## **Personeelsgids NetWork People**

## **Versie 1.1 = 01-03-2024**

Inhoud

[**Personeelsgids NetWork People** 1](#_Toc159837655)

[**Versie 1.1 = 01-03-2024** 1](#_Toc159837656)

[Artikel 1. Begripsomschrijvingen 2](#_Toc159837657)

[Artikel 2. Toepasselijkheid en bekendmaking van de Personeelsgids 2](#_Toc159837658)

[Artikel 3. Cao 2](#_Toc159837659)

[Artikel 4. Inschrijving werkzoekende en de Uitzendovereenkomst 3](#_Toc159837660)

[Artikel 5. Tussentijds opzegging Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd 3](#_Toc159837661)

[Artikel 6. Einde van de Uitzendovereenkomst bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd 4](#_Toc159837662)

[Artikel 7. Algemene verplichtingen van de Werknemer 4](#_Toc159837663)

[Artikel 8. Loonbetaling 4](#_Toc159837664)

[Artikel 9. Arbeids- en rusttijden 4](#_Toc159837665)

[Artikel 10. Vakantiebijslag en Vakantie 5](#_Toc159837666)

[Artikel 11. Feestdagen 5](#_Toc159837667)

[Artikel 12. Ziekte en Arbeidsongeschiktheid 5](#_Toc159837668)

[Artikel 13. Pensioen 6](#_Toc159837669)

[Artikel 14. Transitievergoeding 6](#_Toc159837670)

[Artikel 15. Gedragsregels 6](#_Toc159837671)

[Artikel 16. Verbod op Privégebruik Bedrijfsauto 7](#_Toc159837672)

[Artikel 17. Huisvesting en Zorgverzekering 9](#_Toc159837673)

[Artikel 18. Geheimhouding 10](#_Toc159837674)

[Artikel 19. Nevenwerkzaamheden 11](#_Toc159837675)

[Artikel 20. Eigendom van de Werkgever 11](#_Toc159837676)

[Artikel 21. Identificatieplicht 12](#_Toc159837677)

[Artikel 22. Verwerking Persoonsgegevens 12](#_Toc159837678)

[Artikel 23. Wijzigingen in de Persoonlijke Gegevens 12](#_Toc159837679)

[Artikel 24. Geschillen 12](#_Toc159837680)

[Artikel 25. Disciplinaire Maatregelen 12](#_Toc159837681)

[Artikel 26. Slotbepalingen 13](#_Toc159837682)

[Bijlage 1 – Reglement alcohol, drugs, medicijnen en het werk 14](#_Toc159837683)

[Bijlage 2 – Gebruiksregels vanwege de Werkgever verstrekte woonruimte 16](#_Toc159837684)

[Bijlage 3- Ziekmelden 17](#_Toc159837685)

# Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In deze Personeelsgids wordt verstaan onder:

1. *Personeelsgids:* onderhavige personeelsgids van NetWork People.;
2. *BW:* Burgerlijk Wetboek;
3. *Werkgever:* de besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid NetWork People statutair gevestigd in Westland en eventueel in de toekomst op te richten andere besloten vennootschappen;
4. *Directie:* de directie van de werkgever;
5. *Werknemer:* de natuurlijke persoon die met de Werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, teneinde door de Werkgever, in het kader van de uitoefening van het bedrijf van de Werkgever, ter beschikking te worden gesteld van een derde om krachtens een door deze derde aan de Werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde. Het betreft derhalve werknemers van de Werkgever van wie de arbeidsovereenkomst wordt gekwalificeerd als een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690BW;
6. *Uitzendovereenkomst:* de arbeidsovereenkomst tussen de Werknemer en Werkgever als bedoeld in sub e. De Personeelsgids maakt een integraal onderdeel uit van de Uitzendovereenkomst;
7. *Opdrachtgever:* de derde als bedoeld in sub e;
8. *Terbeschikkingstelling:* de tewerkstelling van de Werknemer bij de Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van deze Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten;
9. *Uitzendwerk:* de door de Werknemer ten behoeve van de Opdrachtgever te verrichten werkzaamheden;
10. *Aspirant-Werknemer:* de natuurlijke persoon die bij de Werkgever staat ingeschreven met als doel een Uitzendovereenkomst als bedoeld in sub f met de Werkgever aan te gaan;
11. *CAO:* een collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de collectieve arbeidsoverkomst;
12. *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.

# Artikel 2. Toepasselijkheid en bekendmaking van de Personeelsgids

1. De meest recente versie van de Personeelsgids is van toepassing op alle Werknemers.
2. De meest recente versie van de Personeelsgids is van toepassing op Aspirant-Werknemers voor zover dat expliciet in een bepaling is bepaald.
3. Bij indiensttreding van de Werknemer wordt een (digitaal) exemplaar van de op dat moment geldende Personeelsgids aan de Werknemer verstrekt.
4. Wijzigingen in of aanvullingen op de Personeelsgids na de indiensttreding of inschrijving worden door de Werkgever naar het huis- dan wel verblijfadres van de Werknemer gezonden of – dit ter keuze van de Werkgever- in persoon ter hand gesteld.
5. De inhoud van de meeste recente Personeelsgids maakt integraal onderdeel uit van de Uitzendovereenkomst.

# Artikel 3. Cao

De meest recente versie van de CAO voor uitzendkrachten, die is afgesloten door de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) – verder te noemen: de NBBU-CAO – is van toepassing op de Uitzendovereenkomst. Indien de inlenersbeloning van toepassing is, worden regels van de inlenende organisatie met betrekking tot loon en overige vergoedingen toegepast in plaats van genoemde CAO. De NBBU-CAO voor Uitzendkrachten is na te slaan in het Nederlands, Duits, Pools, Oekraïens en Engels op de volgende webpagina: <https://www.nbbu.nl/download/nbbu-cao-voor-uitzendkrachten>

# Artikel 4. Inschrijving werkzoekende en de Uitzendovereenkomst

1. De inschrijving verplicht de werkzoekende er niet toe een aanbod tot het verrichten van uitzendwerk te aanvaarden. De inschrijving verplicht de uitzendonderneming er niet toe uitzendwerk aan te bieden.
2. Bij inschrijving doet de Aspirant-Werknemer nauwgezet opgave van zijn relevante arbeidsverleden.
3. Wanneer uit de inlichtingen als bedoeld in lid 2, blijkt dat de uitzendonderneming als opvolgend werkgever als bedoeld in artikel 12 (NBBU cao) zou kunnen worden beschouwd, is de uitzendonderneming gerechtigd voor de aanvang van het uitzendwerk het aanbod daartoe in te trekken.
4. Wanneer overeengekomen Uitzendwerk aanvangt, ontstaat een Uitzendovereenkomst. De Uitzendovereenkomst wordt beheerst door de bepalingen van de Personeelsgids en de bepalingen van de uitzend bevestiging.
5. De Uitzendovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd. In de Uitzendovereenkomst worden in ieder geval de volgende onderwerpen geregeld:

* De toepasselijkheid van de Personeelsgids;
* De ingangsdatum en duur van de Uitzendovereenkomst;
* De naam en adresgegevens van de opdrachtgever;
* De functie en functiegroep, indien van toepassing;
* De plaats van de werkzaamheden;
* De vermoedelijke arbeidsomvang (aantal te werken uren per tijdseenheid);

1. Wanneer de mogelijkheid bestaat dat de Werknemer op basis van de Uitzendovereenkomst wordt uitgezonden naar meerdere Opdrachtgevers, kan de Werkgever ervoor kiezen de details van een bepaalde uitzending niet in de Uitzendovereenkomst vast te leggen, maar in een ‘Uitzend Bevestiging’ die per Opdrachtgever wordt opgemaakt. Een dergelijke bevestiging maakt integraal onderdeel uit van Uitzendovereenkomst.
2. Indien sprake 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 in de Uitzendovereenkomst nadrukkelijk wordt bepaald dat van de Personeelsgids wordt afgeweken.
3. De Uitzendovereenkomst eindigt van rechtswege doordat de Terbeschikkingstelling van de Werknemer door de Werkgever aan de Opdrachtgever op verzoek van de Opdrachtgever ten einde komt, tenzij op grond van artikel 7:691 lid 3 BW of de NBBU-CAO dit zogeheten uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW is uitgesloten.
4. Verlengingen van de Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd worden schriftelijk of stilzwijgend aangegaan.

# Artikel 5. Tussentijds opzegging Uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd

1. De uitzendovereenkomst kan, ook ingeval die verlengd is, wederzijds tussentijds worden opgezegd. De tussentijdse opzegging dient te geschieden met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.
2. De tussentijdse opzegging dient schriftelijk plaats te vinden.
3. Bij het niet naleven van de opzegtermijn door werknemer behoudt werkgever zich het recht een gefixeerde schadevergoeding conform art. 7:680BW te verhalen op werknemer.
4. Afhankelijk van de duur van het contract wordt deze opzegtermijn voor de werknemer als volgt bepaald

* bij een contractduur korter dan 3 maanden geldt een opzegtermijn van 7 kalenderdagen.
* bij een contractduur tussen 3 en 6 maanden geldt een opzegtermijn van 14 kalenderdagen.
* bij een contractduur langer dan 6 maanden geldt een opzegtermijn van 28 kalenderdagen.

1. De uitzendovereenkomst van zes maanden of langer zal niet worden voortgezet, tenzij Werkgever uiterlijk één maand voor de Einddatum van de uitzendovereenkomst de werknemer schriftelijk informeert dat en onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet.

# Artikel 6. Einde van de Uitzendovereenkomst bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

De Uitzendovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op de dag waarop de werknemer de voor hem geldende vaste AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

# Artikel 7. Algemene verplichtingen van de Werknemer

1. De werknemer verplicht zich het overeengekomen Uitzendwerk onder leiding en toezicht van de Opdrachtgever te verrichten en zich te houden aan redelijke voorschriften van de Werkgever en de Opdrachtgever omtrent het verrichten van de werkzaamheden.
2. Werknemer is bereid om eventueel voor verschillende opdrachtgevers arbeid te verrichten.
3. Werkgever behoud zich het recht om uren brieven die niet in bezit zijn van onderneming en/of niet ondertekend zijn op de eerstvolgend Maandag na afloop van de werkweek, niet uit te betalen.
4. De Werknemer is verplicht werkmateriaal en/of werkkleding te gebruiken en zich aan de hygiëne- en veiligheidsregels ten aanzien van de productveiligheid en eigen veiligheid te houden, indien dit in het bedrijf van de Opdrachtgever gebruikelijk is en/ of de wens daartoe kenbaar wordt gemaakt.
5. De Werknemer dient de Werkgever 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 Werknemer 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 Werkgever.
7. Als de Werknemer een arbeidsverhouding wenst aan te gaan met een Opdrachtgever waarvoor hij op enig moment via de Werkgever heeft gewerkt, dan dient hij de Werkgever daar onverwijld vooraf over te informeren. Dit dient schriftelijk te gebeuren.
8. Het is de Werknemer niet toegestaan, direct of indirect, zowel voor zichzelf als voor derden, werknemers van de Werkgever te benaderen teneinde hen te bewegen de arbeidsovereenkomst tussen hen en de Werkgever te beëindigen. Onder de Werkgever wordt in dit verband tevens verstaan de aan de Werkgever gelieerde ondernemingen.
9. De Werkgever 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 met betaling van loon of enige andere vergoeding, voor zover rechtens toegestaan, te verrekenen.

# Artikel 8. Loonbetaling

1. Uitbetaling van het salaris vindt achteraf, over de voorgaande periode, plaats.
2. Het loon wordt door de Werkgever betaald onder aftrek van de wettelijk verplichte en overeengekomen inhoudingen, waaronder opgelegde boetes begrepen, op een door de Werknemer aan te wijzen bankrekening.
3. De Werkgever is uitsluitend loon aan de Werknemer verschuldigd over de daadwerkelijk gewerkte uren.
4. Als de uitzendonderneming zich beroept op de uitsluiting van de loondoorbetaling, mag de uitzendkracht de uitzendovereenkomst onverwijld opzeggen.
5. De Werkgever draagt namens werknemer premies af bijvoorbeeld aan: Belastingdienst, UWV, Stipp en Spaww.

# Artikel 9. Arbeids- en rusttijden

1. Ten aanzien van de rusttijden voor het Uitzendwerk gelden de regelingen van de Opdrachtgever, met dien verstande dat de Opdrachtgever gerechtigd is voor Werknemers van de Werkgever een afwijkend rooster op te stellen.
2. De Werkgever is bevoegd de werktijden na aanvang van het Uitzendwerk te wijzigen
3. Als overwerk naar het oordeel van de Werkgever en/of Opdrachtgever noodzakelijk is kan van Werknemer gevraagd worden het overwerk te verrichten.
4. De Werknemer is verplicht het Uitzendwerk stipt op het voor hem geldende tijdstip aan te vangen.

# Artikel 10. Vakantiebijslag en Vakantie

1. De werknemer heeft recht op vakantie dagen. Vakantierechten worden opgebouwd conform de NBBU-CAO, derhalve 25 dagen; bij een volledig gewerkt jaar of een evenredig deel daarvan als niet het volledige jaar is gewerkt.
2. Indien de Uitzendovereenkomst in de loop van het kalenderjaar aanvangt of eindigt en/of de Werknemer minder dan de gebruikelijke arbeidsduur per week werkt, worden de rechten als bedoeld in lid 1 naar (tijds)evenredigheid opgebouwd.
3. Het bovenwettelijke deel, zal wekelijks worden uitbetaald. De resterende aanvulling vakantiedagen wordt niet wekelijks uitbetaald, maar gereserveerd. Wanneer de werknemer vakantie opneemt en de uitzendovereenkomst duurt voort, dan wordt de reservering uitbetaald in plaats van het loon.
4. De werknemer heeft recht op vakantiebijslag. De vakantiebijslag bedraagt 8,33% van het feitelijk loon. De bijslag wordt wekelijks uitbetaald bij een fase 1-2 en 3 contract. Bij fase 4 wordt de vakantiebijslag jaarlijks in de maand mei uitbetaald.
5. Als de uitzendovereenkomst wordt beëindigd en er volgt geen nieuwe overeenkomst, worden de reserveringen automatisch (binnen 6 weken) uitbetaald.
6. De werkgever verstrekt een schriftelijke verklaring aan de werknemer waarin staat hoeveel wordt uitgekeerd en de wettelijke inhoudingen daarop.
7. De Werknemer neemt pas vakantiedagen op na overleg met de Opdrachtgever en na verkregen toestemming van de Werkgever.
8. Indien de Werknemer bij een Opdrachtgever tewerkgesteld is waar gedurende een bepaalde periode een algehele bedrijfssluiting of collectieve vakantie geldt, neemt de Werknemer in deze periode zijn vakantiedagen op.

# Artikel 11. Feestdagen

1. De algemeen erkende feestdagen zijn:

* Nieuwjaarsdag;
* Pasen;
* Koningsdag;
* Hemelvaartsdag
* Pinksteren;
* Kerstmis;

\* Bevrijdingsdag als daar in enig jaar algemeen vrij wordt gegeven.

*\** Een feestdag in het weekend geldt niet als feestdag.

1. De aanvulling voor de feestdagen wordt niet gereserveerd. De Werkgever betaalt het loon door op de feestdag waarop vanwege die feestdag niet gewerkt hoeft te worden. Indien aan de voorwaarden wordt voldaan.

# Artikel 12. Ziekte en Arbeidsongeschiktheid

1. De Werknemer is verplicht ieder verzuim wegens ziekte aan de werkgever te (laten) mededelen op de eerste ziektedag onder opgave van het juiste verpleegadres en de juist contactgegevens aan de Werkgever en wel zo vroeg mogelijk, in ieder geval 1 uur voor aanvang van zijn werkzaamheden.
2. De werknemer dient ziektemelding rechtstreeks te doen bij de Werkgever. 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 om het werk te kunnen hervatten.
3. Ongeoorloofde afwezigheid of zonder enige melding niet aanwezig zijn, wordt beschouwd als onbetaald verlof, wat na twee dagen automatisch overgaat in het nemen van ontslag (per direct, zonder opzegtermijn) door de werknemer.
4. Werknemer is verplicht controle van zijn arbeidsongeschiktheid door de werkgever mogelijk te maken. Daartoe moet hij op zijn woon- of verblijfadres bereikbaar zijn. Indien de werknemer tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres, of na een tijdelijk verblijf elders weer thuis verblijft, meldt hij dit onverwijld aan de werkgever en indien van toepassing; de arbodienst.
5. Als de werknemer het werk verzuimt wegens ziekte, is hij verplicht gevolg te geven aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de arbodienst.
6. Werknemer is verplicht gehoor te geven aan een uitnodiging van de arbodienst of de werkgever om overleg te plegen over het advies van de arbodienst dan wel over een plan van aanpak ter bevordering van de werkhervatting. Werknemer 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 werknemer aanleiding zijn om het plan van aanpak bij te stellen, neemt hij daarvoor zo spoedig, mogelijk contact op met de Werkgever.
7. De Werknemer dient datgene te doen of na te laten wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht om tot herstel te komen.
8. De Werknemer is gehouden de door de Werkgever gegeven andere c.q. aanvullende verzuimvoorschriften op te volgen.
9. De Werknemer is verplicht bij ziekte binnen 28 dagen na einde arbeidsovereenkomst zich ziek te melden bij Werkgever.

# Artikel 13. Pensioen

De uitzendkracht heeft recht op de opbouw van pensioen zodra hij voldoet aan de voorwaarden van toetreding van het bedrijfstakpensioenfonds STIPP, zoals opgenomen in artikel 32 van de NBBU-cao.

# Artikel 14. Transitievergoeding

Werkgever heeft het recht om transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering te brengen op een eventueel te betalen transitievergoeding, zoals bedoeld in artikelen 7:673 en 7:673a BW, een en ander voor zover rechtens toegestaan op grond van het besluit transitievergoeding.

**Artikel 15. Gedragsregels**

1. De werknemer dient zich te houden aan regelingen, veiligheidsvoorschriften en gedragsregels van zowel de Werkgever als van de Opdrachtgever.
2. De Werknemer mag de werkvloer niet betreden zonder dat hij van tevoren voldoende veiligheidsinstructies heeft ontvangen van de Opdrachtgever. Indien de Werknemer geen veiligheidsinstructie heeft gekregen bij aanvang van zijn dienstverband dient hij dit per direct te melden aan de Werkgever.
3. Bij ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies door de werknemer zijn, in overeenstemming met de aard en omstandigheden van de overtreding, de volgende sancties, al dan niet gecombineerd mogelijk:
4. Berisping;
5. Schorsing, eventueel zonder behoud van loon;
6. Ontslag (zo nodig op staande voet)
7. Stopzetting van de loondoorbetaling zal in ieder geval mogelijk zijn indien de werknemer naar objectieve maatstaven in redelijkheid tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen en dit leidt tot beëindiging van de opdracht.
8. De Werknemer 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 medicijnengebruik. (Indien werknemer zich niet aan de regels houdt kan werknemer zo nodig op staande voet worden ontslagen).
9. De Werknemer dient ten aanzien van sociale media (waaronder docht niet uitsluitend Facebook. LinkedIn, Twitter), internetfora en andere publicaties op internet het volgende in acht te nemen/na te leven:
10. De Werknemer dient zich bewust te zijn van zijn activiteiten op sociale media, zowel bij zakelijk gebruik daarvan als bij privégebruik. Werknemer draagt zijn persoonlijke verantwoordelijkheid voor de inhoud, die hij publiceert op een van de sociale media.
11. De Werknemer zal zich niet negatief uitlaten op sociale media ter zake de Werkgever, de Opdrachtgever(s), collega’s en/of relaties van de Werkgever, ook al wordt door de werknemer in privétijd gebruik gemaakt van sociale media.
12. De Werknemer zal geen activiteiten verrichten op sociale media, die mogelijkerwijs schade kunnen toebrengen aan de Werkgever, de Opdrachtgever(s), collega’s en/of relaties van de Werkgever.
13. Het is de Werknemer niet toegestaan om activiteiten te ontplooien op sociale media die onjuist, beledigend, bedreigend, kwetsend, misleidend, lasterlijk, obsceen, smadelijk, discrimineren of op een andere wijze verwerpelijk zijn.
14. Bij twijfel op het gebruik van sociale media mogelijk in strijd is met het bovenstaande dient de Werknemer overleg te plegen met diens direct leidinggevende bij de Werkgever. Ook is werknemer verplicht om direct leidinggevende bij de Werkgever 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 Werkgever, de Opdrachtgever(s), collega’s en/of relaties van de Werkgever.
15. Bij handelen door de Werknemer in strijd met dit artikel, het bedrijfsbelang en/of de algemeen geldende normen en waarden, zal de Werkgever 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.
16. Het is de Werknemer verboden om:
17. De werkplek te verlaten zonder toestemming van de leidinggevende;
18. Tijdens het uitzendwerk privé-telefoongesprekken te voeren, ongeacht of dit al dan niet met een privé-telefoon gebeurt. De leidinggevende van de Werknemer kan per geval ontheffing van dit verbod verlenen;
19. Zonder toestemming van de Opdrachtgever publicaties, in welke vorm dan ook, met betrekking tot de Opdrachtgever te vervaardigen of daaraan mee te werken;
20. Zonder toestemming in werktijd werk te verrichten en/of gebruik te maken van materialen, computers, printers, gereedschappen, etc., die eigendom zijn van de Werkgever of Opdrachtgever, ten behoeve van zichzelf of derden;
21. Zich op te houden in een andere afdeling dan die waarin hij werkzaam is, tenzij het Uitzendwerk dat vereist;
22. Dranken en/of etenswaren te gebruiken op andere plaatsen op de bedrijfsterreinen dan de kantine of daarmee gelijkgestelde plaatsen;
23. Tijdens het Uitzendwerk, behoudens pauzes, te roken, alsmede te roken op plaatsen die niet als rookruimte zijn aangemerkt;
24. Eigendommen van de Opdrachtgever buiten het bedrijf van de Opdrachtgever te brengen zonder schriftelijke toestemming van de Opdrachtgever.
25. Op terreinen van de Opdrachtgever opnamen te maken met video-, film- of fotocamera’s zonder schriftelijke voorafgaande toestemming van de Opdrachtgever.
26. Zonder toestemming van leidinggevende gebruik te maken van eigen muziek appratuur tijdens de werkzaamheden.
27. De arbeid te verrichtten met hoofddeksel tenzij het door leidinggevende is goedgekeurd.

**Artikel 16. Verbod op Privégebruik Bedrijfsauto**

(Indien van toepassing)

1. Als naar het oordeel van de Werkgever de Werknemer voor een goede uitoefening van de werkzaamheden dient te beschikken over een bedrijfsauto, dan zal deze door de Werkgever ter beschikking worden gesteld. Het is de Werknemer als dan verboden de bedrijfsauto voor privédoeleinden te gebruiken.
2. Ter zake van het gebruik van de bedrijfsauto gelden in ieder geval de volgende regels:
3. De Werknemer dient de bedrijfsauto deskundig en zorgvuldig te gebruiken;
4. De Werknemer dient schades aan of diefstal van de bedrijfsauto terstond aan de Werkgever te melden. In geval van een verkeersongeval is het niet toegestaan een schadeformulier te ondertekenen tenzij dit door de Werkgever wordt gemeld;
5. Het is de Werknemer niet toegestaan lifters mee te nemen in de bedrijfsauto, teneinde het risico van aansprakelijkheid bij eventuele schade te voorkomen;
6. Het is de Werknemers niet toegestaan om in de bedrijfsauto te roken eten of drinken. Wanneer er toch gerookt, gegeten of gedronken wordt in de bedrijfsauto volgt een berisping van €65,-. De bestuurder van de bedrijfsauto is verantwoordelijk voor het beleid en dient zijn passagiers hierover te informeren.
7. Kosten van verkeersovertredingen, boetes, administratieve sancties e.d., evenals eventuele ter zake te maken gerechtelijke kosten, komen volledig voor rekening van de Werknemer. Voor zover deze kosten niet rechtstreeks door de Werknemer zijn betaald, worden deze ingehouden op het nettoloon;
8. De Werknemer is tevens verplicht de volgende kosten te dragen c.q. aan de Werkgever te vergoeden:
9. Kosten ten gevolge van aantoonbaar onbehoorlijk gebruik van de bedrijfsauto;
10. Kosten ten gevolge van roekeloos (rij)gedrag van de Werknemer;
11. 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 werkgever is bevoegd nadere gebruiksregels te geven, schriftelijk dan wel mondeling. Bij het in gebruik nemen van de bedrijfsauto ontvangt de Werknemer een nadere uitleg van de gebruiksregels, Werknemer verklaart zich akkoord met deze gebruiksregels.

1. De Werkgever houdt voldoende toezicht op de naleving van het verbod op privégebruik van de bedrijfsauto.
2. Indien de Werknemer lid 1 overtreedt, moet de Werknemer aan de Werkgever een boete betalen. De boete strekt tot persoonlijk voordeel van de Werkgever. De boete bedraagt per overtreding €250,00 (zegge: tweehonderd vijftig 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 Werkgever 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 Werknemer en de Werkgever wijken met die boetebeding uitdrukkelijk af van de leden 3 tot en met 5 van artikel 7:650 BW.
3. Als de Werknemer een loon verdient dat niet meer bedraagt dan het voor hem geldende minimumloon, geldt voor hem in plaats van lid 4 het volgende boetebeding: Indien de Werknemer lid 1 overtreedt, moet de Werknemer aan de Werkgever 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 Werknemer 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 Werkgever 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. 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: 22% van de cataloguswaarde van de bedrijfsauto) tijdsevenredig tot het loon van de Werknemer 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 Werknemer aan de Werkgever overtuigend kan bewijzen dat de ter beschikking gestelde bedrijfsauto niet meer dan 9 kilometer per week voor privédoeleinden wordt gebruikt.
5. 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 Werkgever op de Werknemer.
6. 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.
7. 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 NBBU-CAO en voor zover deze regels zulks toestaan.

**Artikel 17. Huisvesting en Zorgverzekering**

1. Werkgever draagt, indien van toepassing en gewenst, zorg voor huisvesting, en indien nodig zorgverzekering en Burgerservicenummer.
2. Werknemer en Werkgever komen overeen dat het gebruik van woonruimte naar zijn aard slechts van korte duur is (artikel 7:232 lid 2 BW).
3. Werknemer gaat ermee akkoord dat hij/zij een kamer met één of meerdere personen deelt.
4. De kosten van de eigen bijdrage huisvesting bedragen € 115,- per week inclusief kosten voor gebruik van gas/water/licht, internet, satelliettelevisie, belastingen/heffingen en servicekosten. Dit bedrag zal wekelijks door werkgever worden ingehouden op het loon. Werkgever behoudt zich het recht voor om jaarlijks de vergoeding te indexeren
5. Werknemer verklaart akkoord te gaan met geheel of gedeeltelijke inhouding van de eigen bijdrage verstrekking huisvestingskosten van het brutoloon voor zover dit hoger is dan het van toepassing zijnde wettelijke minimumloon.
6. De Werknemer gaat akkoord met de vaststelling van een eigen bijdrage verstrekking huisvestingkosten zoals genoemd in lid 4, in te houden op het nettoloon van de werknemer. Deze eigen bijdrage wordt verminderd met het eventueel ingehouden bruto deel.
7. Werknemer verklaart hierbij dat:
   * hij buiten Nederland een verblijfsplaats heeft welke als hoofdverblijf dient.
   * hij Werkgever terstond op de hoogte zal stellen van relevante wijzigingen met betrekking tot de verblijfsplaats elders, in ieder geval indien: -hij niet langer beschikt over een verblijfsplaats elders.
8. Het is de Werknemer bekend dat:
   * de fiscale gevolgen voor zijn/haar rekening komen indien achteraf blijkt dat niet aan de fiscale voorwaarde wordt voldaan;
   * bij beëindigingen van het dienstverband hij/zij niet meer gebruik kan maken van de door Werkgever ter beschikking gestelde huisvesting en deelname aan deze regeling ook ophoudt
9. Werknemer verklaart op de hoogte te zijn van onderstaande gevolgen die eventueel kunnen optreden als gevolg van deelneming aan deze regeling:
   * een eventuele verlaging van het loon in kader de sociale verzekeringswetten, zoals de WIA en WW;
   * een eventuele verlaging van de grondslag voor de berekening van het pensioen en die uitdien hoofde verschuldigde premies;
   * een eventuele verlaging van reserveringen vakantietoeslag, vakantiedagen, kort verzuim en feestdagen;
   * een eventuele verlaging van inkomen in het kader van inkomensafhankelijke regelingen zoals toeslagen, tegemoetkoming studiekosten etc.
10. De Werknemer is gehouden om de ter beschikking gestelde woonruimte als goed huisvader te gebruiken. Dat betekent dat de woonruimte in nette en goed onderhouden staat zal worden gehouden. De Werknemer dient zich voorts te houden aan de in bijlage 2 (“Gebruiksregels vanwege de Werkgever verstrekte woonruimte”) opgenomen regels. Ten slotte dient de Werknemer zich te houden aan het eventueel voor de woonruimte geldende huishoudelijk reglement.
11. De Werkgever is niet aansprakelijk voor schade, hoe ook genaamd, die de Werknemer als gebruiker van de woonruimte lijdt of voor schade ontstaan aan zaken van de Werknemer, indien de schade wordt veroorzaakt door gebreken aan het pand, waaronder begrepen de installatie en de apparatuur. Evenmin is de Werkgever jegens de Werknemer als gebruiker van de woonruimte aansprakelijk voor schade, hoe ook genaamd, ontstaan door feitelijke stoornissen of overlast, veroorzaakt door derden.
12. 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 Werknemer de woning voor het einde van de week moeten verlaten. De Werknemer is gehouden om de woonruimte in oorspronkelijke staat op te leveren aan de Werkgever. Als de Werknemer niet aan deze verplichting voldoet, dan moet de Werknemer aan de Werkgever een boete betalen. De boete bedraagt € 100,00 (zegge: honderd euro) voor iedere dag, of een gedeelte daarvan, dat de Werknemer niet aan zijn opleveringsverplichting voldoet. De boete is 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 boete is opeisbaar onverminderd de overige rechten van de Werkgever 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.
13. Als de Werknemer een loon verdient dat niet meer bedraagt dan het voor hem geldende minimumloon, geldt voor hem in plaats van het boetebeding in lid 12 het volgende boetebeding: Indien de Werknemer niet aan de in lid 12 genoemde verplichting voldoet, moet de Werknemer aan de Werkgever een boete betalen. De bestemming van de boete is de Personeelsvereniging. De boete is per overtreding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde brutoloon van de Werknemer voor een halve dag, te vermeerderen – al de overtreding langer dan een week voortduurt – met eenzelfde bedrag voor iedere week, of een gedeelte daarvan, 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 verminderd de overige rechten van de Werkgever 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.
14. Indien de Werknemer na het einde van het gebruik van de woonruimte zaken in de woonruimte achterlaat, vervallen deze aan de Werkgever, waarbij de Werkgever niet gehouden is tot vergoeding van de eventuele restwaarde daarvan aan de Werknemer.
15. De Werknemer dient 4 weken voordat hij stopt met het gebruik maken van de door Werkgever georganiseerde huisvesting dit door te geven aan Werkgever. Doet hij dit niet worden 4 weken huisvestingskosten alsnog ingehouden op zijn brutoloon, voor zover beschikbaar.
16. Werkgever draagt indien gevraagd zorg voor inhouding en betaling van zorgverzekering. Werkgever brengt €35,52 per week in rekening, welk bedrag wekelijks op het loon wordt ingehouden.

* De hoogte van de premie voor de zorgverzekering wordt jaarlijks vastgesteld;
* De onderbrenging van de zorgverzekering wordt jaarlijks vastgesteld door de Werkgever;
* Bij beëindiging van de uitzendovereenkomst wordt de zorgverzekering opgezegd bij de zorgverzekeringsmaatschappij;
* Bij opnemen van vakantie wordt loopt de zorgverzekering door tenzij werknemer bij Werkgever schriftelijk aangeeft de verzekering te willen onderbreken/ beëindigen;

# Artikel 18. Geheimhouding

1. De werknemer erkent dat hem door de Werkgever geheimhouding is opgelegd van alle bijzonderheden betreffende of verband houdend met het bedrijf van de Werkgever, aan de Werkgever gelieerde ondernemingen en het bedrijf van de Opdrachtgevers van de Werkgever.
2. Het is de Werknemer 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 Werkgever en van met de Werkgever gelieerde ondernemingen. Deze geheimhouding omvat mede alle gegevens van Opdrachtgevers en andere relaties van de Werkgever waarvan de Werknemer kennis heeft genomen.
3. Indien de Werknemer lid 2 overtreedt, moet de Werknemer aan de Werkgever een boete betalen. De boete strekt tot persoonlijk voordeel van de Werkgever. 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 Werkgever 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 Werknemer en de Werkgever wijken met dit boetebeding uitdrukkelijk af van de leden 3 tot en met 5 van artikel 7:650 BW.
4. Als de Werknemer 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 Werknemer lid 2 overtreedt, moet de Werknemer aan de Werkgever 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 Werknemer 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 verminderd de overige rechten van de Werkgever 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.

# Artikel 19. Nevenwerkzaamheden

1. Het is de Werknemer verboden om gedurende de Uitzendovereenkomst betaalde of onbetaalde nevenwerkzaamheden te verrichten voor de Opdrachtgever of derden, direct of indirect zaken te doen voor eigen rekening of voor zichzelf een bedrijf uit te oefenen.
2. Het in lid 1 genoemde verbod geldt ingeval van werkzaamheden voor derden, niet zijnde een (voormalige) Opdrachtgever, alleen indien de Werkgever met de nevenwerkzaamheden concurrentie wordt aangedaan of aan de eer en goede naam van de Werkgever schade wordt toegebracht of door de nevenactiviteiten de normale arbeidsprestatie van de werknemer voor de Werkgever c.q. de Opdrachtgever gevaar loopt.
3. Indien de Werknemer lid 1 overtreedt, moet de Werknemer aan de Werkgever een boete betalen. De boete strekt tot persoonlijk voordeel van de Werkgever. De boete bedraagt € 7.500,00 (zegge: zevenduizend vijfhonderd euro) voor iedere overtreding, te vermeerderen met € 150,00 (zegge: honderd vijftig euro) voor iedere dag, of een gedeelte hiervan, 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 Werkgever 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 werknemer en de Werkgever wijken met dit boetebeding uitdrukkelijk af van de leden 3 tot en met 5 van artikel 7:650 BW.
4. Als de Werknemer 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 Werknemer lid 1 overtreedt, moet de Werknemer aan de Werkgever 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 Werknemer 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 ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De boete is opeisbaar verminderd de overige rechten van de Werkgever 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.

# Artikel 20. Eigendom van de Werkgever

Alle materialen die aan de uitzendkracht door de uitzendonderneming of inlener ter beschikking zijn gesteld blijven eigendom van de uitzendonderneming of inlener.

# Artikel 21. Identificatieplicht

Op grond van de wet geldt voor de Werknemer 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 Werknemer zich kunnen identificeren met een origineel en geldig identiteitsbewijs.

# Artikel 22. Verwerking Persoonsgegevens

1. De Werkgever behandelt de door de (Aspirant-)Werknemer verstrekte persoonsgegevens vertrouwelijk. De (Aspirant-)Werknemer verleent hierbij voor zover nodig toestemming aan de Werkgever om deze gegevens in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming te verwerken, binnen de Werkgever 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).
2. De (Aspirant-)Werknemer 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.

# Artikel 23. Wijzigingen in de Persoonlijke Gegevens

De (Aspirant-)Werknemer geeft binnen vijf dagen wijzigingen in de persoonlijke situatie door aan de Werkgever, 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 verblijfrechtelijke status. De (Aspirant-)Werknemer overlegt daarbij de daarvoor verlangde bewijsstukken.

# Artikel 24. Geschillen

1. Deze overeenkomst wordt beheerst door het Nederlands recht.
2. Ten aanzien van geschillen tussen partijen die verband houden met de Uitzendovereenkomst 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 werkgever is gevestigd.

# Artikel 25. Disciplinaire Maatregelen

1. Onverminderd de opeisbaarheid van een eventueel specifiek bepaalde boete, kan de werkgever bij niet nakoming of overtreding van de Personeelsgids, de Uitzendovereenkomst of andere geldende voorschriften de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
2. berisping;
3. schorsing, eventueel zonder behoud van loon;
4. functiewijziging (waaronder begrepen overplaatsing en demotie), al dan niet met loonsverlaging;
5. ontslag (al dan niet op staande voet)
6. Bij het bepalen van de sanctie zal de Werkgever rekening houden met de ernst van het gedrag van de Werknemer en de specifieke omstandigheden van het geval.
7. De maatregelen schorsing en het in gang zetten van een ontslagprocedure kunnen naast elkaar worden opgelegd.
8. Schorsing van de Werknemer zonder behoud van loon vindt plaats voor zover dit mogelijk is in verband met het bepaalde in artikel 9 lid 4 (uitsluiting van de loonbetalingsverplichting).
9. Indien de Werkgever 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 Werknemer in afwachting van een te nemen beslissing met behoud van loon op non-actief worden gesteld. Als de Werkgever vervolgens besluit om een ontslagprocedure in gang te zetten, dan kan de Werkgever de op non-actiefstelling verlengen tot de datum einde dienstverband dan wel omzetten in een schorsing tot datum einde dienstverband.
10. Gedragingen jegens de Opdrachtgever die aanleiding vormen voor een dringende reden tot beëindiging van de opdracht gelden evenzeer voor de Werkgever jegens de Werknemer als een dringende reden voor ontslag

# Artikel 26. Slotbepalingen

1. In gevallen waarin de Personeelsgids niet voorziet, beslist de Directie.
2. De Werkgever behoudt zich op de voet van artikel 7:613 BW het recht voor om eenzijdig een door partijen overeengekomen arbeidsvoorwaarde te wijzigen. De Werkgever zal van deze bevoegdheid slechts gebruikmaken, indien zij bij wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de Werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Elk verzoek van de Werknemer tot wijziging van functie, arbeidstijd en overige arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden wordt beoordeeld in het kader van de driehoeksverhouding Werknemer/ Werkgever/ Opdrachtgever. Dit betekent dat de Werkgever alleen aan een dergelijk verzoek tegemoet kan komen, indien zowel het bedrijfsbelang van de Werkgever als dat van de Opdrachtgever daaraan nier in de weg staat.
3. Onverminderd lid 2 is de Werkgever bevoegd om de Personeelsgids te wijzigen of in te trekken.
4. Deze Personeelsgids is vastgesteld in de Nederlands 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 uitsluitende beheerst door Nederlands recht.
6. Voor zover dwingende wetsbepalingen zich daartegen 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.

# 

# Bijlage 1 – Reglement alcohol, drugs, medicijnen en het werk

Het beleid op het gebeid van alcohol-, drugs- en medicijngebruik maakt onderdeel uit van het arbobeleid van de Werkgever en is erop gericht alcohol- en drugsproblemen op het werk terug te dringen en te voorkomen. Deze problemen kunnen namelijk voor de desbetreffende Werknemer, zijn collega’s en de Werkgever leiden tot onveilige omstandigheden op het werk en de gezondheid en het welzijn van werknemers 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 Werkgever hetgeen weer indirect schade kan veroorzaken.

Gelet op de ernstige gevolgen die alcohol- en drugsgebruik met zich mee kunnen brengen, hanteert de Werkgever een ‘’zero tolerance’’ beleid. In dat verband gelden de navolgende afspraken/regels, die ten allen tijde en onverkort door de Werkgever worden gehandhaafd.

**Artikel 1 – Alcohol**

1. Het is de Werknemer verboden om tijdens het Uitzendwerk alcoholhoudende consumpties te gebruiken.
2. Het is de Werknemer verboden om tijdens het Uitzendwerk onder invloed van alcohol te zijn. De Werknemer dient zich bewust te zijn van het feit dat alcohol slechts langzaam wordt afgebroken in het lichaam (ca. 1,5 uur per 10 gram = standaard glas). De Werknemer dient 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 Werknemer verboden om tijdens het Uitzendwerk alcoholhoudende consumpties in zijn bezit te hebben, aan derden te verstrekken of te verhandelen.

**Artikel 2 – Drugs**

1. Het is de Werknemer verboden om tijdens het Uitzendwerk verdovende middelen (hard en/of softdrugs) te gebruiken.
2. Het is de Werknemer verboden om tijdens het Uitzendwerk onder invloed te zijn van verdovende middelen (hard en/ of softdrugs). Hierbij geldt dezelfde waarschuwing als opgenomen in lid 2 van artikel 1: de Werknemer dient zich te realiseren dat het lichaam tijd nodig heeft om de verdovende middelen af te breken.
3. Het is de Werknemer verboden om tijdens het Uitzendwerk verdovende middelen (hard en/of softdrugs) in zijn bezig te hebben, aan derden te verstrekken of te verhandelen.

**Artikel 3 – Controle alcohol- en drugsgebruik**

1. De Werknemer 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- en drugsgebruik. De test zal plaatsvinden door middel van een blaas-, urine- en/ of bloedtest. De blaastest kan door de Werkgever zelf c.q. een daartoe aangewezen functionaris worden afgenomen, de urine- en/of bloedtest uitsluitend door daartoe gekwalificeerde personen.
2. De Werknemer heeft het recht om als eerste in kennis te worden gesteld van de conclusie van de test. Vervolgens heeft de Werkgever het recht om op de hoogte gesteld te worden van het feit of de werknemer al dan niet onder invloed van alcohol of drugs is/was. De Werknemer heeft recht op contra-expertise

**Artikel 4 – Medicijnen**

1. Wanneer de Werknemer medicijnen gebruikt die voorzien zijn van een waarschuwingssticker (en dus het reactievermogen van de Werknemer wezenlijk kunne beïnvloeden), dan moet de Werknemer dit aan zijn leidinggevende of diens plaatsvervanger melden.
2. Indien de Werknemer werkzaamheden verricht waarbij extra oplettendheid wordt vereist – dit ter beoordeling aan de Werkgever – dan zal voor de Werknemer tijdelijk aangepast werk worden gezocht. Bij twijfel schakelt de Werkgever de arbodienst in. De Werknemer is verplicht het aangepaste werk te verrichten.

**Artikel 5 – Sancties**

1. Ingeval de Werknemer een of meerdere bepalingen van dit reglement overtreedt, is de Werkgever bevoegd disciplinaire maatregelen te treffen conform artikel 26 van de Personeelsgids.
2. Los van hetgeen in lid 1 van dit artikel bepaald, moet de Werknemer bij overtreding van dit reglement aan de Werkgever een boete betalen. De boete strekt tot persoonlijk voordeel van de Werkgever. 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 Werkgever op de 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 Werknemer en de Werkgever wijken met dit boetebeding uitdrukkelijk af van de leden 3 tot en met 5 van artikel 7:650 BW>
3. Als de Werknemer 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 Werknemer lid 1 overtreedt, moet de Werknemer aan de Werkgever 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 Werknemer 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 Werkgever 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.

# Bijlage 2 – Gebruiksregels vanwege de Werkgever verstrekte woonruimte

Ingeval de Werkgever ingevolge artikel 18 van de Personeelsgids aan de Werknemer voor de duur van de Uitzendovereenkomst woonruimte heeft aangeboden en de Werknemer heeft dit aanbod aanvaard, dan dient de Werknemer 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 Werkgever) de woonruimte ter beschikking stelt.

De Werknemer 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 ontplooien 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 de Gebruiker aansprakelijk voor de schade die 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. Het houden van (huis)dieren is niet toegestaan.
5. 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 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.
6. Het is de Gebruiker niet toegestaan in de woonruimte of in de eventuele gemeenschappelijke ruimten of een deel daarvan of in de directe omgeving die tot de woonruimte behoort hennep te kweken, te drogen of op welke manier dan ook te produceren, te verhandelen of de woonruimte in te richten als hennepkwekerij/hennepdrogerij. Gebruiker is bekend met het feit dat het hebben van een hennepkwekerij/-drogerij leidt tot schade aan de woonruimte, leidt tot gevaarzetting alsmede overlast veroorzaakt.
7. Het is Gebruiker evenmin toegestaan softdrugs, chemische drugs, harddrugs of andere verboden middelen te verhandelen, te produceren of – al dan niet in groepsverband – te gebruiken of te laten gebruiken in de woonruimte of in de eventuele gemeenschappelijke ruimten of een deel daarvan, of in de directe omgeving van de woonruimte. Het is Gebruiker bekend dat het handelen in strijd met het voorafgaande gepaard gaat met overlast, zoals vervuiling.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. De Werkgever c.q. de organisatie die de woonruimte ter beschikking stelt is te allen tijde bevoegd om de woonruimte – ook zonder voorafgaande aankondiging - te betreden ingeval van nood en/of ter controle van deze gebruiksregels.

# Bijlage 3- Ziekmelden

**Ziekmelden**

Ingeval van ziekte en niet kunnen werken, meld je je persoonlijk ziek door telefonisch contact op te nemen met de afdeling planning. Dit doe je door 1 uur voor aanvang werk persoonlijk te bellen.

De coördinator of jobcoach zal dezelfde dag (in de middag) contact opnemen om te kijken hoe het met de medeweker gaat.

Indien medeweker de opvolgende dag nog ziek is meldt hij/zij dit wederom 1 uur voor aanvang werk bij de afdeling planning.

Dit wordt herhaald totdat de medeweker weer kan werken.

Het kan zijn dat de coördinator of jobcoach met de medeweker andere afspraken maakt met elkaar over het vervolg van ziekmelden, dan volgt medeweker deze afspraken.

Bij ziekmelding geef de medewerker het volgende aan:

* Dat de medeweker wegens ziekte niet in staat is om te werken.
* Wat de verwachte duur van het verzuim zal zijn.
* Op welk adres en telefoonnummer de medewerker te bereiken is.
* Of er sprake is van een ‘Vangnetsituatie’. (Dit is bijvoorbeeld het geval bij arbeidsongeschiktheid door zwangerschap).

Als medeweker ziek wordt tijdens werk, meld medewerker zich persoonlijk bij de leidinggevende en meld de medeweker dit ook aan de afdeling planning.

**Bereikbaarheid**

Om het recht op ziekengeld te kunnen bepalen en tot uitbetaling van het ziektegeld over te kunnen gaan, is inzicht in het ziekteverzuim noodzakelijk. Er zal regelmatig contact zijn met de medewerker.

De medewerker moet telefonisch bereikbaar zijn of per mail. Ook moet het opgegeven adres juist zijn. Verblijft medeweker op een ander adres, permanent of tijdelijk, moet dit altijd doorgegeven worden.

**Verzuimgesprek**

Werkgever kan medeweker ten alle tijden uitnodigen voor een verzuim gesprek.

In een verzuim gesprek wordt besproken wat de mogelijkheden zijn en of de medewerker enig idee heeft hoelang dit gaat duren ect.

**Contact met de arbodienst**

Wanneer de bedrijfsarts de medeweker vraag om meer (medische)informatie over de reden van het verzuim, is de medewerker verplicht hieraan mee te werken. Is hij/zij daartoe niet in staat, bijvoorbeeld door opname in een ziekenhuis, dan moet iemand anders de informatie verstrekken. Deze informatie is bestemd voor de arbodienst.

**Spreekuur arbodienst**

Zo nodig ontvangt de medewerker een oproep voor het spreekuur van de arbodienst. Bij verhindering licht de medewerker de werkgever zo snel mogelijk in via de coördinator of jobcoach. De medeweker en de werkgever ontvangen terugkoppeling van de arbodienst over wat er is afgesproken tijdens het spreekuur.