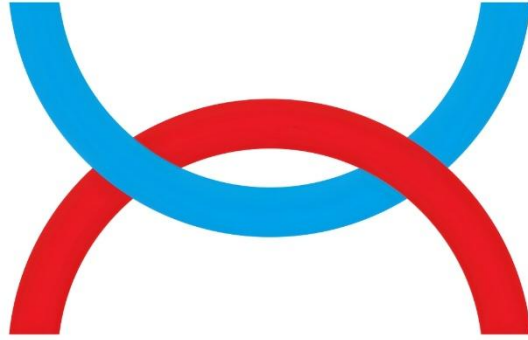




WORK4YOU.GLOBAL

We help. 4 real.

www.work4you.global 雇用 主向けウェブサイトによるサ ービス提供に関する利用規約



I. 用語集:



- 一. **サービスプロバイダー/ウェブサイトオーナー/W4YG** - Work 4 You Global OÜ, Narva mnt 13-27, 10151 Tallinn, Estoniaで営業。エストニア商業登記簿登録番号: 17504644、メール:contact@work4you.globalまたはkontakt@work4you.global。
- 二. **ウェブサイト** - www.work4you.global で利用可能なウェブサイトで、W4YGが所有し、本利用規約でカバーされるサービスが提供されています。
- 三. **サービス** - サービス提供者がウェブサイト利用者に電子的に提供する有料または無料のサービスで、これらの利用規約に基づき。
- 四. **有料サービス** - サービス提供者がウェブサイト利用者、特に雇用主に、これらの利用規約およびポイントパッケージの一環として電子的に提供する有償サービス。
- 五. **ポイントパッケージ** - ウェブサイト上の有料サービス利用を可能にするポイントシステム。有料サービスの受領者は、ウェブサイトの「プライスリスト」タブで利用可能なポイントパッケージを購入し、特に求人オファーの掲載、広告の区別(プロモーション)、記事の掲載、バナーの発行、雇用主の顕彰(推奨雇用主)、ソーシャルメディアでのプロモーション、CSR証明書またはプレミアム証明書の発行に自由に使用できます。
- 六. **50%/50%ルールでは** 、雇用主が購入したポイントパッケージごとに純寄付金の50%が、拠出者が選んだ財団に渡ります。
- 七. **雇用主** - 法人、法人格を持たない組織単位、および事業活動を行う自然人であり、雇用主アカウントを作成してウェブサイトを利用し、特に本利用規約付録1の内容に従い、その事業または専門活動に直接関連する求人オファーをウェブサイト上で公開します。
- 八. **関連団体** - 雇用主に雇用関係やその他の契約・合意により、**雇用主に代理として行動し、特にウェブサイト上で雇用主の採用手続きを行う義務を負う** 自然人格または法人格を持たない組織単位。アフィリエイトを代表する権限を持つ者は、特にヘッドハンター、採用会社、人材紹介会社、雇用代理店、その他適切な許可を持つ個人または団体(これらの団体は、アフィリエイトの代理または仲介者としてウェブサイトを利用したい者は雇用主アカウントを作成します)である場合があります。疑わしい場合、これらの条件の枠組みの中で、「雇用主」という用語は「雇用主」および雇用主が代表する「関連団体」の両方と理解されます。
- 九. **リクルーター** - 雇用主が雇用主アカウントに割り当てられたリクルーターアカウントを提供している自然人格または法人格を持たない組織単位。
- 十. **候補者** とは、自らが市民である国の法律に従い、成年に達し、完全な法的能力を有し、適用される法的規定または適用する雇用主国の法律の規定に基づき、雇用を目的として合法的に雇用またはサービスを提供できる者であり、その目的でウェブサイトに登録(候補者アカウントを作成)し、ウェブサイトに掲載された求人広告に応募するための応募フォームの記入や、ウェブサイトでの候補者アカウント作成(候補者アカウント作成)を必要とせず求人広告に応募できる可能性。
- 十一. **サービス受領者** - 雇用主、関連団体または候補者。
- 十二. **有料サービスのサービス受領者** - ポイントパッケージの一部としてウェブサイト提供される有料サービスを利用する雇用主。



- 十三. **ユーザー** - 雇用主、アフィリエイト、リクルーター、候補者、そしてウェブサイトのすべての訪問者。
- 十四. **アカウントマネージャー** - ユーザーとの連絡を担当し、サービスプロバイダーを代表して行動する権限を持つ人物。
- 十五. **W4YG財団/アンバサダー** - 各国の非政府組織で、本部所在国の規則に従って登録・運営されており、営利目的ではなく、社会または特定の団体の利益のための慈善活動を目的としています。特に、社会福祉・支援、人権、児童の権利や動物の権利、環境保護、経済と科学の発展、教育と育成などの分野において、文化、芸術、または記念碑の管理、ウェブサイトの協力。このウェブサイトは財団および名刺の検索エンジンを提供しています。
- 十六. **登録** - ユーザーがウェブサイト(候補者アカウントまたは雇用主アカウント)にアカウントを作成すること。登録の前提条件は、登録フォームの正しい記入、アカウント作成の同意表明、ウェブサイトの利用規約およびプライバシーポリシーの承認、そしてウェブサイトから指定されたメールアドレスに送信されたメッセージを受け取り、メール内の認証リンクをクリックしてアカウント(候補者または雇用主)を有効化することです(いわゆるダブルオプトインモデル)。
- 十七. **登録フォーム** - ウェブサイトの「登録」タブで提供され、登録時に記入することで、ウェブサイト上で雇用主または候補者のアカウントを作成できるようにします。
- 十八. **応募フォーム** - 応募者が雇用主がウェブサイトに掲載した求人広告に応じて応募するフォーム(アカウント作成は不要)。申請書の正確な記入と、サービス提供者による個人データの提供および雇用主による個人データの処理に関する必要な同意の表明、ウェブサイトの利用規約およびウェブサイトプライバシーポリシーの受諾が、申請の正しい提出には必要です。
- 十九. **雇用主アカウント** - 登録時点から雇用主が利用可能で、サービスの管理、特に求人才オファーの公開、編集、管理に使用されます。雇用主アカウントのサービス利用は一般的に有料ですが、**ワンタイム無料ポイントパッケージは例外です**。雇用主(および採用担当者)のアカウントの設定および利用は、サービス提供者が雇用主に提供する無料サービスです。
- 二十. **雇用主名刺** - 雇用主が雇用主のアカウントに入力する情報で、特に会社名、連絡先(電話番号、電子メール)、データおよび登録番号(登録番号、税務識別番号、統計番号など)、会社の登録事務所の住所、位置図、従業員数情報、年間売上高情報、ロゴ、グラフィックバナー、会社の活動説明、会社を示す写真、ビデオ資料、外部レビューへのリンクなどが含まれますウェブサイトの「雇用主/企業」タブに掲載されているオンラインプラットフォームやソーシャルメディアへのリンク。雇用主名刺の下には、雇用主がウェブサイトに掲載した求人才オファーも掲載されています。
- 二十一. **リクルーターアカウント** - リクルーターが雇用主アカウントに追加された瞬間から利用可能となるリソースと設定のセットで、サービスの管理、特に雇用主の求人才オファーの公開、編集、管理に使用されます。リクルーターのアカウントは雇用主のアカウントと密接に連携しており、その機能は雇用主が購入したポイントパッケージによって制限されます。
- 二十二. **候補者アカウント** - 登録時から候補者が利用できるリソースと設定のセットで、ウェブサイトに掲載された求人情報を検索し、希望する求人申し込みに特に応募できます。候補者アカウントの設定および利用は、サービス提供者が候補者に提供する無料サービスです。



- 二十三. **求人オファー/オファー/広告** - 雇用主またはリクルーターがウェブサイト、ホームページおよび「オファー」タブに掲載する求人広告で、候補者を特定の職位に採用することを目的としています。これらの利用規約および雇用主の登録事務所に適用される法律に従い、また雇用主が他国で従業員を探している場合に備え、その国の法律に従って求めるものです。
- 二十四. **求人オファー一覧 / オファー一覧 / 広告一覧** - ウェブサイトに掲載されている求人オファーの一覧で、掲載日順に(最新の求人オファーから古いものまで)順に並べています。オファーのリストには、特定のオファーや自社を特集雇用主として宣伝することを決めた場合の特別広告や、特定の広告を更新した場合の更新広告も含まれることがあります。紹介された雇用主からのオファーや更新されたオファーは、雇用主が推奨したいという意図により、ウェブサイトのインターフェース上部の時系列外に配置されています。ユーザーはオファーをフィルタリングし、特に所在地(国、都市)、産業、サブ業界、職業、職種、勤務形態、経験レベル、雇用形態、勤務時間など、自分の好みに合わせて調整することができます。
- 二十五. **求人検索エンジン** - ウェブサイトのメインページで利用可能なツールで、所在地(国、都市)、業界、サブ業界、職業、職種、勤務形態、経験レベル、雇用形態、勤務時間などのパラメータに基づいて広告を検索できます。検索は順次的に行われ、国を選択した後は、都市や産業などでさらに絞り込みが可能です。パラメータを指定すると、ユーザーは自分の希望に合った求人オファーのリストにアクセスできます。
- 二十六. **雇用主パネル** - 雇用主アカウント内のツールで、雇用主名刺の作成、求人オファー、候補者応募、リクルーターアカウント、その他のポイントパッケージ内のサービスの管理、統計の閲覧、ポイントパッケージの状況監視を特に可能にします。
- 二十七. **リクルーターパネル** - リクルーターアカウント内のツールで、雇用主アカウントと連携し、求人オファー、候補者応募、統計の閲覧を特にできます。
- 二十八. **サービス提供契約/契約** - サービス提供者とサービス受領者の間で締結される契約で、ユーザーがウェブサイトに登録した時点で、必要な同意の事前表明、ウェブサイトの利用規約およびプライバシーポリシーの受諾を経て締結されます。この合意は無期限で締結されます。サービスプロバイダーが雇用主と締結するサービス契約は、アカウントの維持およびワンタイム無料ポイントパッケージの利用に関しては無料の場合もあれば、ポイントパッケージの購入時には有料の場合もあります。料金制契約(「有料サービス契約」とも呼ばれる)は、サービス提供者が雇用主に対してポイントパッケージを提供し、雇用主は裁量で有料サービスを利用できるようにするものです。有料サービス提供契約の和解の根拠は、サービス提供者から発行された請求書です。
- 二十九. **一度限りの無料ポイントパッケージ** - ウェブサイトで初めて雇用主アカウントを作成した各雇用主に50,000ポイントの**無料ポイントパッケージ**が贈られます。同じ雇用主またはそれに関連する組織によってその後、別の雇用主アカウントが作成された場合、そのワンタイム無料ポイントパッケージは対象外となり、ブロックされる可能性があります(また、再度一度無料ポイントパッケージを取得するために作成された雇用主アカウントも同様です)。
- 三十. **記事** - ウェブサイト上のタブで、ユーザーに無料で提供されており、業界の記事やアドバイス、特にライフスタイルに関する様々なコンテンツを見つけることができます。雇用主はポイントパッケージの一環としてウェブサイトに記事を掲載することができます。



- 三十一. **バナー** - 雇用主がポイントパッケージの一環としてウェブサイトに掲載できる広告バナーです。
- 三十二. **CSR証明書** - 雇用主がポイントパッケージの一部として取得できる有料証明書で、特定の財団に移管された金額の情報を含み確認します。
- 三十三. **プレミアム証明書** - ウェブサイトサービスを利用して50%から50%ルールに従って支払いを行い、その結果、合計で少なくとも以下のものを購入した場合に、雇用主が無料で受け取ることができる証明書です:
- 一) 40,000ポイント - ブロンズ証明書
 - 二) 60,000ポイント - シルバー証書、
 - 三) 100,000ポイント - ゴールド証明書、
 - 四) 160,000ポイント - ダイヤモンド証明書、
- 40,000ポイントに達した瞬間から、ポイント1で指定されたバージョンでプレミアム証明書を生成する可能性があります。雇用主はポイントをブロンズ証明書と交換することも、60,000、100,000、160,000ポイントに達するまで交換せずにポイントを回収し続けることもできます。雇用主がポイントをポイントと交換し、ポイント1から4に指定された証明書のいずれかと交換すると、適切な書類が作成され、それに対応するポイントが集まったプールから差し引かれます。
- 三十四. **ニュースレター** - ウェブサイトが提供するサービスで、事前の同意のもと、最新の求人情報、ウェブサイトで提供される新サービス、プロモーションやコンペティション、商業情報やその他のマーケティングコンテンツ、さらにライフスタイルに関する業界記事、アドバイス、その他のコンテンツへのアクセスを提供します。
- 三十五. **卓越した雇用主/推薦雇用主** - ポイントパッケージの一環として雇用主に提供されるサービスであり、特にウェブサイト上での優れたプレゼンテーションや推薦雇用主のセクションで行われます。
- 三十六. **平日** - 月曜日から金曜日までの日。
- 三十七. **非営業日** - 土曜日、日曜日および祝日、すなわちポーランド共和国の祝日 (01.01、06.01、イースター2日目、01.05、03.05、聖体祭の日 - イースター日曜日の60日後、15.08、01.11、11.11、24-26.12)。
- 三十八. **電子的手段によるサービス提供** - 当事者が同時に(遠隔で)不在に提供されるサービスを提供し、サービス受領者の個別の要請に応じてデータを転送し、電子処理装置(デジタル圧縮を含む)およびデータ保存のための装置を通じて送受信し、これらのデータはすべて通信ネットワークを通じて送受信または送信される。
- 三十九. **電子通信手段** - ICT機器やソフトウェアツールと連携する技術ソリューションを含み、特に電子メールを通じてICTシステム間のデータ伝送を用いて遠隔地での個別通信を可能にします。
- 四十. **個人データ** - 特定された、または特定可能な自然人に関する情報。
- 四十一. **データ** - 個人データと非個人データ。
- 四十二. **クッキー** - ウェブサイトのサーバーがユーザーが使用するコンピュータやモバイルデバイスのハードドライブに情報を保存するテキストファイル。このような「クッキー」ファイルに保存された情報は、このデバイスから再接続した際にウェブサイトのサーバーで読み取られることがあり(いわゆる「ファーストパーティクッキー」)が、他のサーバーやインターネット利用者によっても読み取られることがあり(いわゆる「サードパーティクッキー」)。
- 四十三. **プライバシーポリシー** - ウェブサイトのプライバシーポリシーは「プライバシーポリシー」タブで閲覧可能です。



四十四. 利用規約 – 雇用者向けサービス提供に関する利用規約で、「雇用者向け利用規約」というタブで確認できます。

II. 一般規定。

- 一. これらの利用規約は以下を規定しています:
 - 一) 電子手段によるサービス提供の条件および条件、以下を含む:
 - 一) サービスプロバイダーが使用するICTシステムとの協力に必要な技術的要件、
 - 二) サービス受領者による違法コンテンツの提供禁止。
 - 二) サービス提供者およびサービス受領者のサービス提供に関する権利および義務、
 - 三) 特に有料サービスの受領者を含むユーザーによるウェブサイト利用に関するルールおよび決済方法について、
 - 四) サービス提供者のサービス提供責任を除外する規則、
 - 五) 電子手段で提供されるサービスの種類および範囲、
 - 六) サービス契約の締結および終了条件、
 - 七) 苦情手続き。
- 二. サービス提供者は、契約締結前にサービス受領者に利用規約を無料で提供し、またサービスの利用者の要請に応じて、受領者が使用するICTシステムを用いて利用規約内容の取得、複製、記録を可能にする方法で提供します。これらの利用規約はPDF形式でもダウンロードでき、いつでもアーカイブ可能です。
- 三. サービスプロバイダーは、利用規約および適用法に従ってサービスを提供します。
- 四. サービス受領者は、上記の第2項に記載された方法で提供された利用規約の規定に従う義務があります。



III. 利用規約。

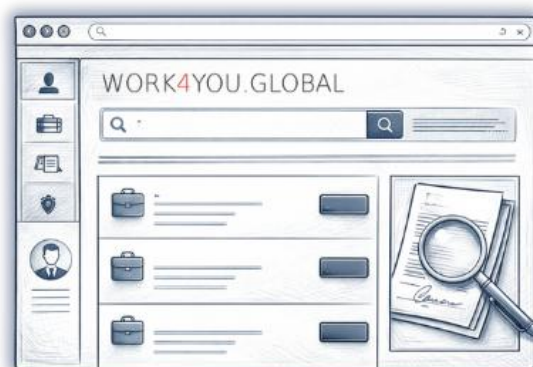
- 一. ウェブサイトが運用されているICTシステムとの協力に必要な技術的要件は以下の通りです。
 - 一) コンピューターまたはモバイルデバイス
 - 二) インターネット接続、
 - 三) パソコンやモバイルデバイスの画面でHTMLドキュメントを閲覧できるウェブブラウザです。ブラウザはクッキー(いわゆる「ファーストパーティクッキー」)を受け入れるべきです。
 - 四) メールへのアクセス。
- 二. なお、このサービスプロバイダーはインターネットサービスプロバイダーではありません。サービスを利用するためには、受領者はインターネット接続可能なコンピュータ端末またはモバイル端末を所持しており、ウェブサイトを通じてサービスを利用できます。



- 三. サービス受取人が違法なコンテンツを提供することは禁止されています。禁止事項に違反した場合、サービス提供者は契約を即時終了し、候補者または雇用主のアカウントを削除する権利を有します。
- 四. W4YGは、ユーザーが違法(違法)とみなされる特定の情報の存在を電子的に報告できる仕組みを実装しています。サービスプロバイダーはまた、報告に関連する情報に関する決定を遅滞なくユーザーに通知し、決定に対して異議申し立ての可能性に関する情報を提供します。ウェブサイト所有者は、受理されたすべての報告を検討し、報告に関連する情報について、適時かつ非恣意的で客観的な方法で、かつ十分な注意を払って決定を下さなければなりません。

IV. サービス提供者の権利と義務。

- 一. サービス提供者は、現在の技術的能力に従い、恒久的かつ途切れのないサービスを提供することを約束します。ただし、下記第2項に従います。
- 二. サービス提供者は以下の権利を留保します：
 - 一) ウェブサイトの保守やその他の変更に関連する活動、または不可抗力(例:停電、停電、洪水、火災、吹雪、ハリケーン、パンデミック、地震、非常事態、戦争、その他の不可抗力による出来事)によるサービスの一時停止、
 - 二) サービス提供に関する技術的および法的トランザクションメッセージをサービス受取人の電子アドレスに送信すること、
 - 三) サービス受取人のメールアドレスにマーケティングメッセージを送信したり、ウェブサイトのオファーを提示するためにサービス受取人の電話番号に電話をかけたりすること(W4YGの正当な利益に基づく自社サービスの直接マーケティング)、
 - 四) 雇用主のアカウント作成および契約期間中に提供された登録データおよび雇用主の代理人または代理人のデータの正確性と遵守性を検証すること;登録データやその他の実際の状況と矛盾するデータを提供した場合、サービス提供者は誤って作成または維持された雇用主アカウントを停止または削除する権利を留保します(この件については本利用規約の第V章に詳述)。
 - 五) 提供されたサービスの修正、特にサービス、ツール、機能、ウェブサイトの運営方法の価格変更(ただし、これらは変更前に購入したポイントパッケージには影響しないことを条件とし、雇用主は既存の条件、すなわち購入日のルールで使用可能)、
 - 六) 雇用主がポイントパッケージの一部としてウェブサイトに掲載したい内容を、適用法(または内容提供国の法律)への適合性、確立された慣習、善良な風俗および社会共存の原則への適合性の観点から確認し、承認または承認拒否を行うこと。
 - 七) 雇用主(採用者)のアカウントに掲載された資料(特に写真や動画、グラフィックまたはワードグラフィックのロゴの形で)および雇用主がウェブサイトに掲載または公開したその他のコンテンツ(例:記事、バナー)の検証を行い、第三者や団体の知的財産権(特に著作権または産業財産権)を含む個人の権利や権利を侵害していないか確認すること。特に違反が報告された場合に、侵害の可能性が判明した場合、ウェブサイト所有者は雇用主に説明や権利の証拠(画像使用への特に同意、著作権譲渡契約など)を要求することができます。



- 八) 掲載された求人広告の内容およびカテゴリを、特定された不正を雇用主に通知し、雇用主に内容またはカテゴリを独自に変更するよう求めた後、(個人による)訂正を行うこと;もし掲載された求人広告がこれらの利用規約や適用法の規定、または掲載される予定国の法律や慣習に違反した場合、サービス提供者はアルゴリズムの関与なしに広告を削除または停止する権利を有し、直ちにサービス受取人に通知し、内容の変更を要請する権利を有します。
- 九) サービス受領者が招待にもかかわらず広告内容を変更しなかった場合(アルゴリズムの関与なしに決定された場合)、掲載された国の利用規約や法律、または確立された慣習に反する求人広告をウェブサイトから削除すること。
- 十) サービス受領者がウェブサイト上で提供する求人オファー以外のコンテンツを削除すること。これらのコンテンツが本利用規約または国際法を含む強行法規に違反する場合(決定はアルゴリズムの参加なしに行われる)、
- 十一) 有能かつ認可された当局の要請に応じて、特に法律の規定に違反していることを理由としたコンテンツ(特に求人広告、記事、バナーなど)をウェブサイトから削除すること(アルゴリズムの関与なしに決定が下されます)、
- 十二) サービス受領者が違法コンテンツを提供した場合(アルゴリズムの関与なしに決定が下される場合)、契約の即時終了および雇用主のアカウント削除。
- 三. サービスプロバイダーは、ウェブサイトの運営に混乱があったというユーザーの報告に対し、受領から72時間以内に応答します。非営業日に受理された申請は、翌営業日の終了までに処理されます。
- 四. サービスプロバイダーは、ウェブサイトサービスの利用に問題が発生した場合、ユーザーに可能な限りの支援を提供することを約束します。

V. 雇用主の口座開設について 雇用主への協力およびサービス提供の規則。

- 一. サービス提供者と有料サービスの受領者との協力は、雇用主がウェブサイト上で雇用主のアカウントを適切に作成した時点で始まります(雇用主による正しい登録)。
- 二. ウェブサイトで雇用主アカウントを作成するためには、雇用主は以下の義務を負います:
- 一) 登録フォームに正しく記入(必要なすべての項目に記入)し、実際の状態と一致したデータを提供すること;登録フォームおよびその後の雇用主アカウント(および関連する採用担当者アカウント)に入力されるデータ、ならびに雇用主(採用者)のアカウントに掲載される資料(特に写真や動画、グラフィックまたはワードグラフィックのロゴの形で)は、雇用主の登録データと実際の状況に一致し、特に知的財産権(特に著作権または産業財産権)を含む第三者の権利または人格権を侵害してはなりません;
- 二) ウェブサイトの利用規約、プライバシーポリシーを受け入れ、登録フォームの該当するチェックボックスにチェックを入れることで、雇用主アカウントを作成するための必要な同意を与えてください。



- 三) 雇用主アカウント(およびそれに関連するリクルーターアカウント)をアクティベーションリンクをクリックして有効化してください。リンクはウェブサイトから登録フォームに記載されたメールアドレスに送信されます。
- 三. 雇用主アカウントを開設することで、雇用主は以下も申告します:
- 一) 雇用主が登録フォームに記入し、その後雇用主のアカウント(およびそれに関連するリクルーターのアカウント)に記入したデータは、完全かつ一貫しており、契約期間中は雇用主の登録データおよび実際の状況と整合し、第三者や団体の知的財産権(特に著作権または産業財産権)を侵害しないものです。
- 二) 雇用主は、経済的著作権や産業財産権を含むすべての必要な権利を有しており、雇用主(リクルーター)のアカウントに掲載されている資料(特に写真や動画、グラフィックまたはワードグラフィックのロゴの形で)、ならびにウェブサイトに掲載したいその他のコンテンツ(例:記事、バナー)が、第三者または団体の権利や人格権、特に知的財産権(特に著作権または産業財産権)を侵害しないことを保証します、
- 三) 契約期間中、雇用主(またはリクルーター)アカウントに掲載された資料やウェブサイト上で自らのイニシアチブで公開したコンテンツを処分する権利を有することを約束します(上記の2項で言及され、サービスの範囲に応じてライセンスやサブライセンスを付与する権利も含む)。
- 四) 関連団体を代表し、特に候補者の採用および雇用分野で、法的に必要とするすべての権限(委任状、委任状、委任状)を有し、正式に認可されています。
- 五) ウェブサイトの利用規約およびプライバシーポリシーを読み、その規定に従うことを約束します。
- 四. 雇用主は、ウェブサイト上で自身のアカウントを作成し、アカウントまたはウェブサイト上にコンテンツまたは資料(特に写真、動画、図形ロゴまたは文字・図形ロゴの形式を含む)を公開した時点で、サービス提供者(W4YG)がこれらのコンテンツおよび資料、特に雇用主の会社名および雇用主から提供された商標(雇用主が商品またはサービスを識別するために使用する図形ロゴまたは文字・図形ロゴ)を使用することについて、無償の同意(第三者へのサブライセンス権を含む、非独占的かつ地域制限のないライセンス)を与えるものとします。これは、当該商標が適切な機関に登録されているか、その他の方法で保護されているか否かを問わず、サービス提供、特に求人広告の宣伝を目的として行われます。利用範囲には、コンピュータメモリへの保存、複製(特に磁気記録方式およびデジタル技術による複製)、公の展示、再生および表示、公衆への提供(特にウェブサイトおよびGoogle、LinkedInその他のソーシャルメディアなど、プロモーション活動で利用される第三者のポータルやツールを通じた提供)が含まれ、誰もが自ら選択した場所および時間にアクセスできる方法によるものとします。上記ライセンスの付与には、ライセンス期間中、コンテンツまたは資料(特に写真、動画、図形ロゴまたは文字・図形ロゴ形式のもの)に関する二次的著作物利用権の行使を地域制限なく許諾することも含まれます。二次的著作物利用権の行使には、特に翻訳、改変、調整、レイアウト変更その他の変更、翻案、分割、結合、ならびに他の資料または標章との組み合わせが含まれる場合があります。
- 五. 雇用主は、ウェブサイト上で自身のアカウントを作成し、アカウント上に図形ロゴまたは文字・図形ロゴを公開した時点で、サービス提供者(W4YG)が、雇用主の会社名および雇用主から提供された商標(雇用主が商品またはサービスを識別するために使用する図形ロゴまたは文字・図形ロゴ)を使用することについて、無償の同意(W4YGと協力する第三者へのサブライセンス権を含む、非独占的かつ地域制限のないライセンス)を与えるものとします。これは、当該商標が適切な機関に登録されているか、その他の方法で保護されているか否かを問わず、ウェブサイトの宣伝を含むサービス提供者の広告・情報資料への掲載、およ



びサービス提供者と雇用主との協力(契約締結)の事実を第三者に通知する目的で使用されます。これには、ウェブサイト、ソーシャルメディア、チラシ、パンフレット、プレゼンテーション、動画、写真、その他の広告・情報資料への掲載が含まれます。利用範囲には、コンピュータメモリへの保存、複製(特に印刷技術、複写技術、磁気記録技術およびデジタル技術による複製)、原本または複製物の流通(流通への導入、貸与または賃貸)、公の展示、再生および表示、放送および再放送、公衆への提供(特にウェブサイトおよびGoogle、LinkedInその他のソーシャルメディア、またはチラシ、パンフレット、プレゼンテーション、動画、写真その他の広告・情報資料を通じた提供)が含まれ、誰もが自ら選択した場所および時間にアクセスできる方法によるものとします。雇用主は、本ライセンスを無効を避けるため書面(または電子形式)により、3か月前の通知期間をもって解約する権利を有します。

- 六. 雇用主のロゴには、グラフィックマークと会社名のみが記載される場合があります。W4YGは、電話番号、メールアドレス、ウェブサイトアドレスを含む雇用主のロゴを公開せず、またはウェブサイトから削除します。雇用主のロゴは、ウェブサイト所有者が決定し許可した形式および解像度で提供される(または雇用主パネルにアップロード)されるべきです。そうでなければ、雇用主はロゴを提供したりアップロードしたりできず、ウェブサイトに掲載することはできません。
- 七. サービス提供者は、以下の場合にわたり、雇用主アカウントの作成を拒否したり、既存の雇用主アカウントをブロックまたは削除したりすることができます:
 - 一) 登録時またはその後の雇用主(採用担当者)アカウントに提供されたデータは、不正確または不完全、信頼性に合理的な疑念を生じさせるか、特に第三者の権利または利益の侵害、あるいは第三者または団体へのなりすましについて合理的な疑いがある場合、利用規約や義務法(国際法を含む)の規定と矛盾している場合があります。
 - 二) 雇用主の名称はすでにウェブサイト上で使用されているか、雇用主(採用担当者)のアカウントが同じ連絡先(電子メール、電話番号)またはドメイン(ウェブサイトアドレス)、または登録データ(登録番号、税務識別番号、統計番号またはその他の登録番号)で登録されている場合があります。
 - 三) サービス提供者は、登録時または雇用主(リクルーター)のアカウントに記載された雇用主が提供するデータが、法律に反し、良識ある道徳に反し、受け入れられた慣習に反し、不正確または不完全であり、信頼性に合理的な疑念を生じさせるもの、または利用規約や国際法を含む強制法の規定と矛盾していることを合理的かつ信頼できる情報を持っています。特に第三者の権利または利益の侵害、あるいは第三者または団体へのなりすましについて合理的な疑いがある場合、
 - 四) 雇用主(またはリクルーター)の活動は、サービス提供者の利益、権利または個人的権利、または第三者の利益、権利または個人的権利を侵害します。
 - 五) サービスプロバイダーは、ウェブサイトを通じて協力を確立したユーザーや候補者に対して、雇用主(またはリクルーター)による法的に禁止されているまたは不公平な慣行について信頼できる情報を受け取ります。
- 八. 雇用主アカウントには、特に会社名、連絡先(電話番号、電子メール)、データおよび登録番号(登録番号、税務識別番号、統計番号やその他の番号)、会社の登録事務所の住所、位置地図、従業員数情報、年間売上高情報、ロゴ、グラフィックバナー、会社の活動説明、会社紹介写真、ビデオ資料、外部オンラインプラットフォームのレビューへのリンク、ソーシャルメディアへのリンクなどの情報を掲載することができます。雇用主のアカウントおよびウェブサイトに提供されたデータから、雇用主の名刺が作成されます。雇用主名刺の下には、雇用主がウェブサイトに掲載した求人才ファーマ掲載されています。



- 九. 雇用主は、現在有効なメールアドレスを持つ必要性を認めています。この住所は登録フォームの記入時に記載されます。雇用主は提供されたメールアドレスを継続的に監視し、変更があった場合は直ちにサービスプロバイダーにこの事実を通知する義務があります。
- 十. メールアドレスは雇用主(およびリクルーター)のアカウントと密接に連携しており、この組織の識別手段として機能し、サービス提供に関するやり取りに使用されます。
- 十一. 雇用主のアカウント(およびリクルーター)の活動には、雇用主のアカウントがアクティブかつ適切に機能しているウェブサイトを持つことが求められます。
- 十二. 雇用主は、登録フォームに報告され、雇用主(またはリクルーター)のアカウントに表示されるデータを継続的に更新することを約束します。このデータは、ウェブサイトを通じて提供されるサービスの注文や請求書の確認を作成する際に自動的に収集されます。サービス提供者は、請求書や注文書の誤ったデータが雇用主(または採用担当者)のアカウントに誤ったデータを更新または保存しなかったことに起因する場合、責任を負いません。
- 十三. 雇用主は、自身のメールアドレスと、雇用主自身が設定したアクセスパスワードを使って、雇用主(またはリクルーター)のアカウントにアクセスします。雇用主は、ウェブサイト上の雇用主アカウント(およびリクルーター)にアクセスするためのパスワードを第三者に開示しない義務があり、開示によって生じた損害については単独で責任を負います。
- 十四. 無許可の者(特に、解雇された従業員、雇用主へのサービス提供義務を免除された者、または雇用主の機関から解任された構成員を含む)が、雇用主アカウント(またはリクルーターアカウント)へのログイン情報を変更し、特にメールアドレスを変更した場合、雇用主は(雇用主を代表して行動する権限を有することを示す信頼できる証拠を提示する者を通じて)直ちにこの事実をウェブサイト所有者に通知する義務があります。本件の場合、W4YGは、雇用主を代表する権限を有する者の要請により、当該雇用主アカウント(またはリクルーターアカウント)を一時的にブロックするか、または永久に削除することができます。
- 十五. 雇用主アカウントを通じてウェブサイトサービス(特に有料サービス)を利用するには、適切なポイントパッケージを購入する必要があります。
- 十六. ポイントパッケージの購入は、ウェブサイトで利用可能な支払いシステム(方法)を通じて行われます。支払いを行って入金した後、ポイントパッケージは雇用主の口座に割り当てられ、請求書が発行され、支払いは取引履歴に保存されます。サービス提供者は、ポイントパッケージを購入した月の最終日まで発行された請求書の訂正を留保し、認めています。
- 十七. ポイントパッケージの価格は税抜価格です。W4YGはポイントパッケージについて税抜価格で料金を請求し、税抜金額で請求書を発行します。雇用主は、自らの所在地国に応じて管轄当局に対し、適切な税金を自ら計算し支払う義務を負います。
- 十八. 雇用主アカウント内の雇用主パネルでは、サービス提供者がウェブサイト上で提供するサービスの一環として、特に以下の機能を利用できます：
- 一) 雇用主アカウントの基本統計、
 - 二) 公開された求人才ファースト数に関する情報、
 - 三) 候補者からの応募数、
 - 四) 有効なリクルーター数、
 - 五) 求人才ファーストへのアクセス数、
 - 六) システム通知、
 - 七) 雇用主アカウントで利用可能なポイントパッケージの現在の状態に関する情報、



- 八) 求人才ファアの管理(特に求人広告の作成、編集、複製、削除機能を含む); 求人才ファア作成時に、雇用主は候補者から取得したいデータ(例:CV送信を必須にするかどうか)を選択できます。
 - 九) 求人広告統計の分析、
 - 十) 候補者応募の管理(特に閲覧、分析、応募ステータス変更、採用メモ、データエクスポートを含む)、
 - 十一) 内部候補者データベースの作成、
 - 十二) リクルーターおよびリクルーターアカウントの管理(リクルーターアカウント作成、採用プロジェクトへの割り当て、リクルーターデータ編集、リクルーターアカウント削除)、
 - 十三) 特に求人才ファア数、応募数、採用効果、リクルーター活動、求人才ファアへの関心に関する統計へのアクセス、
 - 十四) W4YGによる確認およびポイントパッケージの一環としてウェブサイトへ公開するために、記事またはバナーを送信する機能、
 - 十五) ポイントパッケージの一環としてCSR証明書を作成する機能、
 - 十六) プレミアム証明書を作成する機能(利用規約第I章第33項に定める規則に従う)、
 - 十七) 注文書および請求書の自動生成機能(雇用主アカウントからPDF形式で注文書および請求書をダウンロード可能)。
- 十九. ポイントパッケージが失効した場合、雇用主は登録時に指定したメールアドレス宛に、有効なポイントパッケージが存在しない旨の通知を受け取ります。通知は定期的には送信されます。ただし、受信者が利用規約第I章第1項に記載されたメールアドレスへメールを送信し、通知の受信を希望しない旨をW4YGに伝えた場合を除きます。
- 二十. 雇用主は、雇用主アカウント(およびリクルーターアカウント)を作成することで、ウェブサイト所有者から一度限りの無料ポイントパッケージを受け取ります。ウェブサイトの継続利用には、サービス受領者の希望に応じたポイントパッケージの購入が必要です。追加の一度限り無料ポイントパッケージを取得する目的で利用規約を回避しようとするすべての試みは、新たに作成されたアカウントのブロックまたは削除、もしくは利用規約に違反して取得された一度限り無料ポイントパッケージのブロックまたは削除により、W4YGによって阻止されます。
- 二十一. 一度限りの無料ポイントパッケージを使用後、90日以内にポイントパッケージが購入されなかった場合、雇用主アカウント(およびリクルーターアカウント)上のこれまでのすべての活動および蓄積されたデータは失効(削除)される可能性があります。
- 二十二. サービス受領者による雇用主アカウントの削除、または利用規約に従ったサービス提供者による雇用主アカウントの削除が行われた場合、一度限りの無料ポイントパッケージを再度利用することはできません。



VI. リクルーターアカウント。



- 一. 雇用主は自社の雇用主アカウント内にリクルーターアカウントを作成する権利があります。リクルーターのアカウントは雇用主アカウントと密接に連携しており(雇用主アカウントの存在に依存するサブアカウントの一種として)、その機能は雇用主が購入したポイントパッケージによって制限されます。
- 二. リクルーターアカウントのリクルーターパネルでは、ウェブサイト上のサービスプロバイダーが提供するサービスの一環として、以下の機能が利用可能です:
 - 一) 求人才ファターの管理(特に広告の作成、編集、削除、統計分析機能)
 - 二) 候補者の申請へのアクセス、
 - 三) 雇用主(またはリクルーター)によって公開された求人広告へのアクセス、
 - 四) システム通知、
 - 五) 採用統計へのアクセス、
 - 六) アプリケーション管理(候補者アプリケーションの閲覧、候補データの分析)、
 - 七) 申請状況の変更、
 - 八) 募集メモを追加。

VII. 雇用主の権利と義務。

- 一. 雇用主はポイントパッケージを管理し、必要に応じて雇用主アカウント(またはリクルーター)を通じてポイントをサービスと交換し、アカウントマネージャーのサポートを受けます。
- 二. 雇用主はウェブサイト上のフォームを用いて独自に求人才ファターを掲載し、これは雇用主の登録事務所に適用される法律に従い、また雇用主が他国で従業員を探す場合、その国の法律(例:欧州連合ではジェンダー中立性および報酬の透明性の原則を尊重)に従い、これらの規則、定められた慣習、社会的共存のルール、礼儀正しさを遵守します。サービスプロバイダーは広告の内容について責任を負わず、編集は行わず、ウェブサイト上でオファーを掲載するためのスペースを設けているのみです。W4YGは誠実かつ十分な注意を払い、自主的な判断で違法コンテンツへのアクセスを検出し、特定、削除または無効化するなどの自主的なスクリーニング活動やその他の措置を実施し、法的要件を満たすために必要な措置を講じています。
- 三. 雇用主(またはそのアカウントに割り当てられたリクルーター)は、適切かつ最新の権限を持つアフィリエイトの名義で求人広告を掲載することができます。
- 四. 雇用主が掲示する各求人広告は、1つの職場および1つの職場(1つの場所)にのみ関連している場合があります。雇用主やリクルーターが特定の職場の複数のポジションや、同じポジションを異なる職場(異なる場所)で採用したい場合、別々に求人広告を公開すべきです。
- 五. 雇用主(またはリクルーター)は、求人広告の追加、編集、削除、非表示を自由に行えます。ただし、編集では雇用主名、職種名、勤務先(勤務地)の変更はできません。
- 六. 雇用主のパネルに求人広告を追加する際、雇用主は求人広告に関するウェブサイトに必要なすべての情報を提供する義務があります。



- 七. サービス提供者は、誤って分類された求人広告を、雇用主の登録事務所に適用される法律の規定や、掲載された、または掲載予定であった国の法律に違反した場合、雇用主に事前通知なしに訂正または掲載を停止する権利を留保します。また、これらの利用規約や慣習、礼儀正しさ、社会的共存のルールに違反する場合も例外ではありません。サービス提供者は、掲載停止について雇用主に通知しなければなりません。
- 八. 雇用主は、できるだけ多くの情報を掲載することが推奨されますが、同時に、求人広告に関連する情報を掲載することが推奨されており、これは候補者が求人広告を探し、応募する際に役立つかもしれません。
- 九. 求人広告の内容に、ウェブサイトの応募フォーム以外での応募方法に関する規定を掲載することは禁止されており、特に求人広告の内容にメールアドレス、電話番号、雇用主のウェブサイトの住所を含めることは禁止されています。
- 十. 雇用主(およびリクルーター)は広告を掲載してはなりません:
- 一) 求人オファー以外の広告、
 - 二) ユーザーを誤解させる、または虚偽情報を含むもの、
 - 三) 国際法を含む強行法規における不正競争行為または禁止行為に該当するもの、
 - 四) 求人広告が掲載された雇用主のデータを含まない匿名オファー、
 - 五) 性別、年齢、障害、人種、宗教、国籍、政治的信条、労働組合員、民族的出自、宗教、性的指向、雇用形態や勤務時間などを理由に、候補者を差別するもの。
 - 六) 候補者に手数料の支払いを義務付ける、
 - 七) 詐欺の疑いを招くこと、または一般的に適用される法律の他の規定に違反した場合、
 - 八) 絵文字や感情表現を含むもの。
- 十一. これらの条件の規定に違反した場合、サービス提供者は雇用主に通知せずに求人オファー、雇用主のアカウント(および採用担当者)を削除する権利を有します。
- 十二. サービスの不適切な履行があった場合、雇用主(関連会社またはその他の法人)はウェブサイトに対し最大100米ドル(100米ドル)の契約上の罰金を請求することができます。契約上の違約金は、損害賠償請求を含む雇用主のすべての請求を充足するものとします。
- 十三. 雇用主のアカウント上のデータは、雇用主が直接、またはウェブサイト管理者が、ウェブサイト上の雇用主アカウントを作成したメールアドレスからメールでデータ変更を依頼することで変更することができます。
- 十四. サービス提供者は、採用プロセスに参加するためにウェブサイトを通じて候補者の個人データが提供(移管)された雇用主による個人データの処理について責任を負いません。雇用主に候補者の個人データを提供することで、雇用主は候補者の個人データ管理者となり、個人データ保護に関する適用される規則に基づく義務を果たす義務を負います。同時に、雇用主は、雇用主のアカウントに保管されている候補者の個人データを、利用規約付録3に記載された内容に基づき、W4YGに委託します。
- 十五. サービスプロバイダーが求人オファーをソーシャルネットワーク上で共有した場合、W4YGは求人オファーが掲載された正確な場所(例:ソーシャルネットワーク上のグループ)を開示する義務はありません。



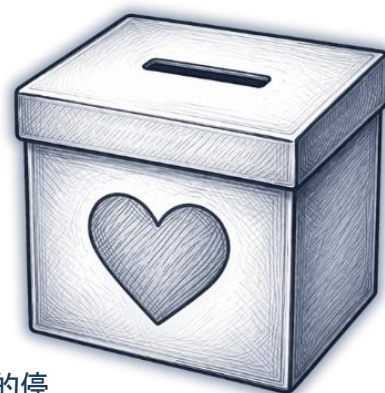
VIII. 苦情。



- 一. サービス受給者は、サービス提供に関する問題について苦情を申し立てる権利があります。苦情は直接メールで連絡先アドレス contact@work4you.global または kontakt@work4you.global 宛てに送ってください。苦情はサービス提供者によって検討されます。
- 二. 苦情には以下を含めるべきです：
 - 一) サービス受領者の情報(申請者の氏名および姓または会社名および情報、メールアドレスおよび登録番号、税務識別番号またはその他の登録番号)、
 - 二) 苦情の対象となるサービスの説明、
 - 三) 苦情を正当化する状況、
 - 四) 申立ての処理に関するコメントまたは提案がある場合、これを含めること。
- 三. 上記のデータを含まない苦情は考慮されません。
- 四. サービス提供者は、受領日から14営業日以内に苦情が処理されるよう努めます。サービス提供者は、苦情の処理方法を直ちに、苦情に記載された住所宛ての電子メールでサービス受取人に通知しなければなりません。
- 五. 利用規約の規定に従って審理された苦情は、再審査の対象外です。

IX. 財団との協力。CSR活動。

- 一. ウェブサイトのオーナーは財団と協力しています。このウェブサイトは財団および名刺の検索エンジンを提供しています。
- 二. W4YGは、財団のいずれも、特に人や資本の面でいかなる関係もないと宣言しています。
- 三. サービス提供者は財団の信頼性を確認するために十分な調査を行うことを約束します。
- 四. サービスプロバイダーが財団の法的に禁止されているまたは不公平な慣行を把握した場合、協力終了に関連して財団のウェブサイトからの一時的な削除(および50%ルールに基づく支払いの一時的停止) または財団のウェブサイトからの最終的な削除(および50%/50%ルールに基づく支払いができなくなる)につながる検証措置を講じることを約束します。
- 五. ポイントパッケージを購入した雇用主は、50%/50%ルールに従い、支払った純拠出金の50%を受け取る財団を決定します。
- 六. 雇用主が財団を指定しない場合、W4YGは支払いの50%を受け取るべきW4YGアンバサダーを特定するために雇用主に連絡を試みます。特定の雇用主に連絡が取れない場合や、受益者がさらに記載されていない場合、W4YGは選択を行い、購入したポイントパッケージの純価値の50%を選択した財団に支払います。
- 七. 財団はW4YGアンバサダーとしてウェブサイトの宣伝や寄付を促すことができます。



X. 責任感。

サービスプロバイダーは以下の責任を負いません:



- 一) サービスの終了により生じる損害、特にウェブサイトの利用規約に違反した雇用主アカウントの削除による損害、
- 二) 利用規約または国際法を含む強制法の規定に反してウェブサイトを使用したことにより、ユーザーまたは第三者に生じた損害
- 三) 雇用主がウェブサイトに掲載する求人広告の内容、およびウェブサイトに掲載される求人広告に掲載された会社名または商標(グラフィックロゴまたはワードグラフィックロゴ)の保護に対して、
- 四) W4YGが所有していないウェブサイト上のコンテンツで、ユーザーが公開したコンテンツ内にリンクが含まれるもの、
- 五) 候補者が雇用主に送付する履歴書やその他の情報・資料を含むコンテンツに対して、
- 六) 雇用主と候補者間の協力しなかったことについて、
- 七) 雇用主から提供されたデータの真実性、特に求人広告および候補者が提供するデータの真実性について、
- 八) サービス受領者によるデータの損失は、外部要因(例:一時的または長期の停電や停電)や、サービス提供者の制御を超えたその他の事情(例:第三者の行為、不可抗力)によるものです。
- 九) サービス提供者の制御を超えた要因(例:第三者の行為および不作為、不可抗力)に起因するサービスの連続性欠如による損害、
- 十) サービス受領者がウェブサイトにアクセスするためのログインおよび/またはパスワードを提供した場合、または第三者(雇用契約の終了、サービス提供契約の終了、職務の解雇、企業の一部または全部の売却など、無許可者や権限を失った者を含む)が、サービス受領者のウェブサイトアクセスのログインおよび/またはパスワードによって生じた損害。
- 十一) サービス受領者による虚偽または不完全なデータや情報の提供(これは人や第三者の権利や個人的権利を侵害または侵害する可能性があり)、登録時の提供やアカウントへの入力を含む。
- 十二) サービス受領者が利用規約の条件を遵守しなかった場合、
- 十三) ソーシャルネットワーク上のグループの管理者またはその所有者が、求人オファーがそこで提供された場合に広告を削除することについて、
- 十四) 雇用主オファーの応募件数。



XI. 契約の終了。

- 一. サービス契約は、いずれの当事者も解除することができます。
- 二. 有料サービスの提供契約は、有料サービスの受領者が購入したポイントパッケージを完全に使用した時点で終了します。
- 三. サービスプロバイダーは、以下の場合、即時に契約を終了し、雇用主（および採用担当者）のアカウントを削除し、ポイントパッケージを無効化する権利を有します。
 - 一) サービス受領者による本条件の規定の重大な違反、
 - 二) サービス提供者が、サービス受領者のデータが虚偽であり、法律、慣習または公序良俗に反し、第三者もしくはサービス提供者の利益、権利または人格権を侵害しているという信頼できる情報を取得した場合;
 - 三) サービス受領者によるサービスの本来の目的に反する利用、
 - 四) サービス受領者が、雇用主アカウントの作成時またはログイン時に使用された電子メールアドレスを削除した場合、または個人データ処理への同意撤回等を理由として、サービス受領者もしくは第三者がW4YGに対して当該アドレスの削除を正当に要求した場合。
 - 五) 雇用主、その従業員、民法契約に基づいて雇用されている者、共同経営者、または会社形態で運営される雇用主の機関に所属する者、もしくは雇用主と人的または資本的に関連する主体が、W4YGウェブサイトに関連して同等または類似のサービスを提供する競合ポータルを設立したという信頼できる情報をサービス提供者が取得した場合、
 - 六) サービス受領者が違法な内容を提供した場合。
- 四. サービスプロバイダーはまた、利用規約、適用法、または第三者もしくはサービスプロバイダーの権利もしくは利益の侵害を理由として既存アカウントが削除された後に、再度作成された場合、サービス受取人へのサービス提供(アカウント削除を含む)を拒否する権利を留保します。
- 五. 第3または第4項に基づき契約が終了した場合、サービス提供者は、この事実を電子メールによりサービス受領者へ通知します。
- 六. 上記の第3または第4項に記載された状況により契約が終了した場合、サービス提供者はポイントパッケージ購入に伴う雇用主の費用を返還しません。



XII. 最後の条項。



- 一. サービスに重大な変更やその他の重要な理由がある場合、サービス提供者は一方的に利用規約を変更する権利を有します。利用規約の修正は、サービス提供者のウェブサイトで修正された利用規約が公開された日から効力を発します。
- 二. サービス提供者は、利用規約の変更について、サービス提供者のウェブサイト、雇用主パネル、または電子メールを通じて関連情報を公開することにより、サービス受領者に通知します。
- 三. 上記の段落1および2で言及される場合、サービス受領者は利用規約の変更に関する情報を受け取った直後(すなわち3日以内)にサービス契約を終了する権利を有します。これを怠った場合、サービス受領者はウェブサイトの適切なチェックボックスをクリックして、利用規約の修正条項を受け入れてウェブサイトの利用を継続するものとします。
- 四. サービス受領者は、W4YGの事前の同意なしに、これらの利用規約または契約に起因する権利の全部または一部を譲渡したり、義務を譲渡したりすることはできません。W4YGの事前同意は、無効となることを避けるため、書面(または電子的)形式で行われなければなりません。しかし、サービス提供者は書面(または電子的)同意を得ることなく、他の事業体に権利を譲渡することが許されています。
- 五. これらの条件および協定およびそれに伴う義務はポーランド共和国の法律に従い、それに従って解釈されます。前文で示した規則の例外は、納税者である主体(例: W4YGまたは雇用主)の所在地に適用される規定が適用される税務または財政負債に関する問題です。
- 六. 本利用規約または契約に起因する事項については、1980年4月11日にウィーンで行われた国際物品販売契約に関する国連条約(CISG)の適用は除外する。
- 七. 利用規約、協定、またはそれに関連して生じる紛争は、ポーランド共和国リブニク(またはその後グリヴィツェ)の管轄裁判所の専属管轄権に従うものとする。
- 八. 本利用規約で規制されていない事項については、他の強制的な法律規定が適用されます。
- 九. 利用規約のすべての付録は、その不可分な一部を構成します。
- 十. もし裁判所またはその他の権限のある機関の最終決定により、いずれかの条項が無効、効力を有しない、または執行不能と認められた場合、これは残りの条項の有効性および効力に影響を与えません。無効または効力を有しない条項は、契約当事者の経済的目的および意図の観点から、無効または効力を有しないと認められた条項に最も近い条項に置き換えられるものとする。



www.work4you.global 雇用主向けウェブサイトによるサービス提供の利用規約付録1

消費者権利を持つ雇用主に関する規定。

- 一. 雇用主は以下の条件を満たす場合、関連する消費者法規則の対象となることがあります:
 - 一) 自然人である。
 - 二) サービスプロバイダーと、その事業または職業活動に直接関連する目的で契約を締結し、
 - 三) また、契約が雇用主の専門的性質を持たない場合(雇用主の活動および関連登録簿への記載に基づくもの)、
 - 四) または、設立地における管轄国の法令で定められた消費者保護の条件をすべて満たしている場合。
- 二. 上記の段落1で言及された雇用主は、契約締結前または契約締結後直ちに(1営業日以内に)に、利用規約第1章第1項に記載されたW4YGのメールアドレス宛てに、契約が専門的な性質を持たないことを宣言する声明を提出することができます。この目的のために、雇用主は規則の付録第2号に含まれる声明のテンプレートを使用できます。サービス提供者は、そのような声明の提出を契約締結の条件としていません。
- 三. 第1項で言及される雇用主は、所在地を管轄する国の規制に基づく消費者保護の対象とされる。
- 四. 第1項で言及された雇用主は、W4YGがサービス提供開始前に雇用主の明示的な同意のもとでサービスを完全に履行した場合、契約からの撤回権を有しません。雇用主はサービス提供開始前に、サービス提供者の履行後に契約からの撤回権を失うことを知らされています。
- 五. 上記第1項で言及された雇用主は、第2項で言及された声明を提出したにもかかわらず、サービス提供者と締結された契約が雇用主にとって専門的な性質を持つ場合、消費者保護上の権利を失い、その職業的性質は、当該雇用主の関連事業者登録簿への記載に基づいて確認される可能性があります。



www.work4you.global 雇用主向けウェブサイトによるサービス提供の条件付録第2号

起業家資格宣言のテンプレート

一. テンプレートNo.1

.....
会社名
.....
.....
登録事務所、住所、
.....
登録番号

起業家の地位に関する声明

ここに、私はビジネス活動を行う自然人として、www.work4you.globalポータル上でサービスを購入し、私のビジネスまたは専門活動に直接関連する契約の一環として 購入することを宣言しますが、この契約は私にとって専門的な性質のものではありません。

.....
代表権を有する者の署名

二. テンプレートNo.2

.....
会社名
.....
.....
登録事務所、住所、
.....
登録番号

起業家の地位に関する声明

ここに、私はビジネス活動を行う自然人/法人*として、www.work4you.globalポータル上で本サービスを私の 事業または専門活動に直接関連する契約の一環として購入することを宣言しますが、この契約は私にとって専門的な性質のものではなく、事業所在地を管轄する国の法律で定められた消費者保護の条件をすべて満たしていることを宣言します、すなわち

.....
代表権を有する者の署名

www.work4you.global 雇用主向けウェブサイトによるサービス提供の条件付録 3

個人データの処理委託条件(以下:「DPA」)

- 一. DPAは個人データの処理を委託する契約です。
- 二. DPAは、雇用主(以下「管理者」ともいい、W4YGを「処理者」ともいう)との間で締結され、契約の対象には、特に雇用主アカウントの作成および維持が含まれます。
- 三. DPA内で、管理者は以下で指定された範囲と目的のために処理者に個人データを委託し、その処理を指示します。
- 四. 雇用主は次のように宣言しています:
 - 一) 個人データの管理者であること。
 - 二) 処理の目的および手段を決定する責任を単独かつ独立に負います
 - 三) 個人データは、義務的な法律の規定に従って雇用主によって収集されています。
 - 四) 従業員、採用担当者、候補者の個人データを処理する法的根拠を有しています
 - 五) DPAで指定された範囲および目的に応じて処理のために、処理者に個人データを委託する権利があります。
- 五. W4YGは、自社が処理者であり、必須のデータ保護規則に従ってDPAを適切に実行できるインフラ資源、経験、知識、資格を持つ人員を有していることを宣言しています。
- 六. サービスを提供するために、管理者は処理者に以下の個人データを委託します。
 - 一) ウェブサイトで利用可能な申請フォームを通じて雇用主に応募した候補者(利用者)(氏名、姓、生年月日、メールアドレス、電話番号、居住地、住所、宛先住所、書簡・配達先住所、人物の声を含む画像を含むデータ(写真、音声、映像で提供)、職業経験、学歴、専門資格(特に言語能力、運転免許、職業訓練および研修)、その他の専門的能力(スキル)、雇用志向、以前の雇用主からの推薦状)、
 - 二) 採用担当者、従業員、または団体のメンバー(氏名、メールアドレス、電話番号、職種、職務経験、スキル、学歴、写真または動画の画像)
 - 三) 雇用主が提供する宣伝資料の一部として掲載されている画像やその他の個人データ、特に雇用主のウェブサイト、雇用主のロゴ、またはバナー(画像)など。
- 七. 管理者は、上記第6項に示された個人データの処理を処理者に委託します。処理者は、上記の第6項に示された範囲を超えた個人データの処理について責任を負いません。
- 八. 処理者は、委託された個人データを保存し、バックアップコピーを作成し、それらをコンパイルし、個人データの送信(転送)および削除を行うほか、契約の適切な履行に必要なその他の活動を行うことが許されています。
- 九. 処理者は、義務的な規則、利用規約および契約に従い、委託された個人データを体系的かつ電子的な形で処理します。
- 十. 処理者は、個人データが処理される主体(個人)の権利または自由の侵害リスクに見合う範囲で、契約期間中に適切な技術的および組織的措置を講じることを約束します。
- 十一. W4YGは、個人データ保護の設計段階およびデフォルト段階の両方でデータ保護原則の実装を保証します。
- 十二. 処理者は、義務的な法律の規定により課された義務を管理者が果たすのを支援することを約束します。この目的のために、W4YGは雇用主の要請に対して10営業日以内にすべての回答を提供します。処理者はまた、管理者が個人データを委託し、その人物がW4YGに提出した権利行使に関する要請について、直ちに、遅くとも10営業日以内に通知することを約束します。処理者は、そのような要求に回答する権限を有する主体ではありません。



- 十三. W4YGは、個人データ処理の管理分野で処理者に対して権限ある監督機関が行った措置を直ちに雇用主に通知することを約束します。
- 十四. W4YGは、その協力者に個人データ処理を許可し、さらに守秘義務を課しています。処理者は個人データの保護方法と基準も定めています。
- 十五. 処理者は、管理者の事前の個別または一般的な書面による同意なしに他の処理者のサービスを利用しません。一般的な書面同意の場合、処理者は他の処理者の追加または置き換えに関する変更を雇用主に通知し、変更に関する情報受領日から3日以内に異議を唱える機会を与えます。管理者の異議申し立ては書面または電子形式で行われなければならない、そうでなければ無効となります。管理者が上記の期限内に異議を唱えなければ、変更は管理者によって受理されたものとみなされます。個人データが他団体にさらに託付された場合、処理者は本DPAと同様のデータ保護義務をこれらの団体に課す義務があります。
- 十六. 管理者が異議を唱えていないサブプロセッサのリストは、DPAの付録1として添付されます。
- 十七. 管理者は、処理者による法律の強行規定への対応について監査を行う権利があります。雇用主は10営業日を下回らない期間前までに（書面または電子形式で、無効とならないために）W4YGに検査開始の意向を通知しなければなりません。通知には、監査の開始および完了予定日、さらに監査の処理プロセス、対象者のカテゴリー、検証を含む個人データのカテゴリーを示す監査の範囲を含めるべきです。
- 十八. 監査時に収集された情報は機密扱いです。雇用主、W4YGおよびその関係者は、検査中に収集された情報を機密にする義務があります。
- 十九. 処理者は管理者と協力し、監査または検査の実施にあたり協力します。
- 二十. 雇用主は監査報告書を作成し、そのコピーは検査完了日から3日以内にW4YGに提出されます。処理者は検査後の報告書に対して10営業日以内に異議申し立てを行う権利があります。
- 二十一. W4YGは、個人データ処理に関する事象であって、個人データ保護違反に該当する可能性のある事象が発生した場合、その情報を取得してから遅くとも48時間以内に、雇用主アカウントに割り当てられたメールアドレス宛てに管理者へ通知する義務があります。個人データ保護の違反とは、管理者の要請により送信、保存、またはその他の方法で処理された個人データに対して、偶発的または不法な破壊、紛失、改変、無断開示、不正アクセスをもたらすセキュリティ侵害と理解されます。処理者は侵害の形態、その結果、W4YGが侵害の影響を最小限に抑え将来の類似侵害を防ぐために講じた措置について通知します。本段落の最初の文で記載された期限内に管理者に完全な情報を提供できない場合、処理者は管理者に保有情報を提供し、完全な情報提供の期限を指定しなければなりません。
- 二十二. 法律の強行規定を前提に、本DPAに基づく義務の不履行または不適切に履行された処理者の責任は、契約履行に対してW4YGに支払われた報酬の25%に相当する金額に限定され、その責任を正当化する事象の発生日までに該当します。
- 二十三. W4YG、取締役または処理者の協力者に罰金が科された場合、また雇用主による個人データ処理の法的または事実に基づく根拠の欠如、またはその処理を委託したことによりW4YGが補償を支払う義務がある場合、管理者は、請求を受けてから直ちに（遅くとも7日以内に）、処理者、その取締役または処理者の協力者が罰金または損害賠償の支払いに関連して負担したすべての費用を返還する義務があります。
- 二十四. 契約の終了または満了時、処理者は雇用主のアカウントから個人データを直ちに削除する義務があります。さらに、W4YGは、法律で保管が義務付けられない限り、雇



用主のアカウントから個人データの内容を全部または一部複製するために使用できる情報を破棄し、既存のコピーの削除も行います。処理者は契約終了日または満了日から30営業日以内に上記の措置を行います。個人データ削除の実施については、プロトコルが作成されます。

- 二十五. 処理者が、管理者の指示が個人データ保護分野における強行規定違反であると判断した場合、直ちに管理者に通知します。DPAIに基づく義務の履行がW4YGに追加の費用を生じた場合、当事者はそれらをカバーする方法について別個の合意を結ぶ義務があります。



DPA付随書1

受け入れられているサブプロセッサの一覧

- 一. **Google Ireland Limited**, ゴードンハウス バローストリート ダブリン 4 アイルランド EEA(データセンター:アイルランド、ドイツ、ベルギー、イギリス、フィンランド、オランダ) - 統計および分析目的
- 二. **GetResponse S.A.** al. Grunwaldzka 413, 80-309 Gdańsk – マーケティングメール。

