

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1. De begrippen die we gebruiken
Artikel 2. Jouw Personeelsgids
Artikel 3. Jouw CAO
Artikel 4. Over jouw Detacheringsovereenkomst en de opzegging daarvan
Artikel 5. Algemene verplichtingen van jou als Werknemer
Artikel 6. Jouw loon
Artikel 7. Jouw arbeidstijden en pauzes
Artikel 8. Jouw vakantiedagen en verlof
Artikel 9. Kort verzuim
Artikel 10. Als je ziek wordt
Artikel 11. Jouw pensioen
Artikel 12. Gedragsregels
Artikel 13. Vertrouwelijke informatie, zo ga je daarmee om
Artikel 14. Over documenten en bedrijfsmiddelen
Artikel 15. Het intellectueel eigendom
Artikel 16. Activiteiten naast jouw werk, oftewel nevenactiviteiten
Artikel 17. Identificatieplicht
Artikel 18. De verwerking van jouw persoonsgegevens
Artikel 19. Als jouw persoonlijke situatie verandert
Artikel 20. De wet meldplicht datalekken
Artikel 21. Jouw recht op loontransparantie
Artikel 22. Boetebeding
Artikel 23. Disciplinaire maatregelen
Artikel 24. En ten slotte
Bijlage 1: Ons beleid bij ziekteverzuim
Bijlage 2: Verlofregelingen combineren van werk en zorg
Bijlage 3: Gedragscode Flexpedia, ons beleid bij misstanden

TURINYS

1 straipsnis. Mūsų vartojamos sąvokos
2 straipsnis. Jūsų Darbuotojo vadovas
3 straipsnis. Jūsų Kolektyvinė darbo sutartis (KDS)
4. straipsnis. Apie Jūsų komandiruotės sutartį ir jos nutraukimą
5 straipsnis. Bendrosios Jūsų, kaip Darbuotojo, pareigos
6 straipsnis. Jūsų darbo užmokestis
7 straipsnis. Jūsų darbo laikas ir pertraukos
8 straipsnis. Jūsų atostogų dienos ir neatvykimas į darbą
9 straipsnis. Trumpalaikis neatvykimas į darbą
10 straipsnis. Jei susirgsite
11 straipsnis. Jūsų pensija
12 straipsnis. Elgesio taisyklės
13 straipsnis. Konfidenciali informacija ir kaip su ja elgtis
14 straipsnis. Apie dokumentus ir įmonės turtą
15 straipsnis. Intelektinė nuosavybė
16 straipsnis. Veikla šalia Jūsų darbo, arba šalutinė veikla
17 straipsnis. Asmens tapatybės nustatymo pareiga

- 18 straipsnis. Jūsų asmens duomenų tvarkymas
- 19 straipsnis. Jei pasikeičia Jūsų asmeninė situacija
- 20 straipsnis. Duomenų nutekėjimo pranešimo prievolės įstatymas
- 21 straipsnis. Jūsų teisė į darbo užmokesčio skaidrumą
- 22 straipsnis. Baudos sąlyga
- 23 straipsnis. Drausminės priemonės
- 24 straipsnis. Ir pabaigai
- 1 priedas: Mūsų politika sergamumo atveju
- 2 priedas: Atostogų tvarka, derinama su darbu ir priežiūra
- 3 priedas: „Flexpedia“ elgesio kodeksas, mūsų politika pažeidimų atveju

Welkom bij Flexpedia

Wij heten je van harte welkom bij Flexpedia. Fijn dat je bij ons in dienst treedt.

Voor je ligt de Personeelsgids. Omdat wij het belangrijk vinden dat de afspraken die wij met elkaar maken voor ons allebei helder en duidelijk zijn, hebben wij die in deze Personeelsgids vastgelegd. Omdat deze afspraken gelden voor iedereen die bij ons in dienst is, maakt de Personeelsgids deel uit van jouw arbeidsovereenkomst.

Zodra je bij ons in dienst komt, krijg je een digitaal exemplaar van deze Personeelsgids. De meest recente versie kun je altijd terugvinden in jouw portal van Werkgever.

Om de Personeelsgids goed leesbaar te houden, hebben we bij het aanduiden van personen standaard gebruik gemaakt van de aanduidingen 'hij' en 'hem', maar natuurlijk kun je hiervoor ook 'zij' en 'haar' lezen.

We heten je van harte welkom bij Flexpedia en wensen je veel werkplezier en succes.

Team Flexpedia

Sveiki atvykę į „Flexpedia“

Nuoširdžiai sveikiname Jus atvykus į „Flexpedia“. Džiaugiamės, kad pradedate dirbti pas mus.

Prieš Jus – Darbuotojo vadovas. Kadangi mums svarbu, kad susitarimai, kuriuos sudarome tarpusavyje, būtų aiškūs ir suprantami mums abiems, juos išdėstėme šiame Darbuotojo vadove. Kadangi šie susitarimai galioja visiems, kurie dirba pas mus, Darbuotojo vadovas yra Jūsų darbo sutarties dalis.

Pradėję dirbti pas mus, gausite skaitmeninę šio Darbuotojo vadovo kopiją. Naujausią versiją visada galite rasti savo Darbdavio portale.

Kad Darbuotojo vadovas būtų lengvai skaitomas, nurodydami asmenis standartiškai vartojame vyriškosios giminės įvardžius, bet, žinoma, vietoj jų galite skaityti ir moteriškosios giminės įvardžius.

Nuoširdžiai sveikiname Jus atvykus į „Flexpedia“ ir linkime daug džiaugsmo darbe bei sėkmės.

„Flexpedia“ komanda

Artikel 1. De begrippen die we gebruiken

Deze Personeelsgids is een officieel document. Daarom geven we je hierbij eerst een lijstje met officiële begrippen die we in deze Personeelsgids gebruiken:

- a. *Personeelsgids*: deze personeelsgids van Flexpedia O.T./Flexpedia B.T./Flexpedia Operations/Flexpedia Uitzenden B.V./Flexpedia Uitzenden B (Werkgever);
- b. *BW*: Burgerlijk Wetboek;
- c. *Werkgever*: de besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid Flexpedia O.T./Flexpedia B.T./Flexpedia Operations/Flexpedia Uitzenden B.V./Flexpedia Uitzenden B, statutair Gevestigd in Haarlem, oftewel jouw Werkgever;
- d. *Werknemer*: dat ben jij. In officiële termen: de natuurlijke persoon die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de Werkgever, en die door de Werkgever ter beschikking wordt gesteld aan de Opdrachtgever van Werkgever om onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten;
- e. *Opdrachtgever*: de onderneming waar jij aan het werk gaat;
- f. *Wettelijk vertegenwoordiger*: Is in veel gevallen een van je ouders. Hebben je ouders geen wettelijk gezag, dan is een voogd jouw wettelijk vertegenwoordiger.
- g. *Project*: het werk dat je bij Opdrachtgever gaat uitvoeren;
- h. *Terbeschikkingstelling*: die is bij jouw arbeidsovereenkomst gevoegd en hierin staan alle specifieke afspraken met jou;
- i. *Detacheringsovereenkomst*: de arbeidsovereenkomst oftewel uitzendovereenkomst. Wordt er ergens gesproken over de arbeidsovereenkomst, dan bedoelen we de Detacheringsovereenkomst;
- j. *CAO*: de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten (NBBU-CAO).

1 straipsnis. Mūsų vartojamos sąvokos

Šis Darbuotojo vadovas yra oficialus dokumentas. Todėl pirmiausia pateikiame oficialių sąvokų, kurias vartojame šiame Darbuotojo vadove, sąrašą:

- a. Darbuotojo vadovas: šis „Flexpedia O.T.“/„Flexpedia B.T.“/„Flexpedia Operations“/„Flexpedia Uitzenden B.V.“/„Flexpedia Uitzenden B“ (Darbdavio) darbuotojo vadovas;
- b. CK: Civilinis kodeksas;
- c. Darbdavys: uždarosios akcinės bendrovės „Flexpedia O.T.“/„Flexpedia B.T.“/„Flexpedia Operations“/„Flexpedia Uitzenden B.V.“/„Flexpedia Uitzenden B“, kurių buveinė registruota Harleme, kitaip tariant, Jūsų Darbdavys;
- d. Darbuotojas: tai esate Jūs. Oficialiais terminais: fizinis asmuo, sudaręs darbo sutartį su Darbdaviu ir kurį Darbdavys siunčia pas Darbdavio Užsakovą atlikti darbų prižiūrint ir vadovaujant Užsakovui;
- e. Užsakovas: įmonė, kurioje Jūs dirbsite;
- f. Įstatyminis atstovas: Daugeliu atvejų vienas iš Jūsų tėvų. Jei Jūsų tėvai neturi įstatyminės globos, globėjas yra Jūsų įstatyminis atstovas.
- g. Projektas: darbas, kurį atliksite pas Užsakovą;
- h. Pateikimas: jis pridedamas prie Jūsų darbo sutarties ir jame nurodyti visi konkretūs susitarimai su Jumis;
- i. Komandiruotės sutartis: darbo sutartis, arba laikinojo įdarbinimo sutartis. Jei kur nors kalbama apie darbo sutartį, turime omenyje Komandiruotės sutartį;
- j. KDS: kolektyvinė darbo sutartis laikiniams darbuotojams (NBBU-KDS).

Artikel 2. Jouw Personeelsgids

1. Wat er in de meest recente Personeelsgids staat, hoort bij jouw Detacheringsovereenkomst.
2. Zijn er wijzigingen in of aanvullingen op de Personeelsgids nadat je in dienst bent getreden, dan staan die in de meest recente versie van de Personeelsgids, en die is te vinden op het portal van jouw Werkgever, waar je altijd toegang toe hebt.
3. Mocht het gebeuren dat er strijd is tussen een bepaling uit de Personeelsgids en een bepaling uit de arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende Terbeschikkingstelling, dan heeft de bepaling uit de arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende Terbeschikkingstelling voorrang, daarna volgt de Detacheringsovereenkomst en uiteindelijk de Personeelsgids.
4. Jouw Werkgever heeft het recht om in bijzondere omstandigheden af te wijken van wat er in deze Personeelsgids staat.

2 straipsnis. Jūsų Darbuotojo vadovas

1. Tai, kas parašyta naujausiame Darbuotojo vadove, yra Jūsų Komandiruotės sutarties dalis.
2. Jei po Jūsų įdarbinimo Darbuotojo vadove atsiranda pakeitimų ar papildymų, jie bus įtraukti į naujausią Darbuotojo vadovo versiją, kurią visada galite rasti savo Darbdavio portale, prie kurio visada turite prieigą.
3. Jei kiltų prieštaravimas tarp Darbuotojo vadovo nuostatos ir darbo sutarties bei prie jos pridedamo Pateikimo nuostatos, pirmenybė teikiama darbo sutarties ir prie jos pridedamo Pateikimo nuostatai, po to seka Komandiruotės sutartis ir galiausiai Darbuotojo vadovas.
4. Jūsų Darbdavys turi teisę ypatingomis aplinkybėmis nukrypti nuo to, kas nurodyta šiame Darbuotojo vadove.

Artikel 3. Jouw CAO

1. Wil je de meest recente versie van jouw CAO downloaden (die is van toepassing op jouw Detacheringsovereenkomst), dan kun je die vinden op www.nbbu.nl.

3 straipsnis. Jūsų KDS

1. Jei norite atsisiųsti naujausią savo KDS versiją (ji taikoma Jūsų Komandiruotės sutarčiai), ją galite rasti adresu www.nbbu.nl.

Artikel 4. Over jouw Detacheringsovereenkomst en de opzegging daarvan

1. De Detacheringsovereenkomst kan altijd door jou en jouw Werkgever - met inachtneming van lid 2 - tussentijds worden opgezegd.
2. Wil je tussentijds opzeggen? Dan moet je dat altijd schriftelijk doen, met de daarvoor geldende regels zoals die staan in de Detacheringsovereenkomst, de wettelijke regels en/of de CAO.
3. Tussentijdse beëindiging van jouw Detacheringsovereenkomst kan als: i) een proeftijd is afgesproken en jij of jouw Werkgever jouw Detacheringsovereenkomst in de proeftijd opzeggen, ii) Werknemer en Werkgever daarover onderlinge overeenstemming hebben bereikt, iii) het UWV toestemming heeft verleend om jouw Detacheringsovereenkomst tussentijds op te zeggen, iv) als de kantonrechter jouw Detacheringsovereenkomst heeft ontbonden, dan wel v) als jij op staande voet wordt ontslagen. De wettelijke regels inzake ontslag en tussentijdse beëindiging van jouw Detacheringsovereenkomst zijn van toepassing.
4. Voor wat betreft de procedure bij ontslag alsmede opzegtermijnen gelden de regels ingevolge de CAO en in de wet, meer in het zonder in het Burgerlijk Wetboek boek 7 titel 10 en aanverwante wet- en regelgeving.
5. Alle loonelementen zijn vastgelegd in de Terbeschikkingstelling en de CAO.
6. Indien in de Detacheringsovereenkomst/Terbeschikkingstelling wordt verwezen naar de CAO, het bedrijfsreglement en/of het (eigen) arbeidsvoorwaardenreglement van de inlener, dan kun je deze documenten te allen tijde bij ons opvragen en zullen wij jou daar op eerste verzoek een kopie van verstrekken.

4. straipsnis. Apie Jūsų komandiruotės sutartį ir jos nutraukimą

1. Komandiruotės sutartį Jūs ir Jūsų Darbdavys visada galite nutraukti anksčiau laiko, laikydamiesi 2 dalies nuostatų.
2. Norite nutraukti sutartį anksčiau laiko? Tuomet tai visada turite daryti raštu, laikydamiesi galiojančių taisyklių, nurodytų Komandiruotės sutartyje, įstatymuose ir (arba) KDS.
3. Jūsų Komandiruotės sutarties nutraukimas anksčiau laiko galimas, jei: i) yra sutartas bandomasis laikotarpis ir Jūs arba Jūsų Darbdavys nutraukiate Jūsų Komandiruotės sutartį bandomuoju laikotarpiu, ii) Darbuotojas ir Darbdavys dėl to pasiekė bendrą sutarimą, iii) UWV davė leidimą nutraukti Jūsų Komandiruotės sutartį anksčiau laiko, iv) jei apylinkės teismas nutraukė Jūsų Komandiruotės sutartį, arba v) jei esate atleidžiamas iš darbo be įspėjimo. Taikomos įstatymų nuostatos dėl atleidimo iš darbo ir Jūsų Komandiruotės sutarties nutraukimo anksčiau laiko.
4. Dėl atleidimo iš darbo tvarkos ir įspėjimo terminų galioja KDS ir įstatymų taisyklės, ypač Civilinio kodekso 7 knygos 10 skyriuje ir susijusiuose įstatymuose bei teisės aktuose.
5. Visi darbo užmokesčio elementai yra nustatyti Pateikime ir KDS.
6. Jei Komandiruotės sutartyje/Pateikime nurodoma KDS, įmonės vidaus tvarkos taisyklės ir (arba) nuomotojo (nuosavos) darbo sąlygų reglamentas, šiuos dokumentus galite bet kada paprašyti pas mus, ir mes Jums pateiksime jų kopiją pirmuoju prašymu.

Artikel 5. Algemene verplichtingen van jou als Werknemer

1. Je bent verplicht om de overeengekomen werkzaamheden onder toezicht en leiding van de Opdrachtgever uit te voeren en je te houden aan (redelijke) voorschriften van jouw Werkgever en Opdrachtgever die gaan over het uitvoeren van jouw werk.
2. Het werk dat bij jouw functie hoort, voer je natuurlijk zo goed mogelijk uit. Soms kan het gebeuren dat er ook andere werkzaamheden van je worden verwacht die voortvloeien uit jouw functie. Als deze werkzaamheden redelijkerwijs van je verwacht mogen worden, dan voer je die gewoon uit.
3. Je moet je houden aan officiële (bedrijfs)regelingen, veiligheidsvoorschriften en gedragsregels van jouw Werkgever én jouw Opdrachtgever
4. Tijdens je werk ben je verplicht de door jouw Opdrachtgever uitgeleende bedrijfskleding en/of beschermingsmiddelen te dragen.
5. Indien jij bedrijfskleding, beschermingsmiddelen en/of andere bedrijfseigendommen in bruikleen hebt ontvangen dien je deze bij einde dienstverband schoon en onbeschadigd in te leveren bij Opdrachtgever.
6. Krijg je een ongeluk of raak je gewond door en/of tijdens jouw werk, dan moet je dat direct aan jouw Werkgever én jouw Opdrachtgever laten weten. Ook jouw Opdrachtgever, omdat die wellicht aansprakelijk is.
7. Jouw Werkgever mag van jou vragen dat je scholing volgt die noodzakelijk is voor het uitvoeren van jouw werk en, als dat redelijkerwijs van je kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst, mocht jouw functie komen te vervallen of als je niet langer in staat bent die te vervullen.
8. Wij zijn gerechtigd in het kader van de scholing/studie een studiekostenovereenkomst te sluiten met jou. De in die studiekostenovereenkomst opgenomen terugbetalingsverplichting van studiekosten geldt alleen voor opleidingen/scholing die je niet op grond van de wet of CAO, zoals bijvoorbeeld in het kader van behoud van beroepskwalificaties, veiligheid en arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld het bijhouden van de vakbekwaamheid), verplicht bent te volgen. Voor opleidingen/scholing die je verplicht moet volgen op grond van de wet of CAO en waarvoor ingevolge de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden geen terugbetaling kan worden bedongen met jou, geldt derhalve geen terugbetalingsverplichting. Dit betekent dat in dat geval alle kosten (bijvoorbeeld reiskosten, boeken en ander studiemateriaal, examengelden) die je moet maken in verband met het volgen van de scholing/opleiding voor rekening van Werkgever komen.
9. Indien de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden en/of aanverwante wet- en regelgeving niet in de weg staan aan een terugbetalingsregeling voor studiekosten, maar jouw Werkgever geen studieovereenkomst met jou is aangegaan, dan geldt voor jou het navolgende. De kosten voor die scholing moet je terugbetalen als je die scholing of opleiding door jouw eigen toedoen niet met een positieve uitkomst afrondt - of als de Detacheringsovereenkomst op jouw initiatief of door jouw toedoen wordt beëindigd. Wordt de Detacheringsovereenkomst beëindigd door jou als Werknemer, dan geldt de volgende terugbetalingsregeling:
 - a. Beëindig je de Detacheringsovereenkomst binnen zes maanden na afronding van de opleiding: 100% van de door jouw Werkgever betaalde studiekosten.
 - b. Beëindig je de Detacheringsovereenkomst binnen 2 jaar na afronding van de opleiding: 75% van de door jouw Werkgever betaalde studiekosten.
 - c. Beëindig je de Detacheringsovereenkomst binnen 3 jaar na afronding van de opleiding: 50% van de door jouw Werkgever betaalde studiekosten.
 - d. Beëindig je de Detacheringsovereenkomst binnen 4 jaar en na afronding van de opleiding: 25% van de door jouw Werkgever betaalde studiekosten.Kun jij er als Werknemer niets aan doen dat de Detacheringsovereenkomst eindigt, dan heeft de Werkgever het recht om de opleidingskosten te verrekenen met jouw loon of een eventuele andere vergoeding, voor zover dit wettelijk is toegestaan.

5 straipsnis. Bendrosios Jūsų, kaip Darbuotojo, pareigos

1. Jūs privalote atlikti sutartus darbus prižiūrinti ir vadovaujant Užsakovui ir laikytis (pagrįstą) Jūsų Darbdavio ir Užsakovo nurodymų, susijusių su Jūsų darbo atlikimu.
2. Darbą, kuris priklauso Jūsų pareigybei, žinoma, atliekate kuo geriau. Kartais gali atsitikti, kad iš Jūsų bus tikimasi ir kitų darbų, kylančių iš Jūsų pareigybės. Jei šių darbų pagrindai galima iš Jūsų tikėtis, Jūs juos tiesiog atliekate.
3. Jūs privalote laikytis oficialių (įmonės) taisyklių, saugos nurodymų ir elgesio taisyklių tiek Jūsų Darbdavio, tiek Jūsų Užsakovo.
4. Darbo metu Jūs privalote dėvėti Jūsų Užsakovo išnuomotą darbo aprangą ir (arba) apsaugos priemones.
5. Jei gavote panaudai darbo aprangą, apsaugos priemones ir (arba) kitą įmonės turtą, pasibaigus darbo santykiams, juos turite grąžinti Užsakovui švarius ir nepažeistus.

6. Jei patiriate nelaimingą atsitikimą arba susižeidžiate dėl ir (arba) Jūsų darbo metu, turite nedelsdami pranešti apie tai savo Darbdaviui ir Užsakovui. Taip pat ir Jūsų Užsakovui, nes jis gali būti atsakingas.
7. Jūsų Darbdavys gali reikalauti, kad dalyvaustumėte mokymuose, kurie yra būtini Jūsų darbui atlikti ir, jei tai pagrįstai galima iš Jūsų reikalauti, darbo sutarčiai tęsti, jei Jūsų pareigybė būtų panaikinta arba jei nebegalėtumėte jos eiti.
8. Mes turime teisę sudaryti su Jumis mokymosi išlaidų sutartį mokymų/studijų kontekste. Šioje mokymosi išlaidų sutartyje numatyta mokymosi išlaidų grąžinimo prievolė galioja tik tiems mokymams/studijoms, kurių Jūs neprivalote lankyti pagal įstatymą ar KDS, pavyzdžiui, profesinės kvalifikacijos išlaikymo, saugos ir darbo sąlygų (pavyzdžiui, profesinės kompetencijos palaikymo) tikslais. Mokymams/studijoms, kuriuos privalote lankyti pagal įstatymą ar KDS ir kuriems pagal ES direktyvos dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų įgyvendinimo įstatymą negalima numatyti grąžinimo prievolės, grąžinimo prievolė netaikoma. Tai reiškia, kad tokiu atveju visos išlaidos (pavyzdžiui, kelionės išlaidos, knygos ir kita mokymosi medžiaga, egzaminų mokesčiai), kurias turite patirti lankydami mokymus/studijas, yra Darbdavio sąskaita.
9. Jei ES direktyvos dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų įgyvendinimo įstatymas ir (arba) susiję įstatymai ir teisės aktai nedraudžia mokymosi išlaidų grąžinimo tvarkos, bet Jūsų Darbdavys su Jumis nesudarė mokymosi sutarties, Jums galioja šios nuostatos. Mokymosi išlaidas turite grąžinti, jei dėl savo kaltės nebaigiate mokymų ar studijų su teigiamu rezultatu arba jei Komandiruotės sutartis nutraukiama Jūsų iniciatyva arba dėl Jūsų kaltės. Jei Komandiruotės sutartį nutraukiate Jūs, kaip Darbuotojas, galioja ši grąžinimo tvarka:
 - a. Jei nutraukiate Komandiruotės sutartį per šešis mėnesius po mokymų baigimo: 100% Jūsų Darbdavio sumokėtų mokymosi išlaidų.
 - b. Jei nutraukiate Komandiruotės sutartį per 2 metus po mokymų baigimo: 75% Jūsų Darbdavio sumokėtų mokymosi išlaidų.
 - c. Jei nutraukiate Komandiruotės sutartį per 3 metus po mokymų baigimo: 50% Jūsų Darbdavio sumokėtų mokymosi išlaidų.
 - d. Jei nutraukiate Komandiruotės sutartį per 4 metus ir po mokymų baigimo: 25% Jūsų Darbdavio sumokėtų mokymosi išlaidų.

Jei Jūs, kaip Darbuotojas, negalite nieko padaryti, kad Komandiruotės sutartis baigtųsi, Darbdavys turi teisę mokymosi išlaidas išskaityti iš Jūsų darbo užmokesčio ar kitos kompensacijos, kiek tai leidžia įstatyma

Artikel 6. Jouw loon

1. In jouw Terbeschikkingstelling wordt aangegeven hoe jouw loon is opgebouwd, wat jouw 'bruto basisloon' is en wat de overige onderdelen van jouw loon zijn. Jouw loon wordt uitbetaald na afloop van iedere **periode** waarin je hebt gewerkt. Wel moet je ervoor zorgen dat je elke week op tijd, om precies te zijn: na afloop van de gewerkte week vóór dinsdag 10:00 uur, jouw urenregistratie zoals je die kreeg van jouw Werkgever of van jouw Opdrachtgever (als jouw Werkgever je hierom heeft gevraagd of toestemming voor heeft gegeven) in te leveren.
2. Jouw loon wordt door jouw Werkgever betaald. Jouw Werkgever houdt op het loon de wettelijk verplichte en overeengekomen inhoudingen in, net als - voor zover mogelijk op grond van de wet en de CAO - eventuele opgelegde boetes. Jouw Werkgever stort het loon op de door jou opgegeven (Nederlandse) bankrekening.
3. Jouw Werkgever hoeft je alleen loon te betalen voor de werkelijk door jou gewerkte uren.
4. Op jouw verzoek delen wij de informatie die wij van de Opdrachtgever hebben ontvangen over de arbeidsvoorwaardenregeling(en) binnen hun organisatie. We leggen daarbij ook uit hoe wij ervoor zorgen dat jouw arbeidsvoorwaarden gelijkwaardig zijn aan die van medewerkers die rechtstreeks bij de Opdrachtgever in dienst zijn.

6 straipsnis. Jūsų darbo užmokestis

1. Jūsų Pateikime nurodoma, kaip sudarytas Jūsų darbo užmokestis, koks yra Jūsų „bruto bazinis darbo užmokestis“ ir kokie yra kiti Jūsų darbo užmokesčio komponentai. Jūsų darbo užmokestis išmokamas pasibaigus kiekvienam periodui, kuriame dirbote. Tačiau Jūs turite užtikrinti, kad kiekvieną savaitę laiku, tiksliau: pasibaigus dirbtai savaitei iki antradienio 10:00 val., pateiktumėte savo darbo laiko apskaitą, kurią gavote iš savo Darbdavio arba Užsakovo (jei Jūsų Darbdavys to paprašė arba davė leidimą).
2. Jūsų darbo užmokestį moka Jūsų Darbdavys. Jūsų Darbdavys iš darbo užmokesčio išskaito įstatymų nustatytus ir sutartus išskaitymus, taip pat, kiek tai įmanoma pagal įstatymus ir KDS, galimas baudas. Jūsų Darbdavys pveda darbo užmokestį į Jūsų nurodytą (Nyderlandų) banko sąskaitą.
3. Jūsų Darbdavys privalo mokėti Jums darbo užmokestį tik už faktiškai Jūsų dirbtas valandas.

4. Jūsų prašymu mes pasidalinsime informacija, kurią gavome iš Užsakovo apie darbo sąlygas jų organizacijoje. Taip pat paaiškinsime, kaip užtikriname, kad Jūsų darbo sąlygos būtų lygiavertės tiesiogiai pas Užsakovą dirbančių darbuotojų darbo sąlygoms.

Artikel 7. Jūsų arbeidstijden en pauzes

1. Voor jouw arbeidstijden en pauzes houd je je aan de regelingen van jouw Opdrachtgever. Jouw Opdrachtgever mag voor jou een afwijkend rooster opstellen.
2. Jouw werktijden zullen in onderling overleg worden vastgesteld.
3. Jouw Werkgever en/of Opdrachtgever mag jouw werktijden na het beginnen van de werkzaamheden veranderen.
4. Is overwerk volgens jouw Werkgever en/of Opdrachtgever noodzakelijk, dan ben je verplicht om dat overwerk te doen.
5. Natuurlijk ben je elke werkdag stipt op de afgesproken tijd aanwezig.

7 straipsnis. Jūsų darbo laikas ir pertraukos

1. Dėl savo darbo laiko ir pertraukų Jūs laikotės savo Užsakovo taisyklių. Jūsų Užsakovas gali Jums sudaryti kitokį grafiką.
2. Jūsų darbo laikas bus nustatytas bendru sutarimu.
3. Jūsų Darbdavys ir (arba) Užsakovas gali keisti Jūsų darbo laiką pradėjus dirbti.
4. Jei viršvalandžiai, pasak Jūsų Darbdavio ir (arba) Užsakovo, yra būtini, Jūs privalote juos dirbti.
5. Žinoma, kiekvieną darbo dieną Jūs laiku atvykstate į sutartą vietą.

Artikel 8. Jūsų vakantiedagen en verlof

1. Vakantiedagen zijn er niet voor niets. Neem jaarlijks je vakantiedagen zoveel mogelijk op om ervoor te zorgen dat je uitgerust en ontspannen je werkzaamheden kan (blijven) verrichten.
2. Je bouwt vakantierechten op conform de beloningsregeling van jouw Opdrachtgever. Hoeveel vakantiedagen worden toegekend staat vermeld in jouw Terbeschikkingstelling.
3. Werk je minder dan 40 uur per week, dan worden jouw vakantierechten zoals bedoeld in lid 1 naar (tijds)evenredigheid opgebouwd.
4. Wil je jouw vakantiedagen opnemen, dan overleg je dat natuurlijk eerst met jouw direct leidinggevende en vraag je toestemming aan jouw Opdrachtgever én jouw Werkgever.
5. Werk je bij een Opdrachtgever die tijdens een bepaalde periode de zaak sluit, of waar iedereen tegelijk zijn vakantie opneemt, dan neem jij in deze periode jouw vakantiedag(en) op.
6. Als je vakantiedagen opneemt, dan geef je dat door aan jouw Werkgever. Je mag pas met vakantie als jouw Werkgever het goed vindt dat jij die dagen op vakantie gaat. Als je vakantiedagen opneemt, dan is het de bedoeling dat je deze dagen invult op je urenregistratie.

8 straipsnis. Jūsų atostogų dienos ir neatvykimas į darbą

1. Atostogų dienos yra ne veltui. Kasmet kuo daugiau išnaudokite savo atostogų dienas, kad užtikrintumėte, jog galite (ir toliau) atlikti savo darbą pailsėję ir atsipalaidavę.
2. Jūs kaupiate atostogų teises pagal savo Užsakovo atlyginimų sistemą. Kiek atostogų dienų suteikiama, nurodyta Jūsų Pateikime.
3. Jei dirbate mažiau nei 40 valandų per savaitę, Jūsų atostogų teisės, kaip nurodyta 1 dalyje, kaupiamos proporcingai (pagal laiką).
4. Jei norite pasinaudoti savo atostogų dienomis, žinoma, pirmiausia pasitariate su savo tiesioginiu vadovu ir prašote leidimo iš savo Užsakovo ir Darbdavio.
5. Jei dirbate pas Užsakovą, kuris tam tikru laikotarpiu uždaro įmonę arba kur visi vienu metu ima atostogas, Jūs šiuo laikotarpiu imate savo atostogų dieną (-as).
6. Kai imate atostogų dienas, apie tai pranešate savo Darbdaviui. Jūs galite vykti atostogų tik tada, kai Jūsų Darbdavys sutinka, kad Jūs imate tas dienas atostogų. Kai imate atostogų dienas, turite šias dienas įrašyti į savo darbo laiko apskaitą.

Artikel 9. Kort verzuim

1. Je hebt als werknemer recht op kort verzuim. Onder kort verzuim wordt verstaan: verzuim gedurende een redelijke tijdsduur waarin de medewerker verhinderd is zijn werk te verrichten:
 - a. Als gevolg van onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen; of
 - b. Als gevolg van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke niet in zijn vrije tijd kon geschieden; of
 - c. Als gevolg van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.
2. In welke situaties kan een medewerker kort verzuim opnemen? Denk bijvoorbeeld aan een doktersbezoek dat niet buiten werktijd kan plaatsvinden of een oproep om te verschijnen in een rechtbank.
3. Kort verzuim dient op voorhand aangevraagd te worden bij werkgever (Flexpedia). Dit kan per mail bij onze verzuimafdeling: verzuim@flexpedia.nl
4. In deze aanvraag geef je door waarvoor je kort verzuim aanvraagt, wanneer de afspraak plaatsvindt, hoeveel uur je niet kan werken en lever je een bewijs aan van de afspraak.
5. Werkgever zal je aanvraag beoordelen en je zo snel mogelijk een terugkoppeling geven.
6. In de regel kennen wij maximaal 2 uur kort verzuim toe per afspraak. Per situatie of arbeidsvoorwaardenreglement kan dit verschillen.
7. De uitbetaling van kort verzuim gebeurt gelijktijdig met de verzuimbetalingen, zie hiervoor de betaalkalender.

9 straipsnis. Trumpalaikis neatvykimas į darbą

1. Kaip darbuotojas, Jūs turite teisę į trumpalaikį neatvykimą į darbą. Trumpalaikis neatvykimas į darbą – tai neatvykimas į darbą pagrįstam laikotarpiui, per kurį darbuotojas negali atlikti savo darbo:
 - a. Dėl nenumatytų aplinkybių, reikalaujančių nedelsiant nutraukti darbą; arba
 - b. Dėl įstatymo ar valdžios institucijos nustatytos prievolės, už kurią nemokama piniginė kompensacija, vykdymo, kurios nebuvo galima atlikti laisvu laiku; arba
 - c. Dėl labai ypatingų asmeninių aplinkybių.
2. Kokiomis aplinkybėmis darbuotojas gali pasinaudoti trumpalaikiu neatvykimu į darbą? Pavyzdžiui, apsilankymas pas gydytoją, kuris negali įvykti ne darbo metu, arba šaukimas į teismą.
3. Dėl trumpalaikio neatvykimo į darbą reikia iš anksto kreiptis į darbdavį („Flexpedia“). Tai galima padaryti el. paštu mūsų neatvykimo skyriui: verzuim@flexpedia.nl
4. Šiame prašyme nurodote, dėl ko prašote trumpalaikio neatvykimo, kada vyks susitikimas, kiek valandų negalėsite dirbti ir pateikiate susitikimo įrodymą.
5. Darbdavys įvertins Jūsų prašymą ir kuo greičiau pateiks atsakymą.
6. Paprastai vienam susitikimui suteikiame ne daugiau kaip 2 valandas trumpalaikio neatvykimo. Kiekvienoje situacijoje ar pagal darbo sąlygų reglamentą tai gali skirtis.
7. Trumpalaikio neatvykimo apmokėjimas vykdomas kartu su neatvykimo išmokomis, žr. mokėjimų kalendorių.

Artikel 10. Als je ziek wordt

1. Als je ziek bent of als je een ongeluk hebt gehad waardoor je niet naar je werk kunt komen, laat staan kunt werken, dan hebben we daarvoor een speciaal draaiboek, en moet je je houden aan ons Ziekteverzuimbeleid (zie *Bijlage 1*).
2. Mocht het gaan om arbeidsongeschiktheid, dan is het niet zo dat de Detacheringsovereenkomst onmiddellijk wordt beëindigd, tenzij anders wordt overeengekomen.
3. Mocht het gaan om arbeidsongeschiktheid, dan geldt wat er hierover in jouw CAO staat.
4. Jij geeft toestemming aan de uitvoerder(s) van de aanvullende ziekteverzekering of administratieovereenkomst en het UWV om gebruik te maken van de administratieve gegevens die verband houden met jouw ziekteperiode(s), die bij het UWV bekend zijn, mocht dat nodig zijn voor een eventuele aanvullende ziekteverzekering. Het gaat hier alleen om administratieve gegevens die nodig zijn voor de bepaling van het recht, de hoogte en de duur van de aanvullende uitkering over jouw eventuele ziekteperiode(s), en voor de bepaling van de verzekeringspremie.
5. Jij verklaart en stemt ermee in om, stel dat er onterecht geld is uitgekeerd volgens de aanvullende ziekteverzekering, het te veel of ten onrechte betaalde geld direct en na de eerste aanmaning terug te betalen.
6. Je bent verplicht om jouw Werkgever volgens de door jouw Werkgever vastgestelde voorschriften schriftelijk te laten weten dat je ziek bent. Ook als je binnen 4 weken na het einde van de Detacheringsovereenkomst ziek wordt en op dat moment niet bij een andere Werkgever werkt of geen WW-uitkering ontvangt.

10 straipsnis. Jei susirgsite

1. Jei susirgsite arba patirsite nelaimingą atsitikimą, dėl kurio negalėsite atvykti į darbą, jau nekalbant apie darbą, turime specialų veiksmų planą, ir Jūs privalote laikytis mūsų Sergamumo politikos (žr. 1 priedą).
2. Jei kalbama apie nedarbingumą, Komandiruotės sutartis nenutraukiama nedelsiant, nebent susitarta kitaip.
3. Jei kalbama apie nedarbingumą, galioja tai, kas apie tai nurodyta Jūsų KDS.
4. Jūs suteikiate leidimą papildomos ligos draudimo ar administravimo sutarties vykdytojui (-ams) ir UWV naudoti administracinius duomenis, susijusius su Jūsų ligos laikotarpiu (-iais), kurie yra žinomi UWV, jei tai būtų reikalinga galimai papildomai ligos draudimo išmokai gauti. Čia kalbama tik apie administracinius duomenis, reikalingus teisei į papildomą išmoką, jos dydžiui ir trukmei nustatyti per Jūsų galimą (-us) ligos laikotarpį (-ius), ir draudimo įmokai nustatyti.
5. Jūs pareiškiate ir sutinkate, kad, jei pagal papildomą ligos draudimo sutartį būtų neteisingai išmokėti pinigai, per daug ar neteisingai sumokėtus pinigus grąžinsite nedelsiant ir po pirmojo priminimo.
6. Jūs privalote raštu pranešti savo Darbdaviui, kad sergate, pagal Jūsų Darbdavio nustatytas taisykles. Taip pat, jei susergate per 4 savaites po Komandiruotės sutarties pabaigos ir tuo metu nedirbate pas kitą Darbdavį arba negaunate nedarbo išmokos.

Artikel 11. Jouw pensioen

1. Je neemt deel aan Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP), zodra je voldoet aan de voorwaarden die hiervoor gelden.

11 straipsnis. Jūsų pensija

1. Jūs dalyvaujate Personalų paslaugų pensijų fondo (StiPP) veikloje, kai tik atitinkate tam taikomas sąlygas.

Artikel 12. Gedragsregels

1. Natuurlijk probeer je te voorkomen dat je in een situatie terechtkomt waarin jouw belangen botsen met die van jouw Werkgever en/of jouw Opdrachtgever.
2. Maak je voor jouw werk gebruik van e-mail of internet, dan gelden altijd de volgende regels:
 - a. Je mag e-mail en internet niet privé gebruiken. Ontvang je een niet-zakelijk bericht, vraag de verzender dan om daarmee te stoppen.
 - b. Het is niet toegestaan om in jouw werktijd de volgende sites te bezoeken of e-mail te gebruiken:
 - Zogeheten profielensites/sociale media zoals Instagram, Facebook, LinkedIn, X, WhatsApp, TikTok of andere vriendennetwerken;
 - Sites die pornografisch, racistisch, discriminerend, beledigend of aanstootgevend zijn;
 - Pornografisch, racistisch, discriminerend, beledigend of aanstootgevend materiaal te bekijken, te downloaden of te verspreiden;
 - Sites die jou ongeoorloofd toegang verschaffen tot niet openbare bronnen op het internet;
 - Expres informatie die je via internet kreeg zonder toestemming te veranderen of te vernietigen;
 - Berichten anoniem of onder een *fake*-naam te versturen;
 - Dreigende, beledigende, seksueel getinte, racistische of discriminerende berichten te verzenden of door te sturen;
 - Kettingmailberichten te verzenden of door te sturen;
 - Iemand lastig te vallen.
 - c. Jouw Werkgever of Opdrachtgever mag controleren of je je houdt aan de punten a. en b.
 - d. Voor dit artikel geldt dat als bij de Opdrachtgever andere regels gelden, deze regels altijd gelden boven de regels in deze Personeelsgids.
3. Wat sociale media betreft (zoals Instagram, Facebook, LinkedIn, X, WhatsApp, TikTok), houd je je aan de volgende regels:
 - a. Je weet wat je doet op sociale media, niet alleen bij zakelijk, maar ook bij privégebruik. Je bent persoonlijk verantwoordelijk voor wat je plaatst op een van de sociale media.
 - b. Je mag je niet negatief uitlaten (op sociale media) over jouw Werkgever, jouw Opdrachtgever, collega's en/of relaties van Werkgever, ook al doe je dat in privétijd.
 - c. Je mag niets plaatsen op sociale media wat misschien schadelijk is voor jouw Werkgever, jouw Opdrachtgever, collega's en/of relaties van Werkgever.
 - d. Je mag geen activiteiten ontplooiën op sociale media die onwaar, beledigend, bedreigend, kwetsend, misleidend, lasterlijk, obscene, smadelijk, discriminerend of op een andere manier niet oké zijn.

- e. Twijfel je of dat wat je zou willen plaatsen misschien niet oké is, dan kun je altijd overleggen met jouw Werkgever en/of Opdrachtgever.
 - f. Als je iets tegenkomt op sociale media wat misschien in strijd is met alles wat hierboven staat en wat op een of andere manier schade kan toebrengen aan jouw Werkgever, Opdrachtgever, collega's en/of relaties van jouw Werkgever, dan meld je dit zo snel mogelijk bij jouw Werkgever.
 - g. Als je je niet houdt aan deze punten en/of de algemeen geldende normen en waarden, dan zal jouw Werkgever, afhankelijk van de aard en de ernst van de overtreding, maatregelen treffen.
Hierbij gaat het om arbeidsrechtelijke maatregelen, zoals een disciplinaire maatregel (bijvoorbeeld dat je op non-actief wordt gesteld), een schriftelijke waarschuwing of beëindiging van de arbeidsovereenkomst - en dat kan ook ontslag op staande voet zijn.
4. Het is verboden om:
- a. Jouw werkplek te verlaten zonder toestemming van jouw leidinggevende;
 - b. Tijdens jouw werk privé-telefoongesprekken te voeren, en daarbij maakt het niet uit of je belt met jouw privé-telefoon. Moet je echt bellen, overleg dan even met jouw leidinggevende, die kan dan per keer toestemming geven;
 - c. Zonder toestemming van jouw Opdrachtgever en Werkgever uitingen, in welke vorm dan ook, met betrekking tot de Opdrachtgever te doen of daaraan mee te werken;
 - d. Zonder toestemming tijdens jouw werk gebruik te maken van materialen, computers, printers, gereedschappen, etc. die eigendom zijn van jouw Werkgever of Opdrachtgever;
 - e. Op een andere plek of afdeling te zijn dan waar je werkt, tenzij je ergens anders moet zijn voor jouw werk;
 - f. Jouw pauze en lunch neem je op de plek die daarvoor aangewezen is;
 - g. Je mag alleen roken tijdens jouw pauze, en dan alleen op de plek of plekken die als rookruimte zijn aangegeven;
 - h. Eigendommen van jouw Opdrachtgever mag je niet uit het bedrijf meenemen zonder dat je daar schriftelijke toestemming van jouw Opdrachtgever voor hebt;
 - i. In de fabrieken, kantoren en op het terrein van jouw Opdrachtgever mag je geen foto's, video's of films maken zonder dat je daar schriftelijke toestemming voor hebt van jouw Opdrachtgever.
 - j. Voor dit artikel geldt dat als bij de Opdrachtgever andere regels gelden, dat deze regels altijd gelden boven de regels in deze Personeelsgids.

12 straipsnis. Elgesio taisyklės

1. Žinoma, Jūs stengiatės išvengti situacijas, kurioje Jūsų interesai kertasi su Jūsų Darbdavio ir (arba) Užsakovo interesais.
2. Jei savo darbui naudojate el. paštą ar internetą, visada galioja šios taisyklės:
 - a. Negalite naudoti el. pašto ir interneto asmeniniais tikslais. Jei gaunate ne darbo laišką, paprašykite siuntėjo nustoti.
 - b. Draudžiama darbo metu lankytis šiose svetainėse arba naudotis el. paštu:
 - Vadinamieji profilių puslapiai / socialiniai tinklai, tokie kaip „Instagram“, „Facebook“, „LinkedIn“, „X“, „WhatsApp“, „TikTok“ ar kiti draugų tinklai;
 - Svetainės, kurios yra pornografinio, rasistinio, diskriminacinio, įžeidžiančio ar nepriimtino turinio;
 - Žiūrėti, atsisiųsti ar platinti pornografinę, rasistinę, diskriminacinę, įžeidžiančią ar nepriimtina medžiagą;
 - Svetainės, kurios Jums suteikia neteisėtą prieigą prie neviešų interneto šaltinių;
 - Sąmoningai keisti ar naikinti informaciją, gautą internetu be leidimo;
 - Siųsti pranešimus anonimiškai arba su suklastotu vardu;
 - Siųsti ar persiųsti grasinančius, įžeidžiančius, seksualinio pobūdžio, rasistinius ar diskriminacinius pranešimus;
 - Siųsti ar persiųsti grandininius laiškus;
 - Varginti ką nors.
 - c. Jūsų Darbdavys ar Užsakovas gali tikrinti, ar laikotės a ir b punktų.
 - d. Šiam straipsniui galioja, kad jei pas Užsakovą galioja kitos taisyklės, tos taisyklės visada yra viršesnės už šio Darbuotojo vadovo taisykles.
3. Kalbant apie socialinius tinklus (pvz., „Instagram“, „Facebook“, „LinkedIn“, „X“, „WhatsApp“, „TikTok“), Jūs laikotės šių taisyklių:
 - a. Jūs žinote, ką darote socialiniuose tinkluose, ne tik darbo, bet ir asmeniniais tikslais. Jūs asmeniškai atsakote už tai, ką skelbiate bet kuriame socialiniame tinkle.

- b. Negalite neigiamai atsiliepti (socialiniuose tinkluose) apie savo Darbdavį, Užsakovą, kolegas ir (arba) Darbdavio partnerius, net jei tai darote laisvalaikiu.
 - c. Negalite nieko skelbti socialiniuose tinkluose, kas galėtų pakenkti Jūsų Darbdaviui, Užsakovui, kolegoms ir (arba) Darbdavio partneriams.
 - d. Negalite vykdyti veiklos socialiniuose tinkluose, kuri yra neteisinga, įžeidžianti, grasinanti, užgauli, klaidinanti, šmeižikiška, nepadori, žeminanti, diskriminacinė ar kitaip netinkama.
 - e. Jei abejojate, ar tai, ką norėtumėte paskelbti, yra tinkama, visada galite pasitarti su savo Darbdaviu ir (arba) Užsakovu.
 - f. Jei socialiniuose tinkluose susiduriate su kuo nors, kas gali pažeisti visa, kas išdėstyta aukščiau, ir kas gali kaip nors pakenkti Jūsų Darbdaviui, Užsakovui, kolegoms ir (arba) Jūsų Darbdavio partneriams, kuo greičiau praneškite apie tai savo Darbdaviui.
 - g. Jei nesilaikote šių punktų ir (arba) bendrai priimtų normų ir vertybių, Jūsų Darbdavys, priklausomai nuo pažeidimo pobūdžio ir sunkumo, imsis priemonių. Tai yra darbo teisės priemonės, tokios kaip drausminė nuobauda (pavyzdžiui, nušalinimas nuo pareigų), rašytinis įspėjimas arba darbo sutarties nutraukimas – tai gali būti ir atleidimas iš darbo be įspėjimo.
4. Draudžiama:
- a. Palikti savo darbo vietą be vadovo leidimo;
 - b. Vykdyti asmeninius telefono pokalbius darbo metu, nesvarbu, ar skambinate asmeniniu telefonu. Jei tikrai reikia paskambinti, pasitarkite su savo vadovu, kuris gali duoti leidimą kiekvienu konkrečiu atveju;
 - c. Be Užsakovo ir Darbdavio leidimo daryti bet kokios formos pareiškimus apie Užsakovą ar bendradarbiauti juos darant;
 - d. Be leidimo darbo metu naudoti medžiagas, kompiuterius, spausdintuvus, įrankius ir t. t., kurie yra Jūsų Darbdavio ar Užsakovo nuosavybė;
 - e. Būti kitoje vietoje ar skyriuje, nei Jūs dirbate, nebent Jums reikia būti kitur dėl darbo;
 - f. Pertrauką ir pietus leisti tam skirtoje vietoje;
 - g. Rūkyti leidžiama tik per pertrauką ir tik tam skirtose rūkymo vietose;
 - h. Negalima iš įmonės išsinešti Užsakovo nuosavybės be raštiško Užsakovo leidimo;
 - i. Užsakovo gamyklose, biuruose ir teritorijoje negalima fotografuoti, filmuoti ar kurti vaizdo įrašų be raštiško Užsakovo leidimo.
 - j. Šiam straipsniui galioja, kad jei pas Užsakovą galioja kitos taisyklės, tos taisyklės visada yra viršesnės už šio Darbuotojo vadovo taisykles.

Artikel 13. Vertrouwelijke informatie, zo ga je daarmee om

1. Jouw Werkgever en Opdrachtgever vinden het heel belangrijk dat bedrijfsgevoelige zaken en/of vertrouwelijke informatie van Werkgever en/of Opdrachtgever of van relaties van hen niet worden doorgegeven aan derden. Het gaat hier om vertrouwelijke informatie - die zo is aangemerkt, of waarvan je hoort te begrijpen dat die vertrouwelijk is. Als je dit soort informatie deelt met anderen, dan kan dat namelijk schadelijk zijn voor jouw Werkgever of jouw Opdrachtgever. Daarom vragen we je om secuur met deze informatie om te gaan en die geheim te laten.
2. Vertrouwelijke informatie en/of documenten van jouw Werkgever, jouw Opdrachtgever of diens relaties mag je niet delen met anderen. En dit geldt ook voor informatie die je hebt van medewerkers van jouw Werkgever en/of de Opdrachtgever.
3. Na jouw dienstverband gaat die geheimhouding gewoon door.
4. Als het toch echt nodig is geheimer informatie door te geven aan anderen, zoals de pers, dan moet je jouw Werkgever en/of jouw Opdrachtgever dit tijdig laten weten én jouw Werkgever en/of jouw Opdrachtgever hiervoor toestemming vragen.
5. Als jouw Opdrachtgever je vraagt om een aparte geheimhoudingsverklaring te ondertekenen, dan ben je verplicht om dit te doen.

13 straipsnis. Konfidenciali informacija ir kaip su ja elgtis

1. Jūsų Darbdavys ir Užsakovas laiko labai svarbiu, kad verslui jautrūs klausimai ir (arba) Darbdavio ir (arba) Užsakovo ar jų partnerių konfidenciali informacija nebūtų perduota trečiosioms šalims. Kalbama apie konfidencialią informaciją – kuri yra taip pažymėta arba apie kurią Jūs turite suprasti, kad ji yra konfidenciali. Jei dalinatės tokia informacija su kitais, tai gali pakenkti Jūsų Darbdaviui ar Užsakovui. Todėl prašome elgtis su šia informacija atsargiai ir laikyti ją paslaptyste.
2. Konfidencialios informacijos ir (arba) dokumentų apie Jūsų Darbdavį, Užsakovą ar jo partnerius negalima dalintis su kitais. Tai galioja ir informacijai, kurią turite apie Jūsų Darbdavio ir (arba) Užsakovo darbuotojus.

3. Po Jūsų darbo santykių pabaigos ši konfidencialumo pareiga išlieka.
4. Jei vis dėlto būtina slapta informaciją perduoti kitiems, pavyzdžiui, spaudai, turite laiku apie tai pranešti savo Darbdaviui ir (arba) Užsakovui ir paprašyti jų leidimo.
5. Jei Jūsų Užsakovas prašo pasirašyti atskirą konfidencialumo susitarimą, Jūs privalote tai padaryti.

Artikel 14. Over documenten en bedrijfsmiddelen

1. Je mag nooit, op wat voor manier dan ook, documenten en/of informatiedragers en/of bedrijfsmiddelen die van jouw Opdrachtgever zijn en die in verband met jouw werk aan je uitgeleend zijn, in jouw bezit houden - alleen zolang je die spullen nodig hebt voor jouw werk. Bij ziekte, schorsing en/of op non-actiefstelling en aan het einde van jouw dienstbetrekking, geef je de spullen op de laatste dag van jouw aanwezigheid in goede staat terug aan jouw Opdrachtgever.

14 straipsnis. Apie dokumentus ir įmonės turtą

1. Jūs niekada, jokių būdu, negalite laikyti pas save dokumentų ir (arba) informacijos laikmenų ir (arba) įmonės turto, priklausiančio Jūsų Užsakovui ir paskolinto Jums Jūsų darbo tikslais – tik tol, kol Jums tų daiktų reikia darbui. Ligos, nušalinimo ir (arba) neveiklumo metu bei pasibaigus darbo santykiams, Jūs paskutinę savo buvimo dieną grąžinate daiktus geros būklės savo Užsakovui.

Artikel 15. Het intellectueel eigendom

1. De rechten van alles wat je ontwikkelt waar auteurs-, merken- en octrooirechten op van toepassing zijn, komen toe aan jouw Opdrachtgever. Dat geldt ook voor publicaties, uitgaven en andere werken die je vervaardigt en/of bewerkt zolang je in dienst bent bij jouw Opdrachtgever. Daarbij maakt het niet uit of je de desbetreffende vervaardiging of bewerking in diensttijd hebt gemaakt.
2. Is het zo dat jouw werk dat je in Nederland of in het buitenland hebt verricht kan leiden tot het ontstaan van intellectuele eigendomsrechten, dan ben je verplicht om jouw Opdrachtgever daarvan op de hoogte te stellen. Ook als het gaat om uitvindingen, computerprogramma's, werkwijzen en presentaties op het gebied van industriële vormgeving die mede door jouw werk tot stand zijn gekomen.
3. Die rechten van intellectueel eigendom, zowel in Nederland als elders, moet je op de kortst mogelijke termijn aan jouw Opdrachtgever overdragen, voor zover deze rechten volgens de wet en/of overeenkomst aan de Opdrachtgever toekomen.
4. Jouw loon is ook een vergoeding voor het feit dat de rechten met betrekking tot intellectueel eigendom niet jou toekomen en dat je het intellectueel eigendom, voor zover nog nodig, overdraagt aan jouw Opdrachtgever.
5. Mocht er tussen jou en jouw Opdrachtgever een conflict ontstaan rondom dit intellectuele en/of industriële eigendom, dan is jouw Opdrachtgever voornamelijk de rechthebbende in dit verhaal, en is het aan jou om het tegenbewijs te leveren.
6. Je doet, voor zover wettelijk mogelijk, afstand van de in artikel 25 Auteurswet genoemde persoonlijkheidsrechten.
7. Mocht jouw Opdrachtgever willen dat je een Verklaring Intellectueel Eigendom ondertekent, dan ben je verplicht om dit te doen.

15 straipsnis. Intelektinė nuosavybė

1. Teisės į viską, ką Jūs sukuriate, kam taikomos autorių, prekių ženklų ir patentų teisės, priklauso Jūsų Užsakovui. Tai galioja ir publikacijoms, leidiniams bei kitiems darbams, kuriuos Jūs sukuriate ir (arba) redaguojate, kol dirbate pas savo Užsakovą. Nesvarbu, ar atitinkamą kūrinių ar adaptaciją sukūrėte darbo metu.
2. Jei Jūsų darbas, atliktas Nyderlanduose ar užsienyje, gali lemti intelektinės nuosavybės teisių atsiradimą, Jūs privalote apie tai informuoti savo Užsakovą. Tai galioja ir išradimams, kompiuterių programoms, darbo metodams ir prezentacijoms pramoninio dizaino srityje, kurie iš dalies atsirado dėl Jūsų darbo.
3. Šias intelektinės nuosavybės teises, tiek Nyderlanduose, tiek kitur, Jūs privalote kuo greičiau perduoti savo Užsakovui, kiek šios teisės pagal įstatymą ir (arba) susitarimą priklauso Užsakovui.
4. Jūsų darbo užmokestis taip pat yra kompensacija už tai, kad teisės į intelektinę nuosavybę nepriklauso Jums ir kad Jūs, kiek tai dar reikalinga, perduodate intelektinę nuosavybę savo Užsakovui.
5. Jei tarp Jūsų ir Jūsų Užsakovo kiltų konfliktas dėl šios intelektinės ir (arba) pramoninės nuosavybės, Jūsų Užsakovas kol kas yra teisių turėtojas šioje istorijoje, ir Jums tenka pareiga pateikti priešingus įrodymus.
6. Jūs, kiek tai teisiškai įmanoma, atsisakote Autorių teisių įstatymo 25 straipsnyje nurodytų asmeninių teisių.
7. Jei Jūsų Užsakovas nori, kad pasirašytumėte Intelektinės nuosavybės deklaraciją, Jūs privalote tai padaryti.

Artikel 16. Activiteiten naast jouw werk, oftewel nevenactiviteiten

1. Ten behoeve van jouw indiensttreding bij jouw Werkgever dien je kenbaar te maken welke nevenfunctie(s) en/of nevenwerkzaamheden jij verricht. Tijdens het dienstverband mag je, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van jouw Werkgever, geen nevenwerkzaamheden verrichten, al dan niet betalend, indien en voor zover jouw Werkgever dit verbod op grond van objectieve reden(en) kan rechtvaardigen. Op basis van een schriftelijk en gemotiveerd verzoek van jou kan jouw Werkgever toestemming verlenen om nevenwerkzaamheden te verrichten. Jouw Werkgever kan hieraan voorwaarden verbinden.
2. Jouw Werkgever kan onder meer toestemming voor het verrichten van nevenwerkzaamheden als bedoeld in lid 1 van dit artikel weigeren indien dit werkzaamheden zijn waarmee jouw Werkgever en/of de Opdrachtgever concurrentie wordt aangedaan of waarbij aan de eer en goede naam van jouw Werkgever en/of de Opdrachtgever schade wordt toegebracht. Ook nevenactiviteiten waardoor jouw normale werk gevaar loopt, mag je niet uitvoeren.
3. Het tussen jou en jouw Werkgever/Opdrachtgever overeengekomen concurrentie- of relatiebeding blijft gewoon van kracht.

16 straipsnis. Veikla šalia Jūsų darbo, arba šalutinė veikla

1. Pradėdami dirbti pas savo Darbdavį, turite nurodyti, kokias šalutines pareigas ir (arba) šalutinę veiklą vykdote. Darbo santykių metu Jūs negalite be išankstinio raštiško savo Darbdavio sutikimo vykdyti jokių šalutinių veiklų, mokamų ar nemokamų, jei ir kiek Jūsų Darbdavys gali pagrįsti šį draudimą objektyviomis priežastimis. Remdamasis Jūsų raštišku ir motyvuotu prašymu, Jūsų Darbdavys gali suteikti leidimą vykdyti šalutinę veiklą. Jūsų Darbdavys gali nustatyti tam sąlygas.
2. Jūsų Darbdavys, be kita ko, gali atsisakyti leisti vykdyti šalutinę veiklą, nurodytą šio straipsnio 1 dalyje, jei tai yra veikla, kuria konkuruojama su Jūsų Darbdaviu ir (arba) Užsakovu arba kuria kenkiama Jūsų Darbdavio ir (arba) Užsakovo garbei ir geram vardui. Taip pat negalite vykdyti šalutinės veiklos, kuri kelia pavojų Jūsų įprastam darbui.
3. Tarp Jūsų ir Jūsų Darbdavio/Užsakovo sutartas konkurencijos ar santykių draudimo punktas lieka galioti.

Artikel 17. Identificatieplicht

1. Omdat de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid ('Inspectie SZW'), de Vreemdelingenpolitie, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), de Belastingdienst of andere daartoe bevoegde instanties een werkplekcontrole kunnen houden, heb je wettelijk een identificatieplicht. Bij deze controles moet je je kunnen identificeren met een origineel en geldig identiteitsbewijs (rijbewijs, paspoort, ID-bewijs). Bij controle op jouw werkplek door (een medewerker van) jouw Werkgever, moet je een geldig paspoort of ID-bewijs kunnen laten zien.

17 straipsnis. Asmens tapatybės nustatymo pareiga

1. Kadangi Socialinių reikalų ir užimtumo inspekcija („Inspectie SZW“), Migracijos policija, Darbuotojų draudimo institutas (UWV), Mokesčių inspekcija ar kitos kompetentingos institucijos gali atlikti darbo vietos patikrinimą, Jūs turite įstatymų nustatytą asmens tapatybės nustatymo pareigą. Šių patikrinimų metu Jūs turite galėti identifikuotis su originaliu ir galiojančiu asmens tapatybės dokumentu (vairuotojo pažymėjimu, pasu, asmens tapatybės kortele). Atliekant patikrinimą Jūsų darbo vietoje (Jūsų Darbdavio darbuotojo), Jūs turite parodyti galiojantį pasą arba asmens tapatybės kortelę.

Artikel 18. De verwerking van jouw persoonsgegevens

1. De persoonsgegevens die je doorgeeft aan jouw Werkgever, worden vertrouwelijk behandeld door jouw Werkgever. Je geeft toestemming aan jouw Werkgever om deze gegevens binnen het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en aanverwante wet- en regelgeving te verwerken, binnen het bedrijf van jouw Werkgever uit te wisselen en te verstrekken aan de Opdrachtgever en overige derden, mocht dit noodzakelijk zijn voor het tot stand komen en de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.
2. Mocht dat op jou van toepassing zijn, dan geef je ook toestemming om eventuele gegevens omtrent een indicatie als arbeidsgehandicapte te verwerken. Dit in het kader van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten en artikel 29b Ziektewet.

18 straipsnis. Jūsų asmens duomenų tvarkymas

1. Asmens duomenys, kuriuos Jūs pateikiate savo Darbdaviui, yra tvarkomi konfidencialiai. Jūs suteikiate leidimą savo Darbdaviui tvarkyti šiuos duomenis vadovaujantis Bendroju duomenų apsaugos reglamentu (BDAR) ir susijusiais įstatymais bei teisės aktais, keistis jais savo Darbdavio įmonės viduje ir teikti juos Užsakovui bei kitoms trečiosioms šalims, jei tai būtina darbo sutarčiai sudaryti ir vykdyti.

2. Jei tai Jums taikoma, Jūs taip pat sutinkate, kad būtų tvarkomi bet kokie duomenys, susiję su nurodymu kaip neįgaliam darbuotojui. Tai daroma pagal Įstatymą dėl neįgaliųjų (re)integracijos ir Ligos įstatymo 29b straipsnį.

Artikel 19. Als jouw persoonlijke situatie verandert

1. Als er wijzigingen zijn in jouw persoonlijke situatie die belangrijk zijn voor jouw arbeidsovereenkomst, dan moet je die binnen vijf dagen doorgeven aan jouw Werkgever. Dat kan bijvoorbeeld gaan om een adreswijziging, een veranderingen in jouw burgerlijke staat doordat je gaat samenwonen of trouwen, als je een kind hebt gekregen, en ziekte. Als je een vluchtelingenstatus hebt, dan moet je jouw verblijfsrechtelijke status kunnen overleggen. Wat de situatie ook is: als erom gevraagd wordt, laat je de bewijsstukken zien.

19 straipsnis. Jei pasikeičia Jūsų asmeninė situacija

1. Jei Jūsų asmeninėje situacijoje įvyksta pokyčių, svarbių Jūsų darbo sutarčiai, apie juos turite pranešti savo Darbdaviui per penkias dienas. Tai gali būti, pavyzdžiui, adreso pakeitimas, Jūsų civilinės būklės pasikeitimas dėl bendro gyvenimo pradžios ar santuokos, vaiko gimimas ir liga. Jei turite pabėgėlio statusą, turite pateikti savo teisinį statusą. Nepriklausomai nuo situacijos: jei prašoma, parodote įrodančius dokumentus.

Artikel 20. De wet meldplicht datalekken

1. Wanneer je toegang krijgt tot de systemen van jouw Opdrachtgever (wat alleen is toegestaan met toestemming van jouw Opdrachtgever), dan ben je verplicht om het beleid en alle protocollen van de ICT-beveiliging van jouw Opdrachtgever op te volgen.
2. Als je vanwege jouw werk direct of indirect persoonsgegevens moet verwerken of hiermee in aanraking komt, ben je verplicht om een data- of een beveiligingslek direct te melden bij jouw Werkgever en/of jouw Opdrachtgever. Je moet jouw Werkgever en/of Opdrachtgever telefonisch en per e-mail volledig informeren over het incident en jouw Werkgever en/of Opdrachtgever alle benodigde informatie hierover geven. Neemt jouw Werkgever en/of jouw Opdrachtgever maatregelen om dit soort gebeurtenissen te beperken en te voorkomen, dan moet je hieraan volledig meewerken.

20 straipsnis. Duomenų nutekėjimo pranešimo prievolės įstatymas

1. Kai gaunate prieigą prie savo Užsakovo sistemų (kas leidžiama tik su Užsakovo sutikimu), privalote laikytis savo Užsakovo IT saugumo politikos ir visų protokolų.
2. Jei dėl savo darbo tiesiogiai ar netiesiogiai turite tvarkyti asmens duomenis arba su jais susiduriate, privalote nedelsdami pranešti apie duomenų ar saugumo pažeidimą savo Darbdaviui ir (arba) Užsakovui. Jūs turite visiškai informuoti savo Darbdavį ir (arba) Užsakovą telefonu ir el. paštu apie incidentą ir pateikti jiems visą reikiamą informaciją. Jei Jūsų Darbdavys ir (arba) Užsakovas imasi priemonių tokiems įvykiams apriboti ir išvengti, privalote visiškai bendradarbiauti.

Artikel 21. Jouw recht op loontransparantie

1. Iedereen verdient hetzelfde voor gelijk werk dat vinden we bij Flexpedia vanzelfsprekend. We werken volgens de principes van de Wet loontransparantie: eerlijk, duidelijk en zonder onderscheid. Je salaris is gebaseerd op je functie, ervaring en bijdrage, nooit op wie je bent. Zo bouwen we aan een organisatie waarin iedereen zich gewaardeerd en gelijk behandeld voelt. Als uitzendkracht heb jij het recht om informatie op te vragen over jouw beloning en die van collega's in vergelijkbare functies. Dit helpt om te controleren of jouw loon in lijn is met wat eerlijk en marktconform is. De informatie die je ontvangt is geanonimiseerd en wordt vertrouwelijk behandeld. Wil je gebruikmaken van dit recht? Dan kun je een verzoek indienen via: beloning@flexpedia.nl. Vermeld in je e-mail dat je informatie wilt opvragen op basis van de Richtlijn Loontransparantie, en geef duidelijk aan over welke functie of periode je informatie wilt ontvangen. Vermeld in deze email ook je naam en personeelsnummer.

21 straipsnis. Jūsų teisė į darbo užmokesčio skaidrumą

1. Visi nusipelno to paties už vienodą darbą, tai mes „Flexpedia“ laikome savaime suprantamu dalyku. Mes dirbame pagal Darbo užmokesčio skaidrumo įstatymo principus: sąžiningai, aiškiai ir be diskriminacijos. Jūsų atlyginimas priklauso nuo Jūsų pareigų, patirties ir indėlio, niekada nuo to, kas Jūs esate. Taip mes kuriame organizaciją, kurioje visi jaučiasi vertinami ir traktuojami vienodai. Kaip laikinasis darbuotojas, Jūs turite teisę prašyti informacijos apie savo atlyginimą ir kolegų, dirbančių panašiose pareigose, atlyginimą. Tai padeda patikrinti, ar Jūsų darbo užmokestis atitinka tai, kas yra sąžininga ir atitinka rinkos sąlygas. Gauta informacija yra anonimizuota ir tvarkoma konfidencialiai. Norite pasinaudoti šia teise? Tuomet

galite pateikti prašymą el. paštu: beloning@flexpedia.nl. Savo el. laiške nurodykite, kad norite gauti informaciją pagal Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvą, ir aiškiai nurodykite, apie kokias pareigas ar laikotarpį norite gauti informaciją. Šiame el. laiške taip pat nurodykite savo vardą ir personalo numerį.

Artikel 22. Boetebeding

1. Bij overtreding van de artikelen 5, 15, 16, 17, 18, 19, 21 en/of 22 uit deze Personeelsgids, betaal je aan jouw Werkgever een boete van € 2500- per overtreding. Deze boete is door jouw Werkgever direct opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere eerdere verklaring nodig is. Deze boete heeft verder geen invloed op de overige rechten van jouw Werkgever die gaan over het nakomen van jouw arbeidsovereenkomst. Dit boetebeding wijkt uitdrukkelijk af van de leden 3 tot en met 5 van artikel 7:650BW.
2. As jouw loon niet hoger is dan het voor jou geldende minimumloon, dan geldt voor jou niet het bovenstaande boetebeding, maar de volgende:
Bij overtreding van de artikelen 5, 15, 16, 17, 18, 19, 21 en/of 22 uit deze Personeelsgids, betaal je aan jouw Werkgever een boete die ten goede komt aan de Evenementencommissie. De boete bedraagt, per overtreding, een bedrag dat net zo hoog is als een halve dag van jouw brutoloon.
Deze boete is direct opeisbaar, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling of andere voorafgaande verklaring in de zin van artikel 6:80 e.v. BW nodig is. In plaats van de boete kan de Werkgever de afspraken of aanspraken of rechten voortkomend uit de wet of de Detacheringsovereenkomst jegens de Werknemer vorderen, waaronder in ieder geval begrepen het recht op nakoming van de Detacheringsovereenkomst en het recht om in plaats van de boete schadevergoeding op grond van de wet te vorderen.

22 straipsnis. Baudos sąlyga

1. Pažeidus šio Darbuotojo vadovo 5, 15, 16, 17, 18, 19, 21 ir (arba) 22 straipsnius, Jūs mokate savo Darbdaviui 2500 eurų baudą už kiekvieną pažeidimą. Šią baudą Jūsų Darbdavys gali reikalauti sumokėti nedelsiant, be jokio įspėjimo ar kitokio išankstinio pareiškimo. Ši bauda neturi įtakos kitoms Jūsų Darbdavio teisėms, susijusioms su Jūsų darbo sutarties vykdymu. Ši baudos sąlyga aiškiai nukrypsta nuo Civilinio kodekso 7:650 straipsnio 3–5 dalių.
2. Jei Jūsų darbo užmokestis nėra didesnis už Jums taikomą minimalų darbo užmokestį, Jums netaikoma aukščiau nurodyta baudos sąlyga, o taikoma ši:
Pažeidus šio Darbuotojo vadovo 5, 15, 16, 17, 18, 19, 21 ir (arba) 22 straipsnius, Jūs mokate savo Darbdaviui baudą, kuri skiriama Renginių komitetui. Baudos dydis už kiekvieną pažeidimą yra lygus pusei Jūsų bruto dienos darbo užmokesčio. Ši bauda reikalaujama sumokėti nedelsiant, be jokio įspėjimo ar kitokio išankstinio pareiškimo pagal Civilinio kodekso 6:80 ir kt. straipsnius. Vietoj baudos Darbdavys gali reikalauti iš Darbuotojo įvykdyti susitarimus, pretenzijas ar teises, kylančias iš įstatymų ar Komandiruotės sutarties, įskaitant bet kuriuo atveju teisę reikalauti įvykdyti Komandiruotės sutartį ir teisę reikalauti atlyginti žalą pagal įstatymus vietoj baudos.

Artikel 23. Disciplinaire maatregelen

1. De opeisbaarheid van een eventuele boete door jouw Werkgever blijft gewoon van kracht. Daarnaast kan jouw Werkgever, als je een onderdeel uit de Personeelsgids niet nakomt of als je een regel van jouw Detacheringsovereenkomst of andere geldende voorschriften overtreedt, de volgende maatregelen nemen:
 - a. Een berisping;
 - b. Een schorsing (eventueel met inhouding van jouw loon);
 - c. Een functiewijziging, eventueel met loonsverlaging;
 - d. Ontslag (al dan niet op staande voet).
2. Bij het bepalen van de straf zal jouw Werkgever rekening houden met de specifieke omstandigheden van het geval en hoe ernstig jouw overtreding was.
3. Het kan zijn dat er tijdens jouw schorsing maatregelen worden genomen om jouw ontslagprocedure in gang te zetten.
4. Als jouw Werkgever vindt dat er vóór het nemen van disciplinaire maatregelen een onderzoek nodig is om de feiten vast te stellen, dan kun je in afwachting van de beslissing, met behoud van jouw loon, op non-actief worden gesteld. Als jouw Werkgever vervolgens besluit om een ontslagprocedure in gang te zetten, dan kan jouw Werkgever je op non-actiefstelling verlengen tot het einde van jouw dienstverband, of je schorsen tot het einde van jouw dienstverband.
5. Fout gedrag ten opzichte van jouw Opdrachtgever kan een dringende reden zijn tot het beëindigen van jouw opdracht, waarna jouw Werkgever dit ziet als een dringende reden voor jouw ontslag.

23 straipsnis. Drausminės priemonės

1. Bet kokios Jūsų Darbdavio skirtos baudos reikalavimas išlieka galioti. Be to, jei Jūs nevykdote kurios nors Darbuotojo vadovo dalies arba pažeidžiate savo Komandiruotės sutarties ar kitų galiojančių taisyklių nuostatą, Jūsų Darbdavys gali imtis šių priemonių:
 - a. Papeikimas;
 - b. Nušalinimas (galbūt su darbo užmokesčio išskaitymu);
 - c. Pareigų pakeitimas, galbūt su darbo užmokesčio sumažinimu;
 - d. Atleidimas iš darbo (su arba be įspėjimo).
2. Nustatydamas nuobaudą, Jūsų Darbdavys atsižvelgs į konkrečias bylos aplinkybes ir Jūsų pažeidimo sunkumą.
3. Gali būti, kad Jūsų nušalinimo metu bus imtasi priemonių Jūsų atleidimo iš darbo procedūrai pradėti.
4. Jei Jūsų Darbdavys mano, kad prieš imantis drausminių priemonių reikia atlikti tyrimą faktams nustatyti, Jūs galite būti nušalintas nuo pareigų su darbo užmokesčio išsaugojimu, kol bus priimtas sprendimas. Jei Jūsų Darbdavys vėliau nusprendžia pradėti atleidimo iš darbo procedūrą, Jūsų Darbdavys gali pratęsti Jūsų nušalinimą iki Jūsų darbo santykių pabaigos arba nušalinti Jus iki Jūsų darbo santykių pabaigos.
5. Neteisingas elgesys su Jūsų Užsakovu gali būti skubi priežastis nutraukti Jūsų pavedimą, po ko Jūsų Darbdavys tai laikys skubia priežastimi Jūsų atleidimui.

Artikel 24. En ten slotte

1. Mocht er iets voorvallen wat niet genoemd wordt in deze Personeelsgids, dan beslist jouw Werkgever zelfstandig en eenzijdig (in overleg met de Opdrachtgever).
2. Wil je iets veranderd hebben in jouw functie, arbeidstijd en overige arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden, dan wordt dit beoordeeld in het kader van de driehoeksverhouding van jou/Werkgever/Opdrachtgever. Dit betekent dat jouw Werkgever alleen aan zo'n verzoek tegemoet kan komen als dat het bedrijfsbelang van jouw Werkgever en dat van jouw Opdrachtgever niet in de weg staat.
3. Deze Personeelsgids is opgesteld in het Nederlands en kan worden vertaald. Mocht er in dat geval een strijdigheid voorkomen tussen de Nederlandse en de vertaalde versie, dan hebben de bepalingen van de Nederlandse versie voorrang.

24 straipsnis. Ir pabaigai

1. Jei nutiktų kas nors, kas nėra paminėta šiame Darbuotojo vadove, Jūsų Darbdavys sprendžia savarankiškai ir vienašališkai (pasikonsultavęs su Užsakovu).
2. Jei norite ką nors pakeisti savo pareigose, darbo laike ir kitose darbo sąlygose ar darbo aplinkybėse, tai bus vertinama trišalių santykių tarp Jūsų/Darbdavio/Užsakovo kontekste. Tai reiškia, kad Jūsų Darbdavys gali patenkinti tokį prašymą tik tuo atveju, jei tai netrukdo Jūsų Darbdavio ir Užsakovo verslo interesams.
3. Šis Darbuotojo vadovas parengtas olandų kalba ir gali būti verčiamas. Jei tokiu atveju kiltų prieštaravimų tarp olandiškos ir išverstos versijos, pirmenybė teikiama olandiškos versijos nuostatomis.

Bijlage 1: Ons beleid bij ziekteverzuim

Appendix 1: Our Policy on Absenteeism Due to Illness

Artikel 1. Ziekmelding

Mocht je ziek worden en/of arbeidsongeschikt raken, dan meld je je zo snel mogelijk ziek bij je directe leidinggevende én bij je Werkgever: in elk geval uiterlijk 30 minuten voor het (uiterste) tijdstip waarop je normaal gesproken met je werk begint. De ziekmelding bij Werkgever (Flexpedia) moet je vóór 10.00 uur 's ochtends, telefonisch via 023-2052408. Ziekmelden kan alleen telefonisch, meldingen per email worden niet in behandeling genomen.

In principe meld je zelf dat je ziek bent. Alleen als je hier niet toe in staat bent, dan kun je je door een ander ziek laten melden. Word je ziek in werktijd, dan meld je dit persoonlijk bij je directe leidinggevende én bij Flexpedia voordat je stopt met je werk en naar huis gaat.

Wanneer je denkt dat je ziekte en/of arbeidsongeschiktheid voortkomt uit een bedrijfsongeval, dan meld je dit direct bij je directe leidinggevende én bij je Werkgever en je recruitmentpartner.

Als je je ziekmeldt, dan vertel je hoe lang je verwacht ziek te zijn, waar je bent tijdens je ziekte (zie artikel 2. hierna), het telefoonnummer waarop je te bereiken bent en het adres en telefoonnummer van je huisarts. En, als dat van toepassing is, ook dat van de specialist die jou behandelt. Word je opgenomen in het ziekenhuis of een verpleeginrichting, dan geef je ook door hoe lang je waarschijnlijk in het ziekenhuis of in de verpleeginrichting zult zijn. Mocht het al bekend zijn dat je naar het ziekenhuis of naar een verpleeginrichting gaat, geef dit dan alsjeblieft zo snel mogelijk door.

1 straipsnis. Pranešimas apie ligą

Jei susirgsite ir (arba) tapsite nedarbingi, kuo greičiau praneškite apie ligą savo tiesioginiam vadovui ir Darbdaviui: bet kuriuo atveju ne vėliau kaip 30 minučių prieš (vėliausia) laiką, kada paprastai pradėdate darbą. Pranešimas apie ligą Darbdaviui („Flexpedia“) turi būti pateiktas telefonu iki 10.00 val. ryto, numeriu 023-2052408. Apie ligą galima pranešti tik telefonu, pranešimai el. paštu nebus nagrinėjami.

Iš esmės, Jūs pats pranešate, kad sergate. Tik jei negalite to padaryti, galite paprašyti kito asmens pranešti apie Jūsų ligą. Jei susergate darbo metu, apie tai asmeniškai pranešate savo tiesioginiam vadovui ir „Flexpedia“ prieš nutraukdami darbą ir eidami namo.

Jei manote, kad Jūsų liga ir (arba) nedarbingumas yra susiję su nelaimingu atsitikimu darbe, apie tai nedelsdami praneškite savo tiesioginiam vadovui, Darbdaviui ir įdarbinimo partneriui.

Pranešdami apie ligą, nurodykite, kiek laiko tikėtis sirgti, kur būsite ligos metu (žr. 2 straipsnį), telefono numerį, kuriuo būsite pasiekiami, ir savo šeimos gydytojo adresą bei telefono numerį. Ir, jei taikoma, taip pat Jus gydančio specialisto duomenis. Jei esate paguldytas į ligoninę ar slaugos įstaigą, taip pat nurodykite, kiek laiko tikėtinai būsite ligoninėje ar slaugos įstaigoje. Jei jau žinoma, kad vyksite į ligoninę ar slaugos įstaigą, prašome kuo greičiau apie tai pranešti.

Artikel 2. Het adres waar je bent tijdens je ziekte

Bij de ziekmelding geef je het verpleegadres door als dit een ander adres is dan het adres dat je Werkgever van je heeft. Ben je in het buitenland, dan geef je het buitenlandse adres door. Als het verpleegadres tijdens de ziekmelding verandert, dan moet je dat direct telefonisch doorgeven aan je Werkgever (bijvoorbeeld opname in een ziekenhuis of verpleeginrichting).

2 straipsnis. Adresas, kuriuo esate ligos metu

Pranešdami apie ligą, nurodykite slaugos adresą, jei jis skiriasi nuo adreso, kurį turi Jūsų Darbdavys. Jei esate užsienyje, nurodykite užsienio adresą. Jei slaugos adresas pasikeičia ligos metu, turite nedelsdami apie tai pranešti savo Darbdaviui telefonu (pavyzdžiui, paguldymas į ligoninę ar slaugos įstaigą).

Artikel 2a. Tijdens ziekte naar het buitenland

Zodra het Nederlandse verpleegadres wijzigt in een verpleegadres in het buitenland, dan dien je eerst schriftelijk toestemming te vragen aan Werkgever. Deze toestemming dien je minimaal 2 weken van tevoren aan te vragen via verzuim@flexpedia.nl. In samenspraak met de bedrijfsarts wordt vervolgens gekeken of medische behandeling in het buitenland noodzakelijk

2a straipsnis. Išvykimas į užsienį ligos metu

Kai tik Nyderlandų slaugos adresas pasikeičia į slaugos adresą užsienyje, pirmiausia turite raštu paprašyti Darbdavio leidimo. Šį leidimą turite pateikti ne vėliau kaip prieš 2 savaites el. paštu verzuim@flexpedia.nl. Kartu su įmonės gydytoju bus sprendžiama, ar medicininis gydymas užsienyje yra būtinas. Tai svarbi kontrolės taisyklė, kurios nesilaikymas gali lemti darbo užmokesčio sustabdymą (CK 7:629 straipsnio 6 dalis).

Artikel 3. Verblijf in het buitenland

Ben je in het buitenland, bijvoorbeeld tijdens je vakantie, en je wordt daar arbeidsongeschikt, dan meld je dit zoals beschreven in artikel 1. Er gelden de volgende controlevoorschriften:

- Verblijf je binnen de EU dan meld je je binnen 3 dagen bij de sociale zekerheidsinstelling van dat land voor het verrichten van een controle. Je vindt de bevoegde instantie in de lijst die aan dit ziekteverzuimbeleid is gevoegd. Staat het land er niet bij, dan onderzoek je zelf welke instantie bevoegd is en meld je je daar. Je vraagt of de verklaring zo mogelijk in het Engels kan worden opgesteld en of een oordeel kan worden gegeven over de aard van de ziekte, de vermoedelijke duur daarvan en een verklaring over de geschiktheid tot reizen. De sociale zekerheidsinstelling of jijzelf kan deze verklaring dan sturen aan je Werkgever die deze zal delen met de bedrijfsarts. Dit is een belangrijk controlevoorschrift waarbij niet-navolging kan onder andere leiden tot opschorting van het loon (art. 7:629 lid 6 BW).
- Verblijf je buiten de EU dan meld je je binnen 3 dagen bij de sociale zekerheidsinstelling van dat land, althans – indien voorgaande niet mogelijk is – bij een plaatselijke arts en vraag je om een verklaring – zo mogelijk in het Engels – over de aard van de ziekte, de vermoedelijke duur daarvan en een verklaring over de geschiktheid tot reizen. De sociale zekerheidsinstelling, de plaatselijke arts of jijzelf kan deze verklaring dan sturen aan je Werkgever die deze zal delen met de bedrijfsarts. Dit is een belangrijk controlevoorschrift waarbij niet-navolging kan onder andere leiden tot opschorting van het loon (art. 7:629 lid 6 BW).

Indien het verblijf in het buitenland door ziekte of arbeidsongeschiktheid moet worden verlengd, dient een medische verklaring en een verklaring van niet-reisvaardigheid door een arts om de twee weken en in elk geval op het eerste verzoek van de bedrijfsarts worden toegezonden.

Zodra je in de gelegenheid bent om te reizen, reis je zo spoedig mogelijk terug naar Nederland. Zodra je terug bent in Nederland, meld je je meteen bij je direct leidinggevende. Kun je nog steeds niet aan het werk, dan meld je je op verzoek van je Werkgever bij de arts van de Arbodienst en werk je mee aan een onderzoek van deze arts om je arbeidsongeschiktheid vast te stellen.

De Werkgever is overigens gerechtigd om bij ziekte in het buitenland een aanvullende keuring/controlle door een arts van eigen keuze te verzoeken. Je bent gehouden om daaraan medewerking te verlenen.

3 straipsnis. Buvimas užsienyje

Jei esate užsienyje, pavyzdžiui, atostogų metu, ir ten tampate nedarbingi, apie tai pranešate, kaip nurodyta 1 straipsnyje. Galioja šios kontrolės taisyklės:

- Jei esate ES, per 3 dienas turite kreiptis į tos šalies socialinės apsaugos instituciją, kad būtų atliktas patikrinimas. Kompetentingą instituciją rasite sąraše, pridėtame prie šios sergamumo politikos. Jei šalies sąraše nėra, patys išsiaiškinate, kuri institucija yra kompetentinga, ir ten kreipiatės. Jūs prašote, kad pažyma, jei įmanoma, būtų išduota anglų kalba ir būtų pateikta nuomonė apie ligos pobūdį, numanomą jos trukmę ir pažyma apie tinkamumą keliauti. Socialinės apsaugos

institucija arba Jūs pats galite nusiųsti šią pažymą savo Darbdaviui, kuris ją pasidalins su įmonės gydytoju. Tai svarbi kontrolės taisyklė, kurios nesilaikymas, be kita ko, gali lemti darbo užmokesčio sustabdymą (CK 7:629 straipsnio 6 dalis).

- Jei esate ne ES, per 3 dienas turite kreiptis į tos šalies socialinės apsaugos instituciją, arba – jei tai neįmanoma – į vietos gydytoją ir paprašyti pažymos – jei įmanoma, anglų kalba – apie ligos pobūdį, numanomą jos trukmę ir pažymą apie tinkamumą keliauti. Socialinės apsaugos institucija, vietos gydytojas arba Jūs pats galite nusiųsti šią pažymą savo Darbdaviui, kuris ją pasidalins su įmonės gydytoju. Tai svarbi kontrolės taisyklė, kurios nesilaikymas, be kita ko, gali lemti darbo užmokesčio sustabdymą (CK 7:629 straipsnio 6 dalis).

Jei buvimas užsienyje dėl ligos ar nedarbingumo turi būti pratęstas, kas dvi savaites ir bet kuriuo atveju pirmuoju įmonės gydytojo prašymu turi būti siunčiama medicininė pažyma ir gydytojo pažyma apie netinkamumą keliauti.

Kai tik galėsite keliauti, kuo greičiau grįžtate į Nyderlandus. Grįžę į Nyderlandus, nedelsdami pranešate savo tiesioginiam vadovui. Jei vis dar negalite dirbti, savo Darbdavio prašymu kreipiatės į Darbo medicinos tarnybos gydytoją ir bendradarbiaujate atliekant šio gydytojo tyrimą Jūsų nedarbingumui nustatyti.

Darbdavys, beje, turi teisę ligos užsienyje atveju prašyti papildomos apžiūros/patikrinimo pas savo pasirinktą gydytoją. Jūs privalote su tuo bendradarbiauti.

Artikel 4. Vakantie in het buitenland

Als je na of tijdens je vakantie of vrije dagen in quarantaine moet omdat de situatie is gewijzigd op de vakantiebestemming is dit op eigen risico. Als je wilt reizen naar een land met een negatief reisadvies (code rood, oranje of geel) wordt geadviseerd goed na te denken over de mogelijke consequenties hiervan. Er is geen verbod om naar deze landen te reizen. Je accepteert de bijkomende risico's. Indien je vast komt te zitten dan is dit volledig voor eigen risico en rekening. Indien je de werkzaamheden na de vakantie niet kunt hervatten zal er geen loondoorbetaling plaatsvinden over de gemiste dagen en dien je (on)betaald verlof op te nemen. Mocht je vragen hebben over je vakantiebestemming overleg dit dan met Flexpedia.

4 straipsnis. Atostogos užsienyje

Jei po atostogų ar laisvų dienų turite karantinuotis, nes situacija atostogų vietoje pasikeitė, tai darote savo rizika. Jei norite keliauti į šalį su neigiamu kelionės patarimu (raudonas, oranžinis ar geltonas kodas), patariama gerai pagalvoti apie galimas pasekmes. Keliauti į šias šalis nėra draudžiama. Jūs prisiimate papildomus pavojus. Jei įstrigsite, tai bus visiškai Jūsų pačių rizika ir sąskaityta. Jei po atostogų negalėsite tęsti darbo, už praleistas dienas darbo užmokestis nebus mokamas, ir Jums reikės imti (ne)apmokamas atostogas. Jei turite klausimų apie savo atostogų kryptį, pasitarkite su „Flexpedia“.

Artikel 5. Op het spreekuur komen

Zodra de Arbodienst of je Werkgever je vraagt om naar het spreekuur van de arts van de Arbodienst te komen, of een door de Arbodienst aangewezen specialist te bezoeken, dan doe je dat. Als je goede reden hebt waarom je dit niet kunt doen (bijvoorbeeld omdat je niet mobiel bent), dan meld je dit aan je Werkgever. De Arbodienst bepaalt dan of de reden valide is en of de controle/spreekuur op een ander manier of op een ander tijdstip kan plaatsvinden.

Je mag bij je Werkgever zelf vragen om een afspraak met de bedrijfsarts van de Arbodienst als hier een goede aanleiding voor is. Als de bedrijfsarts van de Arbodienst vaststelt dat er achteraf geen gerede aanleiding voor was, dan zullen de kosten van de afspraak bij jou in rekening worden gebracht en verrekend worden met je salaris. Flexpedia werkt samen met Refit Arbodienst, zij zijn te bereiken via 085-2388177 of www.refit.nl/contact

Via Refit Arbodienst kan je ook in contact komen met onze vertrouwenspersoon. Een vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor als er sprake is van sociale onveiligheid op de werkvloer. Denk daarbij aan agressie en geweld, seksuele intimidatie/ongewenste intimiteiten, pesten, discriminatie en werkdruk. Een vertrouwenspersoon helpt om scenario's in kaart te brengen en legt uit welke gevolgen er naar verwachting met de verschillende scenario's gemoeid zijn. De vertrouwenspersoon gaat altijd vertrouwelijk om met de informatie van medewerkers en heeft een geheimhoudingsplicht. Onze vertrouwenspersoon heet Imke en zij is te bereiken via 06-25050989.

5 straipsnis. Apsilankymas pas gydytoją

Kai tik Darbo medicinos tarnyba ar Jūsų Darbdavys paprašo Jūsų atvykti į Darbo medicinos tarnybos gydytojo konsultaciją arba apsilankyti pas Darbo medicinos tarnybos nurodytą specialistą, Jūs tai padarote. Jei turite svarią priežastį, kodėl negalite to padaryti (pavyzdžiui, nesate mobilus), apie tai pranešate savo Darbdaviui. Tada Darbo medicinos tarnyba nustato, ar priežastis yra pagrįsta ir ar patikrinimas/konsultacija gali vykti kitu būdu ar kitu laiku.

Jūs galite patys paprašyti savo Darbdavio susitikimo su Darbo medicinos tarnybos įmonės gydytoju, jei tam yra svari priežastis. Jei Darbo medicinos tarnybos įmonės gydytojas nustato, kad vėliau tam nebuvo pagrįstos priežasties, susitikimo išlaidos bus išskaičiuotos iš Jūsų ir atskaitytos iš Jūsų atlyginimo. „Flexpedia“ bendradarbiauja su „Refit Arbodienst“, juos galima pasiekti telefonu 085-2388177 arba www.refit.nl/contact.

Per „Refit Arbodienst“ taip pat galite susisiekti su mūsų patikėtiniu. Patikėtinis išklauso, jei darbo vietoje kyla socialinis nesaugumas. Tai apima agresiją ir smurtą, seksualinį priekabiavimą/nepageidaujamą intymumą, patyčias, diskriminaciją ir darbo krūvį. Patikėtinis padeda sudaryti scenarijus ir paaiškina, kokios pasekmės tikėtinos esant skirtingiems scenarijams. Patikėtinis visada konfidencialiai tvarko darbuotojų informaciją ir jam taikoma konfidencialumo pareiga. Mūsų patikėtinė yra Imke, ir ją galima pasiekti telefonu 06-25050989.

Artikel 6. Zorg ervoor dat je goed kunt genezen

Je mag niets doen wat je genezing in de weg staat. Denk hierbij bijvoorbeeld aan sporten, klussen in en rondom huis, naar festivals gaan en werken in het algemeen. Denk je dat bepaalde werkzaamheden of activiteiten je genezing niet in de weg staan, dan overleg je dit met de arts van de Arbodienst en vraag je om toestemming. Na overleg met de arts van de Arbodienst zul je er alles aan doen om het genezingsproces te bevorderen, zodat je zo snel mogelijk weer aan het werk kunt. Je houdt je daarbij strikt aan de afspraken die gemaakt worden in het kader van de re-integratie. Daarbij werk je mee aan het opstellen van het plan van aanpak, voortgangsrapportages en een eerstejaarsevaluatie.

6 straipsnis. Pasirūpinkite, kad gerai pasveiktumėte

Jūs negalite daryti nieko, kas trukdytų Jūsų gijimui. Tai apima, pavyzdžiui, sportą, darbus namuose ir aplink juos, lankymąsi festivaluose ir apskritai darbą. Jei manote, kad tam tikri darbai ar veikla netrukdo Jūsų gijimui, pasitarkite su Darbo medicinos tarnybos gydytoju ir paprašykite leidimo. Pasitarę su Darbo medicinos tarnybos gydytoju, darysite viską, kad paspartintumėte gijimo procesą, kad kuo greičiau galėtumėte grįžti į darbą. Jūs griežtai laikotės reintegracijos metu sudarytų susitarimų. Jūs bendradarbiaujate rengiant veiksmų planą, pažangos ataskaitas ir pirmojo metų vertinimą.

Artikel 7. Contact met je Werkgever

Tijdens de arbeidsongeschiktheid houd je je Werkgever en de Arbodienst op de hoogte van hoe het met je ziekte en/of arbeidsongeschiktheid gaat en hoe je herstel verloopt.

Mocht je tijdens ziekte vakantiedagen op willen nemen, dan meld je dit op de gebruikelijke wijze aan je Werkgever. De Werkgever kan dit voorleggen aan de bedrijfsarts en de vakantie weigeren wanneer de bedrijfsarts inschat dat het je herstel belemmert.

Wanneer je tegen ziekte en/of arbeidsongeschiktheid aanzit, dan kun je een gesprek met je direct leidinggevende of je Werkgever aanvragen om dit te bespreken en te kijken of uitval voorkomen kan worden. Werkgever is gerechtigd om in geval van frequent verzuim of opvallend verzuim een gesprek met je aan te gaan over die kwestie. Je bent gehouden om op een verzoek tot een dergelijk gesprek in te gaan.

7 straipsnis. Susisiekimas su Jūsų Darbdaviu

Nedarbingumo laikotarpiu Jūs informuojate savo Darbdavį ir Darbo medicinos tarnybą apie savo ligos ir (arba) nedarbingumo eigą bei gijimo progresą.

Jei norite imti atostogų dienas ligos metu, praneškite apie tai savo Darbdaviui įprasta tvarka. Darbdavys gali tai pateikti įmonės gydytojui ir atsakyti suteikti atostogas, jei įmonės gydytojas mano, kad tai trukdys Jūsų gijimui.

Kai Jums gresia liga ir (arba) nedarbingumas, galite paprašyti pokalbio su savo tiesioginiu vadovu ar Darbdaviu, kad aptartumėte tai ir pažiūrėtumėte, ar galima išvengti neatvykimo. Darbdavys turi teisę dažnų ar pastebimų neatvykimų atveju surengti su Jumis pokalbį šiuo klausimu. Jūs privalote atsakyti į prašymą surengti tokį pokalbį.

Artikel 8. Weer hersteld?

Je vertelt je Werkgever wanneer je waarschijnlijk weer aan het werk kunt gaan. En natuurlijk ga je weer aan het werk zodra je hiertoe in staat bent.

Als de Arbodienst van je Werkgever vindt dat je weer geheel of gedeeltelijk kunt werken maar als jij het hier niet mee eens bent, dan ben je verplicht dit direct te melden bij je Werkgever. Ook meld je je bezwaren aan de arts van de Arbodienst tijdens het eerstvolgende spreekuur, of je vraagt een deskundigenoordeel aan bij het UWV. Dit ontslaat je niet van je verplichting om – indien de bedrijfsarts je hiertoe geschikt acht – het werk (gedeeltelijk) te hervatten.

8 straipsnis. Vėl sveikas?

Jūs pranešate savo Darbdaviui, kada tikėtina galėsite grįžti į darbą. Ir, žinoma, grįžtate į darbą, kai tik galite tai padaryti. Jei Jūsų Darbdavio Darbo medicinos tarnyba mano, kad galite vėl dirbti visiškai ar iš dalies, bet Jūs su tuo nesutinkate, privalote nedelsdami pranešti apie tai savo Darbdaviui. Taip pat pranešate savo prieštaramus Darbo medicinos tarnybos gydytojui per kitą konsultaciją arba prašote ekspertų nuomonės UWV. Tai neatleidžia Jūsų nuo pareigos – jei įmonės gydytojas Jus laiko tinkamu – atnaujinti darbą (iš dalies).

Artikel 9. Inlichtingen

Je geeft aan je Werkgever, op zijn verzoek of uit eigen beweging, direct alle feiten en omstandigheden door, waarvan je redelijkerwijs kunt weten dat die van invloed kunnen zijn op de doorbetaling van je salaris tijdens je ziekte of arbeidsongeschiktheid. Als het om medische gegevens gaat, hoeft je die alleen door te geven aan de arts van de Arbodienst, die het medisch beroepsgeheim en de privacy zal respecteren.

9 straipsnis. Informacija

Jūs nedelsdami pateikiate savo Darbdaviui, jo prašymu arba savo iniciatyva, visus faktus ir aplinkybes, apie kuriuos Jūs pagrįstai galite žinoti, kad jie gali turėti įtakos Jūsų atlyginimo mokėjimui ligos ar nedarbingumo metu. Jei kalbama apie medicininius duomenis, Jums juos reikia pateikti tik Darbo medicinos tarnybos gydytojui, kuris gerbs medicininę paslaptį ir privatumą.

Artikel 10. Second opinion

Zodra je Werkgever dit vraagt, werk je mee aan een onderzoek door een deskundige zoals bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW, om een zogenaamde 'deskundigenoordeel' te krijgen over je arbeids(on)geschiktheid.

Indien je twijfelt aan de juistheid van een door de bedrijfsarts gegeven oordeel, kun je dit met opgave van redenen bij hem/haar aangeven en vragen om een second opinion van een andere bedrijfsarts. De eerste bedrijfsarts zet de second opinion in gang, tenzij hij/zij zwaarwegende argumenten heeft om dit niet te doen, dan wel er sprake is van oneigenlijk of herhaaldelijk gebruik; in dat geval neemt de bedrijfsarts contact met je om deze argumenten met je te delen. Als je op eigen houtje en zonder onze instemming een andere bedrijfsarts consulteert, dien je zelf de kosten hiervan te dragen. Vindt de second opinion plaats, dan zet de bedrijfsarts deze in gang door met jou een andere bedrijfsarts te selecteren uit de pool die hiervoor is ingericht. Deze tweede bedrijfsarts mag niet werkzaam zijn binnen de arbodienst, het bedrijf of de inrichting waar de eerste bedrijfsarts werkzaam is. Bij selectie van een bedrijfsarts voor een second opinion uit de pool dragen wij de kosten van de second opinion, tenzij sprake is van misbruik in welk geval de kosten hiervan volledig voor jouw rekening komen en wij deze kosten in mindering mogen brengen op het deel van het loon dat boven het wettelijk minimumloon uitkomt met inachtneming van de wettelijke verplichtingen.

De bedrijfsarts, die de second opinion verricht, ontvangt van de eerste bedrijfsarts alle informatie die nodig is om de situatie en het gegeven advies te beoordelen. Hij/zij beslist zelf of hij daarnaast nog andere informatie wil verzamelen. Is de tweede bedrijfsarts tot een advies gekomen, dan bespreekt hij/zij dit eerst met jou. Jij beslist vervolgens of dit advies met de eerste bedrijfsarts wordt gedeeld. Gebeurt dit niet, dan blijft het advies van de eerste bedrijfsarts het uitgangspunt voor het

verzuim. Krijgt de eerste bedrijfsarts het advies wel, dan neemt hij na ontvangst zo spoedig mogelijk contact met jou op en vertelt hij jou met opgaaf van redenen of hij het advies volledig, gedeeltelijk of niet overneemt. Aan ons meldt de bedrijfsarts alleen of de second opinion voor hem reden is om zijn advies over de verzuimbegeleiding te wijzigen en zo ja, wat zijn nieuwe advies inhoudt. Vervolgens neemt hij de advisering over het verzuim weer ter hand.

Deskundigenoordeel:

Het staat ons alsmede jou vrij om ook een deskundigenoordeel te vragen bij het UWV, voor zover dat mogelijk is en voor de onderwerpen waarvoor een deskundigenoordeel kan worden aangevraagd. Een deskundigenoordeel gaat altijd over één van de volgende kwesties/vragen:

- Ben jij geschikt je eigen werk te verrichten?
- Is passende arbeid aanwezig?
- Komen wij onze re-integratieverplichtingen na?
- Kom jij jouw re-integratieverplichtingen na?

Let op het verschil tussen een deskundigenoordeel en een second opinion. De second opinion kan enkel door jou worden aangevraagd. Verder kan de second opinion enkel door een bedrijfsarts worden uitgevoerd, terwijl het deskundigenoordeel wordt gegeven door een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige bij het UWV. Een bedrijfsarts die een second opinion uitvoert, is (in die hoedanigheid) geen deskundige als bedoeld in artikel 7:629a BW.

10 straipsnis. Antroji nuomonė

Kai tik Jūsų Darbdavys to paprašo, Jūs bendradarbiaujate atliekant eksperto tyrimą pagal CK 7:629a straipsnio 1 dalį, siekiant gauti vadinamąją „eksperto nuomonę“ apie Jūsų darbingumą (ne)darbingumą.

Jei abejojate įmonės gydytojo pateiktos nuomonės teisingumu, galite tai nurodyti jam/jai su priežastimis ir paprašyti antrosios nuomonės iš kito įmonės gydytojo. Pirmasis įmonės gydytojas inicijuoja antrosios nuomonės procesą, nebent jis/ji turi svarių argumentų to nedaryti, arba yra piktnaudžiavimo ar pakartotinio naudojimo atvejis; tokiu atveju įmonės gydytojas susisieks su Jumis, kad pasidalintų šiais argumentais. Jei savo iniciatyva ir be mūsų sutikimo konsultuojatės su kitu įmonės gydytoju, turite patys padengti šias išlaidas.

Jei antroji nuomonė teikiama, įmonės gydytojas ją inicijuoja, kartu su Jumis pasirinkdamas kitą įmonės gydytoją iš tam skirtos sąrašo. Šis antrasis įmonės gydytojas negali dirbti toje pačioje darbo medicinos tarnyboje, įmonėje ar įstaigoje, kurioje dirba pirmasis įmonės gydytojas. Pasirinkus įmonės gydytoją antrajai nuomonei iš sąrašo, mes padengiame antrosios nuomonės išlaidas, nebent yra piktnaudžiavimo atvejis, tokiu atveju išlaidos visiškai tenka Jums, ir mes galime šias išlaidas išskaičiuoti iš tos darbo užmokesčio dalies, kuri viršija įstatymų nustatytą minimalų darbo užmokestį, atsižvelgiant į įstatymų nustatytas prievoles.

Įmonės gydytojas, teikiantis antrąją nuomonę, gauna iš pirmojo įmonės gydytojo visą informaciją, reikalingą situacijai ir pateiktai rekomendacijai įvertinti. Jis/ji pats nusprendžia, ar nori surinkti papildomos informacijos. Kai antrasis įmonės gydytojas suformuluoja rekomendaciją, jis/ji pirmiausia ją aptaria su Jumis. Tada Jūs nusprendžiate, ar ši rekomendacija bus perduota pirmajam įmonės gydytojui. Jei to neįvyksta, pirmojo įmonės gydytojo rekomendacija lieka neatvykimo priežasties pagrindu. Jei pirmasis įmonės gydytojas gauna rekomendaciją, jis kuo greičiau po gavimo susisieks su Jumis ir su priežasčių nurodymu praneša, ar jis visiškai, iš dalies ar visai nepriima rekomendacijos. Mums įmonės gydytojas praneša tik tai, ar antroji nuomonė jam yra pagrindas keisti savo rekomendaciją dėl neatvykimo valdymo, ir jei taip, kokia yra jo nauja rekomendacija. Tada jis vėl imasi konsultuoti dėl neatvykimo.

Eksperto nuomonė:

Tiek mes, tiek Jūs galime laisvai prašyti eksperto nuomonės UWV, kiek tai įmanoma ir dėl tų temų, dėl kurių galima prašyti eksperto nuomonės. Eksperto nuomonė visada susijusi su vienu iš šių klausimų:

- Ar Jūs tinkamas atlikti savo darbą?
- Ar yra tinkamo darbo?

- Ar mes vykdome savo reintegracijos įsipareigojimus?
- Ar Jūs vykdote savo reintegracijos įsipareigojimus?

Atkreipkite dėmesį į skirtumą tarp eksperto nuomonės ir antrosios nuomonės. Antrąją nuomonę galite prašyti tik Jūs. Be to, antrąją nuomonę gali atlikti tik įmonės gydytojas, o eksperto nuomonę teikia draudimo gydytojas arba darbo ekspertas UWV. Įmonės gydytojas, atliekantis antrąją nuomonę, (šiuo požiūriu) nėra ekspertas, kaip nurodyta CK 7:629a straipsnyje.

Artikel 11. Overtreding

Mocht je de controlevoorschriften niet nakomen, dan mag je Werkgever op grond van het bepaalde in artikel 7:629 lid 6 BW de betaling van je loon opschorten tot het moment waarop je Werkgever heeft kunnen vaststellen dat je recht hebt op doorbetaling van loon, of dat de loondoorbetaling stop wordt gezet. Als je het met deze opschorting van je loonbetaling niet eens bent, dan kun je bij de kantonrechter een loonvordering instellen. Hierbij moet je beschikken over een verklaring van een deskundige die benoemd is door het UWV ('deskundigenoordeel') dat je verhinderd bent om de overeengekomen of andere passende werkzaamheden te verrichten (zie: artikel 7:629a BW).

Ook kan je Werkgever, mocht je één of meer van deze controlevoorschriften overtreden, verdergaande maatregelen tegen je treffen. Hier vallen ook ontslagmaatregelen onder.

11 straipsnis. Pažeidimas

Jei nesilaikysite kontrolės taisyklių, Jūsų Darbdavys, remdamasis CK 7:629 straipsnio 6 dalimi, gali sustabdyti Jūsų atlyginimo mokėjimą iki to momento, kol Jūsų Darbdavys galės nustatyti, kad turite teisę į atlyginimo tęsimą, arba kad atlyginimo tęsimas bus nutrauktas. Jei nesutinkate su šiuo atlyginimo mokėjimo sustabdymu, galite kreiptis į apylinkės teismą su ieškiniu dėl darbo užmokesčio. Tam Jums reikės UWV paskirto eksperto išvados („eksperto nuomonė“), kad Jums neleidiama atlikti sutartų ar kitų tinkamų darbų (žr. CK 7:629a straipsnį).

Taip pat Jūsų Darbdavys, jei pažeisite vieną ar kelias iš šių kontrolės taisyklių, gali imtis prieš Jus griežtesnių priemonių. Tai apima ir atleidimo iš darbo priemones.

Artikel 12. Uitkeringen

De ziekte-uitkeringen vinden eenmaal per vier weken plaats op maandag. Afhankelijk van jouw bank ontvang je deze betaling op maandag of dinsdag. Dit geldt ook als er afwijkende afspraken zijn gemaakt voor periodieke loonbetalingen. De uitbetaling van deze uitkering vindt altijd plaats 2 weken na einde van de periode. Concreet betekent dit dat week 1 t/m week 4 in week 6 wordt overgemaakt, enzovoort.

Periode	Van week	T/m week	Uitkering ziektegeld
1	1	4	6
2	5	8	10
3	9	12	14
4	13	16	18
5	17	20	22
6	21	24	26
7	25	28	30
8	29	32	34
9	33	36	38
10	37	40	42
11	41	44	46

12	45	48	50
13	49	52	1*

*Deze uitkeringen geschieden in 2027.

12 straipsnis. Išmokos

Ligos išmokos mokamos kartą per keturias savaites pirmadienį. Priklausomai nuo Jūsų banko, šią išmoką gausite pirmadienį arba antradienį. Tai galioja ir tuo atveju, jei yra sudaryti kitokie susitarimai dėl periodinių darbo užmokesčio mokėjimų. Šios išmokos mokėjimas visada vyksta praėjus 2 savaitėms po laikotarpio pabaigos. Konkrečiai tai reiškia, kad nuo 1 iki 4 savaitės išmoka perduodama 6 savaitę ir t. t.

Laikotarpis	Nuo savaitės	Iki savaitės	Ligos išmokos mokėjimas
1	1	4	6
2	5	8	10
3	9	12	14
4	13	16	18
5	17	20	22
6	21	24	26
7	25	28	30
8	29	32	34
9	33	36	38
10	37	40	42
11	41	44	46
12	45	48	50
13	49	52	1*

*Šios išmokos bus mokamos 2027 metais.

Artikel 13. Eigenrisicodragerschap Ziektewet

Werkgever is eigenrisicodragers voor de Ziektewet.

Indien je binnen vier weken na het einde van het dienstverband ziek wordt en op dat moment niet werkzaam bent bij een ander Werkgever of geen WW-uitkering hebt verkregen, meld je dit onmiddellijk bij Werkgever conform de hiervoor opgenomen ziekmeldingsprocedure. Indien je ziek bent op het moment dat je uit dienst gaat dan wel ingeval de situatie zich voordoet zoals in de eerste zin van deze alinea is bepaald, dien je: gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts van Werkgever; aan Werkgever alle informatie te verstrekken die zij op grond van de Ziektewet of de WIA verzoekt en voor haar als eigenrisicodragers redelijkerwijs noodzakelijk is. Indien je geen toestemming geeft medische gegevens aan Werkgever te vertrekken, dien je deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde te verstrekken; alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de WIA en aanverwante wet- en regelgeving; mee te werken aan een namens Werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing; een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.

13 straipsnis. Savarankiškas rizikos prisiėmimas pagal Ligos įstatymą

Darbdavys yra savarankiškai prisiimantis riziką pagal Ligos įstatymą.

Jei susergate per keturias savaites po darbo santykių pabaigos ir tuo metu nedirbate pas kitą Darbdavį arba negaunate bedarbio išmokos, nedelsdami praneškite apie tai Darbdaviui pagal aukščiau nurodytą pranešimo apie ligą tvarką. Jei sergate išėjimo iš

darbo metu arba jei susidaro situacija, kaip nurodyta šio punkto pirmame sakinyje, Jūs privalote: atvykti į Darbdavio įmonės gydytojo kvietimą; pateikti Darbdaviui visą informaciją, kurios jis reikalauja pagal Ligos įstatymą ar WIA ir kuri jam, kaip savarankiškai prisiimančiam riziką, yra pagrįstai reikalinga. Jei nesutinkate teikti medicininių duomenų Darbdaviui, turite juos pateikti įmonės gydytojui arba gydytojo įgaliotiniui; vykdyti visas prievoles, kylančias iš Ligos įstatymo ir WIA bei susijusių įstatymų ir teisės aktų; bendradarbiauti Darbdavio vardu siūlomame reintegracijos procese ar bandomajame įdarbinime; prašyti (ankstyvos) IVA išmokos, jei ir kai tik įmonės gydytojas tai laiko įmanomu.

Bijlage 2: Verlofregelingen combineren van werk en zorg

2 priedas: Atostogų tvarka, derinama su darbu ir priežiūra

Artikel 1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Ben je zwanger? Vertel dit dan uiterlijk 3 weken voordat je met zwangerschapsverlof wilt gaan bij je directe leidinggevende én bij je Werkgever (Flexpedia). Werkgever geeft er de voorkeur aan dat je dit eerder meldt zodat er voldoende tijd is om eventuele afspraken te maken over afwezigheid.

Bij zwangerschap lever je een zwangerschapsverklaring aan bij Werkgever in de Nederlandse of Engelse taal waarin staat dat je zwanger bent en wanneer de uiterekende datum is.

Je hebt recht op 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof samen. Het zwangerschapsverlof gaat in tussen de 6 weken en 4 weken voor de dag na de uiterekende datum (flexibiliseringsperiode). Je bepaalt zelf op welke dag binnen deze periode je het verlof laat ingaan. Overleg hierover met je directe leidinggevende én je Werkgever (Flexpedia).

Na de bevalling heb je altijd recht op minimaal 10 weken bevallingsverlof.

De zwangerschaps- en bevallingsuitkering is 100% van jouw dagloon, en wordt berekend en betaald door het UWV.

Werkgever vraagt de uitkering aan bij het UWV. Vragen? Neem contact op met de Flexpedia Verzuimdesk 023-2052408 of bekijk de website van het UWV www.uwv.nl

1 straipsnis. Nėštumo ir gimdymo atostogos

Esate nėščia? Praneškite apie tai ne vėliau kaip 3 savaites prieš norėdama išeiti nėštumo atostogų savo tiesioginiam vadovui ir Darbdaviui („Flexpedia“). Darbdavys pageidauja, kad pranešumėte anksčiau, kad būtų pakankamai laiko susitarti dėl nebuvimo darbe.

Nėštumo atveju pateikiate Darbdaviui nėštumo pažymą olandų arba anglų kalba, kurioje nurodyta, kad esate nėščia ir kada numatomas gimdymo terminas.

Jūs turite teisę į 16 savaitių nėštumo ir gimdymo atostogų kartu. Nėštumo atostogos prasideda nuo 6 iki 4 savaitių prieš dieną po numatomo gimdymo termino (lankstumo laikotarpis). Jūs pati nusprendžiate, kurią dieną per šį laikotarpį pradėti atostogas. Pasitarkite dėl to su savo tiesioginiu vadovu ir Darbdaviu („Flexpedia“).

Po gimdymo Jūs visada turite teisę į ne mažiau kaip 10 savaitių gimdymo atostogų.

Nėštumo ir gimdymo išmoka yra 100% Jūsų dienos darbo užmokesčio ir ją apskaičiuoja bei moka UWV.

Darbdavys prašo išmokos iš UWV. Turite klausimų? Susisiekite su „Flexpedia“ neatvykimo skyriumi telefonu 023-2052408 arba apsilankykite UWV svetainėje www.uwv.nl.

Artikel 2. Aanvullend geboorteverlof

Is jouw partner net bevallen en heb je een arbeidsovereenkomst, dan kun je aanvullend geboorteverlof opnemen en daarvoor een uitkering van UWV krijgen. Je kan maximaal 5 weken het aantal uren van je werkweek geboorteverlof opnemen. Je kan dit verlof flexibel opnemen.

Je krijgt een uitkering aanvullend geboorteverlof als voor jou het volgende geldt:

- Je hebt een arbeidsovereenkomst
- Je hebt het wettelijk verlof van 1 keer jouw werkweek na geboorte van het kind binnen 4 weken opgenomen
- Je neemt minimaal 1 keer het aantal uren van jouw werkweek aanvullend geboorteverlof op
- Je neemt het aanvullend geboorteverlof op binnen 6 maanden na de geboorte van het kind
- Je hebt het kind erkent en je bent de partner van de moeder van het kind (getrouwd, geregistreerd partner, ongehuwd samenlevingscontract)

Wil je geboorteverlof opnemen dan ontvangt Werkgever (Flexpedia) uiterlijk 1 maand voor de uitgerekende datum een volledige aanvraag. Dit betekent dat we graag willen weten hoe je de 5 weken (of minder) wilt verdelen over de komende 6 maanden. Als de aanvraag akkoord is bevonden dan krijg je daar een bevestiging van. We willen dan alleen nog weten wanneer jouw kindje is geboren. Zodra we deze datum doorkrijgen kunnen we de aanvraag bij het UWV indienen. Per kind kunnen we 1 aanvraag indienen.

Wordt het kind in een ander land dan Nederland geboren dan ontvangen wij graag bij jouw aanvraag een in het Engels of Nederlands vertaalde verklaring waaruit blijkt dat je duurzaam samenleeft met de moeder van het kind. Ook ontvangen we na geboorte een in het Engels of Nederlands vertaalde geboorteakte waaruit blijkt dat je de ouder van het kind bent. Deze documenten sturen wij mee met de aanvraag naar het UWV.

Het UWV kan in alle situaties vragen om aanvullende informatie. Deze dien je zelf aan te leveren. Gebeurt dit niet/tijdig dan zal UWV de aanvraag afwijzen. Werkgever is niet aansprakelijk voor eventuele gemiste inkomsten als gevolg hiervan.

De uitkering aanvullend geboorteverlof is 70% van jouw dagloon, en wordt berekend en betaald door het UWV. Werkgever vraagt de uitkering aan bij het UWV. Vragen? Neem contact op met de Flexpedia Verzuimdesk 023-2052408 of bekijk de website van het UWV www.uwv.nl.

2 straipsnis. Papildomas tėvystės atostogos

Jei Jūsų partnerė ką tik pagimdė ir Jūs turite darbo sutartį, galite imti papildomas tėvystės atostogas ir gauti už jas išmoką iš UWV. Galite imti ne daugiau kaip 5 savaites savo darbo savaitės valandų skaičiaus tėvystės atostogų. Šias atostogas galite imti lanksčiai.

Jūs gausite papildomų tėvystės atostogų išmoką, jei Jums galioja šios sąlygos:

- Jūs turite darbo sutartį
- Jūs pasinaudojote įstatymų numatytais atostogomis, trunkančiomis 1 kartą Jūsų darbo savaitę, per 4 savaites po vaiko gimimo
- Jūs imate ne mažiau kaip 1 kartą savo darbo savaitės valandų skaičiaus papildomų tėvystės atostogų
- Jūs imate papildomas tėvystės atostogas per 6 mėnesius po vaiko gimimo
- Jūs pripažinote vaiką ir esate vaiko motinos partneris (susuokęs, registruotas partneris, nesusituokusių asmenų bendro gyvenimo sutartis)

Jei norite imti tėvystės atostogas, Darbdavys („Flexpedia“) turi gauti pilną prašymą ne vėliau kaip 1 mėnesį iki numatomos gimdymo datos. Tai reiškia, kad norėtume žinoti, kaip planuojate paskirstyti 5 savaites (ar mažiau) per ateinančius 6 mėnesius. Jei prašymas bus patvirtintas, gausite apie tai patvirtinimą. Tada mums reikės žinoti tik Jūsų vaiko gimimo datą. Kai tik gausime šią datą, galėsime pateikti prašymą UWV. Vienam vaikui galime pateikti vieną prašymą.

Jei vaikas gimsta kitoje šalyje nei Nyderlandai, prašome prie savo prašymo pridėti į anglų arba olandų kalbą išverstą pareiškimą, patvirtinantį, kad nuolat gyvenate kartu su vaiko motina. Taip pat po gimimo prašome pateikti į anglų arba olandų kalbą išverstą

gimimo liudijimą, patvirtinantį, kad esate vaiko tėvas. Šiuos dokumentus siunčiame kartu su prašymu į UWV.

UWV visais atvejais gali paprašyti papildomos informacijos. Jūs pats turite ją pateikti. Jei to nepadarysite arba padarysite ne laiku, UWV prašymą atmes. Darbdavys neatsako už galimus prarastus pajamas dėl to.

Papildomų tėvystės atostogų išmoka yra 70% Jūsų dienos darbo užmokesčio ir ją apskaičiuoja bei moka UWV.

Darbdavys prašo išmokos iš UWV. Turite klausimų? Susisiekite su „Flexpedia“ neatvykimo skyriumi telefonu 023-2052408 arba apsilankykite UWV svetainėje www.uwv.nl.

Artikel 3. Betaald ouderschapsverlof

Is jouw partner of jijzelf net bevallen en heb je een arbeidsovereenkomst, dan kun je betaald ouderschapsverlof opnemen en daarvoor een uitkering van UWV krijgen. Je kan maximaal 9 weken het aantal uren van je werkweek betaald ouderschapsverlof opnemen. Je kan dit verlof flexibel opnemen.

Je krijgt een uitkering betaald ouderschapsverlof als voor jou het volgende geldt:

- Je hebt een arbeidsovereenkomst;
- Je neemt minimaal 1 keer het aantal uren van jouw werkweek betaald ouderschapsverlof op;
- Je neemt betaald verlof op binnen 1 jaar na de geboorte van het kind;
- Je bent de moeder van het kind;
- Je hebt het kind erkent en je bent de partner van de moeder van het kind (getrouwd, geregistreerd partner, ongehuwd samenlevingscontract).

Wil je betaald ouderschapsverlof opnemen dan ontvangt Werkgever uiterlijk 1 maand voor de 1^e datum van het verlof een aanvraag. Dit betekent dat we graag willen weten hoe je de 9 weken (of minder) wilt verdelen over de komende 12 maanden. Betaald ouderschapsverlof kan je aanvragen in delen (maximaal 3 delen). Als de aanvraag akkoord is bevonden dan krijg je daar een bevestiging van. We willen dan alleen nog weten wanneer jouw kindje is geboren. Zodra we deze datum doorkrijgen kunnen we de aanvraag bij het UWV indienen.

Wordt het kind in een ander land dan Nederland geboren dan ontvangen wij graag bij jouw aanvraag een in het Engels of Nederlands vertaalde verklaring waaruit blijkt dat je duurzaam samenleeft met de moeder van het kind. Ook ontvangen we na geboorte een in het Engels of Nederlands vertaalde geboorteakte waaruit blijkt dat je de ouder van het kind bent. Deze documenten sturen wij mee met de aanvraag naar het UWV.

Het UWV kan in alle situaties vragen om aanvullende informatie. Deze dien je zelf aan te leveren. Gebeurt dit niet/tijdig dan zal UWV de aanvraag afwijzen. Werkgever is niet aansprakelijk voor eventuele gemiste inkomsten als gevolg hiervan.

De uitkering betaald ouderschapsverlof is 70% van jouw dagloon, en wordt berekend en betaald door het UWV.

Werkgever vraagt de uitkering aan bij het UWV. Vragen? Neem contact op met de Flexpedia Verzuimdesk 023-2052408 of bekijk de website van het UWV www.uwv.nl.

3 straipsnis. Apmokamos vaiko priežiūros atostogos

Jei Jūsų partnerė ar Jūs pats ką tik pagimdėte ir turite darbo sutartį, galite imti apmokamas vaiko priežiūros atostogas ir gauti už jas išmoką iš UWV. Galite imti ne daugiau kaip 9 savaites savo darbo savaitės valandų skaičiaus apmokamų vaiko priežiūros atostogų. Šias atostogas galite imti lanksčiai.

Jūs gausite apmokamų vaiko priežiūros atostogų išmoką, jei Jums galioja šios sąlygos:

- Jūs turite darbo sutartį
- Jūs imate ne mažiau kaip 1 kartą savo darbo savaitės valandų skaičiaus apmokamų vaiko priežiūros atostogų
- Jūs imate apmokamas atostogas per 1 metus po vaiko gimimo
- Jūs esate vaiko motina
- Jūs pripažinote vaiką ir esate vaiko motinos partneris (susituokęs, registruotas partneris, nesusituokusių asmenų bendro gyvenimo sutartis)

Jei norite imti apmokamas vaiko priežiūros atostogas, Darbdavys turi gauti prašymą ne vėliau kaip 1 mėnesį iki pirmos atostogų dienos. Tai reiškia, kad norėtume žinoti, kaip planuojate paskirstyti 9 savaites (ar mažiau) per ateinančius 12 mėnesių.

Apmokamas vaiko priežiūros atostogas galima prašyti dalimis (ne daugiau kaip 3 dalimis). Jei prašymas bus patvirtintas, gausite apie tai patvirtinimą. Tada mums reikės žinoti tik Jūsų vaiko gimimo datą. Kai tik gausime šią datą, galėsime pateikti prašymą UWV.

Jei vaikas gimsta kitoje šalyje nei Nyderlandai, prašome prie savo prašymo pridėti į anglų arba olandų kalbą išverstą pareiškimą, patvirtinantį, kad nuolat gyvenate kartu su vaiko motina. Taip pat po gimimo prašome pateikti į anglų arba olandų kalbą išverstą gimimo liudijimą, patvirtinantį, kad esate vaiko tėvas. Šiuos dokumentus siunčiame kartu su prašymu į UWV.

UWV visais atvejais gali paprašyti papildomos informacijos. Jūs pats turite ją pateikti. Jei to nepadarysite arba padarysite ne laiku, UWV prašymą atmes. Darbdavys neatsako už galimus prarastus pajamas dėl to.

Apmokamų vaiko priežiūros atostogų išmoka yra 70% Jūsų dienos darbo užmokesčio ir ją apskaičiuoja bei moka UWV.

Darbdavys prašo išmokos iš UWV. Turite klausimų? Susisiekite su „Flexpedia“ neatvykimo skyriumi telefonu 023-2052408 arba apsilankykite UWV svetainėje www.uwv.nl.

3 priedas: „Flexpedia“ elgesio kodeksas, mūsų politika pažeidimų atveju

1.1 Wanneer is er sprake van een misstand?

Deze gedragscode ziet toe op situaties en incidenten waarin er sprake is van ernstige misstanden en/of onwettig gedrag binnen de Flexpedia Groep en haar samenwerkingspartners, te denken valt aan de volgende voorbeelden:

- Overtreding van mededingings- en antikartelwetten
- Discriminatie en racisme
- Intimidatie en pesterijen
- Seksuele intimidatie
- Omkoping en corruptie
- Andere mensenrechtenprincipes (bijv. moderne slavernij, dwangarbeid, kinderarbeid)
- Tekortkomingen op het gebied van veiligheid en gezondheid en milieukwesties
- Fraude of verduistering van bedrijfsmiddelen
- Openbaarmaking van vertrouwelijke informatie, waaronder persoonsgegevens
- Belangenconflicten
- Strafbare feiten
- Niet-nakoming van door wet-of regelgeving opgelegde verplichtingen (ook EU-wetgeving)

Iedere belanghebbende met een relatie binnen of buiten de Flexpedia Groep kan een misstand melden. Deze procedure geldt dus voor alle werknemers, maar ook voor klanten en leveranciers, hun medewerkers en onderaannemers.

1.1 Kada yra pažeidimas?

Šis elgesio kodeksas taikomas situacijoms ir incidentams, kai „Flexpedia“ grupėje ir jos partnerystės įmonėse yra rimtų pažeidimų ir (arba) neteisėto elgesio, pavyzdžiui:

- Konkurencijos ir antimonopolinių įstatymų pažeidimas
- Diskriminacija ir rasizmas
- Bauginimas ir priekabiavimas
- Seksualinis priekabiavimas
- Kyšininkavimas ir korupcija
- Kiti žmogaus teisių principai (pvz., šiuolaikinė vergija, priverstinis darbas, vaikų darbas)
- Saugos, sveikatos ir aplinkosaugos trūkumai
- Sukčiavimas ar įmonės turto pasisavinimas
- Konfidencialios informacijos, įskaitant asmens duomenis, atskleidimas
- Interesų konfliktai
- Nusikalstamos veikos
- Įstatymų ar teisės aktų nustatytų įsipareigojimų nevykdymas (taip pat ES teisės aktai)

Bet kuri suinteresuota šalis, turinti ryšių su „Flexpedia“ grupe ar už jos ribų, gali pranešti apie pažeidimą. Ši procedūra taikoma visiems darbuotojams, taip pat klientams ir tiekėjams, jų darbuotojams ir subrangovams.

1.2 Wanneer gebruik je deze procedure niet?

Als je een vraag of probleem hebt met betrekking tot jouw persoonlijke arbeidsvoorwaarden, registratie bij Flexpedia, promotie en/of beoordeling of je werkomgeving is deze procedure voor het melden van misstanden niet van toepassing. Deze procedure is ook niet van toepassing als je een grief, conflict of klacht van persoonlijke aard hebt met betrekking tot je manager of collega waarbij geen sprake is van een misstand. Dergelijke kwesties kan je aan de orde stellen via de procedure welke geldig is op jouw werkplek, ook kan je altijd contact opnemen met jouw HR-consultant bij Flexpedia en/of de afdeling Verzuim.

1.2 Kada nenaudojate šios procedūros?

Jei turite klausimų ar problemų dėl savo asmeninių darbo sąlygų, registracijos „Flexpedia“, paaukštinimo ir (arba) vertinimo ar savo darbo aplinkos, ši pažeidimų pranešimo procedūra netaikoma. Ši procedūra taip pat netaikoma, jei turite asmeninio pobūdžio nusiskundimą, konfliktą ar skundą dėl savo vadovo ar kolegos, jei nėra pažeidimo. Tokius klausimus galite kelti pagal savo darbo vietoje galiojančią procedūrą, taip pat visada galite susisiekti su savo personalo konsultantu „Flexpedia“ ir (arba) neatvykimo skyriumi.

1.3 Welk standpunt neemt Flexpedia in?

- Wij wijzen uitdrukkelijk iedere genoemde vorm van bovengenoemde misstanden af. Flexpedia bevordert een cultuur van openheid en verantwoording en moedigt alle belanghebbenden aan om zich uit te spreken over (vermoedens van) ethische kwesties, dilemma's of andere incidenten waarbij het gedrag tekortschiet ten opzichte van de kernwaarden van Flexpedia.
- Als je je uitspreekt over een mogelijke misstand, weet je zeker dat je beschermd bent als je een melding doet. Alle zorgen die kenbaar worden gemaakt over mogelijke misstanden in overeenstemming met onze officiële procedures zullen vertrouwelijk worden behandeld en met de verzekering dat iemand die zich uitspreekt noot bang hoeft te zijn voor vergelding.
- Extra nadruk legt Flexpedia op het voorkomen van discriminatie. Onder discriminatie verstaan wij: het maken van direct en indirect onderscheid tussen personen op grond van leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, seksuele gerichtheid, levens-, politieke of geloofsovertuiging, ras, etnische afkomst of nationaliteit. In het bijzondere verstaan wij onder discriminatie ook het ingaan op verzoeken tijdens het sollicitatieproces om onderscheid te maken tussen personen op basis van bepaalde criteria die geenszins noodzakelijk en/of relevant zijn voor de goede invulling van de functie. Onze vacatures bevatten derhalve louter functie-eisen met betrekking tot vakbekwaamheid, gedrag en persoonlijke kwaliteiten. Indien van toepassing worden aanvullende selectieprocedures en/of onderzoek vermeld. Alleen in uitzonderlijke gevallen (en louter wanneer dit een legitiem doel dient) kunnen persoonlijke kenmerken worden opgenomen, mits dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de functie en voor zover dit wettelijk toelaatbaar is.

1.3 Kokią poziciją užima „Flexpedia“?

- Mes aiškiai atmetame bet kokią minėtą pažeidimų formą. „Flexpedia“ skatina atvirumo ir atskaitomybės kultūrą ir ragina visas suinteresuotas šalis kalbėti apie (įtariamus) etinius klausimus, dilemas ar kitus incidentus, kai elgesys neatitinka „Flexpedia“ pagrindinių vertybių.
- Jei prabylate apie galimą pažeidimą, galite būti tikri, kad esate apsaugoti, kai teikiate pranešimą. Visi rūpesčiai, išsakyti dėl galimų pažeidimų pagal mūsų oficialias procedūras, bus traktuojami konfidencialiai ir su garantija, kad prabilęs asmuo niekada neturės bijoti atsakomųjų veiksmų.
- „Flexpedia“ ypač pabrėžia diskriminacijos prevenciją. Diskriminacija mes laikome: tiesioginį ir netiesioginį asmenų skirstymą pagal amžių, lytį, šeimyninę padėtį, seksualinę orientaciją, gyvenimą, politinius ar religinius įsitikinimus, rasę, etninę kilmę ar tautybę. Ypač diskriminacija mes laikome ir atsakymą į prašymus per įdarbinimo procesą skirstyti asmenis pagal tam tikrus kriterijus, kurie jokių būdu nėra būtini ir (arba) svarbūs tinkamam pareigų atlikimui. Todėl mūsų darbo skelbimuose yra tik reikalavimai, susiję su profesine kompetencija, elgesiu ir asmeninėmis savybėmis. Prireikus nurodomos papildomos atrankos procedūros ir (arba) tyrimai. Tik išskirtiniais atvejais (ir tik tada, kai tai tarnauja teisėtam tikslui) gali būti įtrauktos asmeninės savybės, su sąlyga, kad tai būtina pareigoms atlikti ir kiek tai leidžia įstatymai.

1.4 Hoe zullen onze medewerkers te werk gaan?

- Onze medewerkers zijn getraind in het herkennen van discriminatoire verzoeken en zullen hier niet op ingaan. Binnen Flexpedia wordt regelmatig gewezen op het geldende antidiscriminatiebeleid. Tevens zijn wij alert op mogelijke misstanden, danwel het vermoeden hiervan.
- Uiteraard hebben onze medewerkers ook een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers welke mogelijk betrekking hebben op een misstand, dergelijke verzoeken te herkennen en er zorg voor te dragen dat er geen medewerking aan wordt verleend. Indien de medewerker twijfelt over het al dan niet aanwezig zijn van een objectieve rechtvaardiging bij een verzoek van een opdrachtgever om bij de werving en selectie rekening te houden met bepaalde criteria, of vragen heeft hoe een verzoek af te handelen, kan de medewerker voor overleg terecht bij onze Flexpedia HR Consultant of de betreffende leidinggevende.

1.4 Kaip elgsis mūsų darbuotojai?

- Mūsų darbuotojai yra apmokyti atpažinti diskriminacinius prašymus ir į juos nereaguos. „Flexpedia“ viduje reguliariai primenama apie galiojančią antidiskriminacinę politiką. Taip pat esame budrūs dėl galimų pažeidimų ar jų įtariimo.
- Žinoma, mūsų darbuotojai taip pat turi savo atsakomybę būti budrūs dėl užsakovų prašymų, kurie gali būti susiję su pažeidimu, atpažinti tokius prašymus ir užtikrinti, kad nebūtų bendradarbiaujama. Jei darbuotojas abejoja, ar yra

objektyvus pagrindas užsakovo prašymui atsižvelgti į tam tikrus kriterijus atrenkant ir įdarbinant, arba turi klausimų, kaip elgtis su prašymu, darbuotojas gali konsultuotis su mūsų „Flexpedia“ HR konsultantu arba atitinkamu vadovu.

1.5 Hoe meld je een misstand?

In de meeste gevallen is het een eerste goede stap om rechtstreeks het gesprek aan te gaan met de persoon die het betreft, ook al is dit niet altijd gemakkelijk. Uiteraard kan een aangewezen medewerker van Flexpedia je altijd bijstaan in een dergelijk gesprek. Mocht je dit willen dan geef dit dan aan via privacy@flexpedia.nl. Uiteraard kan je een misstand ook anoniem melden. We raden je aan om ook dit te doen via privacy@flexpedia.nl.

Op deze manier kunnen we je melding van mogelijke misstanden zo efficiënt mogelijk in behandeling nemen, onbetrouwbaren en valse meldingen tot een minimum beperken, de privacy van alle betrokkenen het best beschermen en ervoor zorgen dat we efficiënt met je kunnen communiceren. Flexpedia hoeft niet te weten wie je bent, maar als je je anoniem uitspreekt is het belangrijk om voldoende informatie te verstrekken, zodat we de kwestie waarover je je zorgen maakt in behandeling kunnen nemen. Anonieme meldingen met onvoldoende informatie kunnen niet worden onderzocht.

Welke informatie hebben we van je nodig:

- Wat is er gebeurd?
- Wie is erbij betrokken – wie deed wat en waren daar getuigen bij aanwezig?
- Wanneer gebeurde het?
- Waar gebeurde het?
- Hoe gebeurde het – welke middelen of methoden werden er gebruikt?
- Als je dat weet, waarom gebeurde het?

We willen je ook aanmoedigen om eventueel bewijsmateriaal, documenten, foto's of andere relevante informatie die ons kan helpen om de melding efficiënter te beoordelen met ons te delen.

Het is ook mogelijk om een misstand extern te melden. In Nederland kan je dit doen bij het Huis voor Klokkenluiders. Een externe melding bij de lokale autoriteiten is altijd een stap met grote gevolgen. Laat je daarom goed adviseren voor je deze stap zet. Uiteraard heb je nog steeds dezelfde bescherming als wanneer je een interne melding zou hebben gedaan.

Het Huis voor Klokkenluiders

T: 088-1331000

contact@huisvoorklokkenluiders.nl

1.5 Kaip pranešti apie pažeidimą?

Daugeliu atvejų geras pirmas žingsnis yra tiesiogiai pasikalbėti su susijusiu asmeniu, net jei tai ne visada lengva. Žinoma, paskirtas „Flexpedia“ darbuotojas visada gali Jums padėti tokia pokalbyje. Jei to norėtumėte, praneškite apie tai el. paštu privacy@flexpedia.nl.

Žinoma, galite pranešti apie pažeidimą ir anonimiškai. Rekomenduojame tai daryti taip pat per privacy@flexpedia.nl.

Tokiu būdu mes galime kuo efektyviau nagrinėti Jūsų pranešimą apie galimus pažeidimus, sumažinti nepatikimų ir melagingų pranešimų skaičių iki minimumo, geriausiai apsaugoti visų susijusių asmenų privatumą ir užtikrinti, kad galėtume efektyviai su Jumis bendrauti. „Flexpedia“ neprivalo žinoti, kas Jūs esate, bet jei kalbate anonimiškai, svarbu pateikti pakankamai informacijos, kad galėtume išnagrinėti klausimą, dėl kurio nerimaujate. Anoniminiai pranešimai su nepakankama informacija negali būti ištirti.

Kokios informacijos mums reikia iš Jūsų:

- Kas atsitiko?
- Kas buvo susijęs – kas ką darė ir ar buvo liudininkų?
- Kada tai atsitiko?
- Kur tai atsitiko?
- Kaip tai atsitiko – kokios priemonės ar metodai buvo naudojami?
- Jei žinote, kodėl tai atsitiko?

Taip pat norėtume Jus paraginti pasidalinti bet kokiais įrodymais, dokumentais, nuotraukomis ar kita svarbia informacija, kuri galėtų mums padėti efektyviau įvertinti pranešimą.

Taip pat galima pranešti apie pažeidimą išoriškai. Nyderlanduose tai galite padaryti Pranešėjų namuose (Huis voor Klokkenluiders). Išorinis pranešimas vietos valdžios institucijoms visada yra žingsnis su didelėmis pasekmėmis. Todėl prieš žengdami šį žingsnį gerai pasitarkite. Žinoma, Jūs vis tiek turite tą pačią apsaugą, kaip ir pateikę vidinį pranešimą.

Pranešėjų namai

T: 088-1331000

contact@huisvoorklokkenluiders.nl

1.6 Wat gebeurt er met mijn melding?

Als je een melding hebt gedaan ontvang je daar altijd een bevestiging van, binnen 7 dagen. In deze bevestiging staat hoe we de gemelde kwestie zullen afhandelen. We laten je ook weten of we de melding zien als een misstand of dat deze via de normale klachtenprocedure kan worden afgehandeld. Ook laten we je het weten als we meer informatie nodig hebben. Afhankelijk en lopende het onderzoek zal Flexpedia passende maatregelen nemen om de kwestie op te lossen en indien noodzakelijk een melding doen bij de betreffende autoriteiten.

Als je een dergelijke melding doet is het essentieel dat je rechten als medewerker worden beschermd. Dat is een van de belangrijkste doelen van deze procedure. Flexpedia zal jouw melding met vertrouwen en zorg behandelen, met uiteraard respect voor jouw privacy én de personen welke worden betrokken in het onderzoek. Flexpedia zal een persoon die een misstand meldt niet ontslaan, degraderen, schorsen, bedreigen, intimideren en/of op enige wijze discrimineren. En dit geldt uiteraard ook voor de personen welke een eventuele melder bijstaan. Na afloop van een onderzoek bewaren wij het dossier in principe 3 maanden, tenzij wetgeving ons gebiedt deze langer te bewaren.

Mocht een melding te kwader trouw worden gedaan (bijvoorbeeld in situaties waarbij sprake is van opzet, smaad of persoonlijk gewin) dan kan Flexpedia gepaste maatregelen nemen (waaronder disciplinaire maatregelen).

1.6 Kas atsitiks su mano pranešimu?

Jei pateikėte pranešimą, visada gausite jo patvirtinimą per 7 dienas. Šiame patvirtinime nurodyta, kaip mes nagrinėsime praneštą klausimą. Mes taip pat informuosime Jus, ar laikome pranešimą pažeidimu, ar jį galima nagrinėti pagal įprastą skundų tvarką. Taip pat pranešime, jei mums reikės daugiau informacijos. Priklausomai nuo tyrimo ir jo eigos, „Flexpedia“ imsis atitinkamų priemonių problemai išspręsti ir, prireikus, praneš atitinkamoms institucijoms.

Jei pateikiate tokį pranešimą, būtina, kad Jūsų, kaip darbuotojo, teisės būtų apsaugotos. Tai vienas svarbiausių šios procedūros tikslų. „Flexpedia“ nagrinės Jūsų pranešimą konfidencialiai ir rūpestingai, žinoma, gerbdama Jūsų privatumą ir į tyrimą įtrauktų asmenų privatumą. „Flexpedia“ neatleis, nepažeis pareigose, nenušalins, negrasins, nebaugs ir (arba) jokių būdu nediskriminuos asmens, pranešusio apie pažeidimą. Ir tai, žinoma, galioja ir asmenims, kurie padeda galimam pranešėjui. Po tyrimo pabaigos mes iš esmės saugome bylą 3 mėnesius, nebent teisės aktai įpareigoja mus ją saugoti ilgiau.

Jei pranešimas pateikiamas nesąžiningai (pavyzdžiui, kai yra tyčia, šmeižtas ar asmeninė nauda), „Flexpedia“ gali imtis atitinkamų priemonių (įskaitant drausmines priemones).

1.7 Tot slot

Mocht je naar aanleiding van dit beleid nog vragen hebben of meer willen weten over onze werkwijze, dan kun je contact met ons opnemen door ons te mailen of te bellen.

1.7 Pabaigai

Jei perskaičius šią politiką Jums kiltų klausimų ar norėtumėte daugiau sužinoti apie mūsų darbo metodus, galite susisiekti su mumis el. paštu arba telefonu.