

Inhalt

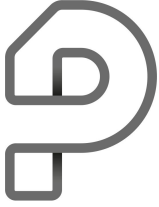
	Seitenzahl
Allgemeine Geschäftsbedingungen	1 - 16
Datenschutzbestimmungen Ploy	17-20

Contenu

	Numéro de page
Conditions Générales	21-36
Politique de confidentialité Ploy	37-40

Index

	Number of pages
General Terms and conditions	41-55
Privacy statement Ploy	56-59



Allgemeine Geschäftsbedingungen

Diese allgemeinen Geschäftsbedingungen bestehen aus drei Teilen:

Teil 1:

Allgemeine Geschäftsbedingungen für die Verwendung der Ploy-Plattform, der Webseite www.letsploy.ch und der Ploy-App

Teil 2:

Allgemeine Geschäftsbedingungen für den temporären Personalverleih (Kundenversion)

Teil 3:

Allgemeine Geschäftsbedingungen für den temporären Personalverleih (Arbeitnehmerversion)



Teil 1:

Allgemeine Geschäftsbedingungen für die Verwendung der Ploy-Plattform, der Webseite www.letsploy.ch und der Ploy-App

I. ALLGEMEINES

1. Die vorliegenden allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten für die Verwendung der Ploy-Plattform („Ploy“), einem Service von Randstad (Schweiz) AG („Randstad“), und für die Verwendung der Ploy-Webseite www.letsploy.ch („die Webseite“) sowie der Ploy-App („die App“). Ploy (App und Webseite) ist für die Benutzer kostenlos.
2. Das Ziel von Ploy ist es, eine Plattform anzubieten, auf der die Benutzer miteinander in Kontakt treten können, um Einsätze zu vereinbaren. Sobald die Benutzer zustimmen, einen Einsatz auszuführen, werden Arbeitsvertrag, Lohnzahlung und Rechnungsstellung generiert.

II. DEFINITIONEN UND FUNKTIONSWEISE

1. Benutzer, wie in den vorliegenden allgemeinen Geschäftsbedingungen definiert, sind natürliche und juristische Personen, die sich registriert haben und deren Registrierung von Randstad bestätigt wurde. Benutzer, wie nachstehend beschrieben, sind immer sowohl Einsatzbetrieb als auch Kandidat, ausser in Fällen, in denen nur der Einsatzbetrieb oder der Kandidat erwähnt wird.
2. Ein Einsatzbetrieb ist ein bestimmter Benutzer, der Einsätze für Kandidaten in der Schweiz über die Ploy Business-App ausschreibt, einen Kandidaten über Ploy auswählt und akzeptiert. Ein Kandidat ist ein bestimmter Benutzer, der über die Ploy-Kandidaten-App Einsätze mit Einsatzbetrieben in der Schweiz sucht, auswählt und akzeptiert.

III. NUTZUNGSBEDINGUNGEN

A. Allgemeine Geschäftsbedingungen

1. Während der Registrierung muss der Benutzer richtige, aktuelle und vollständige Informationen erfassen. Die Angaben müssen zu jeder Zeit aktuell und richtig sein. Nach der Registrierung erhält der Benutzer ein Passwort und einen Namen, die seinem Konto zugewiesen werden.
2. Der Benutzer ist die einzige Person, die dieses Konto verwenden kann und er muss das Passwort geheim halten.
Der Benutzer haftet für alle durchgeführten Handlungen bei der Verwendung seines Kontos, es sei denn, der Benutzer wurde Opfer eines nachweisbaren Missbrauchs seines Kontos ausserhalb seiner Kontrolle. Sobald der Benutzer erfährt, dass ein Dritter Zugriff auf seine Daten oder unerlaubten Zugriff auf sein Konto hat, hat er Randstad unverzüglich zu informieren. Randstad ist berechtigt, das Konto zu sperren, bis die Situation geklärt ist.



3. Indem der Benutzer Inhalte zur Verfügung stellt, gewährt er Randstad automatisch eine nicht exklusive, übertragbare, gebührenfreie, weltweite Lizenz, die zeitlich nicht begrenzt ist, mit der Möglichkeit der Unterlizenzierung, der (Wieder-) Verwendung dieser Inhalte, auch wenn diese rechtlich geschützt sind, einschliesslich (aber nicht beschränkt auf) geistige Eigentumsrechte.

Der Benutzer erkennt an, dass die folgenden Handlungen verboten sind und bestätigt, diese nicht auszuführen:

- Teilen von Inhalten die als diskriminierend, rachsüchtig, drohend, betrügerisch oder pornographisch betrachtet werden können
- Installation von Computerviren oder sonstiger Malware
- Verletzungen jeglicher (geistiger Eigentums-) Rechte von Dritten
- Allgemein Handlungen ausführen, die im Widerspruch mit dem Gesetz stehen

Diese Aufzählung ist nicht abschliessend. Randstad ist zu jeder Zeit berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Benutzer und Benutzerinhalte zu kontrollieren. Der Benutzer akzeptiert, dass Randstad jede mögliche Massnahme ergreifen kann, die als nützlich erachtet wird, wenn das Unternehmen der Meinung ist, dass eine Handlung durchgeführt wird, die in Konflikt zu den Bestimmungen dieser allgemeinen Geschäftsbedingungen steht.

B. Einsatzbetrieb

1. Als Ergebnis der gegenseitigen Zustimmung zur Durchführung eines Einsatzes zwischen Einsatzbetrieb und Kandidat erstellt Randstad Verleihverträge. Diese Verleihverträge werden per E-Mail an den Einsatzbetrieb geschickt. Der Einsatzbetrieb verzichtet darauf, die Nicht-Unterzeichnung der Verleihverträge gegenüber Randstad geltend zu machen oder die Entstehung, die Existenz und/oder den Inhalt zu bestreiten, sofern die Verleihverträge gemäss diesen allgemeinen Geschäftsbedingungen sowie den übermittelten Angaben erstellt wurden. Dies sofern die Verleihverträge gemäss dem Inhalt dieser allgemeinen Geschäftsbedingungen sowie den übermittelten Angaben bei der Erstellung eines Einsatzes auf Ploy erstellt wurden.
2. Alle Reklamationen bezüglich Rechnungen müssen innerhalb von fünf Kalendertagen mit einer Begründung an Randstad geschickt werden. Nach diesem Zeitraum ist die Reklamation unzulässig. Der Einsatzbetrieb ist ausdrücklich einverstanden, die Rechnungen elektronisch zu erhalten. Durch Annahme der elektronischen Rechnungsstellung verpflichten sich die Parteien, alle Pflichten bezüglich Rechnungsstellung zu beachten, welche sich auch aus dem Mehrwertsteuergesetz ergeben.
3. Der Kandidat wird mindestens gemäss dem anwendbaren Gesamtarbeitsvertrag des Einsatzbetriebs (z.B. GAV für das Gastgewerbe) vergütet.
4. Die in Ploy genannten Preise sind immer ohne Mehrwertsteuer. Die Ansprüche seitens Randstad sind immer sofort fällig. Zur Zahlung kann der Einsatzbetrieb nur die vereinbarten Zahlungsmethoden verwenden. Im Falle einer Nichtbezahlung beim Erhalt der Rechnung wird ein Zins von 1 % pro Monat ohne vorherige Ankündigung fällig. Im Falle der Nichtbezahlung der Rechnung zum Fälligkeitsdatum werden wöchentliche Verwaltungskosten erhoben, solange die Rechnung unbezahlt bleibt. Im Falle einer Nichtbezahlung der Rechnung innerhalb eines Monats nach Fälligkeitsdatum wird - nach schriftlicher Mahnung - eine einmalige Pauschale fällig, die 15 % des fälligen Betrags mit einem Minimum von 45 Schweizer Franken entspricht.
5. Sollte der Einsatzbetrieb seinen Verpflichtungen oder den allgemeinen Geschäftsbedingungen auch im Falle eines Verzugs nicht nachkommen, ist Randstad berechtigt, die laufenden Vereinbarungen als aufgelöst zu betrachten und kann seine Temporärarbeiter unverzüglich zurückziehen, ohne dass eine mögliche Entschädigung gefordert werden kann.



6. **Der Einsatzbetrieb ist alleine haftbar für die Folgen, die sich aus der Nichtbeachtung des Obenstehenden sowie eines durch Ploy erstellten Einsatzes ergeben. Randstad ist in keiner Weise haftbar für die Folgen der Abwesenheit und/oder zu späten Ankunft des Kandidaten.**

C. Benutzer - Kandidat

1. Durch die Registrierung auf Ploy beabsichtigen der Kandidat und Randstad, einen Arbeitsvertrag für die Durchführung von temporärer Arbeit einzugehen. Die möglichen Arbeitsverträge werden ausschliesslich für einen begrenzten Zeitraum, eine klar definierte Arbeit oder einen Ersatz eines ausgefallenen Mitarbeiters erstellt. Sobald ein Einsatz vom Kandidaten akzeptiert und bestätigt wird, unterliegt der Kandidat den Bedingungen des entsprechenden Einsatzes. Im Falle der Einstellung unterzeichnet der Kandidat seinen Arbeitsvertrag vor dem Einsatz gemäss dem Arbeitsvermittlungsgesetz.
2. Ein Kandidat ist verantwortlich für alle erforderlichen Dokumente, um in der Schweiz zu arbeiten. Der Kandidat muss über eine gültige Sozialversicherungsnummer verfügen. Sollte der Kandidat die erforderlichen Unterlagen nicht besitzen, um in der Schweiz zu arbeiten, obwohl dies bei der Registrierung angegeben wurde, wird Randstad den Kandidaten unverzüglich sperren.
3. Der Kandidat stimmt zu, dass eine Bewertung oder ein Durchschnitt der Bewertungen auf seinem öffentlichen Ploy-Profil auf Basis des Feedbacks der Einsatzbetriebe, für die er gemäss den von ihm akzeptierten Einsätzen gearbeitet hat oder hätte arbeiten sollen, veröffentlicht wird.
4. Der Kandidat muss volljährig sein und bestätigt, dass er berechtigt ist in der Schweiz zu arbeiten und sämtliche Bedingungen erfüllt, die er bei der Registrierung angegeben hat.

IV. EIGENTUMSRECHTE

Randstad behält sich alle Rechte (Urheberrecht, Handelsnamen, Marken und sonstige geistige Eigentumsrechte) vor, welche in Verbindung mit Ploy stehen oder auf Ploy dargestellt werden. Es ist nicht erlaubt, mögliche Hinweise oder Benachrichtigungen vom (geistigen) Eigentum von Randstad teilweise zu modifizieren, zu löschen, unleserlich zu machen, zu kopieren oder zu verbergen.

Es ist nicht erlaubt, durch irgendwelche Mittel die mit der Anwendung verknüpfte Software über Reverse Engineering, Rückentwicklung oder sonstige Mittel in einen Code umzuwandeln, der von Menschen gelesen werden kann. Der Benutzer verpflichtet sich, keine Kopien der Ploy-Software anzufertigen oder angefertigt zu haben. Der Benutzer verpflichtet sich ebenfalls, keine abgeleitete Software zu erstellen und die Anwendung auf andere Weise als für den normalen Gebrauch zu nutzen.

Nichts, was in diesen allgemeinen Geschäftsbedingungen und/oder auf Ploy erwähnt ist, dient der Absicht, geistige Eigentumsrechte zu übertragen oder dem Benutzer zu gewähren.

Im Falle einer Verletzung des Vorhergehenden wird ein Betrag von CHF 100'000 pro Verletzung geltend gemacht. Dies ist unabhängig vom Recht, einen höheren Betrag zu fordern, wenn Randstad beweisen kann, dass der Schadensbetrag höher als CHF 100'000 ist.

V. HAFTUNG

Randstad übernimmt lediglich eine Verpflichtung bezüglich der Mittel. Randstad wählt selbstständig die Mittel aus, die es als notwendig betrachtet, um seine Dienstleistungen bereitzustellen.



Trotz der kontinuierlichen Pflege und Aufmerksamkeit, die seitens Randstad den Inhalten und der Zusammensetzung seiner Dienstleistungen zukommen, gewährt das Unternehmen keine Garantie hinsichtlich der Vollständigkeit, Richtigkeit oder Zuverlässigkeit der über Ploy erhaltenen Informationen und kann dafür nicht haftbar gemacht werden.

Randstad stellt dem Einsatzbetrieb über Ploy eine Reihe von Kandidaten vor, woraufhin der Einsatzbetrieb die endgültige Auswahl trifft. Randstad garantiert, qualitativ hochwertige Kandidaten vorzustellen, ist allerdings nicht haftbar für die endgültige Auswahl durch den Einsatzbetrieb.

Randstad übernimmt keine Haftung für Folgeschäden, die sich aus Einsätzen ergeben, einschliesslich, aber nicht beschränkt auf, Zeitverlust, Viren, emotionaler Schaden, Chancenverlust, Datenverlust, Gewinnverlust, Einnahmeverlust, rechtliche Kosten und/oder Anwaltsgebühren.

Randstad ist nur haftbar für direkte Verluste, die sich direkt aus grober Fahrlässigkeit oder absichtlicher Handlung seitens Randstad, seinen Mitarbeitern und/oder Dritten, die von Randstad für die Bereitstellung von Ploy eingesetzt werden, ergeben. Diese Haftung ist auf den Betrag der durchgeführten und vom Benutzer über Ploy bezahlten Einsätze innerhalb eines Kalenderjahres vor dem Verlust und in jedem Fall auf ein absolutes Maximum von CHF 100'000 pro Kalenderjahr für alle Verluste insgesamt beschränkt.

Der Einsatzbetrieb ist allein für alle Schäden haftbar, die Dritten seitens des Kandidaten verursacht werden. Randstad ist nicht haftbar für Schäden, die dem Einsatzbetrieb seitens des Kandidaten infolge seines Einsatzes beim Einsatzbetrieb verursacht werden.

Randstad ist nicht haftbar für Schäden, die sich aus höherer Gewalt, Tatsachen oder Dritten ergeben, die sie nicht direkt kontrollieren kann, einschliesslich aber nicht beschränkt auf Hyperlinks zu Ploy, die aus anderen Anwendungen oder Webseiten stammen und den direkten Zugriff auf Ploy erlauben.

Die Benutzer erkennen an, dass Randstad nicht haftbar ist für jegliche Schäden an Smartphones, Tablets, Computer, Daten- oder Computer- und Telekommunikationssystemen infolge der Verwendung von Ploy.

VI. VERFÜGBARKEIT

Obwohl Randstad alle zumutbaren Massnahmen unternimmt, um dies zu vermeiden, ist Randstad nicht haftbar für jegliche technische Probleme wie Fehlfunktionen, Störungen oder Probleme in Bezug auf die Bereitstellung seiner Dienstleistungen.

Randstad kann nicht garantieren, dass Fehler jederzeit repariert werden, oder dass die Plattform oder der Server, die verwendet werden, frei von Viren oder anderen übertragbaren und/oder schädlichen Dateien sind.

Randstad ist zu jeder Zeit, ab sofort und ohne Begründung berechtigt, ohne Vorwarnung eine oder mehrere Dienstleistungen (temporär) zu begrenzen, auszusetzen oder zu beenden, das Benutzerprofil temporär oder permanent zu beenden und/oder zu löschen und Benutzerinhalte zu löschen. Randstad kann in keiner Weise dafür haftbar gemacht werden.

VII. ÜBERTRAGUNG

Randstad ist berechtigt, alle oder Teile seiner vertraglichen Rechte und Pflichten auf einen Dritten zu übertragen, ohne dass die Zustimmung des Benutzers erforderlich ist.



VIII. ANWENDBARES RECHT UND GERICHTSSTAND

Auf die Verwendung von Ploy und diese allgemeinen Geschäftsbedingungen ist ausschliesslich materielles Schweizer Recht anwendbar.

Alle Streitigkeiten hinsichtlich der Verwendung von Ploy oder diesen allgemeinen Geschäftsbedingungen unterliegen der ausschliesslichen Zuständigkeit der Gerichte der Stadt Zürich.

IX. REFERENZEN

Jede Referenz in diesen allgemeinen Geschäftsbedingungen auf Gesetze, Gesamtarbeitsverträge oder sonstige Quellen beziehen sich immer auf die aktuellste Version dieser Quelle. Alle Änderungen einer solchen Quelle gelten, sobald sie in Kraft treten, ungeachtet aller abweichender Begriffe, Prozentsätze usw. in diesen allgemeinen Geschäftsbedingungen.

X. KONTAKTDATEN

Randstad (Schweiz) AG

Ploy von Randstad

Leutschenbachstrasse 45

8050 Zürich

E-Mail: team@letsploy.ch

www.letsploy.ch



Teil 2:

Allgemeine Geschäftsbedingungen für den temporären Personalverleih (Kundenversion)

1 Allgemeines

Randstad (Schweiz) AG (nachfolgend Randstad) stellt den Einsatzbetrieben temporäres Personal (nachfolgend Arbeitnehmer) zur Verfügung. Die Arbeitnehmer werden mit grösster Sorgfalt entsprechend den Bedürfnissen des Einsatzbetriebes ausgesucht. Die vorliegenden allgemeinen Geschäftsbedingungen bilden einen integrierenden Bestandteil jedes einzelnen Verleihvertrages zwischen Randstad und dem Einsatzbetrieb. Sie entfalten Rechtswirkung, sobald ein Vertrag zwischen Randstad und einem Arbeitnehmer abgeschlossen wird, worin sich der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Einsatz verpflichtet (Einsatzvertrag).

Sollte ein Einsatzbetrieb die vorliegenden allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht länger anerkennen, hat er Randstad unverzüglich zu informieren. Die Folge wird sein, dass der Einsatz endet und der Verleihvertrag beendet wird. Diese allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten auch für Verlängerungen des Verleihvertrages oder Wiederaufnahme des Verleihvertrages mit demselben Arbeitnehmer nach einem Unterbruch des Verleihs.

2 Arbeitsvertrag zwischen Randstad und dem Arbeitnehmer

Der dem Einsatzbetrieb zur Verfügung gestellte Arbeitnehmer hat mit Randstad eine Rahmenvereinbarung und einen Einsatzvertrag abgeschlossen, welche seine Rechte und Pflichten gegenüber Randstad und dem Einsatzbetrieb regeln.

Der Lohn, die Sozialabgaben und andere Verpflichtungen des Arbeitgebers werden für die Dauer des Einsatzes ausschliesslich von Randstad übernommen. Allfällige Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmer hat der Einsatzbetrieb an Randstad zu richten.

Gemäss dem mit Randstad abgeschlossenen Arbeitsvertrag hat sich der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Ausführung der ihm anvertrauten Aufgaben strikt an die Anweisungen des Einsatzbetriebes zu halten. Er hat die Arbeit sorgfältig und seinen beruflichen Fähigkeiten entsprechend auszuführen und das Material, welches ihm zur Verfügung gestellt wird, mit grösster Sorgfalt zu behandeln und bestimmungsgemäss zu bedienen. Er hat sich aktiv zu bemühen, Unfälle zu verhindern. Zu diesem Zweck hat er sich an die dem Schutz seines Lebens, seiner Gesundheit und des Lebens und der Gesundheit Anderer dienenden Schutzvorkehrungen zu halten. Der Arbeitnehmer ist vertraglich verpflichtet, über Tatsachen, die ihm während seines Einsatzes zur Kenntnis gelangen, Stillschweigen zu bewahren.

3 Verpflichtungen des Einsatzbetriebes

3.1 Einführung, Überwachung und Schutz des Arbeitnehmers

Der Einsatzbetrieb verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer die zur Arbeit erforderlichen Geräte, Materialien und Maschinen zur Verfügung zu stellen, ihm deren Benützung zu erklären und deren Handhabung durch den Arbeitnehmer zu überprüfen. Er hat den Arbeitnehmer dazu anzuhalten, die anwendbaren Sicherheitsnormen zu beachten.



Der Einsatzbetrieb verpflichtet sich ferner, zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers alle erforderlichen Massnahmen zu treffen und die diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen zu befolgen. Insbesondere verpflichtet sich der Einsatzbetrieb dazu, dafür zu sorgen, dass die Bestimmungen betreffend beruflicher Unfall- und Krankheitsverhütung eingehalten werden. Der Arbeitnehmer hat in jedem Fall nur Aufgaben zu erfüllen, für welche er rekrutiert wurde. Vom Arbeitnehmer kann ohne spezielle schriftliche Vereinbarung zwischen dem Einsatzbetrieb und Randstad nicht verlangt werden, dass er besondere Maschinen oder Maschinen, die eine Gefahr für das Leben oder die Gesundheit des Arbeitnehmers oder von Dritten darstellen, bedient, Geschäftswagen fährt oder andere Einsätze erfüllt, die mit besonderen Risiken verbunden sind.

3.2 Haftung des Einsatzbetriebes für Handlungen des Arbeitnehmers

Randstad wählt seine Arbeitnehmer mit grösster Sorgfalt aus. Dennoch kann Randstad weder für die Arbeit seiner Arbeitnehmer noch für allfälligen dadurch entstandenen Schaden verantwortlich gemacht werden. Randstad lehnt insbesondere jegliche Haftung ab im Zusammenhang mit Einsätzen von Motorfahrzeug- und Baumaschinenführern und von Arbeitnehmern, die Wertgegenstände transportieren, Geldtransaktionen tätigen oder mit Wertpapieren oder empfindlichen bzw. kostbaren Gegenständen zu tun haben. Es ist Sache des Einsatzbetriebes, diese Risiken zu versichern.

Die Verantwortung gegenüber Dritten im Zusammenhang mit der Arbeit des Arbeitnehmers trägt der Einsatzbetrieb (Art. 101 OR).

3.3 Arbeitszeit, Überstunden und Überzeit

Sofern im Verleihvertrag nichts anderes vereinbart wird, beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 42 Stunden. Überstunden, Überzeit, Nachtschichten und Arbeit an Sonntagen und Feiertagen werden dem Einsatzbetrieb mit dem gesetzlichen Zuschlag in Rechnung gestellt.

3.4 Einhaltung der rechtlichen Bestimmungen bezüglich Überzeit

Der Einsatzbetrieb hat die anwendbaren arbeitsrechtlichen Bestimmungen bezüglich Überzeit einzuhalten. Dazu gehören insbesondere Bestimmungen bezüglich Schutz und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie Überzeitarbeit. Unter Überzeit wird jede Arbeit verstanden, die über die gesetzlich festgelegte Höchstarbeitszeit hinaus geleistet wird. Der Arbeitnehmer hat nur die Überzeitarbeit zu leisten, welcher er selbst, der Einsatzbetrieb und, falls notwendig, die zuständige Behörde zugestimmt haben. Der zu entschädigende Zuschlag für die Überzeitarbeit bemisst sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

3.5 Änderung des Einsatzes

Der Einsatzbetrieb gibt Randstad umgehend jede wesentliche Änderung des Einsatzes des Arbeitnehmers bekannt.

3.6 Kündigungsfristen

Beabsichtigt der Einsatzbetrieb, den Einsatz des Arbeitnehmers zu beenden, teilt er dies Randstad mindestens 24 Stunden vor den gesetzlichen Kündigungsfristen mit. Der Einsatzbetrieb hat die folgenden gesetzlichen Kündigungsfristen zu beachten:

- zwei Arbeitstage während der Probezeit, sowie während der ersten dreizehn Wochen eines ununterbrochenen Einsatzes;
- sieben Kalendertage zwischen dem vierten und sechsten Monat des Einsatzes;
- ein Monat auf denselben Tag des folgenden Monats ab dem siebten Monat eines ununterbrochenen Einsatzes.



3.7 Erfassung der Arbeitsstunden

Der Einsatzbetrieb erstellt einen Einsatz in der App. Die im Einsatz definierten Arbeitszeiten bilden die Basis für die Abrechnung und Entlohnung. Sollte die tatsächliche Anzahl an Arbeitsstunden von der vereinbarten Anzahl an Arbeitsstunden abweichen, werden nur die dokumentierten Arbeitsstunden entlohnt, es sei denn, der Arbeitnehmer kann beweisen, dass der Einsatzbetrieb die Annahme seiner Arbeitsleistung unrechtmässig verweigert hat.

3.8 Spesen für Fahrtkosten und Verpflegung

Einsatzbetriebe, welche einem allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, haben die im Gesamtarbeitsvertrag aufgeführten Fahrt- und Verpflegungskosten zu übernehmen. Die Entschädigungen werden dem Arbeitnehmer durch Randstad ausgerichtet und dem Einsatzbetrieb verrechnet. Für alle anderen Einsatzbetriebe bestimmt der Verleihvertrag, welche Spesen übernommen werden.

3.9 Rechnungsstellung und Zahlung

Nach Genehmigung der Arbeitsstunden seitens des Einsatzbetriebes werden alle Kosten wie Gehalt, Sozialabgaben, Zulagen, Spesen und Nebenleistungen in Rechnung gestellt. Die Zahlungsfrist beträgt 10 Tage. Bei Zahlung mit Kreditkarte oder Debit Direct wird das Konto des Einsatzbetriebes automatisch belastet.

4 Bedingungen für eine Festanstellung

Der Einsatzbetrieb kann den ihm überlassenen Arbeitnehmer unter den nachstehenden Bedingungen unter Vertrag nehmen:

- ohne Kostenfolgen, wenn die Anstellung drei Monate nach Beginn eines ununterbrochenen Einsatzes erfolgte (Art. 22 Abs. 2 AVG);
- ohne Kostenfolgen, wenn die Anstellung nach einem mindestens dreimonatigen Einsatzunterbruch erfolgte (Art. 22 Abs. 2 AVG);
- gegen Entschädigung, wenn der Einsatz weniger als drei Monate gedauert hat und der Arbeitnehmer weniger als drei Monate nach Ende dieses Einsatzes in den Einsatzbetrieb übertritt (Art. 22 Abs. 3 AVG).

Die Höhe der Entschädigung hängt von der Dauer des letzten Einsatzes ab. Die Entschädigung darf aber nicht höher sein als der Betrag, den der Einsatzbetrieb Randstad bei einem Einsatz von drei Monaten für Verwaltungsaufwand und Gewinn zu bezahlen hätte, abzüglich des schon für den Verwaltungsaufwand und Gewinn geleisteten Entgelts (Art. 22 Abs. 4 AVG). Bei Verletzung dieser Schutzklausel behält sich Randstad das Recht vor, deren Einhaltung zu verlangen.

5 Übertragung auf einen Dritten

Der Verleihvertrag darf nur mit Zustimmung von Randstad auf einen Dritten übertragen werden. Randstad hingegen kann den Verleihvertrag oder einzelne Rechte und/oder Pflichten daraus auch ohne Zustimmung des Einsatzbetriebs auf einen Dritten übertragen.

6 Gerichtsstand und anwendbares Recht

Für alle Streitigkeiten zwischen Randstad und dem Einsatzbetrieb betreffend der Auslegung oder der Anwendung der vorliegenden allgemeinen Geschäftsbedingungen und/oder des Verleihvertrages gilt als Gerichtsstand die Stadt Zürich, Schweiz. Das Recht Randstad's, das zuständige Gericht am Wohnort oder Sitz des Einsatzbetriebes anzurufen, bleibt vorbehalten. Der vorliegende Vertrag untersteht schweizerischem materiellem Recht.



Teil 3:

Allgemeine Geschäftsbedingungen für den temporären Personalverleih (Arbeitnehmerversion)

Dies ist die Rahmenvereinbarung zwischen Randstad (Schweiz) AG (nachfolgend „Arbeitgeber“ oder „Randstad“) und dem Temporärarbeiter (nachfolgend „Arbeitnehmer“).

Vorbemerkungen

Die vorliegende Rahmenvereinbarung regelt die vertragliche Beziehung zwischen Randstad einerseits und dem Arbeitnehmer andererseits. Sie muss vorschriftsgemäss in zweifacher Ausführung durch beide Vertragsparteien unterzeichnet werden. Ein Exemplar wird durch Randstad aufbewahrt, das andere erhält der Arbeitnehmer. Der Arbeitsvertrag zwischen Randstad und dem Arbeitnehmer setzt sich zusammen aus:

- der vorliegenden Rahmenvereinbarung, welche die Rechte und Pflichten von Randstad sowie des Arbeitnehmers regelt und einen integrierenden Bestandteil jedes einzelnen Einsatzvertrages bildet;
- dem Einsatzvertrag, welcher bei jedem konkreten Arbeitseinsatz abgeschlossen wird. Durch den Abschluss des Einsatzvertrages werden die Rechte und Pflichten zwischen Randstad und dem Arbeitnehmer begründet.

1 Allgemeines

1.1 Temporärarbeit

Durch die vorliegende Rahmenvereinbarung akzeptiert der Arbeitnehmer, bei einem oder mehreren Drittpersonen (nachfolgend „Einsatzbetrieb“) gemäss den gesetzlichen, vertraglichen und in der Branche üblichen Bestimmungen temporär zu arbeiten. Dabei besteht für Randstad keine Verpflichtung, dem Arbeitnehmer ein Einsatzangebot zu unterbreiten. Auf der anderen Seite ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, ein Einsatzangebot von Randstad anzunehmen. Nimmt der Arbeitnehmer jedoch einen angebotenen Einsatz an, so hat er den Einsatz gemäss seinem Arbeitsvertrag und den Weisungen des Einsatzbetriebs auszuführen.

1.2 Meldepflicht

Sämtliche Änderungen bezüglich Tätigkeit, Arbeitsplatz oder Einsatzdauer beim Einsatzbetrieb müssen Randstad umgehend mitgeteilt werden. Das Gleiche gilt bezüglich Änderungen des Zivilstandes, der Wohnadresse usw. Der Arbeitnehmer hat Randstad über das Ende eines Einsatzes sofort in Kenntnis zu setzen. Bei Änderungen des Einsatzes wird Einsatzvertrag entsprechend angepasst.

1.3 Arbeitgeber

Randstad ist während eines Einsatzes Arbeitgeber. Als solcher hat Randstad sämtliche Rechte und Pflichten eines Arbeitgebers.

1.4 Begriffe

In diesen allgemeinen Geschäftsbedingungen und in den anderen Unterlagen von Randstad gilt als eine Woche, wenn der Arbeitnehmer während dieser Zeit tatsächlich gearbeitet hat, unabhängig von der Anzahl der gearbeiteten Stunden. Gesetzliche Definitionen bleiben vorbehalten.



2 Einsatzvertrag

Jeder konkrete Einsatz bildet Gegenstand eines separaten Einsatzvertrages, welcher die Art der zu leistenden Tätigkeit, den Beginn des Einsatzes, die Einsatzdauer, den Grundlohn pro Stunde, den Ferienzuschlag, den Gesamtlohn pro Stunde sowie allfällige weitere Zuschläge und Entschädigungen genau zu bezeichnen hat. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die Arbeit persönlich, sorgfältig und seinen beruflichen Fähigkeiten entsprechend auszuführen. Er hat das Material, welches ihm durch den Einsatzbetrieb oder Randstad zur Verfügung gestellt wird, mit grösster Sorgfalt zu behandeln und bestimmungsgemäss zu verwenden. Er bemüht sich, Unfälle zu verhindern und vorsichtig zu arbeiten; er hält sich an die dem Schutz seines Lebens, seiner Gesundheit und den anderen Arbeitnehmern dienenden Schutzvorkehrungen. Der Arbeitnehmer ist persönlich gegenüber Randstad und dem Einsatzbetrieb für jeglichen Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig herbeiführt. Ebenso haftet er für Folgen aus der Missachtung des Einsatzvertrages, der Rahmenvereinbarung und/oder des GAV Personalverleih, soweit dieser anwendbar ist. Der Arbeitnehmer befolgt die Weisungen des Einsatzbetriebes und hält sich an dessen Arbeitszeiten, Vorgehensweisen und Betriebsordnungen. Sind die Weisungen des Einsatzbetriebes widersprüchlich zu denjenigen von Randstad, so gehen Letztere vor.

3 Probezeit

Die ersten 3 Monate eines jeden Einsatzes (befristet oder unbefristet) gelten als Probezeit. Sofern ein befristeter Einsatz 3 Monate oder weniger dauert, beträgt die Probezeit jedoch nur zwei Drittel der vereinbarten Einsatzzeit. Eine kürzere Probezeit kann durch die Parteien schriftlich vereinbart werden.

Mit jedem neuen Einsatz sowie bei jeder wesentlichen Änderung der Arbeit bei demselben Einsatzbetrieb beginnt eine neue Probezeit. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder der Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

4 Kündigung

4.1 Befristete und unbefristete Einsatzverträge

Bestimmt der Einsatzvertrag nicht spezifisch die Dauer oder das Ende des Einsatzes, so handelt es sich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Dieses kann unter Einhaltung der Kündigungsfristen beendet werden. Befristete abgeschlossene Einsatzverträge enden automatisch und spätestens mit Ablauf der vereinbarten Dauer, können aber unter Einhaltung der gleichen Kündigungsfristen wie unbefristete Einsatzverträge gekündigt werden (siehe 4.2). Werden befristete Arbeitsverhältnisse im schriftlichen Einvernehmen der Parteien fortgesetzt, so gelten sie ohne Weiteres als unbefristete Arbeitsverhältnisse.

4.2 Kündigungsfristen

Das Arbeitsverhältnis kann beiderseitig unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:

- 2 Arbeitstage während der Probezeit sowie während der ersten 3 Monate eines ununterbrochenen Einsatzes;
- 7 Kalendertage zwischen dem 4. und 6. Monat eines ununterbrochenen Einsatzes;
- 1 Monat auf denselben Tag des folgenden Monats ab dem 7. Monat eines ununterbrochenen Einsatzes.

4.3 Kündigung aus triftigem Grund

Jede Partei kann das Arbeitsverhältnis aus triftigem Grund jederzeit fristlos auflösen. Sie muss die fristlose Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt. Als triftiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dem der zu kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 OR).



4.4 Kündigung zur Unzeit

Gemäss Art. 336c OR darf das Arbeitsverhältnis so lange nicht gekündigt werden, als dies für eine der Vertragsparteien zur Unzeit erfolgen würde (Militär- oder Zivildienst, Krankheit oder Unfall, Schwangerschaft). Diese Bestimmung gilt erst nach Ablauf der Probezeit (Ziff. 3).

5 Vergütung des Arbeitnehmers

5.1 Lohn

Als Lohn gilt der im Einsatzvertrag vereinbarte Stundenlohn. Der Einsatzbetrieb erstellt einen Einsatz in der App. Die im Einsatz definierten Arbeitszeiten bilden die Basis für die Abrechnung und die Entlohnung. Der Arbeitnehmer und der Einsatzbetrieb sind verpflichtet, zum Nachweis der geleisteten Stunden die effektiv geleisteten Arbeitszeiten richtig in der App auszuweisen. Sollte die tatsächliche Anzahl an Arbeitsstunden von der vereinbarten Anzahl an Arbeitsstunden abweichen, werden nur die dokumentierten Arbeitsstunden entlohnt, es sei denn, der Arbeitnehmer kann beweisen, dass der Einsatzbetrieb abgelehnt hat, seine Arbeitsleistung anzunehmen. Über solche Vorfälle ist Randstad unverzüglich zu informieren.

Der Lohn wird auf das Bank- bzw. das Postkonto des Arbeitnehmers überwiesen. Mit jeder Lohnauszahlung erhält der Arbeitnehmer eine detaillierte Lohnabrechnung.

5.2 Spesen

Gegebenenfalls werden Fahrt- und/oder auswärtige Verpflegungskosten rückvergütet, sofern dies im Einsatzvertrag oder in einem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen ist. 5.3 Arbeitszeit, Überstunden, Überzeit

Der Arbeitnehmer arbeitet gemäss Weisungen des Einsatzbetriebes, an den er ausgeliehen wurde. Die Arbeitszeit bestimmt sich nach dem Einsatzvertrag.

Als Überstunden gelten die zur normalen Arbeitszeit zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden, sofern sie vom Einsatzbetrieb als solche akzeptiert werden. Die Stunden über der wöchentlichen Höchstleistungszeit gemäss Arbeitsgesetz (ArG) stellen Überzeit dar und sind entsprechend zu entschädigen.

5.4 Lohnzuschläge

Sofern nichts anderes vereinbart ist, so werden Überstunden an Werktagen bis und mit der 45. Wochenstunde ohne Zuschlag zum vereinbarten Stundenlohn entschädigt. Zuschläge für Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit werden nicht kumuliert. Es gilt jeweils der höhere Ansatz. Auf Überzeit ist das Arbeitsgesetz (ArG) anwendbar. Entsprechende Bestimmungen der Gesamtarbeitsverträge werden im Bereich Lohnzuschläge angewendet.

5.5 Lohnzahlung bei Kurzabsenzen

Nach Ablauf der Probezeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei folgenden Absenzen:

- Heirat des Arbeitnehmers: 3 Tage
- Todesfall von Ehefrau/Ehemann/eingetragene(r) Partner(in)/Kinder/Eltern/Schwiegereltern/Grosseltern/Geschwister: 1 - 3 Tage
- Heirat von Eltern, Kindern und Geschwistern: 1 Tag
- Geburt des eigenen Kindes: 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushalts im gleichen Gebiet: 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushalts ausserhalb des gleichen Gebiets: 1½ - 2 Tage
- Militärische Inspektion: bis zu 3 Tage



Die Entschädigung bemisst sich nach der vereinbarten Normalarbeitszeit und dem Stundenlohn gemäss Einsatzvertrag. Randstad behält sich das Recht vor, vom Arbeitnehmer einen Nachweis über die Kurzabsenz zu verlangen.

6 Ferien und Feiertage

6.1 Ferien

Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich Anspruch auf 5 Wochen bezahlte Ferien pro Jahr. Die Ferien werden pro rata temporis gewährt. Der Arbeitnehmer ist gehalten, seinen Ferienanspruch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beziehen. Der Zuschlag für Ferien von 10,6 % wird auf jeder Lohnabrechnung ausgewiesen.

6.2 Feiertage

Randstad bezahlt dem Arbeitnehmer für offizielle Feiertage (inkl. 1. August) eine pauschale Entschädigung. Für die Arbeitnehmer, die einem Gesamtarbeitsvertrag für Hotels und Gastronomie (L-GAV) unterstehen, beträgt die Entschädigung 2,27 % des Brutto-Grundlohnes. Für die Arbeitnehmer, die einem anderen Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, gelten dessen Bestimmungen.

7 Sozialleistungen

7.1 Familienzulagen

Kinderzulagen werden nach dem Schweizer Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG) sowie den jeweils geltenden kantonalen Bestimmungen ausgerichtet. Der Arbeitnehmer hat die Berechtigung zum Bezug von Kinderzulagen vor dem Beginn des Einsatzes geltend zu machen. Dabei hat er das Familienbüchlein oder ein gleichwertiges Dokument einzureichen.

7.2 Krankheit

Der Arbeitnehmer ist bei Randstad gegen Lohnausfall infolge Krankheit versichert. Der versicherte Jahresverdienst ist maximal CHF 300'000. Der versicherte Lohn entspricht 80% des Lohnausfalles, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 25% beträgt, und wird nach einer 2-tägigen Wartezeit ausbezahlt.

Die Leistungsdauer der Taggelder beträgt:

- für Arbeitnehmer, die in Einsatzbetrieben tätig sind, wo ein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag gültig ist, Geldwertleistungen von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen;
- für Arbeitnehmer, die gemäss dem Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih BVG-pflichtig sind, Geldwertleistungen von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen;
- für Arbeitnehmer, die weder in einem Einsatzbetrieb mit Allgemeinverbindlichem Gesamtarbeitsvertrag tätig noch gemäss dem Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih BVG-pflichtig sind, Geldwertleistungen von 60 Tagen innerhalb von 360 Tagen.

Für alle Leistungen, die durch die Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers im Einsatzbetrieb definiert sind, werden Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten in demselben Einsatzbetrieb geleistet werden, zusammengezählt.

Bei einer krankheitsbedingten Abwesenheit von mehr als 2 Tagen ist ein ärztliches Zeugnis nötig, welche innert 5 Tagen an Randstad eingereicht werden muss. Randstad behält sich jedoch vor, bereits ab dem ersten Krankheitstag ein Arztzeugnis zu verlangen und die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch einen Vertrauensarzt seiner Wahl untersuchen zu lassen.



Randstad empfiehlt dem Arbeitnehmer am Ende seines Einsatzes eine private Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Arbeitnehmer, welche in der Schweiz wohnhaft sind, haben das Recht, beim Austritt innert 3 Monaten ohne erneute Überprüfung des Gesundheitszustandes in die Einzeltaggeldversicherung der Helsana Versicherungen AG überzutreten, sofern am Ende des Einsatzes keine Versicherungsleistungen bezogen werden. Arbeitnehmern, welche einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, steht dieses Recht zu; unabhängig davon, ob am Ende des Einsatzes Versicherungsleistungen bezogen werden oder nicht.

7.3 Unfall

Der Arbeitnehmer ist bei jedem Einsatz bei der Suva gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle und Berufskrankheiten sowie gegen Unfälle auf dem Arbeitsweg gemäss den geltenden gesetzlichen Bestimmungen versichert. Die Leistungen der Suva werden dem Arbeitnehmer nach einer 3-tägigen Wartefrist anstelle des Lohnes ausbezahlt. Ab dem Zeitpunkt der Anerkennung des Unfalls durch die Suva bezahlt Randstad während der Wartefrist eine Entschädigung von 80 % des Lohnausfalls. Die Versicherungsdeckung erlischt mit dem 30. Tag nach dem Tag, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn endet. Der Arbeitnehmer hat seine Krankenkasse über das Ende des Arbeitsverhältnisses zu informieren. Er hat die Möglichkeit, die Versicherungsdeckung für Nichtbetriebsunfälle bei der Suva für bis zu 180 Tage nach dem Einsatzenende zu verlängern. Bei Fragen kann er sich an Randstad oder die Suva wenden.

Teilzeitbeschäftigte, deren Einsatzdauer weniger als 8 Stunden pro Woche beträgt, sind gegen Nichtbetriebsunfall nicht versichert. Der Arbeitnehmer hat sich bei fehlender oder nicht vollständiger Deckung privat versichern zu lassen.

7.4 Schwangerschaft und Geburt

Arbeitnehmerinnen haben gemäss Art. 16b ff. Erwerbsersatzgesetz (EDG) grundsätzlich einen Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung, wenn sie in den 9 Monaten vor der Niederkunft über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) versichert waren, während dieser Zeit mindestens 5 Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und zum Zeitpunkt der Niederkunft immer noch angestellt sind. Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Die Arbeitnehmerinnen erhalten während des maximal 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubes 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens (max. CHF 196 pro Tag), welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. Die Mutterschaftsentschädigung wird in Form eines Taggeldes (max. 98 Taggelder) ausbezahlt. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Arbeitnehmerin ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt.

7.5 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- und Zivildienst

Der Arbeitnehmer mit einem unbefristeten oder über mehr als drei Monate befristet abgeschlossenen Arbeitsvertrag hat für den nach Ende der Probezeit in der Schweizer Armee, im Zivilschutz oder im Zivildienst geleisteten Dienst Anspruch auf Erwerbsersatz (EO) von 80% des Lohnes für die folgende Dauer:

- 4 Wochen im 1. und 2. Jahr;
- 2 Monate im 3. und 4. Jahr;
- 3 Monate im 5. bis 9. Jahr;
- 4 Monate im 10. bis 14. Jahr;
- 5 Monate im 15. bis 19. Jahr;
- 6 Monate im 20. bis 25. Jahr.

Die Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

Die Meldekarte ist Randstad ordnungsgemäss einzureichen. Die Abwesenheiten infolge Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst sind Randstad unaufgefordert und so früh wie möglich mitzuteilen.



8 Abzüge

Folgende Abzüge werden direkt vom Lohn des Arbeitnehmers getätigt:

- Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) / Invalidenversicherung (IV) / Erwerbsersatz für den Militärdienst und Zivildienst (EO) 5,125 %
- Arbeitslosenversicherung ALV (Lohnbestandteile bis CHF 126'000/ ab 01.01.2016 CHF 148'200) 1,10 %
- Arbeitslosenversicherung ALV (Lohnbestandteile ab CHF 126'000/ab 01.01.2016 CHF 148'200 bis CHF 315'000) 0,50 %
- Lohnausfallversicherung bei Krankheit 0,69 %
- Berufsunfallversicherung NBUV, Büro 1,09 %
- Berufsunfallversicherung NBUV, Betrieb 2,17 %
- Berufliche Vorsorge BVG (gemäss dem Vorsorgereglement)
- Berufsbeiträge für berufliche Weiterbildungen und Sozialfonds (gemäss GAV Personalverleih) 0,70 %

Die Prozentsätze können sich während des Einsatzes ändern und werden in diesem Fall umgehend angepasst.

Die Beiträge an die Berufsunfallversicherung werden zu 100 % von Randstad übernommen. Die Beiträge an die Nichtbetriebsunfallversicherung werden zu 100 % vom Arbeitnehmer übernommen.

Darüber hinaus können weitere Abzüge für Quellensteuern, Lohnpfändungen, Asylsuchende und obligatorische kantonale Beiträge anfallen.

9 Berufliche Vorsorge (BVG)

Im Falle eines unbefristeten oder über 13 Arbeitswochen hinaus befristeten Einsatzvertrages untersteht der Arbeitnehmer vom ersten Tag an der BVG-Pflicht (sogenannte 2. Säule). Für Arbeitnehmer mit Unterstützungspflichten gegenüber Kindern ist die Versicherungspflicht ab dem ersten Tag gegeben. Wird ein auf kürzere Dauer als 13 Arbeitswochen befristeter Einsatzvertrag darüber hinaus verlängert, gilt die BVG-Pflicht ab dem Zeitpunkt der Vertragsverlängerung. Erreicht der Arbeitnehmer durch mehrere Einsätze bei Randstad eine Gesamtdauer der Einsätze von total mehr als 13 Arbeitswochen und beträgt der Unterbruch zwischen den Einsätzen nie mehr als 13 Arbeitswochen, so ist er ab diesem Zeitpunkt ebenfalls der BVG-Pflicht unterstellt. Die Einsätze können dabei bei verschiedenen Einsatzbetrieben erfolgen. Die übrigen Voraussetzungen wie der Jahresmindestlohn (derzeit CHF 21'150) und / oder das Alter (17-jährig) müssen ebenfalls erfüllt sein.

10 Vertraulichkeit/Diskretion

Der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Einsatzbetrieb und gegenüber Dritten über sämtliche bei Randstad wahrgenommenen Tatsachen und seine Anstellungsbedingungen Stillschweigen zu bewahren, soweit dadurch die eigenen Interessen des Arbeitnehmers nicht eingeschränkt werden. Weiter hat der Arbeitnehmer gegenüber Randstad und Dritten auch über die beim Einsatzbetrieb wahrgenommenen Tatsachen Stillschweigen zu bewahren.

Diese Verpflichtung gilt nach Beendigung des Einsatzes oder Arbeitsvertrages weiter, soweit sie zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers bzw. des Einsatzbetriebs erforderlich ist.

11 Abwesenheit des Arbeitnehmers

Kann der Arbeitnehmer seinen Einsatz infolge Krankheit, Unfall oder aus Gründen höherer Gewalt nicht antreten oder muss er ihn unterbrechen, so hat er Randstad und den Einsatzbetrieb umgehend davon in Kenntnis zu setzen. Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund den Einsatz nicht an oder verlässt er diesen fristlos, hat dies die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. Der Arbeitgeber hat Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; vorbehalten bleibt der Ersatz weiteren Schadens (Art. 337d Abs. 1 OR).



12 Datenschutz

Randstad bearbeitet die Personendaten des Arbeitnehmers im Rahmen der geltenden Datenschutzbestimmungen. Der Arbeitnehmer erlaubt Randstad ausdrücklich, Daten, welche er Randstad zur Verfügung stellt (z. B. Lebenslauf, Diplome, persönliche Angaben) oder während des Arbeitsverhältnisses gesammelt werden, an Dritte weiterzugeben, welche diese im Rahmen eines Auftragsverhältnisses für Randstad oder andere Unternehmen der Randstad-Gruppe bearbeiten, wobei auch ein Datentransfer ins Ausland erfolgen kann. Die Daten können von diesen Dritten im selben Ausmass genutzt werden, wie Randstad sie nutzen kann. Namentlich erlaubt der Arbeitnehmer Randstad, seine persönlichen Angaben an geeignete Einsatzbetriebe weiterzuleiten. Im Übrigen ermächtigt der Arbeitnehmer Randstad, Referenzen bei ehemaligen Arbeitgebern oder Dritten einzuholen und diesen Parteien den Grund der Referenzeinholung bekannt zu geben.

Der Arbeitnehmer erteilt Randstad die Erlaubnis, auch allfällige Persönlichkeitsprofile gemäss Schweizer Datenschutzgesetz (DSG) im Rahmen dieser Bestimmung zu bearbeiten. Darüber hinaus erklärt der Arbeitnehmer ausdrücklich seine Einwilligung zur Bearbeitung besonders schützenswerter Personendaten (z. B. Daten zu Krankheit und Unfall) zum Zweck der Geschäftsabwicklung durch Randstad.

Nach Beendigung der Geschäftsbeziehungen bearbeitet Randstad Daten des Arbeitnehmers nur dann, wenn der Betroffene dazu schriftlich seine Zustimmung gibt. Vorbehalten bleiben Verpflichtungen von Randstad aufgrund von gesetzlichen Normen zur Aufbewahrung einzelner Daten. Die Zustimmung kann vom Betroffenen jederzeit widerrufen werden. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes (DSG).

13 Arbeitszeugnis

Der Arbeitnehmer kann jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen, welches über die Dauer, die Art der Tätigkeit sowie, sofern er dies explizit wünscht, über die Qualität seiner Arbeit und sein Verhalten Auskunft gibt. Er kann auch lediglich eine Arbeitsbestätigung verlangen.

14 Anwendbares Recht

Der vorliegende Rahmenvertrag und die einzelnen Einsatzverträge unterstehen dem Schweizer Recht, insbesondere den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG), soweit anwendbar des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen (ArG), den Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts (Art. 319 ff. OR) sowie den Bestimmungen des jeweils gültigen, allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages des Einsatzbetriebes. Unter gewissen Umständen können diese Bestimmungen durch Gesamtarbeitsverträge angepasst werden (Ziff. 16).

15 Gerichtsstand

Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder am Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich die arbeitet, zuständig (Art. 34 Abs. 1 ZPO). Zusätzlich ist für verliehene Arbeitnehmer das Gericht am Ort der Geschäftsniederlassung, mit welcher der Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, zuständig (Art. 34 Abs. 2 ZPO). Auf diese Gerichtsstände kann der Arbeitnehmer zum Voraus nicht verzichten (Art. 35 Abs. 1 Bst. d ZPO).



Datenschutzbestimmung

- I. Allgemeines
- II. Erfassung und Verwendung von (persönlichen) Daten
- III. Anmeldung über soziale Medien
- IV. Verwendung durch Minderjährige und erwachsene mit psychischer Beeinträchtigung
- V. E-Mail- und „Push“-Benachrichtigungen
- VI. Cookies
- VII. Zugriff auf und Berichtigung Ihrer Daten
- VIII. Schutz Ihrer persönlichen Daten
- IX. Verpflichtungen der App-Nutzer
- X. Links zu anderen Apps oder Webseiten
- XI. Änderungen der Datenschutzerklärung
- XII. Geistiges Eigentum
- XIII. Haftung
- XIV. Kontakt



I. Allgemeines

Diese Datenschutzerklärung erläutert, wie Ihre persönlichen Daten bearbeitet werden, wenn Sie die Ploy-App („die App“) und die Webseite www.letsploy.ch („die Webseite“) verwenden. Die genannten Daten werden unter der Verantwortung von Randstad (Schweiz) AG („Randstad“) mit Sitz in der Leutschenbachstrasse 45, in 8050 Zürich bearbeitet. Über die App/Webseite erhält Randstad Zugriff auf persönliche Daten, die in Übereinstimmung mit Ihrer Privatsphäre und dem Schweizer Datenschutzgesetz bearbeitet werden. Durch Annahme unserer Datenschutzerklärung erlauben Sie Randstad die Erfassung und Verarbeitung Ihrer persönlichen Daten, und Sie stimmen ausdrücklich der Art und Weise zu, wie Ihre persönlichen Daten erfasst und gemäss der vorliegenden Datenschutzerklärung bearbeitet werden. Randstad legt besonderen Wert auf den Schutz Ihrer Privatsphäre.

Durch Registrierung auf der App/Webseite akzeptieren und erklären Sie sich mit den folgenden Bedingungen einverstanden:

II. ERFASSUNG UND VERWENDUNG VON (PERSÖNLICHEN) DATEN

Sind Sie ein Kandidat?

Ihre Daten werden hauptsächlich verwendet:

1. Um Sie über offene Stellen zu benachrichtigen und/oder Ihnen Informationen über unsere Dienstleistungen und sonstige Aktivitäten innerhalb der Randstad-Gruppe (d. h. Marketing-Kampagnen und Aktionen) bereitzustellen,
2. Um Ihr Profil und Ihre Eignung für eine Stelle als Temporärarbeiter zu beurteilen,
3. Für Personalverwaltungs- und Lohnadministrationszwecke,
4. Um Ihre persönliche Weiterentwicklung zu fördern (z. B. Schulungen),
5. Für Verwaltungszwecke für interne Prüfungen und Sicherheitsprüfungszwecke,
6. Und um uns zu ermöglichen, die geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten.

Sind Sie ein Unternehmen?

Ihre Daten werden hauptsächlich verwendet:

1. Um Ihnen Angebote zu unterbreiten und/oder Ihnen Informationen über unsere Dienstleistungen und sonstige Aktivitäten innerhalb der Randstad-Gruppe (d. h. Marketing-Kampagnen und Aktionen) bereitzustellen,
2. Um unsere Geschäftsbeziehung zu pflegen,
3. Um uns zu ermöglichen, die Arbeitsleistungen der temporären Mitarbeiter zu verwalten.

Gemeinsame Regeln für die Verwendung von persönlichen Daten

Im Rahmen der genannten Ziele können die erfassten Daten anderen Unternehmen der Randstad-Gruppe und unseren Kunden/Kandidaten bekannt gegeben werden.

Ihre persönlichen Daten können auch an Subunternehmer, die Dienstleistungen im Auftrag der Randstad-Gruppe bereitstellen und an Regierungsstellen weitergegeben werden. Die Weitergabe ist zudem in allen Fällen gestattet, in denen sich Randstad dazu gezwungen sieht. Sollten sich Ihre persönlichen Daten ändern, bitten wir Sie, diese so schnell wie möglich anzupassen, sodass wir jederzeit über Ihre richtigen Daten verfügen.

Sie können der Verwendung Ihrer Daten für Werbezwecke kostenlos widersprechen, indem Sie dazu eine E-Mail an info@randstad.ch senden.



Wir geben Ihre persönlichen Daten nur an Dritte weiter, wenn dies erforderlich ist, um Ihnen Zugriff auf die Funktionalitäten der App/Webseite und Zugriff auf die App/Webseite zu geben, sowie in den oben genannten Fällen. Wir werden Ihre persönlichen Daten unter keinen Umständen ohne Ihre ausdrückliche vorherige Zustimmung zu kommerziellen Zwecken an Dritte weitergeben. Bedenken Sie, dass Sie verantwortlich für alle Daten sind, die Sie selbst einem anderen Benutzer zur Verfügung stellen.

III. ANMELDUNG ÜBER SOZIALE MEDIEN

Sie können sich auch über ein Konto eines der verschiedenen sozialen Netzwerke, wie z. B. Facebook und Twitter, auf der App/Webseite anmelden. Bitte beachten Sie, dass wir in einem solchen Fall in Ihren sozialen Netzwerken Zugriff auf bestimmte Daten erhalten können, wie z. B. Ihren Namen, Ihr Profilfoto und Ihre Kontakte. Darüber hinaus werden Ihr Benutzername und Ihr Profilfoto automatisch auf der App/Webseite sichtbar und die Informationen auf Ihrer sozialen Medienseite werden veröffentlicht. Bitte beachten Sie, dass in solchen Situationen die Datenschutz-, Geschäfts- und Nutzungsbedingungen des jeweiligen sozialen Netzwerks Vorrang haben. Die Datenschutzeinstellungen Ihres sozialen Netzwerks können über Ihr soziales Netzwerk angepasst werden.

IV. VERWENDUNG DURCH MINDERJÄHRIGE UND ERWACHSENE MIT PSYCHISCHER BEEINTRÄCHTIGUNG

Sie dürfen kein Konto auf der App/Webseite erstellen, wenn Sie unter 18 Jahre alt sind und keine Erlaubnis Ihrer Eltern oder gesetzlichen Vertreter haben, wenn Sie anderweitig psychisch beeinträchtigt sind und Sie die Zustimmung Ihrer gesetzlichen Vertreter nicht erhalten haben oder wenn Randstad Sie definitiv oder temporär von der Nutzung der App/Webseite gesperrt hat.

V. COOKIES

Cookies sind kleine Informationsstücke, die unsere Webseite an Ihren Browser sendet, um sicherzustellen, dass Ihr Browser erkannt wird („ein Session-Cookie“). Cookies gewährleisten auch, dass Besucher, die die Webseite wiederholt besuchen, identifiziert werden können („permanenter Cookie“). Diese Cookies werden auf der Festplatte des Besuchers gespeichert. Cookies können vom Server der von Ihnen besuchten Webseite oder von Partnern, mit denen diese Webseite zusammenarbeitet, installiert werden. Cookies lesen nur die Informationen, die die Cookies selbst installiert haben. Cookies haben keinen Zugriff auf andere Informationen. Ein Cookie beinhaltet gewöhnlich den Namen des Servers, der den Cookie installiert hat, ein Ablaufdatum und einen eindeutigen numerischen Code.

Cookies helfen uns, die Webseite weiter an die Wünsche und Präferenzen der Besucher anzupassen. Cookies können auch verwendet werden, um den Inhalten einer Webseite oder einer Werbeanzeige auf einer Webseite eine persönlichere Note zu geben. Cookies können deaktiviert werden (sehen Sie dazu die Einstellungen Ihres Gerätes). Die Deaktivierung von Cookies kann die ordnungsgemäße Funktion der App/Webseite beeinträchtigen.

VI. LINKS ZU ANDEREN APPS ODER WEBSEITEN

Die App/Webseite kann Links zu anderen Apps oder Webseiten enthalten. Diese Datenschutzerklärung gilt nur für die Ploy App/Webseite. Andere Apps und Webseiten betreiben ihre eigenen Datenschutzrichtlinien. Wir können für die Verarbeitung Ihrer persönlichen Daten durch eine andere App oder Webseite, auf die Sie über unsere App/Webseite zugreifen, nicht haftbar gemacht werden. Wir empfehlen Ihnen, immer die Datenschutzrichtlinien von anderen Apps und Webseiten zu prüfen, bevor Sie diese verwenden.



VII. GEISTIGES EIGENTUM

Alle Texte, Bilder, Daten, Datenbanken, Software, Namen, Handels- und Domainnamen, Marken und Logos sind durch geistige Eigentumsrechte geschützt und befinden sich im Eigentum von Randstad oder Dritten. Es ist verboten, ohne die vorherige und schriftliche Zustimmung von Randstad jegliche auf der und über die App/Webseite veröffentlichte Informationen zu verbreiten, zu ändern, zu veröffentlichen, zu verkaufen oder an Dritte zu übertragen.

VIII. HAFTUNG

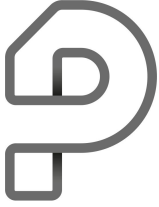
Die auf oder über die App/Webseite bereitgestellten Informationen können Ungenauigkeiten enthalten. Randstad ist nicht verantwortlich für die Richtigkeit der veröffentlichten Informationen. Ausserdem übernimmt Randstad keine Haftung für mögliche Viren, die erscheinen können.

IX. KONTAKTDATEN:

Sollten Sie Fragen zur Verarbeitung Ihrer persönlichen Daten haben oder Ihre persönlichen Daten überprüfen, korrigieren oder löschen wollen, können Sie uns über die folgende Adresse kontaktieren:

Randstad (Schweiz) AG

Ploy von Randstad
Leutschenbachstrasse 45
8050 Zürich
E-Mail: team@letsply.ch
www.letsply.ch



Conditions Générales

Les présentes Conditions Générales contiennent trois parties :

Partie 1 :

Conditions d'utilisation de la plate-forme Ploy, du site www.letsploy.ch et de l'application Ploy

Partie 2 :

**Conditions Générales pour la location de service (placement temporaire)
(version Client)**

Partie 3 :

**Conditions Générales pour la location de service (placement temporaire)
(version Collaborateur)**



Partie 1 :

Conditions d'utilisation de la plate-forme Ploy, du site www.letsploy.ch et de l'App Ploy

I. GÉNÉRALITÉS

1. Les présentes Conditions Générales s'appliquent à l'utilisation de la plate-forme de Ploy (« Ploy »), un service fourni par Randstad (Suisse) SA (« Randstad »), et à l'utilisation du site web Ploy www.letsploy.ch (« le site ») ainsi qu'à l'App-Ploy (« l'App »). L'utilisation de Ploy (App et site web) est gratuite pour les utilisateurs.
2. L'objectif de Ploy est d'offrir une plate-forme sur laquelle les utilisateurs peuvent entrer en contact les uns avec les autres afin d'y conclure des contrats de mission. Dès qu'un utilisateur accepte une mission, le contrat de travail, la rémunération et la facturation seront générés.

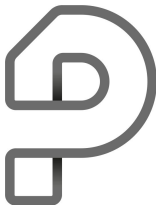
II. DÉFINITIONS ET FONCTIONNEMENT

1. Les utilisateurs tels que définis dans les présentes Conditions Générales sont des personnes physiques et morales qui se sont enregistrées et dont l'enregistrement a été confirmé par Randstad. Le terme Utilisateur mentionné ci-après englobe autant l'entreprise locataire de services que l'utilisateur candidat, à moins que seul l'entreprise locataire de service ou seul le Candidat ne soit mentionné.
2. L'entreprise locataire de services est un utilisateur spécifique qui annonce des missions à l'attention de candidats en Suisse à travers l'App Ploy-Business et qui sélectionne et accepte un candidat par le biais de Ploy. Un candidat est un utilisateur spécifique qui recherche, sélectionne et accepte des missions annoncées par des entreprises locataires de services en Suisse par le biais de l'App Ploy-Candidat.

III. CONDITIONS D'UTILISATION

A. Conditions Générales

1. Lors de l'inscription, l'utilisateur est tenu de fournir des informations correctes, à jour et complètes. Les informations doivent en tout temps être correctes et à jour. Au terme de son inscription, l'utilisateur reçoit un mot de passe et un nom attribué à son compte d'utilisateur.
2. L'utilisateur est seul à être autorisé à utiliser son compte et est tenu de garder son mot de passe secret. L'utilisateur est responsable de tous les actes accomplis lors de l'utilisation de son compte d'utilisateur, sauf si ce dernier a fait l'objet d'une utilisation abusive détectable échappant au contrôle de l'utilisateur. Dès que l'utilisateur se rend compte qu'un tiers a pu accéder à ses informations, ou qu'un tiers a pu accéder à son compte utilisateur de façon non autorisée, il est tenu d'en informer immédiatement Randstad. Randstad est autorisée à bloquer le compte de l'utilisateur jusqu'au complet rétablissement de la situation.



3. En rendant accessible le contenu utilisateur, l'utilisateur accorde automatiquement à Randstad une licence mondiale non exclusive, transférable, libre de redevance, non limitée dans le temps, avec le droit de le « sous-licencier », utiliser ou réutiliser, même s'il est protégé par la loi, y compris, mais non limité par des droits de propriété intellectuelle.

L'utilisateur accepte que les actes suivants lui soient interdits et s'engage, par conséquent, à ne pas les exécuter :

- Publier des contenus pouvant être considérés comme discriminatoires, vindicatifs, menaçants, mensongers, pornographiques.
- Installer des virus informatiques ou tout autre logiciel malveillant.
- Violer tous droits de tiers (propriété intellectuelle).
- En règle générale, accomplir tout acte entrant en conflit avec la loi.

Cette énumération n'est pas exhaustive. Randstad est à tout moment en droit, mais non obligée, de contrôler l'utilisateur et le contenu de l'utilisateur. L'utilisateur accepte que Randstad puisse prendre toute mesure jugée utile, si elle estime qu'une action est en conflit avec les dispositions des présentes Conditions Générales.

B. Utilisateur - entreprise locataire de services

1. Suite à chaque accord mutuel conclu pour l'affectation et l'acceptation d'une mission entre une entreprise locataire de services et un candidat, Randstad établit des contrats de locations de services. Ces contrats sont envoyés par email à l'entreprise locataire de services. Cette dernière renonce à faire valoir auprès de Randstad la non-signature des contrats de locations de services ou renonce à contester la rédaction, l'existence et/ou les détails desdits contrats de locations de services dans la mesure où ils ont été rédigés conformément aux présentes Conditions Générales et conformément aux informations soumises lors de la création de la mission sur Ploy.
2. Toute réclamation concernant une facture doit être adressée à Randstad par E-Mail dans un délai de cinq jours civils. Passé ce délai, aucune réclamation ne sera recevable. L'entreprise locataire de services accepte expressément de recevoir ses factures par voie électronique. En acceptant la facturation électronique, les parties s'engagent à respecter les obligations en matière de facturation, y compris les obligations édictées par la loi sur la TVA.
3. Le Candidat est rémunéré conformément au contrat de la convention collective de travail applicable à l'entreprise locataire de services.
4. Les prix mentionnés sur Ploy le sont toujours hors TVA. Les exigences de Randstad doivent en tout temps être exécutées immédiatement. L'entreprise locataire de services doit utiliser exclusivement les moyens de paiement convenus. En cas de non-paiement d'une facture réceptionnée, un taux d'intérêt mensuel de 1 % est automatiquement dû sans notification préalable. En cas de non-paiement d'une facture à son échéance, une charge administrative hebdomadaire sera facturée tant que la facture reste impayée. De plus, en cas de non-paiement d'une facture un mois après son échéance et après une notification écrite, une indemnité forfaitaire unique de 15 %, calculée sur les montants dus et d'au moins CHF 45.-, sera due.
5. Si l'entreprise locataire de services ne respecte pas ses obligations légales ou les présentes Conditions Générales, y compris en cas de non-paiement, Randstad se réserve le droit de considérer les accords en cours comme nuls et de retirer immédiatement ses collaborateurs temporaires, sans qu'aucune indemnité ne puisse être exigée.



- 6. L'entreprise locataire de services est seule responsable des conséquences résultant du non-respect des dispositions décrites ci-dessus ou de toute mission créée sur Ploy. Randstad n'est en aucun cas responsable des conséquences de l'absence et/ou l'arrivée tardive d'un candidat.**

C. Utilisateur - candidat

1. En s'inscrivant sur Ploy, le candidat et Randstad prévoient de conclure un contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire. Les contrats de travail éventuels seront exclusivement établis pour une période limitée, un travail clairement défini ou un remplacement. Dès qu'un candidat accepte et confirme une affectation à une mission, il dès lors est lié par les conditions de ladite mission. Dans le cas d'une embauche, le candidat signe son contrat d'emploi avant le début de l'affectation, conformément à la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services.
2. Le candidat est tenu d'obtenir tous les documents nécessaires lui permettant de travailler en Suisse. Il doit être titulaire d'un numéro d'AVS valable. Si, malgré avoir indiqué qu'il était en possession des documents requis lui permettant de travailler en Suisse lors de son inscription, le candidat ne les détient pas, Randstad bloquera immédiatement le candidat.
3. Le candidat accepte qu'une note ou une moyenne de notes soit publiée sur son profil public de Ploy, qui se basera sur des commentaires des entreprises locataires de services pour lesquelles il aura travaillé ou aurait dû travailler en fonction des missions qu'il aura acceptées.
4. Le Candidat doit être majeur, confirmer qu'il est autorisé à travailler en Suisse et doit remplir toutes les conditions qu'il a annoncées lors de son inscription.

IV. DROITS DE PROPRIÉTÉ

Randstad se réserve les droits (droit d'auteur, noms commerciaux, marques et autres droits de propriété intellectuelle) associés avec Ploy ou mentionnés sur celui-ci. Il est interdit de modifier partiellement, supprimer, rendre illisible, copier ou masquer toute indication ou communication concernant les droits de propriété (intellectuelle) de Randstad.

Il est interdit de manipuler le logiciel associé à l'App par un quelconque moyen, qu'il s'agisse de rétro-ingénierie, de décompilation ou tout autre moyen, afin de le transformer en un code qui soit lisible par l'être humain. L'utilisateur s'engage à s'abstenir de copier ou de faire faire des copies du logiciel Ploy. L'utilisateur s'engage également à ne pas créer un logiciel dérivé et à ne pas utiliser l'App de toute autre manière que ce qui est considéré comme une utilisation normale.

Aucun article des présentes Conditions Générales ni aucune mention sur Ploy exprime une intention de conférer un quelconque droit de propriété intellectuelle ni ne confère un tel droit à l'utilisateur.

Pour toute violation des présentes Conditions Générales, un dédommagement de 100 000 CHF par cas sera réclamé, sous réserve du droit de réclamer un montant plus élevé si Randstad peut prouver que les dommages causés sont supérieurs à 100 000 CHF.



V. RESPONSABILITÉ

Randstad assume uniquement une obligation des moyens qu'elle aura choisis de façon autonome et qu'elle juge nécessaires afin de fournir ses services.

Malgré le soin continu et l'attention portée par Randstad au contenu et la composition de ses services, elle n'offre aucune garantie quant à l'exhaustivité, l'exactitude ou la fiabilité des informations obtenues par le biais de Ploy et n'en assume pas la responsabilité.

Randstad présente, à travers Ploy, un certain nombre de candidats à l'entreprise locataire de services qui, de son côté, effectuera la sélection finale. Randstad garantit la présentation de candidats hautement qualifiés, mais n'est nullement responsable du choix final de l'entreprise locataire de services.

Randstad ne pourra être tenue responsable des dommages résultant de missions, y compris, sans limitation, les dommages pour perte de temps, virus, les dommages émotionnels, les pertes d'opportunités, de données, de gains, de revenus, de même que pour la survenue de frais juridiques et/ou d'honoraires d'avocats.

Randstad est uniquement responsable de la perte directe découlant directement de la négligence grave ou d'un acte intentionnel de Randstad, de ses propres employés et/ou des tiers déployés par Randstad pour l'utilisation de Ploy, limitée au montant des missions effectuées et payées par l'utilisateur par le biais de Ploy dans le délai d'une année civile avant la survenance du sinistre et limitée, en tous les cas, à un plafond maximum de 100 000 CHF par année civile pour l'ensemble de toutes les pertes.

L'entreprise locataire de services est seule à pouvoir être tenue responsable pour tout dommage causé par le candidat à des tiers.

Randstad ne peut être tenue pour responsable de tout dommage causé à l'entreprise locataire de services par le candidat en sa qualité de travailleur temporaire durant sa mission auprès de l'entreprise locataire de services. Randstad ne peut être tenue pour responsable des dommages résultant de cas de force majeure, de faits ou de tierces personnes, qui échappent totalement à son contrôle direct. Ces dommages incluent mais ne sont pas limités aux hyperliens vers Ploy dont l'origine se trouve sur d'autres applications ou sites web permettant un accès direct à Ploy.

Les utilisateurs acceptent que Randstad ne soit responsable pour aucune perte ni dommage causés aux smartphones, tablettes, ordinateurs, systèmes informatiques ou de traitement de données ou systèmes de télécommunication par l'utilisation de Ploy.

VI. DISPONIBILITÉ

Bien que Randstad fera tous les efforts raisonnables pour l'éviter, elle ne pourra pas être tenue pour responsable des problèmes techniques tels que dysfonctionnements, interruptions ou tous problèmes concernant l'approvisionnement électronique de ses services.

Randstad ne peut garantir que les défauts soient réparés à tout moment, ou que le serveur ou la plate-forme qu'elle utilise soient exempts de virus ou autres fichiers contagieux et/ou préjudiciables.

Randstad est en droit, en tout temps, de façon immédiate et sans motivation de limiter ou suspendre temporairement ou résilier un ou plusieurs de ses services de façon temporaire ou permanente et/ou de supprimer le profil de l'utilisateur ou tout contenu de l'utilisateur sans préavis. Randstad ne pourra en aucun cas être tenue pour responsable de ce qui précède.



VII. CESSION

Randstad est autorisée à céder tout ou une partie de ses droits et obligations contractuels à une tierce partie, sans avoir besoin d'obtenir le consentement de l'utilisateur.

VIII. LOI APPLICABLE ET JURIDICTION

L'utilisation de Ploy et les présentes Conditions Générales sont soumises à la juridiction suisse.

Tout éventuel litige en rapport avec l'utilisation de Ploy ou les présentes Conditions Générales sont de la compétence exclusive des tribunaux de la ville de Zurich.

IX. RÉFÉRENCES

Toute référence faite dans les présentes Conditions Générales à une quelconque loi, convention collective de travail ou toute autre source, se réfère toujours à la version la plus récente de cette source. Toute modification d'une telle source s'applique dès son entrée en vigueur, indépendamment de toute divergence par rapport à la source d'un tel terme, pourcentage, etc. contenue dans les présentes Conditions Générales.

X. CONTACT

Randstad (Suisse) SA.

Ploy von Randstad

Leutschenbachstrasse 45

CH-8050 Zurich

E-mail : team@letsploy.ch

www.letsploy.ch



Partie 2 :

Conditions Générales du placement de personnel temporaire (version client)

1 Généralités

Randstad (Suisse) SA (ci-après : Randstad) met à la disposition d'entreprises locataires les services de travailleurs temporaires (ci-après : collaborateurs). Les collaborateurs sont choisis avec le plus grand soin en fonction des besoins des entreprises locataires de services. Les présentes Conditions Générales font partie intégrante de chaque contrat de service de placement que Randstad conclut avec une entreprise locataire de services. Elles prennent effets dès la conclusion écrite d'un contrat par lequel un collaborateur s'engage à fournir ses services à l'entreprise locataire de services pour une mission spécifique (Contrat de Mission).

Si une entreprise locataire de services ne reconnaît plus les présentes Conditions Générales, elle doit en informer immédiatement Randstad. Dès lors, la mission est terminée et le Contrat de Mission résilié. Les présentes Conditions Générales s'appliquent également à des prolongations ou des reprises du contrat de service de placement impliquant un même collaborateur après une interruption de son placement.

2 Contrat de travail entre Randstad et le collaborateur

Le collaborateur affecté à une entreprise locataire de services est lié à Randstad par un contrat-cadre et par un Contrat de Mission qui régit ses droits et ses obligations envers Randstad et l'entreprise locataire de services. Le salaire, les charges sociales et autres obligations de l'employeur sont entièrement assumés par Randstad pour la durée de la mission. Toutes les questions concernant le collaborateur sont gérées par Randstad.

Conformément au contrat de travail conclu entre Randstad et le collaborateur, celui-ci est tenu d'exécuter les ordres de l'entreprise locataire de services. Il exécute le travail soigneusement et au mieux de ses aptitudes professionnelles. Il prend le plus grand soin du matériel qui lui est confié et l'utilise conformément aux prescriptions. Il met tout en œuvre afin d'éviter les accidents. À cette fin, il est tenu de suivre les précautions nécessaires pour protéger sa santé et son intégrité physique ainsi que celles des autres personnes. Le collaborateur observe la discrétion la plus stricte concernant toutes les informations auxquelles il aura accès dans le cadre de sa mission.

3 Obligations de l'entreprise locataire de services

3.1 Début de mission, supervision et protection du collaborateur

L'entreprise locataire de services s'engage à fournir au collaborateur l'équipement, le matériel et les machines nécessaires à l'exécution de son travail, à l'instruire sur leur utilisation et à en contrôler l'utilisation. L'entreprise locataire de services exige du collaborateur qu'il respecte les normes de sécurité en vigueur.

L'entreprise locataire de services s'engage en outre à prendre toutes les mesures de protection nécessaire pour préserver l'intégrité physique et la santé du collaborateur ainsi qu'à respecter les prescriptions légales applicables. Elle veille en particulier au respect des prescriptions légales en matière de prévention des accidents et des maladies professionnelles. En outre, le collaborateur ne peut effectuer que les tâches pour lesquelles il a été engagé. Il n'est pas possible d'exiger du collaborateur, sans un accord écrit spécifique entre l'entreprise locataire de services et Randstad, qu'il utilise des machines spéciales ou pouvant présenter un danger pour son intégrité physique, sa santé, ou celles de tiers. Celui-ci ne peut pas non plus conduire des véhicules d'entreprise ou exécuter d'autres missions comportant des risques particuliers.



3.2 Responsabilités de l'entreprise locataire de services pour les actions du collaborateur

Randstad sélectionne les collaborateurs avec le plus grand soin. Toutefois, Randstad ne pourra pas être tenue responsable du travail effectué par les collaborateurs ni des dommages en résultant. Randstad décline également toute responsabilité en particulier dans les cas de location de services de chauffeurs de véhicules automobiles ou d'engins de chantier, de collaborateurs transportant des valeurs, effectuant des transactions monétaires ou avec des papiers-valeurs, ou travaillant avec des marchandises délicates ou coûteuses. Il revient à l'entreprise locataire de services de souscrire les assurances nécessaires à la couverture de ces risques.

Vis-à-vis de tiers, l'entreprise locataire de services est responsable du travail exécuté par le collaborateur (art. 101 du CO).

3.3 Heures de travail, heures supplémentaires et travail supplémentaire

Sauf stipulation contraire dans le contrat de location de services, le temps de travail hebdomadaire normal est de 42 heures. Les heures supplémentaires, le travail supplémentaire, le travail de nuit et le travail dominical sont facturés à l'entreprise locataire de services avec le supplément légal.

3.4 Respect des prescriptions légales concernant les heures supplémentaires

L'entreprise locataire de services observe les prescriptions légales en vigueur relatives aux heures supplémentaires. Il s'agit notamment de prescriptions relatives à la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs et au travail supplémentaire. Le travail supplémentaire est celui effectué au-delà de la durée maximum de travail légale. Le collaborateur n'est tenu d'effectuer des heures supplémentaires que si lui-même, l'entreprise locataire de services et, si nécessaire, l'autorité compétente ont donné leur accord. L'indemnité pour heures supplémentaires est calculée en fonction des dispositions légales.

3.5 Modification de la mission

L'entreprise locataire de services s'engage à communiquer à Randstad, dans les meilleurs délais, toute modification significative de la mission du collaborateur.

3.6 Délais de résiliation

Si l'entreprise locataire de services souhaite mettre un terme à la mission du collaborateur, elle doit avertir Randstad de son intention 24 heures avant le délai de congé légal. L'entreprise locataire de services est tenue de respecter les délais de congé légaux suivants :

- deux jours ouvrables durant la période d'essai et durant les treize premières semaines d'une mission ininterrompue ;
- sept jours civils entre le quatrième et sixième mois d'une mission ;
- un mois pour la même date du mois suivant à partir du septième mois d'une mission ininterrompue.

3.7 Enregistrement des heures de travail

L'entreprise locataire de services crée une mission sur le site internet ou sur l'application. Les heures de travail telles que définies dans la mission forment la base de facturation et de rémunération. Si le nombre effectif d'heures travaillées diffère du nombre d'heures de travail convenues, seules les heures travaillées consignées sont payées, excepté si le collaborateur prouve que l'entreprise locataire de services a refusé ses services.

3.8 Frais de déplacement et de repas

Les entreprises locataires de services soumises à une convention collective prennent en charge les frais de déplacement et de repas précisés dans la convention. Randstad verse les indemnités au collaborateur et les facture aux entreprises locataires de services. Le contrat de location de services détermine la prise en charge des frais pour toutes autres entreprises locataires de services.



3.9 Facturation et payment

Après approbation par l'entreprise locataire de services des heures travaillées, tous les frais tels que le salaire, les charges sociales, les suppléments et les frais et indemnités accessoires sont facturés. Le délai de paiement est 10 jours. En cas de paiement par carte de crédit ou Debit Direct le compte de l'entreprise locataire de services est automatiquement débité.

4 Engagement à durée indéterminée d'un collaborateur

L'entreprise locataire de services peut engager un collaborateur placé par Randstad à durée indéterminée selon les conditions suivantes :

- sans frais supplémentaires, si l'engagement intervient trois mois après le début d'une mission non interrompue (art. 22 al. 2 LSE) ;
- sans frais supplémentaires, si l'engagement intervient après une interruption de mission de trois mois au moins (art. 22 al. 2 LSE) ;
- moyennant une indemnité, si la mission a duré moins de trois mois et si le collaborateur est engagé directement ou indirectement par l'entreprise locataire de services moins de trois mois après la fin de sa mission (art. 22 al. 3 LSE). L'indemnité est déterminée en fonction de la durée de la dernière mission et du futur revenu brut. L'indemnité atteint au maximum le montant que l'entreprise locataire de services aurait eu à payer à Randstad à titre de frais d'administration et de bénéfice pour un engagement de trois mois, dont il faut déduire les montants déjà versés à titre de frais d'administration et de bénéfice (art. 22 al. 4 LSE). Randstad se réserve le droit d'exiger l'application de cette clause de sauvegarde en cas de violation.

5 Cession à un tiers

Le contrat de placement ne peut être cédé à un tiers qu'avec le consentement de Randstad. En revanche, Randstad peut céder le contrat de placement ou certains droits et/ou devoirs à un tiers sans le consentement de l'entreprise locataire de services.

6 For juridique et droit applicable

En cas de différend entre Randstad et une entreprise locataire de services au sujet de l'interprétation ou de l'application des présentes Conditions Générales ou/et d'un contrat de location de services, sont compétents les tribunaux du siège social de la succursale de Randstad (Suisse) SA. Randstad se réserve le droit de saisir des tribunaux compétents du domicile ou du siège social de l'entreprise locataire de services. Le présent contrat est soumis au droit matériel suisse.



Partie 3 :

Conditions Générales du placement de personnel temporaire (version collaborateur)

Contrat-cadre de travail entre Randstad (Suisse) SA, (ci-après : « employeur » ou « Randstad »), et l'employé intérimaire (ci-après : le « collaborateur »).

Préambule

Ce contrat-cadre de travail régit les relations juridiques entre Randstad, d'une part, et le collaborateur, d'autre part. En vertu des dispositions légales, ce contrat-cadre doit être dûment signé en deux exemplaires par Randstad et par le collaborateur. Un exemplaire est conservé par Randstad et un autre est remis au collaborateur. Le contrat de travail entre Randstad et le collaborateur comprend :

- le présent contrat-cadre de travail, qui spécifie tous les droits et obligations de Randstad et du collaborateur et qui forme partie intégrante de chaque contrat de travail individuel ;
le Contrat de Mission, qui est établi pour chaque nouvelle mission.
- C'est avec ce Contrat de Mission que prennent juridiquement naissance les droits et obligations du collaborateur et de Randstad.

1 Généralités

1.1 Travail intérimaire

Le collaborateur accepte par le présent contrat-cadre de travailler en mission intérimaire chez une ou plusieurs tierces parties (ci-après : « l'entreprise locataire de services »), selon les normes légales, contractuelles et usuelles de la branche. D'une part, Randstad n'a pas l'obligation de proposer une ou des missions au collaborateur. D'autre part, le collaborateur ne peut pas être contraint d'accepter une offre de mission de Randstad. Toutefois, en acceptant une offre de mission, le collaborateur s'engage à la mener à terme conformément à son contrat de travail et aux instructions de l'entreprise locataire de services.

1.2 Obligation d'informer

Tout changement de travail, de lieu de travail ou de durée de mission chez l'entreprise locataire de services doit être communiqué immédiatement à Randstad. De même, toute modification de données du collaborateur (état civil, domicile, etc.) doit être annoncée immédiatement à Randstad. Le collaborateur est tenu d'avertir immédiatement Randstad lors de la fin de sa mission. En cas de modifications de la mission, un avenant au contrat de Mission doit être établi.

1.3 Employeur

Durant une mission, Randstad reste l'employeur du collaborateur. Elle dispose de l'ensemble des droits et obligations d'un employeur.

1.4 Définitions

Dans le présent contrat-cadre et dans les autres documents de Randstad, une semaine est prise en considération dès que le collaborateur a effectivement travaillé durant celle-ci, indépendamment du nombre d'heures qu'il a effectuées. Les spécifications légales demeurent réservées.



2 Contrat de Mission

Chaque mission doit faire l'objet d'un contrat de Mission spécifique et préciser la nature du travail à fournir, la date de début de la mission, la durée de celle-ci, le salaire horaire de base, l'indemnité vacances horaire, le salaire horaire total ainsi que les indemnités éventuelles convenues. Le collaborateur est obligé d'exécuter le travail personnellement, soigneusement et au mieux de ses aptitudes professionnelles. Il prend le plus grand soin du matériel que l'entreprise locataire de services ou Randstad lui a confié et l'utilise conformément aux prescriptions. Il doit s'efforcer d'éviter les accidents et de travailler avec prudence ; il utilisera au mieux et conformément aux prescriptions les moyens de protection mis à sa disposition pour protéger son intégrité physique, sa santé et celles des autres collaborateurs. Le collaborateur est personnellement responsable envers Randstad et l'entreprise locataire de services de tout dommage qu'il aura causé intentionnellement ou par négligence. Il en va de même pour les conséquences résultant du non-respect du Contrat de Mission, du présent contrat-cadre de travail et/ou, le cas échéant, de la convention collective de travail. Le collaborateur exécute les ordres de l'entreprise locataire de services et se soumet à ses horaires ainsi qu'à ses usages et règlements. Si les exigences de l'entreprise locataire de services sont en contradiction avec celles de Randstad, ces dernières ont la priorité.

3 Période d'essai

Les 3 premiers mois d'une mission (à durée déterminée ou indéterminée) font office de période d'essai. Toutefois, si une mission à durée déterminée dure 3 mois ou moins, la période d'essai correspond alors à deux tiers de la durée convenue de la mission. Une période d'essai plus courte peut être convenue entre les parties, moyennant accord écrit entre celles-ci.

Une nouvelle période d'essai commence à courir à chaque nouvelle mission ou à chaque changement important des tâches à effectuer d'une même mission. Lorsque, pendant la période d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale à titre non bénévole, la période d'essai est prolongée en proportion.

4 Résiliation

4.1 Contrat de Mission à durée déterminée ou indéterminée

Un Contrat de Mission ne spécifiant pas de durée ou de date de fin de mission est réputé être de durée indéterminée. La fin des rapports de travail intervient dès lors dans le cadre des délais de congé. Un Contrat de Mission fixant une durée déterminée ou une date de fin de mission au moment de la signature prend fin automatiquement au plus tard à son échéance, mais peut être résilié moyennant les mêmes délais de congé que les contrats de mission à durée indéterminée (voir 4.2). Si, par un accord écrit entre les parties, le contrat se prolonge au-delà de l'échéance fixée, il devient sans autre précision un contrat à durée indéterminée.

4.2 Délais de congé

Les rapports de travail peuvent être résiliés par chacune des parties en respectant les délais suivants :

- 2 jours ouvrables durant la période d'essai et durant les 3 premiers mois d'une mission ininterrompue ;
- 7 jours civils entre le quatrième et sixième mois d'une mission ininterrompue ;
- 1 mois pour la même date du mois suivant à partir du septième mois d'une mission ininterrompue.

4.3 Résiliation pour justes motifs

Chacune des parties peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. La partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Est considérée comme juste motif toute circonstance qui, le cas échéant, selon les règles de la bonne foi, ne permet pas d'exiger continuation des rapports de travail de la part de celui qui a donné le congé (art. 337 CO).



4.4 Résiliation en temps inopportun

Selon l'art. 336c CO, le contrat de travail ne peut être résilié dès lors que la résiliation intervient en temps inopportun (service militaire ou cours de protection civile, maladie ou accident, grossesse). Cette disposition ne s'applique qu'après la période d'essai (voir article 3).

5 Rétribution du collaborateur

5.1 Salaires

Le salaire horaire fixé dans le Contrat de Mission constitue le salaire. Le collaborateur est tenu de transmettre un rapport correct sur le nombre d'heures travaillées soit par le biais de l'application soit par le biais site internet pour justifier celles-ci. L'entreprise locataire de services crée une mission sur le site internet ou sur l'application. Les heures de travail telles que définies dans la mission forment la base de facturation et de rémunération. Si le nombre effectif d'heures travaillées diffère du nombre d'heures de travail convenues, seules les heures travaillées consignées sont payées, excepté si le collaborateur prouve que l'entreprise locataire de services a refusé ses services. Randstad doit être informée de tels incidents sans délai.

Le salaire est versé sur le compte bancaire ou le compte postal du collaborateur. Le collaborateur reçoit un décompte détaillé de son salaire lors de chaque paiement.

5.2 Indemnité pour frais

S'il y a lieu, des frais de déplacements ou de repas pris à l'extérieur peuvent être remboursés pour autant qu'ils aient été mentionnés dans le Contrat de Mission ou dans une convention collective de travail. Ces frais devront aussi figurer sur le rapport de travail et être visés par l'entreprise locataire de services.

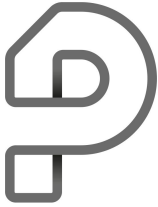
5.3 Temps de travail, heures supplémentaires et travail supplémentaire

Le collaborateur travaille en suivant les instructions de l'entreprise locataire de services à laquelle il a été affecté. Les horaires de travail sont précisés dans le Contrat de Mission.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de l'horaire de travail normal, pour autant que l'entreprise locataire de services les reconnaisse comme telles. Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire maximale de travail conformément à la loi fédérale sur le travail (LTr) constituent du travail supplémentaire et doivent être indemnisées en conséquence.

5.4 Indemnité pour heures supplémentaire

Sauf accord contraire, les heures supplémentaires effectuées lors de jours ouvrables jusqu'à et y compris la 45e heure hebdomadaire sont indemnisées sans supplément au taux horaire convenu. Les indemnités pour des heures supplémentaires, du travail nocturne et dominical ne peuvent pas être cumulées. Dans chaque cas, c'est le barème le plus élevé qui s'applique. La loi fédérale sur le travail (LTr) est applicable aux heures supplémentaires. Il convient également d'appliquer les dispositions concernant les indemnités des conventions collectives pertinentes.



5.5 Versement du salaire en cas d'absence de courte durée

Après la période d'essai, le collaborateur a droit à une indemnité suite à une absence d'une certaine durée pour les motifs suivants :

- Mariage du collaborateur : 3 jours
- Décès d'un conjoint, d'un partenaire enregistré, d'un enfant, d'un parent, de beaux-parents, de grands-parents, de frères et sœurs : 1 à 3 jour(s)
- Mariage de proches parents (parents, enfants, frères et sœurs) : 1 jour Naissance de son enfant : 1 jour
- Déménagement dans la même région : 1 jour
- Déménagement dans une différente région : 1 jour et demi à 2 jours
- Inspection militaire : jusqu'à 3 jours

L'indemnité est calculée en fonction du temps de travail et du salaire horaire convenus dans le Contrat de Mission. Randstad se réserve le droit d'exiger du collaborateur une justification pour l'absence de courte durée.

6 Vacances et jours fériés

6.1 Vacances

En général, le collaborateur a droit à 5 semaines de vacances payées par an. Les vacances sont calculées au prorata. Le collaborateur est tenu de prendre ses vacances pendant la durée de son emploi. Le taux de l'indemnité vacances de 10,65 % pour 5 semaines est indiqué sur chaque décompte de salaire.

6.2 Jours fériés

Randstad paie au collaborateur une indemnité de nature forfaitaire pour les jours fériés (le 1^{er} août inclus). La CCNT prévoit une indemnité de l'ordre de 2,27 % du salaire brut de base. Si les collaborateurs sont soumis à d'autres conventions collectives, les conditions de ces dernières s'appliquent.

7 Prestations sociales

7.1 Allocations familiales

Les allocations familiales sont versées selon la loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam) et selon les lois cantonales en vigueur. Le collaborateur ayant droit aux allocations familiales doit l'annoncer avant le début de la mission. Le Collaborateur justifie son droit en présentant son livret de famille ou un document équivalent.

7.2 Maladie

Le collaborateur est assuré par Randstad contre les risques de perte de gain en cas de maladie. Le salaire annuel assuré s'élève à 300 000 CHF au maximum. Le salaire assuré correspond à 80 % de la perte de gain, pour autant que l'incapacité de travail atteigne au moins 25 %, et est versé après un délai d'attente de 2 jours.

La durée des indemnités journalières est réglée comme suit :

- pour les collaborateurs actifs dans des entreprises locataires de services où une convention collective de travail (CCT) étendue est en vigueur : indemnités journalières durant 720 jours sur une période de 900 jours ;
- pour les collaborateurs soumis à la prévoyance professionnelle obligatoire (LPP) en vertu de la CCT Location de services : indemnités journalières durant 720 jours sur une période de 900 jours ;
- pour les collaborateurs qui ne sont ni actifs dans une entreprise locataire de services où une CCT étendue est en vigueur, ni soumis à la LPP en vertu de la CCT Location de services : indemnités journalières durant 60 jours sur une période de 360 jours.



Pour toutes les prestations définies par la durée d'engagement du collaborateur dans l'entreprise locataire de services, les missions qui sont fournies dans la même entreprise sur une période de 12 mois sont additionnées. Les absences pour maladie de plus de 2 jours doivent être justifiées par un certificat médical remis à Randstad dans un délai de 5 jours. Randstad se réserve le droit d'exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence et de faire vérifier par un médecin-conseil de son choix l'incapacité de travail du collaborateur.

Randstad recommande au collaborateur de conclure une assurance perte de gain (APG) privée dès sa mission terminée. Les collaborateurs qui habitent en Suisse peuvent dans un délai de 3 mois après la fin de leur mission et sans nouvel examen de santé, être transférés dans l'assurance individuelle d'Helsana Assurances SA, à condition qu'à la fin de leur mission ils ne reçoivent pas de prestations d'assurance. Les collaborateurs qui sont soumis à une convention collective de travail étendue, bénéficient de ce droit indépendamment du fait qu'à la fin de leur mission ils reçoivent des prestations d'assurance.

7.3 Accident

Les travailleurs sont assurés auprès de la Suva contre les accidents professionnels et non professionnels ainsi que les maladies professionnelles pendant la durée de leur mission ou sur le chemin du lieu de travail. Les indemnités de la Suva sont versées au collaborateur en lieu et place du salaire après un délai de trois jours. À compter de la date de reconnaissance de l'accident par la Suva, une indemnité s'élevant à 80 % de la perte de gain est versée par Randstad au collaborateur pendant le délai d'attente. La couverture d'assurance cesse de produire ses effets le 30^e jour suivant celui où le droit à au moins la moitié du salaire prend fin. Le collaborateur est tenu d'informer sa caisse maladie en cas de fin des rapports de travail. Il a la possibilité de prolonger sa couverture d'assurance contre les accidents non professionnels auprès de la Suva jusqu'à 180 jours après la fin de sa mission. En cas de questions, il peut s'adresser à Randstad ou à la Suva.

Les collaborateurs occupés à temps partiel et travaillant moins de 8 heures par semaine ne sont pas assurés contre les accidents non professionnels. Le collaborateur est tenu de s'assurer par lui-même contre les risques non couverts ou après la fin de sa couverture.

7.4 Maternité

Les travailleuses ont droit, selon l'art. 16b et s. de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG), à une allocation de maternité si elles ont été assurées sans interruption pendant les neuf mois précédant l'accouchement au sens de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS), qu'elles ont exercé pendant cette période une activité lucrative pendant au moins cinq mois et, qu'au moment de l'accouchement, elles sont toujours sous rapport de travail. Le droit à l'allocation prend effet le jour de l'accouchement. Les mères reçoivent pendant le congé de maternité de 14 semaines au maximum, 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative (maximum 196 CHF par jour) perçu avant le début du droit à l'allocation. L'allocation de maternité est versée sous forme d'indemnités journalières (au max. 98 indemnités journalières). Le droit s'éteint prématurément si la mère reprend son activité lucrative.

7.5 Service militaire, service de protection civil ou service civil suisses obligatoires

Après leur période d'essai, les collaborateurs avec une mission de durée indéterminée ou d'une durée déterminée de 3 mois au moins, qui effectuent leur service dans l'armée suisse ou un service de protection civile ou un service civil ont droit à une allocation pour perte de gain de 80 % du salaire pour les durées suivantes :

- 4 semaines durant la 1^{ère} et la 2^e année ;
- 2 mois durant la 3^e et 4^e année ;
- 3 mois de la 5^e à la 9^e année ;
- 4 mois de la 10^e à la 14^e année ;
- 5 mois de la 15^e à la 19^e année ;
- 6 mois de la 20^e à la 25^e année.



La base de calcul est le temps de travail normal convenu par contrat. La feuille d'allocation pour perte de gain doit être dûment remplie et remise à Randstad. Les absences pour service militaire, service de protection civile ou service civil doivent être annoncées à Randstad le plus tôt possible.

8 Déductions

Les déductions suivantes sont opérées sur le salaire du collaborateur :

• AVS/AI/APG	5,125 %
• Assurance chômage (AC) (part du salaire jusqu'à 126 000 CHF /148 200 CHF à compter du 01.01.2016)	1,10 %
• Assurance chômage (AC) (part du salaire de 126 000 CHF [de 148 200 CHF, à compter du 01.01.2016] à 315 000 CHF)	0,50 %
• Assurance perte de gain en cas de maladie	0,69 %
• Assurance accidents professionnels, activité de bureau	1,09 %
• Assurance accidents professionnels, activité industrielle	2,17 %
• Prévoyance professionnelle conformément à la LPP (selon règlement de prévoyance) Contribution professionnelle pour formation professionnelle continue et fonds social (conformément à la CCT Location de services)	0.70%

Les pourcentages peuvent changer pendant la durée de la mission, auquel cas ils sont mis à jour immédiatement. La cotisation pour l'assurance accidents professionnels est totalement prise en charge par Randstad. La cotisation pour l'assurance accidents non professionnels est totalement prise en charge par le collaborateur. En outre, d'autres déductions peuvent être effectuées concernant l'impôt à la source, la saisie de salaire, la retenue pour requérants d'asile et d'autres contributions cantonales obligatoires.

9 Prévoyance professionnelle (LPP)

Lorsque le collaborateur a été engagé avec un Contrat de Mission à durée indéterminée ou pour une durée de plus de 13 semaines il doit être affilié à l'institution de prévoyance professionnelle de l'employeur (2^e pilier) dès le premier jour des rapports contractuels. Les collaborateurs avec obligation d'entretien envers des enfants doivent être affiliés à l'institution de prévoyance professionnelle dès le premier jour de mission. Si une mission de moins de 13 semaines est prolongée, le collaborateur doit être affilié à l'institution de prévoyance professionnelle dès le premier jour de la prolongation. Dès que l'ensemble des missions que le collaborateur a effectuée pour Randstad atteint une durée totale de plus de 13 semaines de travail et que l'interruption entre les missions ne dépasse pas plus de 13 semaines de travail, le collaborateur doit être affilié à l'institution de prévoyance professionnelle. Les missions peuvent être effectuées auprès de différentes entreprises locataires de services. Les autres conditions telles que le salaire annuel minimum (actuellement 21 150 CHF) et/ou l'âge (17 ans) doivent toutefois également être remplies.

10 Obligation de garder le secret

Le collaborateur s'engage à la plus stricte confidentialité vis-à-vis des entreprises locataires de services et de tiers concernant l'ensemble des faits dont il a pris connaissance auprès de Randstad et sur ses conditions d'emploi, pour autant que ses propres intérêts légitimes ne soient pas limités. En outre, le collaborateur s'engage à la plus stricte confidentialité vis-à-vis de Randstad et de tiers concernant l'ensemble des faits dont il a pris connaissance auprès des entreprises locataires de services.

Cette obligation subsiste même après la fin de la mission ou du contrat de travail tant qu'elle est nécessaire pour la protection des intérêts légitimes de l'employeur.



11 Absence du collaborateur

Si le collaborateur ne peut commencer sa mission, ou s'il doit l'interrompre pour cause de maladie, accident ou autre cas de force majeure, il doit immédiatement en informer Randstad et l'Entreprise locataire de services. L'interruption ou l'inexécution d'une mission sans juste motif de la part du collaborateur engendre la résiliation de contrat. L'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel, sous réserve d'un préjudice plus élevé (art. 337d al. 1 CO).

12 Protection des données

Randstad traite les données personnelles du collaborateur dans le cadre des dispositions relatives à la protection des données en vigueur. Le collaborateur autorise expressément Randstad à transmettre à des tiers les données qu'il met à la disposition de Randstad (par ex. CV, diplômes, informations personnelles) ou qui sont collectées pendant le rapport de travail. Ces tiers traitent ces données pour Randstad ou d'autres entreprises du groupe Randstad, étant entendu que les données peuvent également être transférées à l'étranger. Ces tiers peuvent utiliser les données dans la même mesure que Randstad. En particulier, le collaborateur autorise Randstad à transmettre ses informations personnelles à des entreprises locataires de services pertinentes. Le collaborateur autorise également Randstad à demander des références auprès d'anciens employeurs ou de tierces parties et à communiquer à ces derniers les raisons de sa demande de référence.

Le collaborateur autorise Randstad à traiter également d'éventuels profils de personnalité selon les présentes dispositions et conformément à la loi fédérale sur la protection des données (LPD). En outre, le collaborateur fait expressément part de son consentement pour traitement de données personnelles sensibles (par ex. données relatives à la santé et aux accidents) afin que Randstad puisse mener son activité commerciale.

Après la fin des relations professionnelles, Randstad exploite les données du collaborateur uniquement si celui-ci a exprimé son accord par écrit. Demeurent réservées les obligations de Randstad découlant de normes légales concernant la conservation de certaines données. Le collaborateur peut changer d'avis en tout temps. Pour le reste, les dispositions de la loi sur la protection des données (LPD) s'appliquent.

13 Certificat de travail

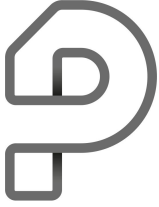
Le collaborateur peut demander en tout temps un certificat de travail portant sur la durée et la nature des rapports de travail, ainsi que, s'il le précise, sur la qualité de son travail et sur sa conduite. Il peut également requérir une simple attestation de travail.

14 Droit applicable

Le présent contrat-cadre et chaque Contrat de Mission sont soumis au droit suisse, en particulier aux dispositions pertinentes de la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), de la loi sur le travail (LTr) et de ses ordonnances, aux dispositions du droit sur le contrat de travail (art. 319 et s. CO) ainsi qu'aux dispositions de la convention collective de travail étendue en vigueur chez l'entreprise locataire de services. Dans certains cas, ces dispositions peuvent être modifiées par des conventions collectives de travail (voir art. 16).

15 For juridique

Le tribunal du domicile ou du siège du défendeur ou celui du lieu où le collaborateur exerce habituellement son activité professionnelle est compétent pour statuer sur les actions relevant du droit du travail (Art. 34 al. 1 du Code de procédure civile). Le tribunal du domicile ou du siège du défendeur ou celui du lieu où le collaborateur exerce habituellement son activité professionnelle est compétent pour statuer sur les actions relevant du droit du travail (Art. 34 al. 1 du Code de procédure civile). Les collaborateurs ne peuvent pas renoncer à ces fors avant la naissance du litige (Art. 35 al. 1 lit. d du Code de procédure civile).



Politique de confidentialité

- I. Généralités
- II. Collecte et utilisation des données (personnelles)
- III. Ouverture d'une session via les réseaux sociaux
- IV. Utilisation par des mineurs et des adultes dépourvus de capacité de discernement
- V. E-mail et notifications « push »
- VI. Cookies
- VII. Droit d'accès et de modification de vos données
- VIII. Protection de vos données personnelles
- IX. Obligations incombant aux utilisateurs de l'application
- X. Liens vers d'autres applications ou sites internet
- XI. Modification de la politique de confidentialité
- XII. Propriété intellectuelle
- XIII. Responsabilité
- XIV. Contact



I. Généralités

Les présentes dispositions sur la politique de confidentialité expliquent comment vos données personnelles sont traitées lorsque vous utilisez l'App Ploy (« l'App ») et le site www.ploy.ch (« le site »). Le traitement de ces données tombe sous la responsabilité de Randstad (Suisse) SA. (« Randstad ») dont le siège social est sis au 45 Leutschenbachstrasse, 8050 Zurich. Par l'intermédiaire de l'App/du site, Randstad accède aux données à caractère personnel, qui seront traitées dans le respect de votre vie privée et dans le respect de la loi suisse sur la protection des données. En acceptant notre Déclaration de confidentialité, vous autorisez Randstad à collecter et à traiter vos données personnelles et vous acceptez expressément la manière, telle que définie ci-après, dont vos données personnelles sont collectées et traitées. Randstad accorde une grande importance à la protection de votre vie privée.

|

En vous inscrivant sur l'App/le site, vous acceptez les conditions suivantes :

II. COLLECTE ET UTILISATION DES DONNÉES (PERSONNELLES)

Vous êtes un utilisateur-candidat

Vos données sont utilisées principalement :

1. Dans le but de vous informer de l'existence de missions à attribuer et/ou de vous fournir des informations concernant nos services et autres activités au sein du groupe Randstad (notamment sur les campagnes marketing et promotions),
2. Afin d'évaluer votre profil et votre aptitude à travailler sur des missions intérimaires,
3. A des fins de gestion du personnel et des salaires,
4. Contribuer à votre développement personnel (p. ex., par des formations),
5. A des fins de gestion d'audits internes et de contrôles de sécurité de l'entreprise,
6. Afin de nous permettre d'agir en conformité avec la législation et les règlements en vigueur.

Vous êtes un utilisateur-entreprise locataire de services

Vos données sont utilisées principalement :

1. Dans le but de vous informer de l'existence d'offres et/ou de vous fournir des informations concernant nos services et autres activités au sein du groupe Randstad (notamment sur les campagnes marketing et promotions),
2. Afin de maintenir notre relation d'affaires,
3. Pour nous permettre de gérer les prestations des collaborateurs temporaires.

Règles communes pour l'utilisation des données personnelles

Dans le cadre des objectifs susmentionnés, les données recueillies peuvent être divulguées à d'autres sociétés du groupe Randstad et à nos clients/candidats.

Vos données personnelles peuvent également être transmises à des sous-traitants fournissant des services pour le compte du groupe Randstad, à des organismes gouvernementaux et dans tous les cas où nous sommes contraints de le faire. En cas de modifications de votre situation personnelle, nous vous demandons de modifier vos données personnelles le plus rapidement possible, afin que nous soyons en tout temps en possession de vos données correctes.

Vous pouvez renoncer gratuitement à l'utilisation de vos données personnelles à des fins promotionnelles en adressant un e-mail à info@randstad.ch.



Nous transmettons vos données personnelles à des tiers uniquement si cela est nécessaire pour vous donner l'accès à des fonctionnalités de l'App/du site, ou pour donner accès à l'App/au site, ainsi que dans les cas décrits ci-dessus. Nous ne transmettons en aucun cas vos données personnelles à des tiers à des fins commerciales, sans avoir obtenu au préalable votre consentement exprès à cette démarche.. Il convient de garder à l'esprit que, vous demeurez responsable de toutes les données que vous choisissez de communiquer vous-même à un autre utilisateur.

III. OUVERTURE D'UNE SESSION VIA LES RÉSEAUX SOCIAUX

Vous pouvez également vous connecter à l'App/au site via un compte auprès de divers réseaux sociaux, tels que Facebook et Twitter. Dans ce cas, veuillez noter que nous pouvons accéder à certaines données de votre compte de réseau social, tels que votre nom, photo de profil et vos contacts. Par ailleurs, votre nom d'utilisateur et photo de profil du réseau social en question pourront automatiquement être visibles sur l'App/le site et des informations pourraient être publiées sur votre page personnelle du réseau social. Veuillez également tenir compte du fait que, dans de telles situations, les dispositions de confidentialité et les Conditions Générales de notre relation d'affaires/ d'utilisation du réseau social en question prévalent. Les paramètres de confidentialité de votre compte de réseau social peuvent être adaptés via votre page de réseau social.

IV. UTILISATION PAR DES MINEURS ET DES ADULTES ATTEINTS DE TROUBLES PSYCHIQUES

Vous n'êtes pas autorisé à créer un compte sur l'App/le site si vous êtes âgé de moins de 18 ans et que vous n'avez pas la permission de vos parents ou de votre représentant légal à cet effet, ou si vous êtes atteint de troubles altérant de discernement pour toute autre raison et n'avez pas l'autorisation de votre représentant légal pour le faire, ou si Randstad vous a définitivement ou temporairement prohibé l'utilisation de l'App/l'accès au site internet.

V. COOKIES

Les cookies sont des petits fichiers d'informations créés par notre site internet et envoyés sur votre navigateur ce qui lui permet d'être reconnu (« cookie de session »). Les cookies permettent également à votre ordinateur d'être identifié lors de futures visites (« cookie permanent ») Ces cookies sont sauvegardés sur le disque dur des visiteurs. Des cookies peuvent être installés par le serveur du site internet que vous visitez ou par des partenaires avec lesquels le site internet collabore. Les cookies ne lisent que les informations qu'ils ont eux-mêmes installées. Ils n'ont pas accès à d'autres informations. Un cookie possède en général le nom du serveur l'ayant installé, une date d'expiration et un code numérique unique.

Les cookies nous aident à adapter le contenu de notre site internet aux souhaits et préférences du visiteur. Les cookies peuvent également servir à donner une note personnelle au contenu d'un site internet ou à une publicité. Les cookies peuvent être désactivés (voir les paramètres de votre dispositif électronique). La désactivation des cookies peut affecter la fonctionnalité de l'App/du site.

VI. LIENS VERS D'AUTRES APPS OU SITES INTERNET

L'App/le site internet peut contenir des liens vers d'autres applications ou sites internet. Les dispositions de la politique de confidentialité sont applicables uniquement à l'App Ploy/au site Ploy. D'autres applications ou sites internet possèdent leur propre politique de confidentialité.

Nous ne pouvons être tenus pour responsables du traitement de vos données personnelles par d'autres applications ou sites internet auxquels vous avez accédé via notre App/site. Nous vous recommandons de toujours vérifier la politique de confidentialité de toute autre application et site internet avant de l'utiliser.



VII. PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Tous les textes, images, données, bases de données, logiciels, noms, noms commerciaux et noms de domaines, marques et logos sont protégés par des droits de propriété intellectuelle et appartiennent à Randstad ou à des tiers.

Sauf consentement écrit préalable de Randstad, il est interdit de diffuser, modifier, divulguer, vendre ou transférer toute information publiée à travers l'App/le site à des tiers.

VIII. RESPONSABILITÉ

Les informations contenues sur l'App/le site peuvent contenir des inexactitudes. Randstad décline toute responsabilité quant à l'exactitude des informations publiées. Randstad décline également toute responsabilité quant à l'apparition d'éventuels virus.

IX. CONTACT

En cas de questions concernant le traitement de vos données personnelles, d'intention de vérification, de correction ou de suppression de vos données personnelles, vous pouvez nous contacter aux coordonnées suivantes :

Randstad (Suisse) SA.

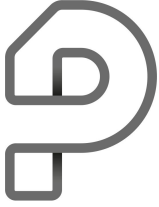
Ploy von Randstad

Leutschenbachstrasse 45

8050 Zurich

E-mail : team@letsploy.ch

www.letsploy.ch



General Terms and Conditions

These General Terms and Conditions consist of three parts:

Part 1:

General Conditions of use of the Ploy platform, the website www.letsploy.ch and the Ploy app

Part 2:

General Conditions for the Placement of Temporary Personnel (client version)

Part 3:

General Conditions for the Employment of Temporary Personnel (employee version)



Part 1:

Terms of use of the Ploy platform, the website www.letsploy.ch and the Ploy app

I. IN GENERAL

1. The present General Terms and Conditions apply to the use of the Ploy platform ("Ploy"), a service by Randstad (Switzerland) Ltd. ("Randstad"), and to the use of the Ploy website www.letsploy.ch ("the website") and the Ploy app ("the app"). Ploy (app and website) is free of charge for the users.
2. Ploy's objective is to offer a platform in which user may come into contact with each other by placing, consulting and establishing assignments. As soon as users agree to carry out an assignment, the employment contract, remuneration and invoicing will be generated.

II. DEFINITIONS AND OPERATION

1. Users as defined in the present General Terms and Conditions are natural persons and legal entities who have registered and whose registration is confirmed by Randstad. Users as referred to below are always both user account and user candidate, unless in the events when the user account (for clients) (abbreviated: account) or user candidate (for the candidates) (abbreviated: candidate) is used.
2. A user account is a specific user who writes out assignments for candidates in Switzerland through the Ploy business app and who selects and accepts a candidate through Ploy. A user candidate is a specific user who searches, selects and accepts through the Ploy candidate app assignments with accounts in Switzerland.

III. TERMS OF USAGE

A. General terms

1. During registration, the user must supply correct, current and full information. The details must at all times be current and correct. Following registration, the user will receive a password and name which are assigned to his user account.
2. The user is the only one who may use his user account and must keep his password secret. The user is liable for all acts performed when making use of his user account, unless the user was the victim of a demonstrable misuse of his user account beyond his control. As soon as the user knows that a third party has access to his details, or that they have gained unauthorized access to his user account, he must immediately inform Randstad. Randstad is authorized to block the user account until the situation is cleared up.
3. By making available the user content, the user automatically grants Randstad a non-exclusive, transferable, royalty-free, worldwide licence that is not limited in time, with the possibility of sublicense, to (re)use this content, even if protected by any right, including but not limited to intellectual property rights.

The user acknowledges that the following acts are forbidden and therefore undertakes not to perform them:

- Post content which may be considered as discriminatory, vindictive, threatening, deceptive, pornographic
- Install computer viruses or any other malware
- Violate any (intellectual property) right of third parties.
- In general, perform any act that is in conflict with any law



This enumeration is non-exhaustive. Randstad is at any time entitled but not obliged to control the users and the user's content. The user accepts that Randstad may take any possible measure it deems useful if it thinks that an action is taken that is in conflict with the provisions of these general terms and conditions.

B. User Account

1. As a result of each agreement on carrying out an assignment between account and candidate, Randstad draws up agreements in accordance with the details contained in the present General Terms and Conditions and the details submitted when making an assignment through the app. These agreements are sent by email to the account. The account will not be able to invoke the non-signing of the agreements against Randstad and will not be able to contest the draw-up, its existence and/or details insofar these agreements were drawn up in accordance with the content of these General Terms and Conditions and the details submitted when creating an assignment on Ploy.
2. All complaints regarding invoices must be sent to Randstad by motivated registered letter within five calendar days. After this period, the complaint will be inadmissible. The account explicitly agrees to receive his invoices electronically. By accepting the electronic invoicing, parties undertake to observe the obligations regarding the invoicing as also referred to in the VAT legislation.
3. As a minimum, the candidate is remunerated in accordance with the applicable collective labour agreement (e.g. CLA for hotels and gastronomy) at the account.
4. Prices mentioned through Ploy are always VAT excluded. The claims by Randstad always apply immediately. For the payment, the account can only make use of the payment methods agreed. In the event of non-payment at reception of the invoice, an interest of 1% per month is due and without prior notice of default. In the event of non-payment of the invoice at the expiry date, a weekly administrative cost will be charged for as long as the invoice remains unpaid. Furthermore, in the event of non-payment of the invoice one month after the expiry date, following written notice of default, a once-only lump-sum compensation will be due amounting to 15% on the due amounts, with a minimum of 45 Swiss Francs.
5. If the account does not meet his legal obligations or the General Terms and Conditions, also in the event of non-payment, Randstad is entitled to consider the on-going agreements as dissolved and it may immediately withdraw its temporary workers, without the possibility to being requested to pay any compensation.
6. **The account is exclusively liable for the consequences arising from nonobservance of the above and any assignment established through Ploy. Randstad is in no way liable for the consequences of the absence and/or late arrival of the candidate.**

C. User - candidate

1. By registering on Ploy, the candidate and Randstad intend to enter into an employment agreement for exclusively carrying out temporary work. The possible employment agreements will exclusively be drawn up for a limited period of time, a clearly defined work or a substitution. As soon as an assignment is accepted by the candidate and confirmed, the candidate is bound to terms of such assignment. In the event of employment, the candidate undertakes to sign his employment agreement prior to the assignment, as in accordance with the temporary work legislation.
2. A user candidate is responsible for obtaining and retaining the required documents in order to work in Switzerland. The user candidate must have a valid social security number. If the user candidate does not have the required documents to work in Switzerland, despite it was indicated so while registering, Randstad will immediately block the user candidate.



3. The candidate agrees that a rating or an average of ratings will be published on his public Ploy profile, based on the feedback from the account(s) for which he has, or should have been working according to the jobs the candidate accepted.
4. The candidate must be of age and states to be eligible and to have met the terms and conditions of the statute if he has declared it as such during registration.

IV. PROPERTY RIGHTS

Randstad reserves the right (copyright, commercial names, brands and other intellectual property rights) associated with or shown on Ploy. It is not allowed to partially modify, delete, render illegible, copy or hide any possible indications or notifications of Randstad's (intellectual) property.

It is not allowed to convert by whatever means the software linked to the application through reverse engineering, reverse compiling or through any other means into a code that can be read by humans. The user undertakes not to make or have made any copies of the Ploy software. The user also undertakes not to create any derivative software and not to use the application in any other way than by normal use.

Nothing contained in these general terms and conditions and/or what is mentioned on Ploy, is intended to transfer any intellectual property rights or to grant it to the user.

In the event of any violation of the preceding, an amount of CHF 100'000 will be claimed per violation, without prejudice to the Randstad's right to claim a higher amount if Randstad can prove that the amount of the damage is higher than CHF 100'000.

V. LIABILITY

Randstad merely assumes an obligation of means. Randstad chooses autonomously the means it deems necessary in order to supply its services.

Despite the continuous care taken on and attention paid by Randstad to the content and composition of its services, it does not offer any guarantee regarding the exhaustiveness, correctness or reliability of the information obtained through Ploy and it is not liable for this.

Randstad introduces through Ploy a number of candidates to the user account, which in his turn makes the final selection. Randstad guarantees it introduces high-quality candidates, but it is not liable for the final choice of the user account.

Randstad is not liable for any consequential loss arising from posted assignments, including but not limited to loss of time, viruses, emotional damage, loss of chance, data loss, loss of profit, loss of revenue, legal costs and/or lawyer's fees.

Randstad is only liable for direct loss directly resulting from gross negligence or intentional act by Randstad, its own employees and/or third parties deployed by Randstad for use of Ploy, limited to the amount of the assignments carried out and paid by the user through Ploy within the timeframe of one calendar year prior to the loss and anyhow to an absolute maximum of CHF 100,000 per calendar year for all losses together.

The user account is the only one to be liable for all damages caused by the user candidate to third parties. Randstad is not liable any damage caused by the user candidate in his capacity of temporary worker to the user account during and as a result of his employment at the user.



Randstad is not liable for any damage caused by force majeure, facts or third parties which it cannot directly control, including but not limited to hyperlinks to Ploy originating from other applications or Websites allowing direct access to Ploy.

Users agree that Randstad is not liable for any loss of or damage caused to smartphone, tablet, computer, data or computer and telecommunication systems as a result of the use of Ploy.

VI. AVAILABILITY

Although Randstad undertakes all reasonable efforts to avoid this, it is not liable for any technical issues such as malfunctions, interruptions or problems with electronic supply of its services.

Randstad cannot guarantee that faults are repaired at any time, or that the platform or the server it uses is free from viruses or other contagious and/or harmful files.

Randstad is at any time, starting immediately and without any motivation, entitled to (temporarily) limit, suspend or terminate one or more services, temporarily or permanently terminate and/or delete the user's profile, delete user content without warning. Randstad will in no way be liable for this.

VII. TRANSFER

Randstad is entitled to transfer all or part of its contractual rights and duties to a third party, without needing the user's consent.

VIII. APPLICABLE LAW AND JURISDICTION

The use of Ploy and these general terms and conditions are subjected to substantive Swiss law.

Any possible disputes regarding the use of Ploy or these general terms and conditions pertain to the exclusive jurisdiction of the tribunals and courts of the city of Zurich.

IX. REFERENCES

Any reference made in these General Terms and Conditions to any law, collective bargaining agreement or other source always mean the most current version of such source. Any change of such source shall apply as soon as it comes into force regardless of any deviating term, percentage etc. in these General Terms and Conditions.

X. CONTACT DETAILS

Randstad (Switzerland) Ltd.

Ploy von Randstad

Leutschenbachstrasse 45

CH-8050 Zurich

Mail: team@letsploy.ch

www.letsploy.ch



Part 2:

General Conditions for Placement of Temporary Personnel (client version)

1 General Aspects

Randstad (Switzerland) Ltd. (hereinafter Randstad) provides Client Companies with temporary personnel (hereinafter Employees). The greatest care is exercised in the selection of Employees to meet the needs of the Client Company. The present general conditions form an integral part of every Placement Contract between Randstad and the Client Company. They become legally binding as soon as a contract is entered into between Randstad and an Employee in which the Employee undertakes to carry out a specific assignment (Assignment Agreement).

If a Client Company no longer recognises the present general conditions, it must immediately inform Randstad. The consequence will be that the assignment will end and the Placement Contract will be terminated. These General Conditions also apply to extensions of the Placement Contract or resumptions of the Placement Contract with the same Employee after an interruption to the placement.

2 Employment Agreement between Randstad and the Employee

The Employee who is placed with the Client Company has entered into a General Agreement and an Assignment Agreement with Randstad which govern his rights and obligations in respect to Randstad and the Client Company. The Employee's wages, deductions for social security and other obligations on the part of the Employer will be assumed exclusively by Randstad for the duration of the assignment. If the Client Company has any questions in relation to the Employee, they should get in touch with Randstad.

In accordance with the duties agreed upon employment agreement concluded with Randstad the Employee has to comply strictly with the Client Company's instructions with regard to the tasks he is entrusted with. He must carry out his work diligently, to the best of his professional ability and treat the material which is made available to him with the greatest care and for the purpose for which it is intended. He shall make every effort must actively endeavour to avoid accidents. and to work carefully; h For this purpose he must comply with the precautions which are intended to protect his own health and safety as well as other people's health and safety. The Employee has entered into a contractual obligation to exercise confidentiality regarding any facts of which he becomes aware during his assignment.

3 Client Company's Obligations

3.1 Introduction, Supervision and Protection of Employee

The Client Company undertakes to provide the Employee with the equipment, materials and machines which are necessary for his work; the Client Company will explain their use to him and check how the Employee handles such equipment. The Client Company shall order the Employee to pay heed to the applicable safety standards.

Furthermore, the Client Company undertakes to take all the necessary measures for the protection of the Employee's life and health and to comply with the statutory provisions of law in this connection.

In particular the Client Company undertakes to ensure that the provisions concerning the prevention of occupational accidents and illnesses are observed. In any case the Employee only has to perform those tasks for which he was hired. Unless a special written agreement is entered into between the Client Company and Randstad, the Client Company may not ask the Employee that he operates special machines or any such machines which represent a danger to the Employee's life or health or which represent a danger to the life or health of third parties; nor may the Client Company demand that he drives company cars or perform other assignments which involve special risks.



3.2 Client Company's Liability for Actions of Employee

Randstad exercises the greatest care in selecting its Employees. Nevertheless Randstad may not be held responsible for its Employees' work nor for any damages which arise as a result thereof. Randstad disclaims all liability in particular in connection with placements of drivers of motor vehicles and construction site equipment as well as Employees who transport valuables, carry out monetary transactions or work with securities or with delicate or precious objects. It is up to the Client Company to take out insurance to cover these risks.

The Client Company is liable towards third parties in connection with the work performed out by the Employee (Art. 101 CO).

3.3 Working hours, Overtime and Additional Time

Unless stipulated otherwise in the Placement Contract, the normal working hours per week are 42 hours. Overtime, additional time, night shifts and work on Sundays will be charged to the Client Company in compliance with the applicable collective bargaining agreement.

3.4 Compliance with Provisions of Law with Regard to Overtime

The Client Company must abide by the applicable provisions of labour law with regard to overtime. In particular, this includes provisions concerning the health and safety of employees and overtime. Overtime is considered to include any work which is performed in excess of the maximum working hours stipulated by law. The Employee has only to work overtime if he himself, the Client Company and if necessary the competent authority have agreed thereto. The extra pay for overtime is calculated in accordance with the statutory provisions of law.

3.5 Change of Assignment

The Client Company will notify Randstad immediately of any significant change with regard to the Employee's assignment.

3.6 Periods of Notice of Termination

If the Client Company intends to terminate the Employee's assignment, he will inform Randstad at least 24 hours in advance of the legal periods of notice of termination. The statutory periods of notice of termination are the Client Company must adhere to comply with the following statutory periods of notice of termination:

- two working days during the probationary period as well as during the first thirteen weeks of an uninterrupted assignment;
- seven calendar days between the fourth and sixth month of an assignment;
- one month, to become effective on the same day of the following month as of the seventh month of an uninterrupted assignment.

3.7 Time Recording

The Client creates an Assignment in the app or on the website. The working hours as defined in the Assignment form the basis for accounting and remuneration. If the actual number of hours worked should deviate from the agreed number of working hours, only the documented working hours shall be remunerated unless the Employee can prove that the Client Company refused to accept his services.

3.8 Expenses for Costs of Travel and Meals

Client Companies to whom generally valid collective employment agreements apply must pay the costs for travel and meal listed in the collective employment agreement. Randstad will pay these expenses to the employee and invoice them to the Client Company. For all other Client Companies the placement agreement will stipulate whether expenses will be paid or not.



3.9 Invoicing and payment

Upon approval of the working hours by the Client all respective cost, such as salary, social security contributions, surcharges, expenses and additional compensation are invoiced. The term of payment is 10 days. In case of payment by credit card or debit direct the account of the Client is charged automatically.

4 Conditions of Permanent Employment

The Client Company may sign up the Employee placed with him, subject to the following conditions:

- free of cost follow-up costs if the Employee is signed up three months after the beginning of an uninterrupted assignment (Art. 22 par. 2 AVG);
- free of follow-up costs cost if the Employee is signed up after an interruption of assignment of at least three months (Art. 22 par. 2 AVG);
- in return for due compensation if the assignment lasted less than three months and the Employee directly or indirectly joins the Client Company less than three months after the end of such assignment (Art. 22 par. 3 AVG). Such compensation shall be calculated depending on the duration of the last assignment. It shall however not exceed the fee which the Client Company would have to pay to Randstad for administration costs and profit in the case of an assignment of 3 months' duration, minus the fee already paid for administration costs and profit (Art. 22 par. 4 AVG). If this safeguard clause is violated, Randstad reserves the right to demand compliance.

5 Transfer to a Third Party

The Placement Contract may only be transferred to a third party only with the consent of Randstad. However, Randstad can may transfer the Placement Contract or individual rights and/or duties therein to a third party without the consent of the Client Company.

6 Place of Jurisdiction and Applicable Law

Should any disputes arise between Randstad and the Client Company regarding the interpretation or application of the above general conditions and/or of the placement agreement, the place of jurisdiction shall be the city of Zurich, Switzerland. Randstad reserves the right to take legal action before the competent court at the Client Company's place of residence or official domicile. Swiss substantive law applies to the present contract.



Part 3:

General Conditions for the Employment of Temporary Personnel (employee version)

This is the General Agreement between Randstad (Schweiz) AG (hereinafter “Employer” or “Randstad”), and the temporary worker (hereinafter “Employee”).

Preliminary Remarks

The present General Agreement governs the contractual relationship between Randstad on the one hand and the Employee on the other hand. Two copies must be duly signed by both contracting parties. One copy is kept by Randstad, the other is handed over to the Employee. The employment contract between Randstad and the Employee consists of:

- The present General Agreement, which governs the rights and obligations of Randstad and the Employee and forms an integral part of each individual employment contract;
- the Contract of Assignment which is concluded for each specific work assignment. The rights and obligations between Randstad and the Employee are constituted by the conclusion of the Contract of Assignment.

1 General Aspects

1.1 Temporary Work

With the present General Agreement the Employee accepts that he will work temporarily for one or several third parties (hereinafter "Client Company") in accordance with the statutory legal and contractual provisions and the regulations which are customary in the respective line of business. Randstad shall be under no obligation in this connection to submit an offer for an assignment to the Employee. On the other hand the Employee shall not be obliged to accept an assignment offer from Randstad. However, if the Employee accepts an offered assignment, he must carry it out in accordance with his employment contract and the instructions of the Client Company.

1.2 Duty to Report

Randstad must be informed immediately of any changes with regard to work, place of work or duration of assignment with the Client Company. The same applies to changes in marital status, a new address, etc. The Employee must notify Randstad immediately when he ends his assignment. If changes are made to the assignment, a supplement must be made to the Contract of Assignment.

1.3 Employer

Randstad is the employer during an assignment. As such, Randstad has all the rights and obligations of an employer.

1.4 Definition of Terms

In the present General Agreement and in the other Randstad documents it shall be considered as a week if the Employee actually worked during this period of time, regardless of the number of hours worked. Statutory definitions remain reserved.



2 Contract of Assignment

Each specific assignment shall be the subject matter of a separate Contract of Assignment which must designate in precise terms the type of work to be performed, the date on which the assignment begins, the duration of the assignment, the basic hourly wage, extra allowance for annual leave, total wages per hour and any other extra pay and compensation. The Employee is obliged to carry out his work diligently, in person and to the best of his professional ability. He must treat the material which is made available to him by the Client Company or Randstad with the greatest of care and for the purpose for which it is intended. He shall make every effort to avoid accidents and to work carefully; he shall comply with the precautions which are intended to protect his own health and safety as well as that of other employees. The Employee shall be personally liable to Randstad and the Client Company for any damage which he causes deliberately or through negligence. He shall likewise be liable for the consequences of non-compliance with the Contract of Assignment, this General Agreement and/or the applicable Collective Bargaining Agreement(s), if applicable. The Employee shall follow instructions from the Client Company and shall abide by the Client Company's working hours, practices and work regulations. If the Client Company's demands contradict those of Randstad, then the latter shall take precedence.

3 Probation Period

The first 3 months of each assignment (whether it's for a limited or unlimited period of time) are deemed to be the probation period. If the assignment lasts 3 months or less, the probation period shall only be two thirds of the agreed duration of the assignment. A shorter probation period may be agreed by the parties in writing.

With each new assignment or any significant change in the work for the same Client Company the probation period restarts. If the probation period is in fact shortened as a result of sickness, accident or discharge of a statutory legal obligation, the probation period will be extended accordingly.

4 Notice of Termination

4.1 Contract of Assignment for a Fixed or Indefinite Period of Time

If the Contract of Assignment does not explicitly state the duration or the end of the assignment, then it is an employment relationship for an indefinite period of time. This may be terminated in accordance with the periods of notice. Contracts of Assignment entered into for a fixed period of time automatically end by the latest upon expiry of the agreed duration; however, they can also be terminated in compliance with the same notice periods as Contracts of Assignment with indefinite terms (see 4.2). If employment relationships entered into for a fixed period of time are continued by the parties' mutual consent in writing, then they are implicitly deemed to constitute employment relationships for an unlimited period of time.

4.2 Periods of Notice

The employment relationship may be terminated by either party if the following periods of notice are observed:

- 2 working days during the probation period as well as during the first 3 months of an uninterrupted assignment;
- 7 calendar days between the fourth and sixth month of an uninterrupted assignment;
- 1 month, to become effective on the same day of the following month as of the seventh month of an uninterrupted assignment.

4.3 Termination for Valid Reasons

Either party may terminate the employment relationship with immediate effect at any time for valid reasons. The party giving notice must state its reasons in writing if the other party so requests. A valid reason is considered to be in particular any circumstance under which, if existing, the terminating party can in good faith not be expected to continue the employment relationship (Art. 337 CO).



4.4 Termination at an Improper Time

In accordance with Article 336c CO, the employment relationship may not be terminated if termination was to be effective at an improper time for one of the contracting parties (military service or civil defence service, sickness or accident, pregnancy). This provision shall be applicable only after expiration of the probation period (Section 3).

5 Remuneration

5.1 Wages

The hourly wage agreed to in the Contract of Assignment shall be the salary. The Employee is obliged to enter his working hours correctly in the app or on the website to prove the number of hours worked. The Client creates an Assignment in the app or on the website. The working hours as defined in the Assignment form the basis for accounting and remuneration. If the actual number of hours worked should deviate from the agreed number of working hours, only the documented working hours shall be remunerated unless the Employee can prove that the Client Company refused to accept his services. Randstad is to be informed of such incidents immediately.

The Employee's wages will be transferred to his bank account or postal account. The Employee will receive a detailed payroll statement each time wages are paid.

5.2 Expenses

Where applicable the costs for travel and/or external meals will be reimbursed, if this is agreed upon in the Contract of Assignment or in a collective bargaining agreement. The expenses must be listed on the timesheet and signed by the Client Company.

5.3 Workings Hours, Overtime, Extra Hours

The Employee will work according to the instructions of the Client Company with which he is placed. Working hours are determined by the Contract of Assignment.

Extra hours are deemed to be hours worked in addition to normal working hours if they are accepted as such by the Client Company. The hours worked in excess of the maximum number of working hours per week under the federal law on work in industry, commerce and trade (Arbeitsgesetz, ArG) represent overtime (Überzeit) and are to be remunerated accordingly.

5.4 Wage Supplements

Unless agreed otherwise, extra hours on working days up to and including the 45th hour per week shall be remunerated at the agreed hourly rate. Wage supplements for overtime, night-work and work on Sundays will not be accumulated. In each case, the highest rate shall be applied. The federal law on the work in industry, commerce and trade (ArG) shall be applicable to overtime. The corresponding provisions of collective bargaining agreements shall be applied to wage benefits.

5.5 Payment of Wages during Short-Term Absences

After expiration of the probation period, the Employee shall be entitled to compensation for the loss of earnings in case of the following absences:

- Employee's wedding: 3 days
- Death of Employee's wife/husband/registered partner/children/parents/parents in law/grandparents/siblings: 1 - 3 days
- Wedding of parents, children and siblings: 1 day
- Birth of own child: 1 day
- Relocation of own household in the same region: 1 day
- Relocation of own household out of the same region: 1½ - 2 days
- Military inspection: up to 3 days



Payment will depend on the normal work time agreed and the hourly rate in accordance with the Contract of Assignment. Randstad reserves the right to request proof of the short-term absence from the Employee.

6 Annual Leave and Public Holidays

6.1 Annual Leave

The Employee has a right in principle to 5 weeks for paid annual leave. The annual leave is granted pro rata temporis. The Employee must take the annual leave he is entitled to during the period of the employment relationship. The extra pay for annual leave is shown on each payroll statement, 10.65 %.

6.2 Public Holidays

Randstad will pay the Employee flat rate compensation for official public holidays (incl. 1st August). CLA for hotels and gastronomy (L-GAV) compensation amounts to 2.27% of gross basic wages. For Employees subject to another CLA such other CLA applies.

7. Social Charges

7.1 Family Allowances

Children's allowances will be paid in accordance with the Swiss Federal law on Family Allowances (Famienzulagengesetz, FamzG) as well as the provisions of the canton concerned. The Employee has to assert his right to receive children's allowances before beginning an assignment. For this purpose he must present his family booklet or an equivalent document.

7.2 Sickness

The Employee is insured with Randstad against loss of earnings in case of sickness. The annual earnings are insured up to an amount of CHF 300 000. Provided that the incapacity to work is at least 25 %, the insured earnings correspond to 80 % of the loss of earnings and benefits and are paid after a two day waiting period. The benefits from the daily allowance amount to:

- For Employees who work in Client Companies to which a generally binding collective bargaining agreement is applicable, benefits with a monetary value of 720 days within 900 days;
- For Employees who according to the collective bargaining agreement for the temporary staffing industry are subject to occupational welfare (BVG), benefits with a monetary value of 720 days within 900 days;
- For Employees who are neither working in a Client Company to which a generally binding collective bargaining agreement is applicable nor subject to occupational welfare (BVG) according to the collective bargaining agreement for the temporary staffing industry, benefits with a monetary value of 60 days within 360 days.

For all the benefits defined by the Employee's duration of assignment to the Client Company, all assignments in the same Client Company within 12 months shall be added up.

If the Employee is absent for over 2 days due to sickness, a medical certificate shall be required which must be submitted to Randstad within 5 days. However, Randstad reserves the right to request a medical certificate from the first day of sickness and to have the Employee's incapacity for work examined by a medical consultant of its choice.



Randstad recommends the Employee to take out a private insurance for a sickness daily allowance at the end of his assignment. Employees living in Switzerland have the right to transfer to an individual sickness daily allowance assurance with Helsana Versicherungen AG within 3 months of leaving, without having to undergo another medical check-up, provided that they do not receive any insurance benefits at the end of the assignment. Employees who are subject to a generally binding bargaining agreement are entitled to such transfer irrespective of whether or not they receive insurance benefits at the end of the assignment.

7.3 Accident

During each assignment the Employee is insured with the Swiss Accident Insurance Institution (Suva) against occupational and non-occupational accidents, occupational diseases and accidents which occur on the way to work. The Suva benefits are paid to the Employee in lieu of wages after a three-day waiting period. As of the date on which Suva recognises the accident, Randstad will pay compensation of 80% of loss of earnings during the waiting period. The insurance cover shall lapse on the 30th day after the date on which the Employee's claim to at least 50% of his wages expires. The Employee must inform his health insurance company of the end of the employment relationship. The Employee can extend his insurance cover for non-occupational accidents with Suva for up to 180 days after the end of the assignment. The Employee may contact Randstad or Suva for more information.

Part-time employees whose working hours are less than 8 hours per week are not insured against non-occupational accidents. If there is no cover or inadequate cover, the Employee must arrange for private insurance cover in this respect.

7.4 Pregnancy and Childbirth

Employees are entitled to maternity benefits according to art. 16 b et seq. of the Swiss Federal law on the compensation for loss of earned income (Erwerbsersatzgesetz, EOG) if they have been insured in the sense of the Swiss Federal law on the old-age and survivors' insurance (Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, AHV) during nine months prior to delivery, if, during this period, they have been employed for at least 5 months and if they are still employed at the moment of delivery. The entitlement to maternity benefits arises on the day of delivery. During the maternity leave of maximum 14 weeks duration the Employees receive 80% of the average wages earned (up to CHF 196 per day) before the entitlement to maternity benefits arose. The maternity benefits are paid in the form of daily allowance (max. 98 daily allowances). The entitlement ends preterm once the Employee recommences occupation.

7.5 Obligatory Swiss Military Service, Civil Protection Service and Civil Service

After expiration of the probation period the employee with an assignment concluded for an indefinite period of time or with an assignment concluded for more than three months is during Swiss military service, civil protection service or civil service entitled to compensation for loss of revenue (EOG) of 80 % of the wage for the following periods:

- 4 weeks during the 1st and 2nd year;
- 2 months during the 3rd and 4th year;
- 3 months from the 5th to the 9th year;
- 4 months from the 10th to the 14th year;
- 5 months from the 15th to the 19th year;
- 6 months from the 20th to the 25th year.

The basis of calculation is the normal work time contractually agreed upon. The card for reporting such service must be duly submitted to Randstad. Randstad is to be automatically informed as soon as possible of absences due to military service, civil protection service or civil service.



8. Deductions

The following deductions will be deducted directly from the Employee's wages:

- Old Age and Widowers Insurance (AHV) / Disability Insurance (IV)/ Compensation for Military Service and Civil Protection Service (EO) 5.125%
- Unemployment insurance (wage elements up to CHF 126,000 / from 01.01.2016 CHF 148 200) 1.10%
- Unemployment insurance (wage elements from CHF 126,000 (from 01.01.2016 CHF 148 200) to CHF 315,000) 0.50%
- Insurance for loss of earnings in the event of sickness 0.69%
- Industrial Accident insurance, Office 1.09%
- Industrial Accident insurance, Industrial 2.17%
- Pension benefit plan in accordance with the Federal Law on Occupational Benefits (BVG) (in accordance with the regulations of the pension plan)
- Professional contributions for professional training and social funds (according to the collective bargaining agreement for the temporary staffing industry) 0.70%

The percentages may change in the course of the assignment, in which case they shall be updated immediately. Contributions to occupational accident insurance are paid 100% by Randstad. Contributions to non-occupational accident insurance are paid 100% by the Employee.

Furthermore, additional deductions for tax at source, attachment of wages, asylum seekers and mandatory cantonal contributions may apply.

9 Pension Benefits (BVG)

If the Employee works for an unlimited period or for over 13 working weeks on an assignment, he must join the employer's occupational pension benefit plan (so-called 2nd pillar) from the beginning of the assignment. Employees with an obligation to support children are subject to occupational welfare from the first day on. If an assignment of less than 13 working weeks is extended, the duty to join the employer's occupational pension benefit plan applies from the first day of the extension. If the total duration of several assignments of an Employee at Randstad adds up to more than 13 working weeks in total and if there were never more than 13 working weeks between each assignment, the duty to join the employer's occupational pension benefit plan applies from this moment onwards. The assignments may be accomplished with different Client Companies. All other requirements such as the annual minimum salary (currently CHF 21,150) and/or the age (17 years) must also be fulfilled.

10 Confidentiality

The Employee has to exercise strict confidentiality towards the Client Company and third parties with regard to all the facts of which he becomes aware at Randstad as well as his conditions of employment, to the extent the Employee's own legitimate interests are not restrained thereby. He must also exercise strict confidentiality towards Randstad and third parties with regard to all the facts of which he becomes aware at the Client Company.

This confidentiality clause shall continue to apply even after the assignment or employment contract has been terminated to the extent necessary to safeguard the employer's legitimate interests.

11 Absence of Employee

If the Employee cannot take up his assignment or has to break it off as a result of sickness, accident or for reasons of force majeure, he must immediately inform Randstad and the Client Company. If the Employee fails to take up his assignment without a valid reason or if he breaks off an assignment without giving notice, the employment relationship will be deemed to be terminated. The Employer has a claim to compensation amounting to a quarter of a month's wages; subject to claims for compensation for further damages (Art. 337 d par. 1 CO).



12 Data Protection

Randstad shall process the personal data of the Employee in line with the applicable data protection regulations. The Employee explicitly authorises Randstad to disclose the data he provides to Randstad (e.g. CV, degree certificates, personal information) or which are collected during the employment relationship to third parties, which shall process the data on behalf of Randstad or other companies of the Randstad Group; the data may also be transferred abroad. The third parties can use this data to the same extent as Randstad. Namely, the Employee authorises Randstad to pass on his personal information to suitable Client Companies. Moreover, the Employee authorises Randstad to obtain references from previous employers or third parties and to explain the reason for obtaining references to such persons.

The Employee also authorises Randstad to process any personality profiles in the manner described in these provisions and in line with the Swiss Federal Data Protection Act (DPA). Furthermore, the Employee expressly consents to the processing of particularly sensitive personal data (e.g. data concerning illness and accidents) for the purposes of Randstad carrying out its business.

After the end of business relations Randstad will only process the Employee's data if the person concerned gives his written consent. This is subject to Randstad's obligations on the basis of statutory provisions of law regarding the storage of certain data. The person concerned may revoke his consent at any time. Otherwise, the provisions of the Swiss Federal Data Protection Act (DPA) apply.

13 Reference

The Employee may request a reference at any time which provides information about the duration and the type of work and, if he requests this explicitly, about the quality of his work and his conduct. He may also request just a work confirmation.

14 Applicable Law

The present General Agreement and the individual Contracts of Assignment are subject to Swiss law, especially the provisions of the federal law on employment agencies and temporary personnel (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG), where applicable the federal law on work in industry, trade and commerce (ArG), its ordinances, the provisions of employment contract law (Article 319 et. seq. CO) as well as the provisions of the applicable, generally binding collective bargaining agreement in place at the Client. Under certain circumstances these provisions may be modified by collective bargaining agreements (Section 16).

15 Place of Jurisdiction

The court at the domicile or registered office of the defendant or at the place where the Employee usually works has jurisdiction over actions under labour law (art. 34 para. 1 Code of Civil Procedure). For actions by an Employee the court at the place where the employment agency with whom the contract was concluded is located also has jurisdiction (art. 34 para. 2 Code of Civil Procedure). The Employee may not waive these venues in advance (art. 35 para. 1 lit. d Code of Civil Procedure).



Privacy statement

- I. In general
- II. Collection and use of (personal) data
- III. Logging on via the social media
- IV. Use by minors and adults lacking capacity
- V. Email and "push" notifications
- VI. Cookies
- VII. Access to and correction of your data
- VIII. Protection of your personal data
- IX. Obligations incumbent on app users
- X. Links to other apps or websites
- XI. Amendments to the Privacy Statement
- XII. Intellectual property
- XIII. Liability
- XIV. Contact details



I. In general

This Privacy Statement explains how your personal data are processed when you use the Ploy app (“the app”) and the www.ploy.ch website (“the website”). The data in question are processed under the responsibility of Randstad (Switzerland) Ltd. (“Randstad”) with registered office at Leutschenbachstrasse 45, in 8050 Zurich. Via the app/website, Randstad gains access to personal data that will be processed with respect for your privacy and in compliance with the Swiss Data Protection Act. By accepting our Privacy Statement, you authorise Randstad to collect and process your personal data and you expressly agree with the manner in which personal data are collected and processed as set out in the present Privacy Statement hereafter. Randstad greatly values the protection of your privacy. I

By registering on the app / website you accept and agree to be bound by the following terms and conditions:

II. COLLECTION AND USE OF (PERSONAL) DATA

Are you a candidate?

Your data are used mainly:

1. To inform you of vacancies and/or to supply you with information about our services and other activities within the Randstad Group (a. o. marketing campaigns and promotions),
2. To assess your profile and suitability for a job as a temporary worker,
3. For personnel management and payroll administration purposes,
4. To further your personal development (e.g. training),
5. For management purposes for internal checks and corporate security auditing purposes,
6. And to allow us to comply with the prevailing legislation and regulations.

Are you a Company?

Your data are used mainly:

1. To present you with offers and/or to supply you with information about our services and other activities within the Randstad Group (a. o. marketing campaigns and promotions),
2. To maintain our business relationship,
3. To allow us to manage the services of temporary staff.

Common rules for the use of personal data

Within the framework of the aforesaid objectives, the data collected can be disclosed to other companies within the Randstad Group and to our clients/candidates.

The personal data can also be passed on to subcontractors providing services on behalf of the Randstad Group, government bodies and in any and all cases where we are compelled to do so. Should your personal data change, we would ask you to amend them as quickly as possible so that we are all times in possession of your correct data.

You can object to your data being used for promotional purposes free of charge by sending an e-mail to that effect to info@randstad.ch.



Under no circumstances do we pass on your personal data for commercial purposes to third parties without your express, prior consent. We pass on your personal data to third parties only if and when required in order to give you access to the functionalities of the app/website, to give you access to the app/website and in the cases described above. Do bear in mind that, you remain responsible for any data you choose to disclose to another user yourself.

III. LOGGING ON VIA THE SOCIAL MEDIA

You can also log on to the app / website via an account with various social media networks, such as Facebook and Twitter. In that case, please note that we can gain access to certain data in your social media account, such as your name, profile photograph and contacts. Furthermore, in that case, your social media username and profile photograph may become automatically visible on the app / website and information may be published on your social media page. Please also bear in mind that in situations like these, the privacy provisions and the terms of business / use of the social media network in question prevail. The privacy settings of your social media account can be adjusted via your social media page.

IV. USE BY MINORS AND ADULTS LACKING CAPACITY

You are not permitted to create an account on the app / website if you are under 18 years of age and do not have the permission of your parent(s) or legal representative, if you in any other way lack capacity and did not obtain the consent of your legal representative or if Randstad has definitively or temporarily banned you from using the app / website.

VI. COOKIES

Cookies are tiny bits of information our website sends to your browser, to ensure that your browser is recognised ("a session cookie"). Cookies also ensure that visitors who visit the website repeatedly can be identified ("permanent cookie"). These cookies are saved to the visitor's hard disk. Cookies can be installed by the server of the website you visit or by partners this website cooperates with. Cookies only read the information the cookies installed themselves. Cookies do not have access to any other information. A cookie usually contains the name of the server that installed the cookie, an expiry date and a unique numerical code.

Cookies help us to further tailor the website to the wishes and preferences of visitors.

Cookies can also be used to give the content of a website or an advertisement on a website a more personal touch.

Cookies can be disabled (see the settings of your device).

Disabling cookies may affect the proper functioning of the app/website.

VII. LINKS TO OTHER APPS OR WEBSITES

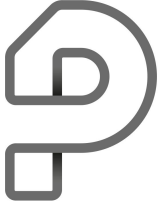
The app / website may contain links to other apps or websites. This Privacy Statement is applicable to the Ploy app / website only. Other apps and websites operate their own privacy policy.

We cannot be held liable for the processing of your personal data by another app or website you accessed via our app / website. We would recommend that you always check the privacy policy of any other apps and websites before you use them.

VIII. INTELLECTUAL PROPERTY

All texts, images, data, databases, Software, names, trade and domain names, brands and logos are protected by intellectual property rights and are owned by Randstad or third parties.

It is forbidden to, without the prior and written consent of Randstad, disseminate, amend, disclose, sell



or transfer any information published on and via the app/website to third parties.

IX. LIABILITY

The information offered on or via the app/website may contain inaccuracies. Randstad is not responsible for the accuracy of the information published. Neither shall Randstad be held liability for possible viruses, should they appear.

X. CONTACT DETAILS

In the event of questions about the processing of your personal data or should you wish to check your personal data or to have them corrected or deleted, you can contact us at the following addresses:

Randstad (Switzerland) Ltd.

Ploy von Randstad

Leutschenbachstrasse 45

8050 Zürich

Mail: team@letsploy.ch

www.letsploy.ch