporturilor de muncă, rezervele acumulate, după deducerea a 130,00 EUR pentru garantarea oricăror amenzi sau deduceri în legătură cu s-a plătit deductibilă a autoturismului de serviciu lucrătorului temporar. În cazul în care nu s-au primit amenzi sau facturi deductibile în termen de 2 luni, această sumă va fi achitată și Muncitorului Interimar.

- Lucrătorul Temporar este obligat să plătească costurile rezultate din folosirea necorespunzătoare a autoturismului de serviciu dovedit, costurile rezultate din comportamentul imprudent (de conducere) al Lucrătorului Temporar, costurile rezultate din folosirea autoturismului de serviciu sub influența băuturilor alcoolice sau medicamente care nu sunt acoperite de asigurător și/sau pentru rambursarea Agenției pentru costurile suportate de confiscarea vehiculului.
8. Agenția este autorizată să emită alte reguli de utilizare, în scris sau verbal.

#### **Articolul 14 Locuință**

1. În cazul în care un lucrător temporar care urmează să lucreze pentru agenție nu are un loc de reședință sau reședință în Țările de Jos, acest lucrător temporar poate fi pus la dispoziție pentru șederea în Țările de Jos printr-un serviciu (extern) furnizor. Cazarea oferită este certificată SNF și, prin urmare, furnizorul de servicii de facilități îndeplinește condițiile mărcii de calitate SNF. În cazul în care Lucrătorul Temporar dorește să folosească cazarea oferită de furnizorul de servicii de unitate, Lucrătorul Temporar va încheia un contract de închiriere cu acest furnizor de servicii de unitate în acest scop.
2. Lucrătorul temporar este obligat să folosească cu atenția cuvenită spațiile de cazare puse la dispoziție de către prestatorul de servicii. Aceasta înseamnă că spațiul de locuit va fi păstrat într-o stare îngrijită și bine întreținută. Lucrătorul temporar trebuie să respecte și regulile incluse în Anexa 2 („Reguli de utilizare pentru locuințe”). În cele din urmă, Lucrătorul Temporar trebuie să respecte orice reglementări interne care se pot aplica pentru cazare.
3. Agenția nu este răspunzătoare pentru prejudiciul, indiferent de denumire, suferit de Lucrătorul Temporar în calitate de utilizator al locuinței sau pentru pagubele cauzate bunurilor Lucrătorului Temporar, dacă prejudiciul este cauzat de defecte ale clădirii, inclusiv de instalare și echipamentul. Nici Agenția nu este răspunzătoare față de Lucrătorul Agenției în calitate de utilizator al unității de cazare pentru daunele, indiferent de numele lor, cauzate de tulburări sau neplăceri reale cauzate de terți.

#### **Articolul 15 Asigurarea de sănătate**

1. Agenția a încheiat un contract colectiv cu un asigurător de sănătate (și anume Holland Zorg) pentru asigurarea de sănătate pentru lucrătorii săi temporari. Lucrătorii temporari ai Agenției de Muncă Temporară se pot înscrie pentru asigurarea de sănătate la respectivul asigurător de sănătate. Lucrătorul temporar nu este obligat să accepte oferta Agenției de a participa la grup. Alegerea lucrătorului temporar va fi stabilită în Contractul de muncă temporară și/sau o împuternicire. Agenția de Muncă Temporară va informa Lucrătorul Temporar la momentul începerii angajării cu privire la conținutul contractului de grup și a asigurării de sănătate ce urmează a fi încheiate individual în baza acestuia.
2. În cazul în care Lucrătorul Temporar acceptă oferta și participă la schema colectivă oferită de Agenție, Agenția va avea dreptul să deducă prima nominală pentru asigurarea de sănătate din salariul net al Lucrătorului Temporar și să o plătească asigurătorului de sănătate.
3. În cazul în care Lucrătorul Temporar acceptă oferta și participă la schema colectivă oferită de Agenție, Agenția este, de asemenea, autorizată să înregistreze Lucrătorul Temporar la un medic generalist, la farmacie și la alți furnizori de asistență medicală. Desigur, Agenția va respecta alegerea medicului de familie a lucrătorului agenției dacă acesta are obiecții la medicului de familie ales de agenție. În cazul în care Agenția avansează factura medicului generalist după ocazie, Agenția are dreptul de a deduce această factură din salariul net al lucrătorului agenției.

### **Articolul 16 Încetarea anticipată Contract de muncă temporară pe perioadă determinată**

1. Contractul de muncă temporară pe o perioadă determinată poate fi reziliat prematur în orice moment de către lucrătorul agenției și agenție, cu excepția cazului în care rezilierea anticipată este exclusă în mod explicit în contractul de angajare a agenției.
2. Încetarea provizorie trebuie să aibă loc în scris, cu respectarea cuvenită a regulilor relevante, inclusiv a celor privind perioada de preaviz, din Contractul de muncă al agenției, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, cu respectarea cuvenită a normelor statutare. .

### **Articolul 17 Vârsta de pensie de stat**

1. Contrar prevederilor contractului colectiv de muncă ABU, Contractul de Muncă al Agenției nu încetează de drept în ziua în care Muncitorul Agenției împlinește vârsta de pensie de stat, cu excepția cazului în care se abate expres de la aceasta în Contractul de Angajare al Agenției.

### **Articolul 18 Compensarea de tranziție**

1. Anumite costuri pot fi deduse din plata de tranziție conform Secțiunii 7:673 din Codul civil olandez. Costurile care pot fi deduse pot fi, în principiu, împărțite în costuri de tranziție și costuri de angajare.
2. Prin semnarea contractului de muncă al agenției, agenția și lucrătorul agenției convin în scris că costurile de tranziție și costurile de angajare, precum și orice alte costuri suportate de agenție pentru a ghida lucrătorul agenției către alte activități, pot fi deduse din tranziție. plată.

### **Articolul 19 Alte activități și program de lucru**

1. Lucrătorul temporar trebuie să fie conștient de faptul că atunci când efectuează alte activități (dacă există) în plus față de munca pentru agenție, el este obligat să se asigure că efectuează acele activități în combinație cu munca pentru agenție în limitele de lucru. Hours Act (și/sau reglementările aferente) rămân.
2. În cazul în care Lucrătorul Temporar încalcă paragraful 1, Lucrătorul Temporar trebuie să plătească o amendă Agenției de Muncă Temporar. Amenda este în beneficiul privat al Agenției. Amenda este de 1.000,00 euro (în cuvinte: o mie de euro) pentru fiecare încălcare. Penalitatea este imediat datorată și plătită, fără a fi necesară o notificare de nerespectare sau o altă declarație prealabilă în sensul articolului 6:80 și următoarele din Codul civil olandez. Penalitatea este datorată și plătită fără a aduce atingere celorlalte drepturi ale Agenției în temeiul legii sau Contractului de muncă al agenției, inclusiv, în orice caz, dreptul de a îndeplini Acordul de agenție și dreptul de a solicita despăgubiri conform legii în locul sancțiunii. Prin această clauză de penalizare, lucrătorul temporar și agenția se abate în mod expres de la paragrafele 3 la 5 inclusiv din Secțiunea 7:650 din Codul civil olandez.
3. În cazul în care lucrătorul temporar câștigă un salariu care nu depășește salariul minim aplicabil acestuia, i se va aplica următoarea clauză penală în locul paragrafului 2: În cazul în care lucrătorul temporar încalcă paragraful 1, lucrătorul temporar trebuie să plătească o amendă Agenție. Destinația amenzii este Fundația Children Cancer Free. Amenda este egală cu cuantumul salariului brut al Muncitorului Temporar, determinat în bani, pentru o jumătate de zi pentru fiecare abatere, precum și se majorează după o săptămână cu aceeași sumă pentru fiecare săptămână în care încălcarea continuă. Penalitatea este imediat datorată și plătită, fără a fi necesară o notificare de nerespectare sau o altă declarație prealabilă în sensul articolului 6:80 și următoarele din Codul civil olandez. Penalitatea este datorată și plătită fără a aduce atingere celorlalte drepturi ale Agenției în temeiul legii sau Contractului de muncă al agenției, inclusiv, în orice caz, dreptul de a îndeplini Acordul de agenție și dreptul de a solicita despăgubiri conform legii în locul sancțiunii.

### **Articolul 20 Instruire**

1. În ceea ce privește formarea în contextul angajabilității permanente a Muncitorului Temporar, se face referire la Contractul Colectiv de Muncă ABU. În plus, în cadrul agenției se aplică dispozițiile de mai jos la alineatele (2)-(4).
2. Lucrătorii temporari din agenții se declară dispuși să urmeze cursuri, formare și alte forme de educație pe care Agenția este obligată să le ofere prin lege sau prin contract colectiv sau care, în opinia Agenției, sunt relevante pentru desfășurarea activităților sale sau pentru capacitatea de angajare a lucrătorului temporar sunt, în caz contrar, necesare. Costurile acestei instruirii sunt, în principiu, suportate de Agenție.

3. Lucrătorul temporar poate face și o propunere de formare care să contribuie la dezvoltarea sa (profesională) și să solicite Agenției să contribuie la aceasta. În cazul în care lucrătorul temporar folosește acest lucru în mod voluntar, agenția îi poate cere lucrătorului temporar să investească în acest scop. De exemplu, urmând instruirea în timpul său și/sau încheierea unei clauze privind costurile studiilor în temeiul căreia Lucrătorul temporar trebuie să ramburseze agenției costurile studiilor în anumite cazuri. Dacă lucrătorul temporar dorește să fie luat în considerare pentru aceasta, el sau ea trebuie să trimită un e-mail la info@vuurin.nl cu următoarele informații:
  - Ce educație/curs;
  - Locația antrenamentului
  - Durata estimată a cursului/formației
  - Motivație scurtă;
  - Costurile de formare, inclusiv examene și reexamene;
  - Timpul petrecut așteptat.
4. În cazul unei cereri menționate la alineatul (3), agenția va discuta cererea sa de formare cu lucrătorul agenției, după care agenția va acorda sau va refuza în cele din urmă aprobarea. Agenția poate atașa condiții la această aprobare. În cazul în care Agenția respinge o astfel de cerere de formare, Agenția va motiva acest lucru în scris. La aprobare, se vor face acorduri cu privire la posibilitățile ca Lucrătorul Temporar de a primi concediu pentru formare, cu privire la rambursarea costurilor și dacă Lucrătorul Temporar trebuie să ramburseze aceste costuri către Agenția de Muncă Temporară în anumite cazuri. După ce aceste acorduri au fost confirmate între părți, Lucrătorul temporar se poate înscrie la cursul, formarea sau altă formă de educație relevantă.

#### **Articolul 21 Sancțiuni**

1. Agenția este autorizată să aplice următoarele sancțiuni în cazul nerespectării sau încălcării prevederilor Ghidului personalului, Contractului de muncă al agenției sau a altor reglementări aplicabile (fără a aduce atingere răspunderii pentru amenzi): muștrare, suspendare (eventual fără plată), schimbarea locului de muncă (inclusiv transfer și retrogradare), indiferent dacă este sau nu cu reducere a salariului și concediere (cu efect imediat sau nu). Măsurile de suspendare și declanșarea unei proceduri de concediere pot fi impuse una lângă alta. La stabilirea sancțiunii, Agenția va ține cont de gravitatea comportamentului lucrătorului agenției și de circumstanțele specifice cazului.
2. În cazul în care, în opinia agenției private de ocupare a forței de muncă, este necesară o anchetă pentru stabilirea faptelor (înainte de aplicarea uneia dintre sancțiunile prevăzute la alin. 1), Lucrătorul temporar poate fi suspendat până la luarea unei decizii. În cazul în care Agenția decide ulterior să procedeze la concediere pe baza rezultatului anchetei, Agenția poate prelungi suspendarea până la data încetării raporturilor de muncă sau o poate transforma într-o suspendare până la data încetării raporturilor de muncă.
3. Comportamentul față de Client care constituie un motiv urgent de încetare a misiunii se aplică și Agenției față de Lucrătorul Temporar ca motiv urgent de concediere.

#### **Articolul 22 Modificarea unilaterală**

1. În conformitate cu Secțiunea 7:613 din Codul civil olandez, agenția își rezervă dreptul de a modifica unilateral o condiție de angajare convenită între agenție și lucrătorul agenției. Agenția de ocupare a forței de muncă temporară va face uz de această autoritate numai dacă are un interes atât de important în schimbare, încât interesele lucrătorului temporar care ar fi afectat de schimbare trebuie să cedeze standarde de corectitudine și corectitudine.
2. Fără a aduce atingere celor de mai sus, Agenția este autorizată să modifice sau să retragă Ghidul personalului.

#### **Articolul 23 Dispoziții finale**

1. Contractul de angajare a agenției este guvernat exclusiv de legea olandeză.
2. În măsura în care acest lucru nu contravine prevederilor legale obligatorii, instanța olandeză are competența exclusivă de a lua cunoștință de toate litigiile care decurg din sau care decurg din Contractul de muncă al agenției.
3. Prezentul Ghid al personalului a fost întocmit și adoptat în limba olandeză. Dacă este cazul, Ghidul personalului este tradus în limba națională a lucrătorului temporar. În cazul unui conflict între versiunea olandeză și versiunea tradusă, prevederile versiunii olandeze vor prevala.

4. Presentul Ghid pentru personal va intra în vigoare la 1 august 2022 și va înlocui (orice) versiuni anterioare ale Ghidului pentru personal. În cazurile neprevăzute în Ghidul personalului, conducerea agenției private de ocupare a forței de muncă va decide.

## **ANEXA 1: REGLAMENTE ALCOOL, DROGURI, MEDICAMENTE**

### **Introducere**

Agenția aplică o politică de toleranță zero în orice moment și în totalitate cu privire la alcool, droguri și medicamente. Motivul pentru aceasta este, printre altele, că problemele legate de alcool, droguri și medicamente pot duce la condiții de muncă nesigure și de sănătate pentru lucrătorul temporar relevant, colegii săi și Agenția pentru ocuparea forței de muncă temporare, iar acestea pot afecta negativ bunăstarea a lucrătorilor temporari. Problemele pot duce, de asemenea, la pierderea producției și a calității ca urmare a disfuncționării, iar utilizarea acestor resurse poate duce la o imagine nefavorabilă a Agenției, care la rândul său poate provoca daune indirecte.

Se aplică următoarele acorduri și reguli:

### **Articolul 1 Alcool**

1. Lucrătorul temporar are interzis să consume băuturi alcoolice în timpul lucrului la client sau să se afle sub influența alcoolului în timpul lucrului la client. Lucrătorul temporar trebuie să fie conștient de faptul că alcoolul se descompune doar lent în organism (aprox. 1,5 ore la 10 grame de alcool = pahar standard). Lucrătorul temporar trebuie să-și dea seama de acest lucru și deci să modereze utilizarea înainte de începerea lucrării în așa fel încât să poată începe lucrul complet sobru.
2. Lucrătorului temporar i se interzice să aibă în posesia sa băuturi alcoolice, să le furnizeze tertilor sau să le vândă unor terți în timpul lucrului la client.

### **Articolul 2 Droguri**

1. Lucrător temporar îi este interzis să folosească stupefiante (droguri tari și/sau moi) în timpul lucrului la client și să se afle sub influența stupefiantelor (droguri tari și/sau moi) în timpul lucrului la client. Lucrătorul temporar trebuie, de asemenea, să realizeze că organismul are nevoie de timp pentru a descompune narcoticele.
2. Lucrătorul temporar are interzis să dețină, să furnizeze sau să comercializeze narcotice (droguri tari și/sau moi) către terți în timpul Lucrării la client.

### **Articolul 3 Controlul alcoolului sau drogurilor**

1. Lucrătorul temporar se obligă să coopereze în mod voluntar la un test de alcool și/sau droguri în timpul sau înainte de începerea lucrului la client, verificare care are ca scop stabilirea consumului curent de alcool sau droguri. Testul va avea loc prin intermediul unui test de vezică urinară, de urină și/sau de sânge. Etilotestul poate fi luat de către Agenție sau un funcționar desemnat în acest scop, testul de urină și/sau sânge numai de către persoane calificate în acest scop.
2. Lucrătorul temporar are dreptul de a fi primul informat cu privire la încheierea testului. Ulterior, Agenția de Muncă Temporară are dreptul de a fi informată dacă lucrătorul temporar este sau nu sub influența alcoolului sau a drogurilor. Lucrătorul temporar are dreptul la o contraevaluare.

### **Articolul 4 Medicamente**

1. În cazul în care Lucrătorul Temporar folosește medicamente care sunt prevăzute cu un autocolant de avertizare că pot influența substanțial capacitatea de reacție, Lucrătorul Temporar trebuie să raporteze acest lucru la Agenția de Muncă Temporară. În cazul în care Lucrătorul Temporar efectuează lucrări care necesită o atenție suplimentară – la discreția Agenției – atunci va fi căutată muncă adaptată temporar pentru Lucrătorul Temporar. În caz de îndoială, Agenția va apela la serviciul de sănătate și securitate în muncă. Lucrătorul temporar este obligat să presteze munca adaptată.

### **Articolul 5 Sancțiuni**

1. În cazul în care Lucrătorul Temporar încalcă una sau mai multe prevederi ale prezentului regulament, Agenția de Muncă Temporară este autorizată să aplice sancțiuni.

### **Închidere**

Această politică are ca scop reducerea și prevenirea problemelor legate de alcool, droguri și medicamente la locul de muncă. Face parte din politica de condiții de muncă a agenției de ocupare a forței de muncă.

## ANEXA 2: REGULI DE UTILIZARE A LOCUINȚEI

Atunci când Lucrătorul Temporar folosește cazarea oferită de furnizorul extern de servicii de facilitare, Lucrătorul Temporar este obligat să respecte următoarele reguli de utilizare.

1. Lucrătorul temporar va folosi și întreține cazarea așa cum se cuvine unui bun familiei.
2. Nu este permis fumatul în cazare.
3. Lucrătorul temporar nu are voie să crească, să se usuce sau să producă, să comercializeze sau să înființeze locuințe ca pepinieră/uscator de cânepă. Lucrătorii temporari sunt conștienți de faptul că deținerea unei fermă de cânepă/uscatori duce la deteriorarea locuinței, duce la periclitate și provoacă pacoste.
4. Lucrătorul temporar nu are, de asemenea, voie să comercializeze, să producă sau – indiferent dacă este sau nu în grup – să utilizeze khat, droguri dure sau alte substanțe interzise sau să le folosească în locuință sau în orice zonă comună sau o parte a acesteia, sau în imediata vecinătate a unității de cazare. Lucrătorul temporar este conștient de faptul că acționarea contrară celor de mai sus este însoțită de neplăceri, cum ar fi poluarea.
5. Lucrătorul temporar nu are voie să efectueze acțiuni sau să desfășoare activități care ar putea avea ca rezultat deteriorarea locuinței, inclusiv a zonelor și facilităților comune și a inventarului. Lucrătorul temporar este răspunzător pentru daunele cauzate unității de cazare în timpul șederii sale.
6. Lucrătorul temporar este obligat să mențină curate din toate punctele de vedere spațiile de cazare și orice spații asociate (comune) și să le aerisească în mod regulat.
7. Lucrătorul temporar trebuie să se asigure că nu sunt cauzate deranjamente sau neplăceri co-rezidenților și rezidenților locali de către el însuși sau de către terți care se află în spațiile de cazare sau în zonele comune în numele lucrătorului temporar. Pacoste sau pacoste sunt în orice caz înțelese ca fiind poluare, zgomot, zgomot, duhoare, comportament ofensator (cum ar fi beția), comportament imoral, agresivitate și violență.
8. Lucrătorul temporar este răspunzător în același mod ca și pentru propria sa conduită pentru comportamentul celor care folosesc cazarea în numele Lucrătorului temporar sau se află acolo în contul Lucrătorului temporar.
9. Lucrătorul temporar este obligat să plătească o amendă imediat datorată și plătită în valoare de 500,00 € (în cuvinte: cinci sute de euro) organizației care pune la dispoziție cazarea dacă încalcă vreo prevedere a prezentului regulament și de fiecare dată când încalcă orice prevedere, fără a aduce atingere obligației sale de a acționa în conformitate cu prezentele reglementări și fără a aduce atingere drepturilor la despăgubiri.
10. Furnizorul extern de servicii de facilitare este în orice moment autorizat să intre în cazare – chiar și fără notificare prealabilă – în caz de urgență și/sau să verifice aceste reguli de utilizare.