

**PERSONEELSGIDS JS UITZENDORGANISATIE B.V.**  
**(VOOR UITZENDKRACHTEN)**  
**Versie 2.0 Datum: 2018**



**Inhoud**

Artikel 1 Definities .....	2
Artikel 2 Personeelsgids en cao.....	2
Artikel 3 De Arbeidsovereenkomst.....	2
Artikel 4 Aanvang, proeftijd, opschortende voorwaarde en voortzetting Arbeidsovereenkomst .....	3
Artikel 5 Niet aanvangen Arbeidsovereenkomst .....	3
Artikel 6 Betaling van het loon .....	3
Artikel 7 Arbeid- en rusttijden en overwerk .....	3
Artikel 8 Diverse verplichtingen Uitzendkracht.....	4
Artikel 9 Internet-, e-mail en social media gebruik .....	4
Artikel 10 Vakantierechten en vakantiebijslag .....	5
Artikel 11 Ziekte/arbeidsongeschiktheid .....	5
Artikel 12 Persoonsgegevens en identificatieplicht.....	6
Artikel 13 Bedrijfsauto .....	6
Artikel 14 Huisvesting .....	7
Artikel 15 Zorgverzekering .....	8
Artikel 16 Pensioen .....	8
Artikel 17 Tussentijdse opzegging Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en aanzegging .....	9
Artikel 18 AOW-gerechtigde leeftijd .....	9
Artikel 19 Transitievergoeding .....	9
Artikel 20 Geheimhouding.....	9
Artikel 21 Nevenwerkzaamheden .....	9
Artikel 22 Sancties .....	10
Artikel 23 Eenzijdige wijziging.....	10
Artikel 24 Slotbepalingen .....	10
BIJLAGE 1: REGLEMENT ALCOHOL, DRUGS, MEDICIJNEN.....	12
BIJLAGE 2: GEBRUIKSREGELS HUISVESTING.....	13

## Artikel 1 Definities

In deze Personeelsgids wordt verstaan onder:

- a. *Arbeidsovereenkomst*: de arbeidsovereenkomst tussen de Uitzendkracht en de Uitzendonderneming als bedoeld onder g. De Personeelsgids maakt een integraal onderdeel uit van de Arbeidsovereenkomst;
- b. *BW*: Burgerlijk Wetboek
- c. *Cao*: een collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst;
- d. *Opdrachtgever*: de derde als bedoeld onder g;
- e. *Personeelsgids*: deze personeelsgids van JS Uitzendorganisatie B.V.;
- f. *Terbeschikkingstelling*: de tewerkstelling van de Uitzendkracht bij de Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van deze Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten;
- g. *Uitzendkracht*: de natuurlijke persoon die met de Uitzendonderneming een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, teneinde door de Uitzendonderneming, in het kader van de uitoefening van het bedrijf van de Uitzendonderneming, ter beschikking te worden gesteld van een derde om krachtens een door deze derde aan de Uitzendonderneming verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde. Het betreft derhalve uitzendkrachten van de Uitzendonderneming van wie de arbeidsovereenkomst wordt gekwalificeerd als een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW;
- h. *Uitzendonderneming*: de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid JS Uitzendorganisatie B.V. (tevens handelend onder de naam JS Bouw), Sutton 7, 7327 AB Apeldoorn.

## Artikel 2 Personeelsgids en cao

1. De meest recente versie van de Personeelsgids is van toepassing op alle Uitzendkrachten en de inhoud van de meest recente Personeelsgids maakt integraal onderdeel uit van de Arbeidsovereenkomst. Een exemplaar van de op dat moment bij de Uitzendonderneming geldende Personeelsgids wordt aan de Uitzendkracht verstrekt bij de Arbeidsovereenkomst. Indien sprake is van wijzigingen in de Personeelsgids na de indiensttreding wordt door de Uitzendonderneming een nieuw exemplaar van de vanaf dat moment geldende Personeelsgids schriftelijk verstrekt.
2. De meest recente versie van de Collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, die is afgesloten door de NBBU – verder te noemen: de NBBU-cao – is van toepassing op de Arbeidsovereenkomst, voor zover en voor zolang de Uitzendonderneming niet gebonden is aan een andere cao. Op de Arbeidsovereenkomst is in ieder geval een andere cao van toepassing, als de Uitzendonderneming aan die cao gebonden is. Indien de Uitzendonderneming op enig moment aan een andere cao dan de NBBU-cao gebonden wordt, geldt per datum gebondenheid die andere cao met uitsluiting van de NBBU-cao. In het geval Uitzendonderneming gebonden is aan een andere cao, behoudt de Uitzendonderneming zich het recht voor om deze Personeelsgids eenzijdig te wijzigen.
3. De tekst van de NBBU-cao is te raadplegen op de website [www.NBBU.nl](http://www.NBBU.nl) in het Nederlands, Pools en de Engels. Bij de Arbeidsovereenkomst wordt een exemplaar van de NBBU-cao schriftelijk verstrekt.
4. Bij strijdigheid van enige bepaling uit de Personeelsgids of de Arbeidsovereenkomst met de toepasselijke cao, prevaleert de bepaling uit de cao.

## Artikel 3 De Arbeidsovereenkomst

1. De Arbeidsovereenkomst wordt in een schriftelijke overeenkomst vastgelegd. De volgende onderwerpen worden in ieder geval vastgelegd in de Arbeidsovereenkomst:
  - a. de ingangsdatum en de duur van de Arbeidsovereenkomst;
  - b. de toepasselijkheid van de Personeelsgids;
  - c. naam en adres van de Opdrachtgever;
  - d. de functie(groep)
  - e. arbeidsduur en werktijden;
  - f. Beloningsregeling en (uur)loon.
2. Indien sprake is of zal zijn van terbeschikkingstelling aan meerdere Opdrachtgevers, kan de Uitzendonderneming er voor kiezen de details van de terbeschikkingstelling niet in de Arbeidsovereenkomst vast te leggen, maar in een (per beschikkingstelling opgemaakte) 'Uitzendbevestiging'. De uitzendbevestiging maakt integraal onderdeel uit van de Arbeidsovereenkomst.
3. De Arbeidsovereenkomst wordt beheerst door de bepalingen van de toepasselijke cao, de Personeelsgids en de bepalingen van de individuele vastlegging van de Arbeidsovereenkomst. Bij strijdigheid van enige bepaling uit de Personeelsgids en een bepaling uit de Arbeidsovereenkomst, prevaleert de bepaling uit de Personeelsgids, tenzij in de Arbeidsovereenkomst ten aanzien van die

bepaling uitdrukkelijk van de Personeelsgids wordt afgeweken.

#### **Artikel 4 Aanvang, proeftijd, opschortende voorwaarde en voortzetting Arbeidsovereenkomst**

1. De Uitzendkracht dient bij inschrijving bij de Uitzendonderneming (dus vóór aanvang van de Arbeidsovereenkomst) de juiste en volledige inlichtingen aan de Uitzendonderneming te verstrekken omtrent zijn arbeidsverleden.
2. De Arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan op het tijdstip waarop de Uitzendkracht het overeengekomen werk bij de Opdrachtgever feitelijk aanvangt, tenzij anders schriftelijk overeengekomen.
3. Als de Arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een periode van langer dan zes maanden, geldt wederzijds een proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 BW, tenzij een proeftijd niet rechtsgeldig bedongen kan worden. Tijdens de proeftijd hebben zowel de Uitzendonderneming als de Uitzendkracht het recht om de Arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen per direct op te zeggen.
4. De proeftijd bedraagt:
  - a. een maand, indien de Arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
  - b. een maand, indien het einde van de Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld;
  - c. twee maanden, indien de Arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer;
  - d. twee maanden, indien de Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan.
4. De Uitzendonderneming en de Uitzendkracht hebben hiernaast de bevoegdheid om in de Arbeidsovereenkomst een bijzondere proeftijd als bedoeld in de toepasselijke cao overeen te komen.
5. Indien voor het werk bij de opdrachtgever een tewerkstellingsvergunning nodig is, wordt de Arbeidsovereenkomst aangegaan onder de opschortende voorwaarde van toekenning door de Nederlandse autoriteiten van deze tewerkstellingsvergunning.
6. Voortzettingen van de Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden schriftelijk aangegaan. Indien onverhoopt toch sprake mocht zijn van een stilzwijgende verlenging, dan wordt deze geacht te zijn aangegaan onder de voorwaarden als vermeld in de voorafgaande Uitzendovereenkomst, doch voor de maximale duur van een maand.

#### **Artikel 5 Niet aanvangen Arbeidsovereenkomst**

1. Wanneer de Uitzendkracht op de overeengekomen startdatum niet feitelijk met zijn werkzaamheden start, dan wordt de Arbeidsovereenkomst niet te zijn aangevangen.
2. Elke Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd eindigt in ieder geval op de eerste dag volgend op de laatste werkdag van de Uitzendkracht indien hij gedurende drie weken niet op het werkadres is verschenen zonder nader schriftelijk (tegen)bericht.

#### **Artikel 6 Betaling van het loon**

1. Het loon wordt uitbetaald na afloop van iedere week waarin door de Uitzendkracht is gewerkt, op een door de Uitzendkracht aangegeven Nederlandse bankrekening, onder aftrek van de wettelijk verplichte en overeengekomen inhoudingen (waaronder eventueel opgelegde boetes).
2. De Uitzendonderneming is uitsluitend loon aan de Uitzendkracht verschuldigd over de periode(n) dat de Uitzendkracht daadwerkelijk uitzendarbeit heeft verricht. De werking van artikel 7:628 lid 1 BW wordt voor de maximale termijn uitgesloten. Dit is de termijn als bepaald in de toepasselijke cao of bij gebreke daarvan, de wettelijke termijn van zes maanden.
3. De Uitzendonderneming betaalt het feitelijk loon door op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.

#### **Artikel 7 Arbeid- en rusttijden en overwerk**

1. De arbeid- en rusttijden van de Uitzendkracht zijn gelijk aan de bij de Opdrachtgever geldende arbeid- en rusttijden, met dien verstande dat voor Uitzendkrachten van de Uitzendonderneming een afwijkend rooster overeengekomen kan worden.
2. De Uitzendonderneming kan de werktijden na aanvang van het werk bij de opdrachtgever wijzigen.
3. De Uitzendkracht is verplicht stipt op tijd het werk bij de opdrachtgever aan te vangen.
4. Als overwerk naar het oordeel van de Uitzendonderneming noodzakelijk is, is de Uitzendkracht verplicht het overwerk te verrichten.
5. Uitzendonderneming en de Uitzendkracht komen overeen dat de werkzaamheden op onregelmatige werktijden alsmede het overwerk niet zullen worden uitbetaald maar worden toegekend als compensatie-uren in de zin van de NBBU-cao. Deze compensatie-uren worden opgebouwd in tijd.

## **Artikel 8 Diverse verplichtingen Uitzendkracht**

1. De Uitzendkracht is gehouden om zich als goed werknemer te gedragen. Dat betekent onder meer dat de Uitzendkracht gehouden is om het overeengekomen werk naar beste vermogen te verrichten en alles zal doen en nalaten wat een werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De Uitzendkracht is gehouden ook andere werkzaamheden te verrichten dan de overeengekomen werkzaamheden, ook bij andere Opdrachtgevers dan in de Arbeidsovereenkomst c.a. de uitzendbevestiging vastgelegd, indien deze werkzaamheden redelijkerwijze van hem verlangd kunnen worden.
3. De Uitzendkracht is gehouden het overeengekomen werk bij de Opdrachtgever onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever te verrichten en is gehouden om zich te houden aan redelijke voorschriften van de Uitzendonderneming en de Opdrachtgever terzake het verrichten van het werk.
4. De Uitzendkracht dient zich te houden aan officiële regelingen, veiligheidsvoorschriften en gedragsregels van zowel de Uitzendonderneming als de Opdrachtgever.
5. De Uitzendkracht is gehouden de hem door de Uitzendonderneming of de Opdrachtgever verstrekte bedrijfskleding en/of beschermingsmiddelen te dragen tijdens het verrichten van het werk bij de opdrachtgever.
6. De Uitzendkracht is gehouden om zoveel als mogelijk te voorkomen dat hij in een situatie terechtkomt waarin zijn belangen tegenstrijdig zijn aan die van de Uitzendonderneming.
7. De Uitzendkracht is gaat akkoord met het als bijlage 1 bij deze Personeelsgids toegevoegde 'Reglement alcohol, drugs, medicijnen', en verplicht zich te houden aan de hierin opgenomen regels.
8. Het is de Uitzendkracht verboden om:
  - de werkplek te verlaten zonder toestemming van de leidinggevende;
  - tijdens het Werk bij de opdrachtgever privételefoongesprekken te voeren, ongeacht of dit al dan niet met een privé- telefoon gebeurt. De leidinggevende van de Uitzendkracht kan per geval ontheffing van dit verbod geven;
  - zonder toestemming van de Uitzendonderneming publicaties, in welke vorm dan ook, met betrekking tot de Uitzendonderneming te verrichten of daaraan mee te werken;
  - zonder toestemming in werktijd werk te verrichten en/of gebruik te maken van materialen, computers, printers, gereedschappen, etc., die eigendom zijn van de Uitzendonderneming of Opdrachtgever, ten behoeve van zichzelf of derden;
  - zich op te houden in een andere afdeling dan die waarin hij werkzaam is, tenzij het Werk bij de opdrachtgever dat vereist;
  - dranken en/of etenswaren te gebruiken op andere plaatsen op de bedrijfsterreinen dan de kantines of daarmee gelijkgestelde plaatsen;
  - tijdens het Werk bij de opdrachtgever, behoudens pauzes, te roken, alsmede te roken op plaatsen die niet als rookruimte zijn aangemerkt;
  - eigendommen van de Opdrachtgever buiten het bedrijf van de Opdrachtgever te brengen zonder schriftelijke toestemming van de Opdrachtgever;
  - in de fabrieken en kantoren, alsmede op de terreinen van de Opdrachtgever opnamen te maken met video-, film- of fotocamera's zonder schriftelijke voorafgaande toestemming van de Opdrachtgever.

## **Artikel 9 Internet-, e-mail en social media gebruik**

1. In geval van gebruikmaking van e-mail en/of internet bij, voor of tijdens het werk bij de Opdrachtgever, gelden - naast de regels hierover van de Opdrachtgever – de in het vervolg van dit artikel genoemde regels.
2. Het is Uitzendkracht niet toegestaan e-mail en internet faciliteiten voor privédoeleinden te gebruiken.
3. Het is de Uitzendkracht niet toegestaan om op internet of via e-mail:
  - profielensites (zoals Facebook) waarop vriendennetwerken worden onderhouden en uitgebouwd te bezoeken;
  - sites te bezoeken die pornografisch, racistisch, discriminerend, beledigend of aanstootgevend materiaal bevatten;
  - pornografisch, racistisch, discriminerend, beledigend of aanstootgevend materiaal te bekijken of te downloaden of te verspreiden;
  - zich ongeoorloofd toegang te verschaffen tot niet openbare bronnen op het internet;
  - opzettelijk informatie waartoe men via internet toegang heeft verkregen zonder toestemming te veranderen of te vernietigen;
  - berichten anoniem of onder een fictieve naam te versturen;

- dreigende, beledigende, seksueel getinte, racistische dan wel discriminerende berichten te verzenden of door te sturen;
  - kettingmailberichten te verzenden of door te sturen;
  - iemand lastig te vallen.
4. Ten aanzien van het gebruik van social media (tijdens, bij of voor het werk, maar ook daarbuiten) geldt:
- Dat de Uitzendkracht zich bewust moet zijn van zijn activiteiten op sociale media, zowel bij zakelijk gebruik daarvan als bij privé-gebruik. De Uitzendkracht draagt persoonlijk verantwoordelijkheid voor wat hij publiceert op sociale media;
  - Dat de Uitzendkracht zich (ook in privé tijd) niet negatief mag uitlaten op sociale media over de Uitzendonderneming, Opdrachtgevers, collega's en/of relaties van de Uitzendonderneming of Opdrachtgevers;
  - Dat de Uitzendkracht geen activiteiten mag verrichten op sociale media, die schade zouden kunnen toebrengen aan de Uitzendonderneming, Opdrachtgevers, collega's en/of relaties van de Uitzendonderneming of Opdrachtgevers;
  - Dat het de Uitzendkracht niet is toegestaan om activiteiten te ontplooiën op sociale media die onjuist, beledigend, bedreigend, misleidend, lasterlijk, obscene, smadelijk, discriminerend of (op andere wijze) verwerpelijk zijn.
  - Dat bij twijfel of het gebruik van sociale media in strijd is met het voorgaande, de Uitzendkracht overleg moet plegen met de Uitzendonderneming;
  - Dat de Uitzendkracht verplicht is om de Uitzendonderneming op de hoogte te stellen indien hij iets op sociale media aantreft dat in strijd zou kunnen zijn met het voorgaande of op andere wijze mogelijk schadelijk voor de Uitzendonderneming, Opdrachtgevers, collega's en/of relaties van de Uitzendonderneming of Opdrachtgevers;
  - Indien de Uitzendkracht handelt in strijd met dit artikellid, zal de Uitzendonderneming afhankelijk van de aard en ernst van de overtreding maatregelen treffen. Daarbij gaat het om arbeidsrechtelijke maatregelen, zoals disciplinaire maatregelen, schriftelijke waarschuwingen, beëindiging van de arbeidsovereenkomst (eventueel ontslag op staande voet).
5. De Uitzendonderneming en Opdrachtgever zijn beiden bevoegd om te controleren of de Uitzendkracht de verplichtingen als genoemd in dit artikel naleeft.

#### **Artikel 10 Vakantierechten en vakantiebijslag**

1. De Uitzendkracht bouwt vakantierechten op conform de NBBU-cao. Indien de Arbeidsovereenkomst niet het gehele kalenderjaar voortduurt, vindt de berekening van de vakantierechten pro rata plaats.
2. De Uitzendkracht neemt eerst vakantiedagen op na overleg met de Opdrachtgever en na verkregen toestemming van de Uitzendonderneming.
3. Indien de Uitzendkracht bij een Opdrachtgever tewerkgesteld is waar gedurende een bepaalde periode een algehele bedrijfssluiting of collectieve vakantie geldt, neemt de Uitzendkracht in deze periode zijn vakantiedagen op.
4. De Uitzendonderneming betaalt over het overeengekomen (uur)loon de wettelijke vakantiebijslag. Deze bedraagt ten tijde van de inwerkingtreding van de Personeelsgids 8%. De opgebouwde vakantiebijslag wordt tegelijk met de uitbetaling van de gewerkte uren, derhalve wekelijks gereserveerd en conform NBBU-cao uitbetaald.

#### **Artikel 11 Ziekte/arbeidsongeschiktheid**

1. In geval de Uitzendkracht door ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid niet in staat is het werk bij de opdrachtgever te verrichten, is de Uitzendkracht verplicht per omgaande de Uitzendonderneming én de Opdrachtgever daarvan in kennis te stellen. Die kennisgeving dient zo vroeg mogelijk te geschieden, in ieder geval 30 minuten voor aanvang van de werkzaamheden. De Uitzendonderneming is 24 uur per dag bereikbaar via telefoonnummers 024-3504360. Het niet of te laat melden van de arbeidsongeschiktheid door de Uitzendkracht aan de Uitzendonderneming kan leiden tot vertraging of korting in de ziektegeduitkering.
2. Indien de Uitzendkracht ten gevolge van ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid niet in staat is het werk bij de opdrachtgever te verrichten, geldt voor de Uitzendonderneming – zolang de Arbeidsovereenkomst voortduurt – de wettelijk verplichte doorbetaling van loon (artikel 7:629 BW), behoudens over de in de toepasselijke cao bepaalde loonvrije wachtdagen. De Uitzendkracht heeft geen recht op bovenwettelijke loonaanvullingen, tenzij de toepasselijke cao die aanspraak verstrekt.
3. De Uitzendkracht is verplicht controle van zijn arbeidsongeschiktheid door de Uitzendonderneming mogelijk te maken. Daartoe moet hij op zijn woon- of verblijfadres bereikbaar zijn. Indien de Uitzendkracht verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert, of na een tijdelijk verblijf

elders weer thuis verblijft, meldt hij dit onverwijld aan de Uitzendonderneming en de bedrijfsarts. Verder is de Uitzendkracht gehouden gevolg te geven aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts.

4. Voorst is de Uitzendkracht gehouden gehoor te geven aan een verzoek van de bedrijfsarts of de Uitzendonderneming om overleg te plegen over re-integratie. De Uitzendkracht is zolang hij door ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid niet in staat is het werk te verrichten, verplicht om zijn volle medewerking te geven aan het opstellen, uitvoeren, evalueren en zo nodig bijstellen van het plan van aanpak. Als zich omstandigheden voordoen die naar het oordeel van de Uitzendkracht aanleiding zijn om het plan van aanpak bij te stellen, neemt hij daarover zo spoedig mogelijk contact op met de Uitzendonderneming.
5. De Uitzendkracht is gehouden alles te doen of na te laten wat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht om tot herstel te komen.
6. De Uitzendkracht dient zich uit eigen beweging hersteld te melden zodra hij zich in staat acht het werk bij de opdrachtgever te hervatten.
7. De Uitzendkracht is gehouden de door de Uitzendonderneming gegeven overige of aanvullende verzuimvoorschriften op te volgen.

### **Artikel 12 Persoonsgegevens en identificatieplicht**

1. De Uitzendkracht is verplicht om binnen een week na de wijziging, wijzigingen in zijn persoonlijke situatie door te geven aan de Uitzendonderneming, als die wijzigingen relevant zijn voor de Arbeidsovereenkomst. Het gaat daarbij om (onder meer, maar niet uitsluitend) adreswijzigingen, veranderingen in de burgerlijke staat, veranderingen in de gezinssamenstelling, veranderingen in het arbeidsverleden, veranderingen in de ziektesituatie en veranderingen in de verblijfsrechtelijke status. De Uitzendkracht overlegt daarbij de bijbehorende bewijsstukken.
2. De persoonsgegevens van de Uitzendkracht worden door de Uitzendonderneming vertrouwelijk behandeld. De Uitzendkracht verleent hierbij voor zover nodig toestemming aan de Uitzendonderneming om zijn persoonsgegevens in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens te verwerken, binnen de Uitzendonderneming uit te wisselen en te verstrekken aan (potentiële) Opdrachtgevers en overige derden, voor zover dit noodzakelijk is met het oog op de totstandkoming en uitvoering van (een) eventuele Arbeidsovereenkomst(en).
3. De Uitzendkracht verleent hierbij eveneens toestemming om gegevens omtrent zijn indicatie als arbeidsgehandicapte te verwerken in het kader van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten en artikel 29b Ziektewet.
4. Er geldt op grond van de wet voor de Uitzendkracht op het werk een identificatieplicht. De Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Vreemdelingenpolitie, het Uitvoeringsinstituut uitzendkrachtenverzekeringen (UWV), de Belastingdienst of andere daartoe bevoegde instanties kunnen een werkplekcontrole houden. Bij deze controles moet de Uitzendkracht zich kunnen identificeren met een geldig origineel identiteitsbewijs.

### **Artikel 13 Bedrijfsauto**

1. In het geval dat de Uitzendonderneming een bedrijfsauto ter beschikking stelt aan de Uitzendkracht, is het de Uitzendkracht strikt verboden de bedrijfsauto voor privédoeleinden te gebruiken.
2. Bij overtreding van het hiervoor genoemde verbod op privégebruik van de bedrijfsauto, is de Uitzendkracht aan de Uitzendonderneming een boete verschuldigd. De boete strekt tot persoonlijk voordeel van de Uitzendonderneming. 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 Uitzendonderneming op grond van de wet of de Arbeidsovereenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van de Arbeidsovereenkomst en het recht om in plaats van de boete schadevergoeding op grond van de wet te vorderen. De Uitzendkracht en de Uitzendonderneming wijken met dit boetebeding uitdrukkelijk af van de leden 3 tot en met 5 van artikel 7:650 BW.
3. Als de Uitzendkracht een loon verdient dat niet meer bedraagt dan het voor hem geldende minimumloon, geldt voor hem in plaats van lid 2 het volgende boetebeding: Bij overtreding van het hiervoor genoemde verbod op privégebruik van de bedrijfsauto is de Uitzendkracht aan de Uitzendonderneming een boete verschuldigd. De bestemming van de boete is de Personeelsvereniging. De boete is per overtreding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld brutoloon van de Uitzendkracht voor een halve dag. De boete is onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De boete is opeisbaar onverminderd de overige rechten van de Uitzendonderneming op

grond van de wet of de Arbeidsovereenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van de Arbeidsovereenkomst en het recht om in plaats van de boete schadevergoeding op grond van de wet te vorderen.

4. Bij overtreding van het hiervoor genoemde verbod op privégebruik van de bedrijfsauto wordt daarnaast vanaf de datum van de geconstateerde overtreding de waarde van het privégebruik van de bedrijfsauto (te weten: 25%, 20%, 14% of 7 % van de waarde van de bedrijfsauto afhankelijk van de bijtellingscategorie van de bedrijfsauto) tijdsevenredig tot het loon van de Uitzendkracht gerekend. Dit op grond van de fiscale wet- en regelgeving. Voor de tijdvakken van het kalenderjaar waarvoor de aangiftetermijn is verstreken dienen correctieberichten op de loonaangifte te worden opgemaakt. Alle verschuldigde loonbelasting/premie volksverzekeringen, de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet alsmede de boete en de heffingsrente die voortvloeien uit de overtreding van het verbod op privégebruik verhaalt de Uitzendonderneming op de Uitzendkracht.
5. 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. De Uitzendonderneming houdt voldoende toezicht op de naleving van het verbod op privégebruik van de bedrijfsauto.
6. Hiernaast gelden de volgende regels gelden in ieder geval voor het gebruik van een bedrijfsauto:
  - De bedrijfsauto moet deskundig en zorgvuldig wordt gebruikt;
  - Schades en diefstal moeten per omgaande aan de directie van de uitzendonderneming worden gemeld;
  - het is niet toegestaan lifters mee te nemen in de bedrijfsauto;
  - Alle kosten van verkeersovertredingen, boetes, administratieve sancties en dergelijke komen volledig voor rekening van de Uitzendkracht. Dat geldt tevens voor ter zake te maken gerechtelijke kosten. Deze kosten dienen door de Uitzendkracht te worden vergoed aan de Uitzendonderneming. De kosten worden uit het nettoloon van de Uitzendkracht betaald (en derhalve ingehouden op het netto loon). Hierbij wordt een specificatie van het ingehouden bedrag meegestuurd. Indien het netto loon niet toereikend is voor de hierboven genoemde kosten, is de Uitzendkracht verplicht tot terugbetaling hiervan binnen 10 (tien) dagen na het kenbaar maken door de Uitzendonderneming van de door de Uitzendkracht veroorzaakte kosten. Bij uitdiensttreding worden de opgebouwde reserveringen, onder aftrek van € 130,00 voor borgstelling van eventuele boetes of inhoudingen i.v.m. het eigen risico van de bedrijfsauto aan de Uitzendkracht voldaan. Indien er binnen 2 maanden geen boetes of eigen risico facturen zijn ontvangen, wordt dit bedrag eveneens aan de Uitzendkracht uitbetaald.
  - de Uitzendkracht is gehouden de kosten ten gevolge van aantoonbaar onbehoorlijk gebruik van de bedrijfsauto, de kosten ten gevolge van roekeloos (rij)gedrag van de Uitzendkracht, kosten ten gevolge van het gebruik van de bedrijfsauto onder invloed van alcoholische dranken of medicijnen, die niet gedekt worden door de assuradeur en/of kosten door inbeslagname van het voertuig aan de Uitzendonderneming te vergoeden.
7. De Uitzendonderneming is bevoegd nadere gebruiksregels te geven, schriftelijk dan wel mondeling.

#### **Artikel 14 Huisvesting**

1. De Uitzendonderneming zal zorgdragen voor de huisvesting van de Uitzendkracht, indien dit naar het oordeel van de Uitzendonderneming wenselijk is en/of indien de Uitzendonderneming daartoe wordt verplicht door regelgeving. Hierbij bepaalt de Uitzendonderneming de vorm van huisvesting.
2. De keuze voor wel of niet gebruikmaken van de aangeboden huisvesting wordt vastgelegd in de Arbeidsovereenkomst. Indien de Uitzendkracht aangeeft wel gebruik te maken van de aangeboden huisvesting geldt hetgeen in de navolgende leden bepaald.
3. De Uitzendkracht is gaat akkoord met de als bijlage 2 bij deze Personeelsgids toegevoegde Gebruiksregels huisvesting' en verplicht zich te houden aan de hierin opgenomen regels. Ook dient de Uitzendkracht zich te houden aan het eventueel voor de huisvesting geldende huishoudelijke reglement.
4. De Uitzendkracht dient de huisvesting als goed huisvader te gebruiken. Dat betekent ten minste dat de huisvesting in nette en goed onderhouden staat zal worden gehouden.
5. De Uitzendonderneming is niet aansprakelijk voor enige schade die de Uitzendkracht als gebruiker van de huisvesting lijdt of voor schade ontstaan aan zaken van de Uitzendkracht, indien de schade wordt veroorzaakt door gebreken aan het pand, waaronder begrepen de installatie en de apparatuur. Evenmin is de Uitzendonderneming jegens de Uitzendkracht als Uitzendkracht van de huisvesting aansprakelijk voor schade, hoe ook genaamd, ontstaan door feitelijke stoornissen of overlast

veroorzaakt door derden.

6. Het recht op gebruik van de huisvesting eindigt op het moment dat de Arbeidsovereenkomst eindigt en wel op de datum dat vanaf de datum einde Arbeidsovereenkomst 14 dagen zijn verstreken. De Uitzendkracht is gehouden om de huisvesting in oorspronkelijke staat op te leveren aan de Uitzendonderneming. Als de Uitzendkracht niet aan deze verplichting voldoet, dan moet de Uitzendkracht aan de Uitzendonderneming een boete betalen. De boete bedraagt € 100,00 (zegge: honderd euro) voor iedere dag, of een gedeelte daarvan, dat de Uitzendkracht 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 Uitzendonderneming op grond van de wet, de Arbeidsovereenkomst 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.
7. Als de Uitzendkracht een loon verdient dat niet meer bedraagt dan het voor hem geldende minimumloon, geldt voor hem in plaats van het boetebeding in lid 6 het volgende boetebeding: Indien de Uitzendkracht niet aan de in lid 6 genoemde verplichting voldoet, moet de Uitzendkracht aan de Uitzendonderneming een boete betalen. De bestemming van de boete is de Personeelsvereniging. De boete is per overtreding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld brutoloon van de Uitzendkracht voor een halve dag, te vermeerderen – als de overtreding langer dan een week voortduurt – met eenzelfde bedrag voor iedere week, of een gedeelte daarvan, dat de overtreding voortduurt. De boete is onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De boete is opeisbaar onverminderd de overige rechten van de Uitzendonderneming op grond van de wet of de Arbeidsovereenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van de Arbeidsovereenkomst en het recht om in plaats van de boete schadevergoeding op grond van de wet te vorderen.
8. Indien de Uitzendkracht na het einde van het gebruik van de huisvesting zaken in de huisvesting achterlaat, vervallen deze aan de Uitzendonderneming, waarbij de Uitzendonderneming niet gehouden is tot vergoeding van de eventuele restwaarde daarvan aan de Uitzendkracht.
9. Het voorgaande laat onverlet eventuele aanvullende of afwijkende afspraken tussen partijen in een afzonderlijke overeenkomst terzake huisvesting.

### **Artikel 15 Zorgverzekering**

1. De Uitzendonderneming heeft een collectieve contract met een zorgverzekeraar afgesloten voor zorgverzekeringen voor haar uitzendkrachten. De Uitzendkrachten van de Uitzendonderneming kunnen zich bij die zorgverzekeraar inschrijven voor een zorgverzekering. De Uitzendkracht is niet verplicht het aanbod van de Uitzendonderneming om aan de collectiviteit deel te nemen te accepteren. De keuze van de Uitzendkracht zal worden vastgelegd in de Arbeidsovereenkomst. De Uitzendonderneming zal de Uitzendkracht ten tijde van de indiensttreding informeren over de inhoud van het collectieve contract en de op grond daarvan individueel af te sluiten zorgverzekering.
2. Indien de Uitzendkracht het aanbod accepteert en deelneemt aan de door de Uitzendonderneming aangeboden collectiviteit, is de Uitzendonderneming gerechtigd de nominale premie voor de zorgverzekering op het netto loon van de Uitzendkracht in te houden en aan de zorgverzekeraar af te dragen.
3. Indien de Uitzendkracht het aanbod accepteert en deelneemt aan de door de Uitzendonderneming aangeboden collectiviteit gemachtigd de Uitzendkracht aan te melden bij een huisarts, apotheek en andere zorgaanbieders. Uiteraard respecteert de Uitzendonderneming de huisartsenkeuze van de Uitzendkracht, indien deze bezwaren heeft tegen de door de Uitzendonderneming gekozen huisarts. Indien de Uitzendonderneming in een voorkomend geval de rekening van de huisarts voorschiet, is de Uitzendonderneming gerechtigd deze rekening op het netto loon van de Uitzendkracht in te houden.

### **Artikel 16 Pensioen**

1. Op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op verzoek van sociale partners beslissen dat deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds verplicht is. De Uitzendkracht neemt alleen deel aan een pensioenvoorziening, ingeval sprake is van een dergelijk verplichtstellingbesluit of indien dit verplicht is gesteld in de toepasselijke cao.



### **Artikel 17 Tussentijdse opzegging Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en aanzegging**

1. De Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan te allen tijde door de Uitzendkracht en de Uitzendonderneming tussentijds worden opgezegd, tenzij tussentijdse opzegging in de Arbeidsovereenkomst expliciet is uitgesloten.
2. De tussentijdse opzegging dient schriftelijk plaats te vinden met inachtneming van de regels terzake, waaronder die omtrent de opzegtermijn, in de Arbeidsovereenkomst, toepasselijke cao of bij het ontbreken hiervan, met inachtneming van de wettelijke regels.
3. De Arbeidsovereenkomst tussen de Uitzendkracht en Uitzendonderneming die wordt aangegaan voor een periode van zes maanden of langer, zal na het verstrijken van de overeengekomen duur niet worden voortgezet. Door middel van het voorgaande wordt voldaan aan de aanzegverplichting uit artikel 7:688 BW. Het voorgaande is slechts anders indien uiterlijk één maand voor de einddatum de Uitzendkracht schriftelijk wordt geïnformeerd dat de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd en onder welke voorwaarden dit geschiedt.

### **Artikel 18 AOW-gerechtigde leeftijd**

1. De Arbeidsovereenkomst eindigt – in afwijking van het bepaalde in de NBBU-cao – niet van rechtswege op de dag dat de Uitzendkracht de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de Arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 19 Transitievergoeding**

1. Voor zover toegestaan op basis van de regelgeving hieromtrent, is de Uitzendonderneming gerechtigd om transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering te brengen op een eventueel te betalen transitievergoeding.

### **Artikel 20 Geheimhouding**

1. Het is de Uitzendkracht verboden, hetzij gedurende de Arbeidsovereenkomst hetzij na afloop daarvan, op enigerlei wijze aan derden, direct of indirect, in welke vorm ook en in welke zin ook, enige mededeling te doen van of aangaande hetgeen bij de uitoefening van de werkzaamheden te zijner kennis is gekomen in verband met de zaken en belangen van de Uitzendonderneming, van met de Uitzendonderneming gelieerde ondernemingen en van Opdrachtgevers. Deze geheimhouding omvat uitdrukkelijk ook alle gegevens van Opdrachtgevers en andere relaties van de Uitzendonderneming.
2. Bij overtreding van het geheimhoudingsbeding is de Uitzendkracht aan de Uitzendonderneming een boete verschuldigd. De boete strekt tot persoonlijk voordeel van de Uitzendonderneming. De boete bedraagt per overtreding € 7.500,00 (zegge: zevenduizend vijfhonderd euro). De boete is onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De boete is opeisbaar onverminderd de overige rechten van de Uitzendonderneming op grond van de wet of de Arbeidsovereenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van de Arbeidsovereenkomst en het recht om in plaats van de boete schadevergoeding op grond van de wet te vorderen. De Uitzendkracht en de Uitzendonderneming kijken met dit boetebeding uitdrukkelijk af van de leden 3 tot en met 5 van artikel 7:650 BW.
3. Als de Uitzendkracht een loon verdient dat niet meer bedraagt dan het voor hem geldende minimumloon, geldt voor hem in plaats van lid 2 het volgende boetebeding: Bij overtreding van het geheimhoudingsbeding is de Uitzendkracht aan de Uitzendonderneming een boete verschuldigd. De bestemming van de boete is de Personeelsvereniging. De boete is per overtreding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld brutoloon van de Uitzendkracht voor een halve dag. De boete is onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De boete is opeisbaar onverminderd de overige rechten van de Uitzendonderneming op grond van de wet of de Arbeidsovereenkomst, 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 21 Nevenwerkzaamheden**

1. Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming is het de Uitzendkracht verboden om gedurende de Arbeidsovereenkomst 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 verbod op nevenwerkzaamheden geldt ingeval van werkzaamheden voor derden, niet zijnde een (voormalige) Opdrachtgever, alleen indien de Uitzendonderneming met de nevenwerkzaamheden concurrentie wordt aangedaan of aan de eer en goede naam van de Uitzendonderneming schade wordt toegebracht of door de nevenwerkzaamheden de normale arbeidsprestatie van de

- Uitzendkracht voor de Uitzendonderneming c.q. de Opdrachtgever gevaar loopt.
3. Bij overtreding van het verbod op nevenwerkzaamheden is de Uitzendkracht aan de Uitzendonderneming een boete verschuldigd. De boete strekt tot persoonlijk voordeel van de Uitzendonderneming. 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 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 onverminderd de overige rechten van de Uitzendonderneming op grond van de wet of de Arbeidsovereenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van de Arbeidsovereenkomst en het recht om in plaats van de boete schadevergoeding op grond van de wet te vorderen. De Uitzendkracht en de Uitzendonderneming wijken met dit boetebeding uitdrukkelijk af van de leden 3 tot en met 5 van artikel 7:650 BW.
  4. Als de Uitzendkracht een loon verdient dat niet meer bedraagt dan het voor hem geldende minimumloon, geldt voor hem in plaats van lid 3 het volgende boetebeding: Bij overtreding van het verbod op nevenwerkzaamheden is de Uitzendkracht aan de Uitzendonderneming een boete verschuldigd. De bestemming van de boete is de Personeelsvereniging. De boete is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld brutoloon van de Uitzendkracht voor een halve dag voor iedere overtreding, alsmede na verloop van een week te vermeerderen met eenzelfde bedrag voor iedere week dat de overtreding voortduurt. De boete is onmiddellijk opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. De boete is opeisbaar onverminderd de overige rechten van de Uitzendonderneming op grond van de wet of de Arbeidsovereenkomst, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van de Arbeidsovereenkomst en het recht om in plaats van de boete schadevergoeding op grond van de wet te vorderen.
  5. Dit artikel doet niets af aan een tussen de Uitzendonderneming en de Uitzendkracht overeengekomen concurrentie- of relatiebeding.

#### **Artikel 22 Sancties**

1. De Uitzendonderneming is bevoegd bij niet nakoming of overtreding van de bepalingen uit de Personeelsgids, de Arbeidsovereenkomst of andere geldende voorschriften de volgende sancties opleggen (onverminderd de opeisbaarheid van boetes): berisping, schorsing (eventueel zonder behoud van loon), functiewijziging (waaronder begrepen overplaatsing en demotie), al dan niet met loonsverlaging en ontslag (al dan niet op staande voet). De maatregelen schorsing en het in gang zetten van een ontslagprocedure kunnen naast elkaar worden opgelegd. Bij het bepalen van de sanctie zal de Uitzendonderneming rekening houden met de ernst van het gedrag van de Uitzendkracht en de specifieke omstandigheden van het geval.
2. Als naar het oordeel van de uitzendonderneming dat voordat één van de in lid 1 genoemde sancties wordt opgelegd, een onderzoek nodig is voor het vaststellen van de feiten, kan de Uitzendkracht in afwachting van een te nemen beslissing op non-actief worden gesteld. Als de Uitzendonderneming vervolgens besluit om op basis van de uitkomsten van het onderzoek tot ontslag over te gaan, dan kan de Uitzendonderneming de op non-actiestelling verlengen tot datum einde dienstverband dan wel omzetten in een schorsing tot datum einde dienstverband.
3. Gedragingen jegens de Opdrachtgever die aanleiding vormen voor een dringende reden tot beëindiging van de opdracht gelden evenzeer voor de Uitzendonderneming jegens de Uitzendkracht als een dringende reden voor ontslag.

#### **Artikel 23 Eenzijdige wijziging**

1. De Uitzendonderneming behoudt zich op de voet van artikel 7:613 BW het recht voor om eenzijdig een door de Uitzendonderneming en de Uitzendkracht overeengekomen arbeidsvoorwaarde te wijzigen. De Uitzendonderneming zal van deze bevoegdheid slechts gebruikmaken, indien zij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de Uitzendkracht dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
2. Onverminderd het voorgaande is de Uitzendonderneming bevoegd om de Personeelsgids te wijzigen of in te trekken.

#### **Artikel 24 Slotbepalingen**

1. De Arbeidsovereenkomst wordt uitsluitend beheerst door Nederlands recht.
2. Voor zover dwingende wetsbepalingen zich daartegen niet verzetten, is de Nederlandse rechter exclusief bevoegd om van alle uit de Arbeidsovereenkomst gerezen en te rijzen geschillen kennis te nemen.

3. Deze Personeelsgids is opgemaakt en vastgesteld in de Nederlandse taal. Indien van toepassing, wordt de Personeelsgids vertaald in de landstaal van de uitzendkracht. Indien strijdigheid mocht ontstaan tussen de Nederlandse versie en de vertaalde versie, hebben de bepalingen van de Nederlandse versie voorrang.
4. Deze Personeelsgids treedt in werking op 1 januari 2018 en treedt in de plaats van (eventuele) eerdere versies van de Personeelsgids. In gevallen waarin de Personeelsgids niet voorziet, beslist de directie van de uitzendonderneming.

## BIJLAGE 1: REGLEMENT ALCOHOL, DRUGS, MEDICIJNEN

### Inleiding

De Uitzendonderneming hanteert te allen tijde en onverkort een 'zero tolerance' beleid ten aanzien van alcohol, drugs en medicijnen. Reden daarvoor is onder meer dat problemen op het gebied van alcohol, drugs en medicijnen kunnen leiden tot onveilige omstandigheden op het werk en de gezondheid voor de desbetreffende Uitzendkracht, zijn collega's en de Uitzendonderneming en deze kunnen het welzijn van uitzendkrachten benadelen. Ook kan door de problemen sprake zijn van productie- en kwaliteitsverlies als gevolg van disfunctioneren en kan gebruik van deze middelen leiden tot een ongunstig imago van de Uitzendonderneming wat weer indirect schade kan veroorzaken.

De navolgende afspraken en regels gelden:

### Artikel 1 Alcohol

1. Het is de Uitzendkracht verboden om tijdens het werk bij de opdrachtgever alcoholhoudende consumpties te gebruiken of om tijdens het werk bij de opdrachtgever onder invloed van alcohol te zijn. De Uitzendkracht dient zich bewust te zijn van het feit dat alcohol slechts langzaam wordt afgebroken in het lichaam (ca. 1,5 uur per 10 gram alcohol = standaard glas). De Uitzendkracht dient zich dit te realiseren en derhalve het gebruik voor aanvang van de werkzaamheden dusdanig te matigen dat hij volledig nuchter aan het werk kan gaan.
2. Het is de Uitzendkracht verboden om tijdens het werk bij de opdrachtgever alcoholhoudende consumpties in zijn bezit te hebben, aan derden te verstekken of te verhandelen.

### Artikel 2 Drugs

1. Het is de Uitzendkracht verboden om tijdens het werk bij de opdrachtgever verdovende middelen (hard en/of soft drugs) te gebruiken en om tijdens het werk bij de opdrachtgever onder invloed te zijn van verdovende middelen (hard- en/of softdrugs). Hierbij geldt tevens dat de Uitzendkracht zich dient te realiseren dat het lichaam tijd nodig heeft om de verdovende middelen af te breken.
2. Het is de Uitzendkracht verboden om tijdens het Werk bij de opdrachtgever verdovende middelen (hard- en/of softdrugs) in zijn bezit te hebben, aan derden te verstrekken of te verhandelen.

### Artikel 3 Alcohol- of drugscontrole

1. De Uitzendkracht verplicht zich om vrijwillig mee te werken aan een alcohol- en/of drugstest tijdens of voor aanvang van het werk bij de opdrachtgever, welke controle is gericht op het vaststellen van actueel alcohol- of drugsgebruik. De test zal plaatsvinden door middel van een blaas-, urine- en/of bloedtest. De blaastest kan door de Uitzendonderneming of een daartoe aangewezen functionaris worden afgenomen, de urine- en/of bloedtest uitsluitend door daartoe gekwalificeerde personen.
2. De Uitzendkracht heeft het recht om als eerste in kennis te worden gesteld van de conclusie van de test. Vervolgens heeft de Uitzendonderneming het recht om op de hoogte gesteld te worden van het feit of de uitzendkracht al dan niet onder invloed van alcohol of drugs is of was. De Uitzendkracht heeft recht op een contra-expertise.

### Artikel 4 Medicijnen

1. Wanneer de Uitzendkracht medicijnen gebruikt die voorzien zijn van een waarschuwingsticker dat deze het reactievermogen wezenlijk kunnen beïnvloeden, dient de Uitzendkracht dit aan de Uitzendonderneming te melden. Indien de Uitzendkracht werkzaamheden verricht waarbij extra oplettendheid wordt vereist – dit ter beoordeling van de Uitzendonderneming – zal dan voor de Uitzendkracht tijdelijk aangepast werk worden gezocht. Bij twijfel schakelt de Uitzendonderneming de arbodienst in. De Uitzendkracht is verplicht het aangepaste werk te verrichten.

### Artikel 5 Sancties

1. Ingeval de Uitzendkracht een of meerdere bepalingen van dit reglement overtreedt, is de Uitzendonderneming bevoegd sancties te treffen.

### Afsluiting

Dit beleid heeft tot doel alcohol-, drugs- en medicijnenproblemen op het werk terug te dringen en te voorkomen. Het maakt onderdeel uit van het arbobeleid van de Uitzendonderneming.

## BIJLAGE 2: GEBRUIKSREGELS HUISVESTING

Bij gebruikmaking door de Uitzendkracht van door de Uitzendonderneming aangeboden huisvesting, is de Uitzendkracht gehouden zich aan de volgende gebruiksregels te houden.

1. De Uitzendkracht zal de huisvesting gebruiken en onderhouden zoals een goed huisvader betaamt.
2. Het is niet toegestaan te roken in de huisvesting.
3. Het is de Uitzendkracht niet toegestaan in de huisvesting of in de eventuele gemeenschappelijke ruimten of een deel daarvan of in de directe omgeving die tot de huisvesting behoort hennep te kweken, te drogen of op welke manier dan ook te produceren, te verhandelen of de huisvesting in te richten als hennepkwekerij/hennepdrogerij. Uitzendkracht is bekend met het feit dat het hebben van een hennepkwekerij/-drogerij leidt tot schade aan de huisvesting, leidt tot gevaarstelling alsmede overlast veroorzaakt.
4. Het is Uitzendkracht evenmin toegestaan qat, harddrugs of andere verboden middelen te verhandelen, te produceren of – al dan niet in groepsverband – te gebruiken of te laten gebruiken in de huisvesting of in de eventuele gemeenschappelijke ruimten of een deel daarvan, of in de directe omgeving van de huisvesting. Het is Uitzendkracht bekend dat het handelen in strijd met het voorafgaande gepaard gaat met overlast, zoals vervuiling.
5. Het is de Uitzendkracht niet toegestaan om handelingen te verrichten of activiteiten te ontplooiën die mogelijk schade tot gevolg kunnen hebben aan de huisvesting, daaronder begrepen gemeenschappelijke ruimten en voorzieningen en inventaris. De Uitzendkracht is aansprakelijk voor de schade die aan de huisvesting is ontstaan tijdens zijn verblijf.
6. De Uitzendkracht is verplicht de huisvesting en de (eventueel) daarbij behorende (gemeenschappelijke) ruimten in alle opzichten schoon te houden en regelmatig goed te ventileren.
7. De Uitzendkracht 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 Uitzendkracht in de huisvesting of in de gemeenschappelijke ruimten bevinden. Onder overlast of hinder wordt in ieder geval verstaan vervuiling, luidruchtigheid, geluidsoverlast, stank, aanstootgevend gedrag (zoals dronkenschap), onzedelijk gedrag, agressie en geweld.
8. De Uitzendkracht is op gelijke wijze als voor eigen gedragingen aansprakelijk voor de gedragingen van hen, die vanwege de Uitzendkracht de huisvesting gebruiken of zich daar vanwege de Uitzendkracht bevinden.
9. De Uitzendkracht is verplicht ten behoeve van de organisatie die de huisvesting ter beschikking stelt een onmiddellijk opeisbare boete van € 500,00 (zegge: vijfhonderd 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 op schadevergoeding.
10. De Uitzendonderneming is te allen tijde bevoegd om de huisvesting – ook zonder voorafgaande aankondiging – te betreden ingeval van nood en/of ter controle van deze gebruiksregels.
11. Financiële afspraken met betrekking tot huisvesting worden altijd vooraf gemaakt. Welk deel van de huisvestingskosten betaalt de Uitzender en welk deel betaalt de uitzendkracht. Bij ziekte vervalt de bijdrage van de uitzendorganisatie en betaalt de uitzendkracht de huisvestingskosten zelf.

