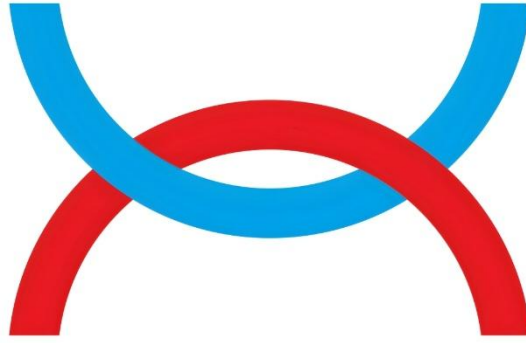




WORK4YOU.GLOBAL
We help. 4 real.

Konditiounen fir d'Liwwerung vu
Servicer iwwer d'Websäit
www.work4you.global fir
Employeuren



I. Glossar:



1. **Déngschtleeschter/Websäit Besëtzer/W4YG** – Work 4 You Global OÜ, mat Sätz op der Adress Narva mnt 13-27, 10151 Tallinn, Estonia, ageschriwwen am estnesche Handelsregister ënner der Nummer: 17504644, E-Mail: contact@work4you.global oder kontakt@work4you.global.
2. **Websäit** – eng Websäit, verfügbar op www.work4you.global, besat vum W4YG, an där d'Servicer, déi vun dëse Konditiounen ofgedeckt sinn, ugebuede ginn.
3. **Servicer** – bezuelte oder gratis Servicer, déi elektronesch vum Déngschtleeschter un d'Benotzer vun der Websäit op Basis vun dëse Konditiounen ugebuede ginn.
4. **Bezuelte Servicer** – bezuelte Servicer, déi elektronesch vum Déngschtleeschter un d'Websäitbenotzer, besonnesch Employeuren, ugebuede ginn, am Aklang mat dëse Konditiounen an als Deel vum Punktepaket.
5. **Punktepaket** - e Punktesystem, dat d'Benotzung vu bezuelte Servicer op der Websäit erméiglecht. De Déngschtempfänger vu bezuelte Servicer kann Punktepakete kafen, déi op der Websäit am Tab "Präislëscht" verfügbar sinn, a se dann no sengem Ermessen benotzen, ënner anerem fir d'Verëffentlechung vun Aarbechtsofferen, d'Auszeechnung (Promotioun) vun Annoncen, d'Verëffentlechung vun Artikelen, d'Ausgab vu Banneren, d'Employeur-Auszeechnung (recommandéiert Employeur), d'Promotioun op de soziale Medien oder d'Generatioun vu CSR- oder Premium-Zertifikater.
6. **D'50%/50% Regel** – 50% vun de Nettobäitrag fir all Punktepaket, dat vum Employeur kaaft gëtt, geet un d'Stéftung, déi vum Bäitrag ausgewielt gouf.
7. **Employeur** – eng juristesche Persoun, eng organisatoresch Eenheet ouni juristesche Perséinlechkeet, souwéi eng natierlech Persoun, déi Geschäftsaktivitéiten ausübt, déi d'Websäit benotzt andeems si e Kont vum Employeur erstellt an ënner anerem Aarbechtsofferen op der Websäit publizéiert, déi direkt mat hirer Geschäfts- oder Berufsaktivitéit ze dinn hunn, ënnerleien dem Inhalt vum Uschloss Nr. 1 zu dëse Konditiounen.
8. **Verbonnen Entitéit** – eng natierlech oder juristesche Persoun oder eng organisatoresch Eenheet ouni juristesche Perséinlechkeet, déi mam Employeur duerch eng Aarbechtsbeziehung oder aner Zort Kontrakt oder Ofkommen verbonnen ass, **déi den Employeur verpflichtet, am Numm vun der verbonnener Entitéit ze handeln, besonnesch fir se ze verrieden an d'Rekrutierungsprozesser fir déi verbonnen Entitéit op der Websäit duerchzeféieren.** Persounen, déi autoriséiert sinn, déi verbonnen Entitéit ze verrieden, kënnen ënner anerem Headhunter, Rekrutierungsfirmen, Rekrutierungsagencë, Aarbechtsagencen an aner Persounen oder Entitéiten mat entspreechenden Autorisatiounen sinn (dës Entitéiten, déi d'Websäit am Numm vum oder als Intermédiairen vun der verbonnener Entitéit benotze wëllen, erstellen en Employeurkonto). Am Zweiwelsfall soll am Kader vun dëse Konditiounen de Begrëff "Employeur" als souwuel den "Employeur" wéi och d'"verbonnen Entitéit" verstan ginn, fir déi den Employeur handelt.
9. **Rekrutierer** – eng natierlech oder juristesche Persoun oder eng organisatoresch Eenheet ouni juristesche Perséinlechkeet, fir déi den Employeur de Rekrutierer-Kont, deem sengem Employeur-Kont zougewisen ass, zur Verfügung gestallt huet.



10. **Kandidat** – eng natierlech Persoun, déi eng Aarbecht sicht, déi no dem Gesetz vum Land, wou si Bierger ass, d'Volljäregkeetsalter erreecht huet, voll juristesche Kapazitéit huet an, am Liicht vun de gëltege gesetzleche Bestëmmungen oder de Gesetzesbestëmmungen, déi am Land vum Employeur gëllen, fir déi si sech bewerben, legal eng bezuelbar Aarbecht oder Déngschtleschtung op Basis vun engem Ofkommen ubidde kann, sech fir dësen Zweck op der Websäit registréiert (do e Kandidatkonto erstellen) a mat d'Méiglechkeet, de Formulaire auszufëllen, fir op eng Aarbechtsannonce op der Websäit ze äntweren oder sech fir eng Aarbechtsannonce ze bewerben, ouni sech op der Websäit registréieren ze mussen (e Kandidatkonto erstellen).
11. **Déngschtleschtungsempfänger** – Employeur, verbonnen Entitéit oder Kandidat.
12. **Déngschtempfänger vu bezuelte Servicer** – en Employeur, deem d'bezuelte Servicer op der Websäit als Deel vum Punktepaket benotzt.
13. **Benotzer** – Employeur, verbonnen Entitéit, Rekruteur, Kandidat an all Visiteuren op der Websäit.
14. **Kontobetreier** – eng Persoun, déi fir de Kontakt mat de Benotzer zoustänneg ass an autoriséiert ass, am Numm vum Déngschtleschter ze handeln.
15. **W4YG Stëftung/Ambassadeur** – net-regierungsorganisatoresch Organisatiounen a verschidde Länner, registréiert a funktionéieren no de Reglementer vum Land mat hirem Haaptsätz, net profitorientéiert, mat dem Zweck karitativ Aktivitéiten zum Wuel vun der Gesellschaft oder enger ausgewielter Grupp, ënner anerem. an Beräicher wéi: sozial Betreung a Hëllef, Mënscherechter, Kanner- oder Déiererrechter, Ëmweltschutz, Entwécklung vun der Wirtschaft a Wëssenschaft, Bildung a Erziéung, Kultur, Konscht oder Betreung vu Monumenter, a Kooperatioun mat der Websäit. D'Websäit bitt eng Sichmaschinn fir d'Stëftung an hir Visittekaarten.
16. **Registréierung** – d'Erstellung vun engem Kont op der Websäit duerch de Benotzer (Kandidatkont oder Employeurkont). Eng Voraussetzung fir d'Registréierung ass d'korrekt Ausfëllen vum Registréierungsformular, d'Ausdrocke vun de néidege Zoustëmmungen fir e Kont ze erstellen, d'Akzeptanz vun de Websäit-Konditiounen an der Privatsphärpolitik vun der Websäit, an dann d'Aktivéierung vum Kont (Kandidat oder Employeur) andeems een eng Noriicht kritt, déi vun der Websäit un déi ugin E-Mail-Adress geschéckt gëtt, an op de Verifizéierungslink an der E-Mail klickt (d'E-Mail-Adress bestätegt – dat sougenannt Duebel-Opt-in Modell).
17. **Umeldungformular** – e Formulaire, deem op der Websäit am Tab "Registréierung" zur Verfügung gestallt gëtt, während der Registréierung ausgefëllt an d'Erstellung vun engem Kont (vum Employeur oder Kandidat) op der Websäit erméiglecht.
18. **Uwendungsformulaire** – e Formulaire, deem de Kandidat benotzt, fir eng Demande als Äntwert op eng Aarbechtsannonce vum Employeur op der Websäit anzereeche (och ouni datt een e Kont muss erstellen). D'korrekt Ausfëllung vum Uwendungsformular an d'Ausdrock vun de néidege Zoustëmmungen, fir datt de Déngschtleschter perséinlech Donnéeën zur Verfügung stellt an datt dës perséinlech Donnéeën vum Employeur veraarbecht ginn, souwéi d'Akzeptanz vun de Websäitbedéngungen an der Websäit-Privatsphärpolitik sinn néideg fir d'korrekt Ofginn vun der Uwendung.
19. **Employeurkonto** – eng Sammlung vu Ressourcen a Ëmstellungen, déi dem Employeur vum Moment vun der Registréierung un zur Verfügung stinn, benotzt fir d'Servicer ze verwalten, besonnesch fir Aarbechtsofferen ze publizéieren, z'änneren an ze verwalten. D'Benotzung vun de Servicer um Employeurkonto ass allgemeng bezuelt, **ausser dem eemolege gratis Punktepaket**. D'Ariichtung an d'Benotzung vum Kont vum Employeur



(an dem Rekrutéierer) ass eng gratis Service, déi vum Déngschtleeschter un den Employeur ugebuede gëtt.

20. **Visittkaart vum Employeur** – Informatiounen, déi den Employeur am Kont vum Employeur agëtt, dorënner ënner anerem. Firmennumm, Kontaktinformatiounen (Telefon, E-Mail), Donnéeën an Registréierungsnummere (Registréierungsnummere, Steueridentifikatiounsnummere, statistesch Zuelen, asw.), Adress vum registréierte Büro vum der Firma, Standuertkaart, Informatiounen iwwer d'Zuel vum de Mataarbechter, Informatiounen iwwer den Joresëmsaz, Logo, grafesch Banner, Beschriewung vum den Aktivitéiten vum der Firma, Fotoen zur Presentatioun vum der Firma, Videomaterial, Linken op extern Bewäertungen Online-Plattformen oder Linken op sozial Medien, publizéiert op der Websäit am Tab "Employeuren/Firmen". Ënner der Visittkaart vum Employeur ginn et och Aarbechtsofferen, déi den Employeur op der Websäit publizéiert huet.
21. **Rekrutéierer-Kont** – eng Sammlung vu Ressourcen a Ëmstellungen, déi dem Rekrutéierer zur Verfügung stinn, déi vum Employeur ugeluecht ginn, zënter dem Moment wou de Rekrutéierer dem Employeur sengem Kont bäigefüügt gëtt, benotzt fir d'Servicer ze verwalten, besonnesch fir d'Aarbechtsofferen vum Employeur ze publizéieren, z'änneren an ze verwalten. De Rekrutéierer-Kont ass enk mam Employeur-Kont verbonden, an seng Funktionalitéit ass duerch d'Punktepaket, dat vum Employeur kaaft gouf, limitéiert.
22. **Kandidatekonto**- eng Sammlung vu Ressourcen a Astellungen, déi dem Kandidat vum Moment vum der Registréierung un zur Verfügung stinn, fir ënner anerem. no Aarbechtsofferen op der Websäit ze sichen an Aarbechtsofferen no senger Wiel ze bewerben. D'Ariichte an d'Benotzung vum Kandidat-Kont ass e gratis Service, deen de Déngschtleeschter dem Kandidat zur Verfügung stellt.
23. **Aarbechtsofferen/Offeren/Annoncen** – Aarbechtsannoncen, déi vum Employeur oder dem Rekrutéierer op der Websäit publizéiert ginn, ënner anerem. op der Startsäit, souwéi am Tab "Offeren", déi drop ausgeriicht sinn, e Kandidat fir eng spezifesch Positioun anzustellen, am Aklang mat dese Konditiounen an dem Gesetz, dat op d'registréiert Büro vum Employeur gëllt, an am Fall wou de Patron no engem Mataarbechter an engem anere Land sicht, och am Aklang mat de Gesetzer vum deem Land.
24. **Lëscht vun Aarbechtsofferen / Lëscht vun Offeren / Lëscht vun Annoncen**- eng Lëscht vun Aarbechtsofferen, déi op der Websäit publizéiert ginn, chronologesch no dem Datum vum hirer Verëffentlechung (vum neiste bis zum eelste Aarbechtsoffer). D'Lëscht vun den Offeren kann och markéiert Annoncen enthalten (wann den Employeur decidéiert huet, eng spezifesch Offer oder seng Firma als markéierten Employeur ze promoten) oder erneiert (wann den Employeur decidéiert huet, eng spezifesch Annonce ze aktualiséieren). Offeren, déi markéiert ginn, vun Empfohlene Patronen oder aktualiséiert ginn, sinn ausserhalb vum der chronologescher Reiefolleg uewen um Websäit-Interface ze fannen, wéinst dem Wonsch vum den Employeuren, se ze promoten. De Benotzer huet d'Méiglechkeet, d'Offeren ze filteren, fir se un seng Präferenzen no Parametere unzepassen, dat heescht ënner anerem. Standuert (Land, Stad), Industrie, Subindustrie, Beruff, Positioun, Aarbechtsmodus, Erfahrungsniveau, Aarbechtsform, Aarbechtszäit.
25. **Sichmaschinn fir Aarbechtsofferen** – en Tool op der Haaptsäit vum der Websäit, dat et Iech erlaabt, no Annoncen no de folgende Parametere ze sichen: Standuert (Land, Stad), Industrie, Subindustrie, Beruff, Positioun, Aarbechtsart, Erfahrungsniveau, Form



vun Aarbecht, Aarbechtszäit. D'Sich funktionéiert sequenziell, dat heescht, nodeems e Land ausgewielt gouf, ass et méiglech, d'Resultater weider no Stad, Industrie, asw. ze filteren. No der Festleeë vun de Parametere kann de Benotzer op d'Lëscht vun den Aarbechtsofferen goen, déi seng Präferenzen erfëllen.

26. **Employeur-Panel** - e Tool am Employeurkonto, dat et erlaabt, ënner anerem eng Visittkaart vum Employeur ze erstellen, Aarbechtsofferen, Kandidatenapplikatiounen, Rekrutéierer-Kont an aner Servicer am Punktepaket ze verwalten, Statistiken ze kucken oder de Status vum Punktepaket ze iwwerwaachen.
27. **Rekrutéierer-Panel** - e Tool am Rekrutéierer-Kont, dat mam Employeurkonto verbonden ass an et ënner anerem erlaabt, Aarbechtsofferen, Candidatebewerbungen an d'Statistiken ze verwalten.
28. **Ofkommes fir d'Bereetstellung vu Servicer/Ofkommes** – eng Ofkommes tëscht dem Déngschtleschter an dem Déngschtempfänger, ofgeschloss beim Moment vun der Registréierung vum Benotzer op der Websäit, no virdrun Ausdrock vun de néidege Zoustëmmungen, Akzeptanz vun de Websäitbedéngungen an der Privatsphärpolitik vun der Websäit. D'Ofkommes gëtt fir eng onbestëmmten Zäit ofgeschloss. D'Déngschtleschtungsaccord, déi vum Déngschtleschter mam Employeur ofgeschloss gëtt, kann gratis sinn (fir de Kont ze féieren an den eemolege gratis Punktepaket ze benotzen) an bezuelt ginn (fir de Kaf vum Punktepaket). Eng Tax-baséiert Ofkommes, och als "Bezuelte Servicer Accord" bezeechent, verpflichtet de Déngschtleschter, dem Employeur e Punktepaket ze ginn, ënner deem de Patron no sengem Ermëttlung d'Bezuelte Servicer benotze kann. D'Basis fir d'Ofschloss vum Accord fir d'Liwierung vu bezuelte Servicer sinn d'Rechnungen, déi vum Déngschtleschter erausginn ginn.
29. **Eemolege gratis Punktepaket** – e gratis Punktepaket am Wäert vun **50.000 Punkten, deem all Employeur kritt, deem fir d'éischt en Employeurkonto op der Websäit erstellt huet**. Wann duerno en anere Employeur-Kont vum selwechte Employeur oder enger Entitéit, déi domat verbonden ass, erstellt gëtt, steet den eemolege gratis Punktepaket net zou a kann blockéiert ginn (souwéi och en Employeurkonto, deem erstellt gouf, fir nach eng Kéier en eemolege gratis Punktepaket ze kréien).
30. **Artikelen** – e Tab op der Websäit, deem de Benotzer gratis zur Verfügung gestallt gëtt, wou Dir verschidde Zorte vu Contenu, ënner anerem Industrieartikelen a Berodung, an aner Inhalter, ënner anerem iwwer Liewensstilthemen fannt. Employeuren kënnen Artikelen op der Websäit als Deel vum Punktepaket publizéieren.
31. **Banner** – e Reklammbanner, deem Employeuren als Deel vum Punktepaket op der Websäit publizéiere kënnen.
32. **CSR Zertifika** – e bezuelte Zertifika, deem den Employeur als Deel vum Punktepaket kritt, deem Informatiounen iwwer de Betrag, deem un eng spezifesch Stéftung transferéiert gouf, enthält a bestätegt.
33. **Premium Zertifikaat** – e gratis Zertifika, deem den Employeur kritt, wann hien während der Benotzung vun de Websäitdénkschter Bezuelungen no der 50% bis 50% Regel gemaach huet, wouduerch hien am Ganzen op d'mannst kaf huet:
 - 1) **40.000 Punkten – Bronze-Zertifikat,**
 - 2) **60.000 Punkten – Sëlwer Zertifikat,**
 - 3) **100.000 Punkten – Goldzertifikat,**
 - 4) **160.000 Punkten – Diamant-Zertifikat,**

Ab dem Moment wou 40.000 Punkten erreicht ginn, gëtt d'Méiglechkeet aktivéiert, e Premium-Zertifikaat an der an Punkt 1 spezifizierter Versioun ze generéieren. En Employeur kann Punkten géint e Bronzertifikaat tauschen oder se weider sammeln



ouni se auszetauschen, bis se 60.000, 100.000 oder 160.000 erreechen. Wann den Employeur Punkten géint ee vun de Certificaten an de Punkten 1 bis 4 wiesselt, gëtt e passenden Dokument generéiert an déi entspriechend Zuel u Punkten gëtt aus dem gesammelte Pool ofgezunn.

34. **Newsletter** – e Service, deem vun der Websäit ugebuede gëtt, deem et de Benotzer erlaabt, mat hirer virdrun Zoustëmmung, Informatiounen iwwer Neiegkeeten ze kréien, dorënner déi lescht Aarbechtsofferen, nei Servicer op der Websäit, Promotiounen a Concoursen, souwéi kommerziell Informatiounen an aner Marketinginhalter ze kréien, souwéi Zougang zu Industrieartikelen, Rotschléi an anere Contenu, ënner anerem. iwwer Liewensstilthemen.
35. **Hervirgehuewenen Employeur/ Recommandéierten Employeur** – eng Déngschtleeschung, déi dem Employeur als Deel vum Punktepaket ugebuede gëtt, besteet aus ënner anerem Presentatioun op der Websäit op eng ausgezeechent Manéier oder an der Rubrik vun de recommandéierte Patronen.
36. **Geschäftsdeeg** – Deeg vu Méindeg bis Freideg.
37. **Net-Aarbechtsdeeg** – Samschdes, Sonndes an ëffentlech Feierdeeg, dat heescht ëffentlech Feierdeeg an der Republik Polen (01.01, 06.01, den zweeten Dag vun Ouschteren, 01.05, 03.05, Fronleitsdag – 60 Deeg no Ouschtersonndeg, 15.08, 01.11, 11.11, 24.- 26.12.).
38. **Bereetstellung vu Servicer duerch elektronesch Mëttel** – d'Ausféierung vun engem Service ouni gläichzäiteg Präsenz vun de Parteien (op Distanz), duerch d'Iwwerdroung vun Donnéeën op individuell Ufro vum Déngschtempfänger, geschéckt a kritt iwwer Apparater fir elektronesch Veraarbechtung, inklusiv digital Kompressioun, an Datenspäicherung, déi komplett iwwerdroen, empfaangen oder iwwerdroe gëtt.
39. **Mëttel vun der elektronescher Kommunikatioun** – technesch Léisungen, dorënner IKT-Geräter a Software-Tools, déi mat hinnen zesummeschaffen, fir individuell Kommunikatioun op Distanz duerch Dateniwwerdroung tëscht IKT-Systemer, besonnesch E-Mail, z'erméiglechen.
40. **Perséinlech Donnéeën** – all Informatioun iwwer eng identifizéierbar oder identifizéierbar natierlech Persoun.
41. **Donnéeën** – Perséinlech Donnéeën an net-perséinlech Donnéeën.
42. **Cookies** – Textdateien, an deenen d'Server vun der Websäit Informatiounen op der Festplack vum Computer oder mobilen Apparat vum Benotzer späicheren. D'Informatiounen, déi an esou enger "Cookie"-Datei gespäichert sinn, kënnen vum Server vun der Websäit gelies ginn, wann se vun dësem Apparat erëm verbënnt ginn (déi sougenannt "First Party Cookies"), mee si kënnen och vun anere Serveren oder Internetbenotzer (déi sougenannt "Third-Party Cookies") gelies ginn.
43. **Privatsphärpolitik** – d'Privatsphärpolitik vun der Websäit, verfügbar am Tab "Privatsphärpolitik".
44. **Konditiounen a Konditiounen** – dës Konditiounen fir d'Bereetstellung vu Servicer fir Employeuren, verfügbar am Tab mam Titel "Konditiounen fir Employeuren".



II. Allgemeng Bestëmmungen.

1. Dës Konditiounen spezifizéieren:
 - 1) d'Konditiounen vun der Liwwerung vu Servicer duerch elektronesch Mëttel, dorënner:
 - a) technesch Ufuerderungen, déi fir d'Zesummenaarbecht mam ICT-System néideg sinn, déi vum Déngschtleeschter benotzt ginn,
 - b) Verbued, illegal Inhalter vum Déngschtempfänger ze liwweren.
 - 2) Rechter a Flichten vum Déngschtleeschter an den Déngschtempfänger am Zesammenhang mat der Liwwerung vu Servicer,
 - 3) d'Reegelen fir d'Benotzung vun der Websäit duerch Benotzer, besonnesch d'Empfänger vu bezuelte Servicer, an d'Method vun hirer Ofrechnung,
 - 4) Reegelen fir d'Haftung vum Déngschtleeschter fir d'Liwwerung vu Servicer auszuschléissen,
 - 5) Zorte an Ëmfang vun de Servicer, déi duerch elektronesch Mëttel ugebuede ginn,
 - 6) d'Konditiounen fir d'Ofschluss an d'Ofschluss vum Serviceaccord,
 - 7) Reklamatiounsprozedur.
2. De Déngschtleeschter stellt d'Konditiounen gratis fir den Déngschtempfänger zur Verfügung, ier den Accord ofgeschloss gëtt, souwéi – op Ufro vum Déngschtempfänger – op eng Manéier, déi d'Erhalen, d'Reproduktioun an d'Opnam vum Inhalt vun de Konditiounen mat dem ICT-System vum Déngschtempfänger erméiglecht. Dës Konditiounen kënnen och als PDF erofgeluede ginn an zu all Moment archivéiert ginn.
3. De Déngschtleeschter bitt d'Servicer am Aklang mat de Konditiounen an dem gëllende Gesetz un.
4. De Déngschtempfänger ass verpflichtet, d'Bestëmmungen vun de Konditiounen anzehalen, déi him op déi Manéier wéi am Paragraf 2 hei uewen zur Verfügung gestallt goufen.



III. D'Benotzungsbedéngungen.



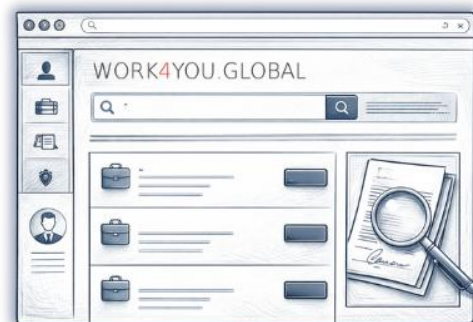
1. D'techesch Ufuerderungen, déi fir d'Zesummenaarbecht mam IKT-System, an deem d'Websäit funktionéiert, néideg sinn, sinn wéi follegt:
 - 1) E Computer oder e mobilen Apparat
 - 2) Internetverbindung,
 - 3) E Webbrowser, deem et lech erlaabt, HTML-Dokumenten op Ärem Computer oder Ärem mobilen Apparat ze kucken. De Browser soll Cookies akzeptéieren (sougenannt "First Party Cookies");
 - 4) Zougang zu E-Mail.
2. Et sollt bemierkt ginn, datt de Déngschtleeschter kee Internetprovider ass. Fir d'Servicer ze benotzen, soll de Déngschtempfänger eng Computerstatioun oder e mobilen Apparat mat Internetzugang hunn, deem iwwer d'Websäit benotzt ka ginn.
3. Et ass verbueden, datt de Déngschtempfänger illegal Inhalter ubitt. Am Fall vun enger Verletzung vun dësem Verbuet huet de Déngschtleeschter d'Recht, den Accord direkt opzekënnegen an de Kont (vum Kandidat oder vum Employeur) ze läschen.



4. W4YG implementiert Mechanismen, déi et de Benotzer erlaben, elektronesch d'Präsenz vu bestëmmten Informatiounen op hirem Service ze mellen, déi si als illegal (illegal) Inhalt ugesinn. De Déngschtleeschter informéiert de Benotzer och ouni onnéideg Verzögerung iwwer seng Entscheedung betreffend d'Informatiounen, op déi de Bericht sech bezitt, a gëtt Informatiounen iwwer d'Méiglechkeet vun enger Appellatioun géint d'Entscheidung. De Websäit-Besëtzer berécksiichtegt all Berichter, déi kritt ginn, a soll Entscheedungen iwwer d'Informatioun, op déi d'Berichter sech bezéien, op eng zäitlech, net-arbiträr an objektiv Manéier an mat der néideger Sorgfalt treffen.

IV. Rechter a Flichten vum Déngschtleeschter.

1. De Déngschtleeschter verpflichtet sech, d'Servicer permanent an onënnerbrach ze liwweren, am Aklang mat de aktuellen technologesche Fäegkeeten, ënnerleien dem Paragraf 2 hei drënner.
2. De Déngschtleeschter behält sech d'Recht vir:
 - 1) temporär Ënnerbriechung vun de Servicer wéinst Ënnerhalt oder anere Aktivitéiten am Zesammenhang mat der Ännerung vun der Websäit oder wéinst dem Optriede vu force majeure (z.B. Stroumausfall, Blackout, Iwwerschwemmung, Feier, Schnéisturm, Hurrikan, Pandemie, Äerdbiewen, Noutstand, Krich oder aner zoufälleg Evenementer),
 - 2) technesch a juristesche Transaktionsmessaging am Zesammenhang mat der Liwwerung vu Servicer un d'elektronesch Adress vum Déngschtempfänger ze schécken,
 - 3) Marketingnoriichten un d'E-Mail-Adress vum Déngschtempfänger schécken oder d'Telefonnummer vum Déngschtempfänger urufen, fir d'Offer vun der Websäit ze presentéieren (direkt Marketing vun eegene Servicer am legitimen Interessi vu W4YG),
 - 4) d'Korrektheet an d'Konformitéit mat dem faktëschen Zoustand vun den Registréierungsdaten an den Donnéeën vun de Persounen, déi autoriséiert sinn, de Patron ze verrieden oder seng Proxyen ze verrieden, iwwerpréift, déi während der Erstellung vum Employeurkonto an iwwer d'Dauer vum Accord geliwwert goufen; am Fall vun der Liwwerung vun Registréierungsdaten oder anere Donnéeën, déi net mam aktuellen Zoustand iwwereneestëmmen, behält de Déngschtleeschter sech d'Recht vir, e falsch erstallten oder ënnerhalenen Employeurkonto ze suspendéieren oder ze läschen (méi zu dësem Thema am Kapitel V vun dëse Konditiounen).
 - 5) Ännerungen vun de Servicer, déi ugebuede ginn, an am Besonneschen Ännerungen an de Präisser fir Servicer, Tools, Funktiounen an d'Funktioun vun der Websäit (mat der Konditioun, datt dës d'Punktepaket, dat virun der Ännerung kaaft gouf, net beaflossen, dat de Patron op de bestehende Konditiounen, also d'Reegelen, déi um Kaf vum Punktepaket gëllen), benotze kann).
 - 6) Verifizéierung an Zoustëmmung (oder Refus vun der Genehmegung duerch eng Persoun) vum Inhalt vum Artikel oder dem Banner, am Sënn vun der Konformitéit mam gëllende Gesetz (oder dem Gesetz vum Land, an deem de Contenu verfügbar gemaach gëtt), etabléiert Sitten, gutt Manéieren a Prinzipie vum soziale Koexistenz), déi den Employeur als Deel vum Punktepaket op der Websäit publizéiere wëll,
 - 7) Verifizéierung (vun enger Persoun) vun de Materialien, déi um Kont vum Employeur (Rekruteur) gesat goufen (ënner anerem an der Form vu Fotoen oder Videoen, grafesch oder wuertgrafesch Logoen), souwéi aner Inhalter, déi vum Employeur op der Websäit publizéiert oder gepost



- goufen (z.B. Artikelen, Banneren), inklusiv d'Iwwerpräiwung, ob se keng perséinlech Rechter oder Rechter verletzen, dorënner intellektuell Propriétéitsrechter (ënner anerem Urheberrechter oder industriell Propriétéitsrechter) vun Drëttpersounen oder Entitéiten, besonnesch wann eng Verletzung gemellt gëtt; am Fall vun enger wahrscheinlecher Verletzung kann de Websäitbesëtzer vum Employeur Erklärungen an Beweiser vun de gehalene Rechter ufroen (ënner anerem Zoustëmmung fir d'Benotzung vum Bild, Copyright-Transfervvertrag, asw.),
- 8) eng Korrektur (vun enger Persoun) vum Inhalt an der Kategorie vun der publizierter Jobannonce maachen, nodeems den Employeur iwwer déi identifiziert Onregelméissegkeeten informéiert an den Employeur opgeruff gëtt, den Inhalt oder d'Kategorie vun der Jobannonce onofhängeg z'änneren; am Fall wou d'publiziert Aarbechtsannonce dës Konditiounen oder d'Bestëmmungen vum gëllende Gesetz, oder d'Gesetzesbestëmmungen oder etabliert Sitten vum Land, wou d'Aarbechtsannonce gewise gouf oder publiziert soll ginn, verletzt, huet de Déngschtleeschter d'Recht (duerch eng Decisioun ouni d'Participatioun vun engem Algorithmus) se ze läschen oder seng Aktivitéit auszuschalten, de Déngschtempfänger direkt dovunner ze informéieren an den Déngschtempfänger opzefuerderen, säi Inhalt z'änneren.
- 9) eng Aarbechtsannonce vun der Websäit ze läschen, déi net mat de Konditiounen oder de Bestëmmungen vum gëltege Gesetz oder mat de gesetzleche Bestëmmungen oder etablierte Sitten vum Land, an deem d'Aarbechtsannonce gewise gouf, iwwereneestëmmt, am Fall wou de Déngschtempfänger den Inhalt vun der Annonce trotz den Invitatiounen net geännert huet (d'Decisioun gëtt ouni d'Participatioun vun engem Algorithmus getraff),
- 10) all Inhalt vun der Websäit ewechzehuelen, ausser dem Aarbechtsoffer, deen vum Déngschtempfänger op der Websäit zur Verfügung gestallt gëtt, wann dësen Inhalt géint d'Bestëmmungen vun dësen Konditiounen oder d'Bestëmmungen vum obligatoreschen Gesetz, inklusiv internationalem Recht, verstéisst (d'Decisioun gëtt ouni d'Participatioun vun engem Algorithmus getraff),
- 11) d'Ufro vun der zoustänneger an autorisierter Autoritéit erfëllen, andeems ënner anerem den Inhalt (ënner anerem Jobannonce, Artikel, Banner, asw.) vun der Websäit ewechgeholl gëtt, wann dës duerch d'Net-Konformitéit mat obligatoreschen Gesetzesbestëmmungen gerechtfäerdegt sinn (d'Decisioun gëtt ouni Participatioun vun engem Algorithmus geholl),
- 12) De Déngschtleeschter huet d'Recht, den Accord direkt opzekënnegen an de Kont vum Employeur ze läschen, am Fall wou de Déngschtempfänger illegal Inhalter liwwert (d'Decisioun gëtt ouni d'Participatioun vun engem Algorithmus getraff).
3. De Déngschtleeschter reagiert bannent 72 Stonnen no Empfang op d'Meldungen vum Benotzer iwwer Stéierungen am Betrib vun der Websäit. Uwendungen, déi op net-Geschäftsdeeg erakommen, ginn net méi spët wéi um Enn vum nächste Geschäftsdag veraarbecht.
4. De Déngschtleeschter verpflichtet sech, all méigleche Hëllef fir d'Benotzer ze bidden, falls et Problemer bei der Benotzung vun der Websäit-Service gëtt.



V. En Employeurkonto opmaachen. Reegelen fir d'Zesummenaarbecht an d'Liwwerung vu Servicer fir den Employeur.

1. D'Zesummenaarbecht tëscht dem Déngschtleeschter an dem Déngschtleeschungsempfänger vun bezuelte Servicer fänkt un, wann den Employeur säi Kont op der Websäit korrekt erstellt (korrekt Registréierung duerch den Employeur).
2. Fir en Employeur-Kont op der Websäit ze erstellen, ass den Employeur verpflichtet:
 - 1) fëllt korrekt de Registréierungsformular aus (fëllt all erfuerderlech Felder aus) a liwwert d'Donnéen, déi mam aktuelle Zoustand iwwereneestëmmen; D'Donnéen, déi am Registréierungsformular aginn ginn an duerno um Kont vum Employeur (souwéi um zougehéierege Rekrutéierer-Kont), sowéi d'Materialien, déi um Kont vum Employeur (Recruteur) (ënner anerem. an der Form vu Fotoen oder Videoen, grafesch oder Wuert-Grafik-Logoen) gesat ginn, solle mat den Registréierungsdonnéeën vum Employeur an dem tatsächleche Zoustand iwwereneestëmmen a däerfen net perséinlech Rechte oder aner Rechte, besonnesch intellektuell Propriétéitsrechte (ënner anerem. Urheberrechte oder industriell Propriétéitsrechte) vu Persounen oder Drëtt Parteien verletzen;
 - 2) akzeptéiert d'Konditiounen vun der Websäit, d'Privatsphärpolitik a gitt déi néideg Zoustëmmungen fir en Employeurkonto ze erstellen, andeems Dir d'entsprechend Checkbox am Registréierungsformular ofhakt,
 - 3) aktivéiert den Employeur-Kont (souwéi de Rekrutéierer-Kont, deem domat verbonnen ass) andeems Dir op de Aktivéierungslink klickt, deem vun der Websäit un d'E-Mail-Adress am Registréierungsformular geschéckt gëtt.
3. Mat der Ouverture vun engem Employeur-Kont deklariéiert den Employeur och, datt:
 - 1) D'Donnéen, déi vum Employeur geliwwert ginn, dat heescht vum Employeur am Registréierungsformular aginn an duerno um Kont vum Employeur (souwéi dem Rekrutéierer-Kont, deem domat verbonnen ass), si komplett, konsequent a si fir d'Dauer vum Accord konsequent mat den Registréierungsdaten vum Employeur, mam tatsächleche Zoustand a verletzen keng perséinlech Rechte oder aner Rechte, besonnesch net intellektuell Propriétéitsrechte (ënner anerem. Urheberrechte oder industriell Propriétéitsrechte) vun Drëttpersonen oder Entitéiten.
 - 2) hien/si huet Recht op all néideg Rechte, dorënner wirtschaftlech Urheberrechte an industriell Eigentumsrechte, op d'Materialien, déi um Kont vum Employeur (Rekrutéierer) gesat ginn sinn (ënner anerem. a Form vu Fotoen oder Videoen, grafesch oder Wuert-grafesch Logoen), sowéi op aner Inhalter, déi hien/si op der Websäit publizéiere wëll (z.B. Artikelen, Banneren), an datt dës keng perséinlech Rechte oder aner Rechte verletzen, besonnesch intellektuell Propriétéitsrechte (ënner anerem. Urheberrechte- oder industriell Propriétéitsrechte) Persounen oder Drëttpersonen,
 - 3) verpflichtet sech, datt hien/si fir déi ganz Dauer vum Accord d'Recht huet, d'Materialien, déi op sengem Employeur- (oder Recruteur-) Kont gesat goufen, oder Inhalter, déi op seng/hir Initiativ op der Websäit publizéiert goufen, ze disponéieren (wéi an Punkt 2 hei uewen ernimmt, inklusiv dem Recht, eng Lizenz oder Ënnerlizenz ze ginn – wann et d'Natur vum Service erfuerdert),
 - 4) ass autoriséiert, ordnungsgeméisseg autoriséiert a huet all d'Kompetenzen, déi gesetzlech erfuerderlech sinn (Autorisatiounen, Vollmachten), fir Affären ze verrieden, ze handeln an am Numm vun der verbonnener Entitéit ze féieren, besonnesch am Beräich vun der Rekrutéierung an der Beschäftegung vu Kandidaten,



- 5) huet d'Konditiounen an d'Privatsphärpolitik vun der Websäit gelies a verpflichtet sech, dës Bestëmmungen anzehalen.
4. Andeems den Employeur säi Kont op der Websäit erstellt, gëtt hien, ab dem Moment wou en Inhalt oder Material um Kont oder op der Websäit verfügbar gemaach gëtt (ënner anerem a Form vu Fotoen oder Videoen, grafesche oder wuert-grafesche Logoen), dem Déngschtleeschter (W4YG) eng gratis Zoustëmmung fir d'Benotzung vun dësen Inhalten a Materialien (eng net-exklusiv an territorial onlimitéiert Lizenz zesumme mam Recht, Ënnerlizenzen un Drëttpersonen ze verginn, déi un der Ëmsetzung vun de Services matwierken, dorënner am Kader vum Punktepaket), besonnesch vum Firmennumm vum Employeur an der Mark, déi dem Déngschtleeschter vum Employeur zur Verfügung gestallt gouf (grafesche oder wuert-grafesche Logo vum Employeur, deen hie benotzt fir d'Kennzeechnung vun de Wueren, déi hien op de Marché bréngt, oder fir d'Service, déi hien ubitt), onofhängeg dovun, ob dës duerch déi zoustänneg Autoritéit registréiert oder op eng aner Aart geschützt ass, fir d'Ëmsetzung vun de Services, besonnesch fir d'Promotioun vu senger Aarbechtsofferen, op de folgende Benotzungsfelder: Späicherung am Computerspäicher, Vervielfältegung (Produktioun vu Kopie vum Wierk mat enger bestëmmter Technik, ënner anerem duerch Magnéitopnamentechnik an digital Technik), öffentlech Ausstellung, Wiedergab an Duerstellung, öffentlech Zougänglechmaachung (ënner anerem iwwer d'Service an d'Portaler an Tools vun Drëttpersonen, déi am Kader vu Promotiounsaktivitéiten benotzt ginn, z.B. Google, LinkedIn an aner sozial Netzwierker) op esou eng Aart a Weis, datt jiddereen Zougang dozou op enger Plaz an zu enger Zäit no eegener Wiel huet. Déi uewe genannte Lizenzvergab ëmfaasst och eng territorial onlimitéiert Erlaabnis (während der Dauer vun der Lizenz) fir d'Ausübung vun ofgeleete Rechter op den Inhalt oder Materialien (ënner anerem a Form vu Fotoen oder Videoen, grafesche oder wuert-grafesche Logoen) op den uewe genannte Benotzungsfelder. D'Ausübung vun ofgeleete Rechter kann besonnesch doran bestoen: Iwwersetzung, Ëmarbechtung, Upassung, Layoutännerungen an aner Ännerungen, Adaptatioun, Opdeelung an Deeler, Verbindung a Kombinatioun mat anere Materialien oder Marken.
5. Andeems den Employeur säi Kont op der Websäit erstellt, gëtt hien, ab dem Moment wou de grafesche oder wuert-grafesche Logo um Kont verfügbar gemaach gëtt, eng gratis Zoustëmmung fir d'Benotzung (eng net-exklusiv an territorial onlimitéiert Lizenz zesumme mam Recht, Ënnerlizenzen un Drëttpersonen ze verginn, déi mat W4YG zesummeschaffen) duerch den Déngschtleeschter (W4YG) vum Firmennumm vum Employeur an der Mark, déi dem Déngschtleeschter vum Employeur zur Verfügung gestallt gouf (grafesche oder wuert-grafesche Logo vum Employeur, deen hie benotzt fir d'Kennzeechnung vun de Wueren, déi hien op de Marché bréngt, oder fir d'Service, déi hien ubitt), onofhängeg dovun, ob dës duerch déi zoustänneg Autoritéit registréiert oder op eng aner Aart geschützt ass, fir se an de Reklammen- an Informationsmaterialie vum Déngschtleeschter ze placéieren, déi ënner anerem der Promotioun vun der Websäit déngen, an fir Persounen an Drëttpersonen iwwer d'Tatsaach vun der Zesummenaarbecht (dem Ofschluss vum Accord) tëscht dem Déngschtleeschter an dem Employeur z'informéieren, ënner anerem op der Websäit vum Service, an de soziale Netzwierker oder op Flyeren, Broschüren, Presentatiounen, Filmer, Fotoen an anere Reklammen- an Informationsmaterialien, op de folgende Benotzungsfelder: Späicherung am Computerspäicher, Vervielfältegung (Produktioun vu Kopie vum Wierk mat enger bestëmmter Technik, ënner anerem duerch Drécktechnik, reprografesch Technik, Magnéitopnamentechnik an digital Technik), am Beräich vum Verkäier mam Original oder mat den Exemplairen, op deenen d'Wierk fixéiert gouf – Vermaartung, Verléien oder Vermietung vum Original oder vun den Exemplairen, öffentlech Ausstellung, Wiedergab an Duerstellung, Sendung an Weidersendung, öffentlech Zougänglechmaachung (ënner anerem iwwer d'Service an d'Portaler an Tools vun



Drëtterspersonen, déi am Kader vu Promotiounsaktivitéite benotzt ginn, z.B. iwwer Google, LinkedIn an aner sozial Netzwierker oder op Flyeren, Broschüren, Presentatiounen, Filmer, Fotoen an anere Reklammen- an Informatiounsmaterialien) op esou eng Aart a Weis, datt jiddereen Zougang dozou op enger Plaz an zu enger Zäit no eegener Wiel huet. Den Employeur huet d'Recht, dës Lizenz schrëftlech (oder elektronesch) ënner Strofdroung vun Ongëltegkeet mat enger Kündigungsfrist vun 3 Méint opzekënnegen.

6. De Logo vum Employeur kann nëmmen säi grafesche Mark an den Numm vun der Firma enthalen. W4YG akzeptéiert net, dat heescht, publizéiert oder läscht net de Logo vum Employeur mat der Telefonsnummer, E-Mail oder Websäitadress. D'Logo vum Employeur soll an engem Format a Resolutioun zur Verfügung gestallt ginn (oder op d'Panel vum Employeur eropgeluede ginn), déi vum Websäitebesëtzer festgeluecht a erlaabt ginn. Soss kann den Employeur de Logo net ubidden (oder eroplueden) an op der Websäit publizéieren.
7. De Déngschtleeschter kann refuséieren en Employeurkonto ze erstellen oder e bestehende Employeurkonto blockéieren oder läschen, wann:
 - 1) D'Donnéeën, déi während der Registréierung oder duerno um Kont vum Employeur (Rekrutéierer) geliiwert ginn, sinn onwouer, onvollstänneg oder enthalen Ongenauegkeeten, loossen raisonnabel Zweifelen un hirer Zouverlässegkeet opkommen oder si soss net mat de Konditiounen oder de Bestëmmungen vum obligatoreschen Gesetz, inklusiv internationalem Recht, am Aklang, besonnesch wann et e raisonnabel Verdacht op Verletzung vun de Rechten oder perséinlechen Rechten vun Drëtterspersonen oder d'Imitatioun vun enger Drëtter Partei oder Entitéit besteet,
 - 2) den Numm vum Employeur gëtt schonn op der Websäit benotzt oder de Kont vum Employeur (Recruteur) ass mat de selwechte Kontaktinformatiounen (E-Mail, Telefon) oder der selwechter Domain (Websäitadress) oder den selwechte Registréierungsdaten (z.B. Registréierungsnummer, Steieridentifikatiounsnummer, statistesch Nummer oder aner Registréierungsnummer) registréiert ginn.
 - 3) De Déngschtleeschter huet raisonnabel a zouverlässege Informatiounen, datt d'Donnéeën, déi vum Employeur während der Registréierung oder um Kont vum Employeur (Rekrutéierer) geliiwert ginn, géint d'Gesetz sinn, gutt Moral, akzeptéiert Gewunnecht, net wouer, onvollstänneg, Ongenauegkeeten enthalen, raisonnabel Zweifelen un hirer Zouverlässegkeet opwerfen oder soss net mat de Konditiounen oder de Bestëmmungen vum obligatoreschen Gesetz, inklusiv internationalem Recht, iwwereneestëmmen, besonnesch wann et e raisonnabele Verdacht op eng Verletzung besteet vun de Rechten oder Interessen vun Drëtterspersonen oder d'Imitatioun vun enger Drëtter Partei oder Entitéit,
 - 4) d'Aktivitéit vum Employeur (oder vum Rekrutéierer) verletzt d'Interessen, Rechten oder perséinlechen Rechten vum Déngschtleeschter oder d'Interessen, Rechten oder perséinlechen Rechten vun Drëtterspersonen,
 - 5) De Déngschtleeschter kritt zouverlässege Informatiounen iwwer gesetzlech verbueden oder onfair Praktiken vum Employeur (oder dem Recruiter) vis-à-vis vu Persounen, besonnesch Benotzer oder Kandidaten, mat deenen en iwwer d'Websäit eng Zesummenaarbecht opbaut.
8. Um Employeurkonto kënnen si Informatiounen iwwer hir Firma aginn, ënner anerem Numm, Kontaktinformatiounen (Telefon, E-Mail), Donnéeën- a Registréierungsnummere (Registréierungsnummere, Steieridentifikatiounsnummere, statistesch oder aner Zuelen), Adress vum registréierte Büro vun der Firma, Standuertkaart, Informatiounen iwwer d'Zuel vun de Mataarbechter, Informatiounen iwwer den järelechen Ëmsatz, Logo, grafesche Banner, Beschriewung vun den Aktivitéiten vun der Firma, Fotoen iwwer d'Firma, Videomaterial, Linken op Meenungen op externen Online-Plattformen oder Linken op d'Medien Sozial Netzwierker. Aus den Donnéeën, déi um Kont vum Employeur an op der Websäit zur Verfügung gestallt ginn,



gëtt d'Visittkaart vum Employeur erstellt. Ënner der Visittkaart vum Employeur ginn et och Aarbechtsofferen, déi den Employeur op der Websäit publizéiert huet.

9. Den Employeur akzeptéiert d'Noutwendegkeet, eng aktuell, aktiv E-Mail-Adress ze hunn. Dës Adress gëtt beim Ausfüllen vum Registréierungsformular uginn. Den Employeur ass verpflichtet, d'E-Mail-Adress kontinuierlech ze iwwerwaachen an, am Fall vun hirer Ännerung, de Déngschtleschter direkt iwwer dës Fakt ze informéieren.
10. D'E-Mail-Adress ass enk mat dem Kont vum Employeur (an dem Rekrutéierer) verbonden, stellt eng Form vun Identifikatioun vun dëser Entitéit duer, a gëtt fir Korrespondenz am Zesammenhang mat der Bereetstellung vun de Servicer benotzt.
11. Fir d'Aktivitéit vum Employeurskonto (an dem Rekrutéierer) ass et erfuerderlech, datt den Employeur eng aktiv an korrekt funktionéierend Websäit huet.
12. Den Employeur engagéiert sech, d'Donnéeën, déi am Registréierungsformular gemellt ginn an am Kont vum Employeur (oder Rekrutéierer) erschéngen, kontinuierlech z'aktualiséieren. Dës Donnéeën ginn automatesch gesammelt, wann d'Bestellungen an d'Rechnungen fir d'Servicer, déi iwwer d'Websäit ugebuede ginn, generéiert ginn. De Déngschtleschter ass net haftbar fir falsch Donnéeën op der Rechnung oder an der Uerdnung, wann dës d'Resultat sinn vun der Netaktualiséierung oder Späicherung vun falschen oder onvollstännege Donnéeën am Kont vum Employeur (oder Rekrutéierer).
13. Den Employeur kritt Zougang zum Kont vum Employeur (oder Rekruteur) mat senger E-Mail-Adress an engem Zougangspasswuert, dat vum Employeur selwer gesat gouf. Den Employeur ass verpflichtet, keng Drëtt Partei säi Passwuert fir säi Employeur-Kont (an de Rekruteur) op der Websäit ze verroden an ass eleng verantwortlech fir all Schued, deen duerch dës Verëffentlechung entsteet.
14. Wann eng onautoriséiert Persoun (inklusive ënner anerem entloossene Mataarbechter oder Persoun, déi vum Déngschtleschten fir den Employeur ausgeholl ass oder e entloossene Member vum Employeur) d'Logindaten op de Kont vum Employeur (oder de Rekrutéierer) ännert, besonnesch d'Ännerung vun der E-Mail-Adress, ass den Employeur (duerch eng Persoun, déi zouverlässeg Beweiser vun der Autorisatioun fir am Numm vum Employeur ze handeln) verpflichtet, de Websäitbesëtzer direkt iwwer dës z'informéieren. An der betraffener Situatioun kann W4YG op Ufro vun enger Persoun, déi autoriséiert ass, den Employeur ze verrieden, den uginnen Employeur- (oder Rekrutéierungs-) Kont temporär blockéieren oder permanent läschen.
15. Fir d'Websäit-Servicer (besonnesch bezuelte Servicer) iwwer den Employeurskonto ze benotzen, muss een e passenden Punktepaket kafen.
16. De Kaf vum Punktepaket geschitt iwwer d'Bezuelssystemer (Methoden), déi op der Websäit verfügbar sinn. No der Bezuelung an der Kreditéierung gëtt d'Punktepaket dem Employeurskonto zougewisen, eng Rechnung gëtt ausgestallt an d'Bezuelung gëtt an der Transaktiounsgeschicht gespäichert. De Déngschtleschter reservéiert an erlaabt d'Méiglechkeet, erausginn Rechnungen bis zum leschte Dag vun engem bestëmmte Mount ze korrigéieren, an deem de Punktepaket kaaft gouf.
17. **D'Präisser vum Punktepaket sinn Nettopräisser. W4YG verrechent eng Tax fir de Punktepaket zum Nettopräis a schéckt eng Rechnung fir de Nettobetrag eraus. Den Employeur soll déi entspreichend Steuer berechnen an un d'zoustänneg Autoritéit bezuelen, jee no dem Land vun hirem registréierte Büro.**
18. Um Kont vum Employeur, am Panel vum Employeur, als Deel vun de Servicer, déi vum Déngschtleschter op der Websäit ugebuede ginn, sinn déi folgend Funktiounen verfügbar, ënner anerem:
 - 1) Basisstatistiken vum Employeurskonto,



- 2) Informatiounen iwwer d'Zuel vun de publizéierte Aarbechtsofferen,
 - 3) d'Zuel vun den Uwendungen vun de Kandidaten,
 - 4) Zuel vun aktive Rekruteuren,
 - 5) Zuel vun den Aschreiwungen zu Aarbechtsofferen,
 - 6) Systemnotifikatiounen,
 - 7) Informatiounen iwwer den aktuellen Status vum Punktepaket, déi um Employeurskonto verfügbar sinn,
 - 8) d'Gestioun vun Aarbechtsannoncen (ënner anerem. d'Method fir Annoncen ze erstellen, z'änneren, ze duplizéieren oder ze läschen); als Deel vun der Offer huet den Employeur d'Méiglechkeet ze wielen, wéi eng Donnéeën hien vum Kandidat wëllt kréien (z.B. ob d'Verschécke vun engem CV obligatoresch ass);
 - 9) d'Analysen vun den Annonce-Statistiken,
 - 10) Gestioun vun den Uwendungen vun de Kandidaten (ënner anerem. Iwwerpräiwung, Analys, Statusännerung vun Uwendungen, Rekrutéierungsnotizen, Donnéeënexport),
 - 11) Intern Datebanken vun de Kandidaten erstellen,
 - 12) Gestioun vu Recruteur- a Recruteurkonten (e Rekrutéierer-Kont erstellen, Recruteuren op Rekrutéierungsprojeten zouweisen, Recruteur-Donnéeën änneren, Rekrutéierer-Kont läschen),
 - 13) Zougang zu Statistiken betreffend, ënner anerem d'Zuel vun Aarbechtsofferen, Uwendungen, Rekrutéierungseffizienz, Aktivitéit vun de Rekrutéierer, Interessi un Aarbechtsofferen,
 - 14) d'Méiglechkeet, en Artikel oder e Banner fir d'Verifizéierung duerch W4YG ze schécken an en als Deel vum Punktepaket op der Websäit ze publizéieren,
 - 15) d'Méiglechkeet, CSR-Zertifikater als Deel vum Punktepaket ze generéieren,
 - 16) d'Méiglechkeet, Premium-Zertifikater ze generéieren (am Aklang mat de Reegelen, déi am Kapitel I, Paragraf 33 vun de Konditiounen festgeluecht sinn),
 - 17) automatesch Generatioun vu Bestellungen a Rechnungen (Méiglechkeet, Bestellungen a Rechnungen am PDF-Format vum Employeur-Konto erofzelueden).
19. Am Fall vum Oflaaf vum Punktepaket kritt den Employeur eng Notifikatioun un d'E-Mail-Adress, déi während der Registréierung uginnt gouf, iwwer d'Fehlen vun engem aktive Punktepaket. Notifikatiounen ginn periodesch geschéckt, ausser den Empfänger W4YG doriwwer informéiert, datt hien se net wëllt kréien, andeems hien eng E-Mail un d'Adress schéckt, déi am Kapitel I, Paragraf 1 vun de Konditiounen verweisen ass.
20. Als Deel vum Opstellen vum Employeurkonto (an dem Rekrutéierer) kritt den Employeur e eemolegt gratis Punktepaket vum Websäitbesëtzer. Weider Notzung vun der Websäit erfuerdert de Kaf vun engem Punktepaket, dat den Preferenze vum Déngschtempfänger entsprécht. All Versuch, d'Konditiounen ze ëmgoen fir en anert eemolegt gratis Punktepaket ze kréien, gëtt vu W4YG verhënnert, andeems nei erstallt Konten blockéiert oder geläscht ginn oder eemolegt gratis Punktepaket, dat am Verstouss géint d'Konditiounen kritt gouf, blockéiert oder geläscht gëtt.



21. Wann den Employeur bannent 90 Deeg nom Verbrauch vum eemolege gratis Punktepaket kee Punktepaket keeft, kënnen all virdrun Aktivitéiten an gesammelt Donnéeën um Kont vum Employeur (an dem Rekrutéierer) geläscht ginn.



22. Am Fall datt de Déngschtempfänger de Kont vum Employeur läscht oder de Kont vum Employeur vum Déngschtleeschter am Aklang mat de Konditiounen läscht, ass et net méiglech den eemolege gratis Punktepaket nach eng Kéier ze benotzen.

VI. Rekrutéiererkonto

1. Den Employeur huet d'Recht, e Rekrutéierer-Kont an sengem Employeur-Kont ze erstellen. De Rekrutéierer-Kont bleift enk mam Employeur-Kont verbonnen (als eng Zort Ënnerkont, ofhängeg vun der Existenz vum Employeur-Kont), an seng Funktionalitéit ass duerch d'Punktepaket, dat vum Employeur kaaft gouf, limitéiert.
2. Um Konto vum Rekrutéierer, am Panel vum Rekrutéierer, als Deel vun de Servicer, déi vum Déngschtleeschter op der Websäit ugebuede ginn, sinn déi folgend Funktiounen verfügbar, ënner anerem ënner anerem:
 - 1) Gestioung vun Aarbechtsofferen (ënner anerem. Method vum Erstellen, Editéieren, Läschen vun Annoncen, Analyse vu Statistiken),
 - 2) Zougang zu den Uwendungen vun de Kandidaten,
 - 3) Zougang zu Aarbechtsannoncen, déi vum Employeur (oder Rekruteur) publizéiert ginn,
 - 4) Systemnotifikatiounen,
 - 5) Zougang zu Rekrutéierungsstatistiken,
 - 6) Applikatiounsverwaltung (Uwendungen ukucken, Analyse vun Kandidatendaten),
 - 7) Ännerung am Status vun der Applikatioun,
 - 8) Rekrutéierungsnotizen derbäisetzen.

VII. Rechter a Flichten vum Employeur.



1. Den Employeur verwalt säi Punktepaket a léist d'Punkten fir Servicer iwwer de Employeurkonto (oder de Recruteur) no Bedarf an, mat Ënnerstëtzung vum Clientsbetreier.
2. Den Employeur mécht onofhängeg, iwwer d'Formularen op der Websäit, eenzegaarteg Aarbechtsofferen, déi am Aklang mam Gesetz vum registréierte Büro vum Employeur solle sinn, an, wann den Employeur no engem Mataarbechter an engem anere Land sicht, och am Aklang mam Gesetz vun deem Land (z.B. an der Europäescher Unioun respektéieren d'Prinzip vun der Geschlechtsneutralitéit an der Transparenz vun der Loun), des Reglementer, Sitten, Reegelen fir sozial Koexistenz a gutt Manéieren festleeën. De Déngschtleeschter ass net verantwortlech fir den Inhalt vun den Annoncen, well en se net ännert, mee nëmmen Plaz am Service fir d'Verëffentlechung vun Offeren zur Verfügung stellt. W4YG féiert a gudder Glawen a mat der néideger Sorgfalt fräiwëlleg Screening-Aktivitéiten oder aner Moosnamen op eegener Initiativ



- durch, fir den Zougang zu illegalen Inhalter z'entdecken, z'identifizieren, ze löschen oder z'desaktivieren, oder hält déi néideg Moossnamen, fir gesetzlech Ufuerderungen z'erfüllen.
3. Den Employeur (oder de Recruteur, deen sengem Kont zugewisen ass) kann Aarbechtsannoncen an sengem Numm an am Numm vun engem verbonnen Entitéit publizieren, vun deem en eng passend an aktuell Autorisatioun huet.
 4. All Aarbechtsannonce, déi vum Employeur publiziert gëtt, däerf nëmmen op eng Aarbechtspositioun an eng Aarbechtsplaz (eng Lokalisatioun) bezéien. Wann en Employeur oder Rekrutéierer fir verschidde Positiounen an engem bestëmmte Beräich oder fir déi selwecht Plaz an ënnerschiddleche Plazen (verschiddene Plazen) rekrutéiere wëll, soll hien separat Aarbechtsannoncen publizieren.
 5. Den Employeur (oder de Rekrutéierer) kann Aarbechtsannoncen derbäisetzen, änneren, ewechhuelen oder verstoppen. D'Ännerung schléisst awer d'Ännerung vun: dem Numm vum Employeur, dem Numm vun der Positioun an dem Aarbechtsplaz (Plaz) aus.
 6. Wann eng Aarbechtsannonce am Panel vum Employeur derbäigesat gëtt, ass den Employeur verpflichtet, all néideg Donnéeën op der Websäit betreffend d'Aarbechtsannonce ze ginn.
 7. De Déngschtleeschter behält sech d'Recht vir, eng falsch klassifiziert Aarbechtsannonce ze korrigieren oder hir Publikatioun ouni virdrun Notifikatioun un den Employeur ze stoppen, wann se géint d'Gesetz vum registréierte Büro vum Employeur oder d'Gesetz vum Land, wou d'Aarbechtsoffer ugewisen gouf (oder sollt sinn) verstoussen, oder net mat dese Konditiounen konform ass, Sitten etabliert huet, gutt Manéieren etabliert huet oder d'Regele vum sozialen Zesummeliewen verletzt. De Déngschtleeschter soll den Employeur iwwer d'Ënnerbriechung vun der Publikatioun informéieren.
 8. Den Employeur gëtt encouragéiert, sou vill Informatioun wéi méiglech ze publizieren, awer gläichzäiteg präzis, am Zesammenhang mat enger bestëmmter Aarbechtsannonce, wat nëtzlech ka sinn, fir de Kandidat no enger Aarbechtsannonce ze sichen an d'Decisioun, sech dofir ze bewerben.
 9. Et ass verbueden, am Inhalt vun der Jobannonce Bestëmmungen iwwer d'Aart a Weis fir eng Jobannonce anescht wéi iwwer d'Bewerbungsform vun der Websäit ze publizieren, besonnesch ass et verbueden, am Inhalt vun der Jobannonce d'E-Mail-Adress, d'Telefonnummer an d'Adress vun der Websäit vum Employeur anzeginn.
 10. Den Employeur (an de Rekrutéierer) däerfen keng Annoncen publizieren:
 - 1) ausser Aarbechtsofferen,
 - 2) Benotzer irreführend an/oder falsch Informatioun enthalen,
 - 3) déi d'Charakteristike vun onfaire Konkurrenz oder verbuedene Handlungen am Sënn vun de Bestëmmunge vum zwingend gëllende Recht, inklusiv dem internationale Recht, hunn,
 - 4) déi net d'Donnéeën vum Employeur enthalen, fir deen d'Aarbechtsannonce gesat gouf (anonym Offeren),
 - 5) Kandidaten op all Manéier ze diskriminieren, besonnesch wéinst Geschlecht, Alter, Behënnerung, Rass, Relioun, Nationalitéit, politesche Iwwerzeegungen, Gewerkschaftsmemberschaft, ethnescher Hierkonft, Relioun, sexueller Orientéierung, Form vun Aarbecht oder Aarbechtszäit, asw.,
 - 6) de Kandidat verlaangt, all Taxen ze bezuelen,
 - 7) Verdacht op Bedruch oder Verstouss géint aner Bestëmmunge vum allgemeng gëllende Gesetz erwächt,
 - 8) mat Zeeche vun Emotiounen.
 11. Am Fall vun Net-Konformitéit mat de Bestëmmunge vun dese Konditiounen behält sech de Déngschtleeschter d'Recht vir, d'Aarbechtsofferen, de Kont vum Employeur (an de Rekrutéierer) ze löschen, ouni den Employeur ze informéieren.



12. Am Fall vun enger onpassender Leeschtung vum Service kann den Employeur (verbonnen Entitéit oder aner Entitéit) vun der Websäit eng vertraglech Strof vu bis zu 100 USD (an de Wieder: honnert US-Dollar) verlaangen. D'kontraktuell Strof erschöpft all Fuerderungen, inklusiv Schuedensersatz, vum Employeur géint de Déngschtleschter.
13. D'Donnéeën um Employeur sengem Kont kënnen vum Employeur direkt um Employeur sengem Kont oder vum Websäit-Administrateur op Ufro vum Employeur geännert ginn, andeems eng E-Mail vun der E-Mail-Adress geschéckt gëtt, vun där de Patron säi Kont op der Websäit erstallt gouf, mat enger Ufro fir d'Donnéeën z'änneren.
14. De Déngschtleschter ass net verantwortlech fir d'Veraarbechtung vu perséinlechen Donnéeën duerch den Employeur, un deem d'perséinlech Donnéeën vum Kandidat iwwer d'Websäit zougänglech gemaach (transferéiert) goufen, fir un der Rekrutierungsprozedur deelzehuelen. Mam Moment vun der Iwwerdroung vun de perséinlechen Donnéeën vum Kandidat un den Employeur gëtt den Employeur hiren Administrateur a verflucht, d'Obligatiounen aus de gëllende Reglementer zum Schutz vu perséinlechen Donnéeën z'erfëllen. Gläichzäiteg vertraut den Employeur d'perséinlech Donnéeën vun de Kandidaten, déi am Kont vum Employeur als Veraarbechter gespäichert sinn, dem W4YG ënner de Konditiounen a Konditiounen vum Inhalt, déi am Appendix 3 vun de Konditiounen festgeluecht sinn.
15. Am Fall wou de Déngschtleschter d'Aarbechtsoffer op sozialen Netzwierker deelt, ass W4YG net verflucht, déi genee Plaz vun der Aarbechtsoffer (z.B. eng Grupp op engem sozialen Netzwierker) ze verëffentlechen, op där d'Annonce gesat gouf.

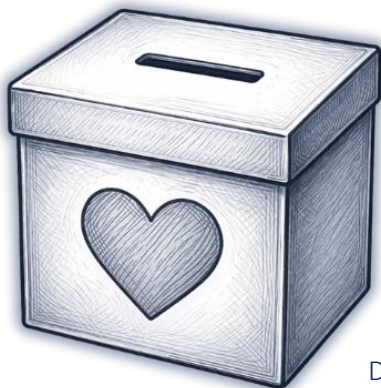


VIII. Reklamatiounen.

1. Déngschtleschtungsempfänger hunn d'Recht, Reklamatiounen an Affären am Zesummenhang mat der Liwwerung vu Services anzereeche. Reklamatiounen solle per E-Mail direkt un d'Kontaktadress contact@work4you.global oder kontakt@work4you.global geschéckt ginn. D'Reklamatioun gëtt vum Déngschtleschter berücksichtegt.
2. D'Reklamatioun soll folgend enthalten:
 - 1) d'Donnéeën vum Déngschttempfänger (Numm a Familljennumm oder Firmennumm an Donnéeën vum Ufrosteller, E-Mail-Adress an Registréierungsnummer, Steueridentifikatioun oder aner Registréierungsnummer),
 - 2) Beschreiwung vum Service, op deem d'Klo sech bezitt,
 - 3) Ëmstänn, déi d'Reklamatioun rechtfäerdeg,
 - 4) All Bemierkungen oder Virschléi betreffend d'Behandlung vun der Reklamatioun.
3. Reklamatiounen, déi net déi uewe genannte Donnéeën enthalten, ginn net berücksichtegt.
4. De Déngschtleschter wäert sech beméien, datt Reklamatiounen bannent 14 Aarbechtsdeeg vum Empfang behandelt ginn. De Déngschtleschter informéiert de Déngschttempfänger direkt per E-Mail iwwer d'Art a Weis wéi d'Reklamatioun behandelt gëtt, un d'Adress, déi an der Reklamatioun uginn ass.
5. Reklamatiounen, déi am Aklang mat de Bestëmmungen vun de Konditiounen behandelt ginn, kënnen net weider oder nei iwwerpréift ginn.



IX. Zesummenaarbecht mat Stëftungen. Aktivitéiten am Beräich vun der CSR.



1. De Websäitbesëtzer schafft mat Stëftungen zesummen. D'Websäit bitt eng Sichmaschinn fir d'Stëftung an hir Visittekaarten.
2. W4YG erkläert, datt keng vun de Stëftungen op iergendeng Manéier domat verbonnen ass, besonnesch net wat Persounen oder Kapital ugeet.
3. De Déngschtleeschter verpflichtet sech, bei der Liwwerpréiwung vun der Vertrauenswierdegkeet vun der Stëftung déi néideg Suergfalt anzehalen.
4. Am Fall wou de Déngschtleeschter vun all gesetzlech verbueden oder onfaire Praktiken vun der Stëftung gewuer gëtt, ënnerhëlt de Déngschtleeschter Verifikatiounsmoossnamen, déi zu enger temporärer Entfernung vun der Stëftung vun der Websäit féiere kënnen (an der temporärer Onméiglechkeet, Bezuelungen no der 50%/50% Regel ze maachen) oder zur definitiver Entfernung vun der Stëftung vun der Websäit (an der Onméiglechkeet, Bezuelungen no der 50%/50% Regel ze maachen) am Zesummenhang mat der Ofschloss vun der Zesummenaarbecht mat enger bestëmmter Stëftung.
5. Employeuren, déi de Punktepaket kafen, entscheiden, un wéi eng Stëftung 50% vum Nettobäitrag geet, deem si bezuelt hunn, am Aklang mat der 50%/50%-Regel.
6. Wann den Employeur d'Stëftung net ugëtt, probéiert W4YG den Employeur ze kontaktéieren, fir erauszefannen, un wéi en W4YG-Ambassadeur 50% vun der Bezuelung goe sollen. Am Fall wou et net méiglech ass, e bestëmmte Patron ze kontaktéieren oder wann de Beneficiaire net uginnt gëtt, wäert W4YG selwer eng Auswiel treffen an eng Bezuelung vun 50% vum Nettowäert vum kaafte Punktepaket un déi ausgewielte Stëftung maachen.
7. Stëftungen, als W4YG Ambassadeuren, kënnen d'Websäit promoten an Spenden un si encouragéieren.

X. Verantwortung.

De Déngschtleeschter ass net verantwortlech fir:

- 1) all Schuedensersaz, deem duerch d'Ofschloss vun der Liwwerung vun de Services entsteet, inklusiv als Resultat vun der Läsung vum Employeur-Kont, deem d'Konditiounen vun der Websäit verletzt huet,
- 2) all Schued, deem un de Benotzer oder Drëttpersounen duerch d'Benotzung vun der Websäit entsteet, op eng Manéier, déi géint d'Konditiounen oder d'Bestëmmungen vum obligatoresche Gesetz, inklusiv dem internationale Recht, entsteet,
- 3) fir den Inhalt vun den Aarbechtsannoncen, déi vum Employeur op der Websäit publizéiert ginn, an de Schutz vum Numm vun der Firma oder der Mark (grafesch Logo oder Wuert-grafesch Logo vum Employeur), déi an den Annoncen op der Websäit publizéiert ginn,
- 4) Inhalt op Websäiten, déi net vum W4YG gehéieren, op déi Linken an den Inhalter, déi vun de Benotzer publizéiert ginn, oder Verweiser op d'Websäit vum Employeur féiere kënnen,
- 5) fir Inhalter, dorënner CVen an aner Informatiounen oder Materialien, déi vun de Kandidaten un d'Employeuren geschéckt ginn,



- 6) fir d'Net-Zesummenaarbecht tëscht dem Patron an dem Kandidat,
- 7) fir d'Wourecht vun den Donnéeën, déi vun den Employeuren geliwwert ginn, besonnesch an den Aarbechtsannoncen, an d'Wourecht vun den Donnéeën, déi vun de Kandidaten geliwwert goufen,
- 8) Verloscht vun Donnéeën duerch den Déngschtleeschungsempfänger, verursaacht duerch extern Facteuren (z.B. temporär oder laangfristeg Stroumofschloss oder Blackout) oder aner Ëmstänn, déi ausserhalb vun der Kontroll vum Déngschtleeschter läit (z.B. Handlung vum Drëttpersoun, force majeure),
- 9) Schuedensersatz, verursaacht duerch de Manktem u Kontinuitéit vun de geliwwerte Servicer, entstanen aus Facteuren, déi ausserhalb vum Kontroll vum Déngschtleeschter leien (z.B. Handlungen an Ënnerloossungen vun Drëttpersoun, force majeure),
- 10) Schuedensersatz, deen duerch den Déngschtleeschungsempfänger verursaacht gëtt, deen den Login an/oder Passwuert fir d'Websäit zougänglech mécht, oder duerch Drëttpersounen (inklusive onautorisiert Persounen oder déi hir Autorisatioun verluer hunn wéinst ënner anerem. Kënnegung vum Aarbechtskontrakt, Kënnegung vum Kontrakt fir d'Liwwerung vu Servicer, Ofberuffung vun der Ausübung vun enger Funktioun an engem Organ oder Verkaf vun engem Deel oder dem ganze Betrib) mat dem Login an/oder Passwuert vum Zougang zur Websäit vum Déngschtempfänger,
- 11) d'Angab vu falschen oder onvollstännegen Donnéeën oder Informatiounen duerch den Déngschtleeschungsempfänger (wat d'Rechter oder perséinlechlechter vu Persounen oder Drëttpersounen verletze kéint), inklusiv d'Verbreedung vun dësen Donnéeën während der Registréierung oder d'Entrée an hiren Kont,
- 12) wann de Déngschtempfänger d'Bestëmmunge vun dësen Konditiounen net respektéiert,
- 13) fir d'Läschung vun der Annonce duerch den Administrateur vun der Grupp am soziale Netzwek oder säi Besëtzer, am Fall wou d'Aarbechtsoffer do verfügbar gemaach gouf,
- 14) fir d'Zuel vun den Uwendungen fir Aarbechtsofferen vum Employeur.



XI. Opléisung vum Vertrag.

1. Den Déngschtleeschungsvertrag kann vun enger vun deenen zwou Parteien opgehuewe ginn.
2. D'Ofkommes fir d'Bereetstellung vu bezuelte Servicer gëtt opgehuewen, wann de Déngschtempfänger vu bezuelte Servicer de kaaft Punktepaket vollstänneg benotzt huet.
3. De Déngschtleeschter huet d'Recht, den Accord opzekënnegen, inklusiv d'Läschung vum Kont vum Employeur (an dem Rekrutéierer), wat d'Desaktivéierung vum Punktepaket mat direkter Wierkung an de folgende Fäll bedeit:
 - 1) groussen Verstouss vum Déngschtempfänger géint d'Bestëmmunge vun dësen Konditiounen,
 - 2) zouverlässeg Informatioun vum Déngschtleeschter ze kréien, datt d'Donnéeën vum Déngschtempfänger net wouer sinn, géint d'Gesetz, akzeptéiert Sitten, gutt Moral, an och d'Interessen,lechter oder Interesse vun Drëtten oder Drëtpersounen oder d'Interessen,lechter oder Interesse vum Déngschtleeschter verletzen;
 - 3) d'Notzung vum Service duerch den Déngschtempfänger op eng Manéier, déi net mat sengem virgesinnenen Zweck iwwereneestëmmt,,
 - 4) Läschung duerch de Déngschtempfänger vun der E-Mail-Adress, déi benotzt gouf fir de Employeurkonto ze erstellen oder fir sech am Employeurkonto anzeloggen (oder eng raisonnabel Ufro vum W4YG fir et ze läschen, vum Déngschtempfänger oder enger Drëtter



- Partei, ënner anerem wéinst dem Réckzuch vun der Zoustëmmung zur Veraarbechtung vu perséinlechen Donnéeën),
- 5) Zouverlässig Informatiounen vum Déngschtleeschter iwwer d'Grënnung vum Employeur oder sengem Mataarbechter oder enger Persoun, déi vum Employeur beschäftegt ass, op Basis vun engem zivilrechtleche Kontrakt, sengem Partner oder Persounen, déi an de Kierper vum Employeur setzen, déi an der Form vun enger Firma oder enger Entitéit am Zesummenhang mam Employeur a perséinlechen oder kapitalleche Bezéiungen agéieren, e kompetitive Portal, dat heescht besonnesch déi selwecht oder ähnlech Servicer am Zesummenhang mat der W4YG Websäit ubitt,
 - 6) wann den Déngschtempfänger illegalen Inhalt liwwert.
 4. De Déngschtleeschter behält sech och d'Recht vir, dem Déngschtempfänger ze refuséieren, Servicer ze liwweren, inklusiv d'Läschung vun hirem Kont, wann dësen no der Läschung vum bestehende Kont wéinst engem Verstouss géint d'Konditiounen, d'Bestëmmunge vum gëltege Gesetz oder d'Rechter oder Rechter vu Persounen, Drëttpersounen oder dem Déngschtleeschter nei erstallt gouf.
 5. Am Fall vun enger Kënnegung vum Ofkommes no Paragraf 3 oder 4 soll de Déngschtleeschter den Déngschtempfänger duerch eng E-Mail informéieren.
 6. Am Fall vun enger Ofléisung vum Accord wéinst den Ëmstänn aus Paragraf 3 oder 4 hei uewen, soll de Déngschtleeschter d'Käschten, déi dem Employeur fir de Kaf vum Punktepaket entstan sinn, net remboursséieren.

XII. Schlussbestëmmungen.

1. Am Fall vun bedeitende Ännerungen un de Servicer oder anere wichtege Grënn huet de Déngschtleeschter d'Recht, d'Konditiounen eleng z'änneren. Ännerungen un de Konditiounen a Konditiounen trieden um Datum vun der Publikatioun vun de geännerten Konditiounen op der Websäit vum Déngschtleeschter a Kraaft.
2. De Déngschtleeschter soll den Déngschtempfänger iwwer all Ännerung an de Konditiounen informéieren, andeems hien déi relevant Informatioun op der Websäit vum Déngschtleeschter, am Employeur sengem Panel oder per E-Mail publizéiert.
3. Am Fall vun den Paragrafen 1 an 2 hei uewen huet de Déngschtempfänger d'Recht, den Déngschtleeschungsvertrag direkt (also bannent 3 Deeg) no Erhalt vun Informatiounen iwwer d'Ännerung vun de Konditiounen ze annulléieren. Wann hien/si dat net mécht, gëtt ugeholl, datt de Déngschtempfänger déi geännert Bestëmmunge vun de Konditiounen akzeptéiert, fir d'Websäit weider ze benotzen, andeems hien op déi entspriechend Checkbox op der Websäit klickt.
4. De Déngschtempfänger dierf keng Rechter ofdroen oder Obligatiounen, déi aus dëse Konditiounen oder dem Accord entstinn, ganz oder deelweis, iwwerdreien ouni d'virdrun Zoustëmmung vum W4YG, déi schrëftlech (oder elektronesch) ausgedréckt gëtt, ënner Strofdroung vun Ongëltegkeet. Allerdéngs dierf de Déngschtleeschter seng Rechter un eng aner Entitéit iwwerdreien, ouni eng schrëftlech (oder elektronesch) Zoustëmmung ze kréien.
5. Dës Konditiounen, souwéi d'Ofkommes an d'Obligatiounen, déi sech dovun erginn, ënnerleien dem Gesetz vun der Republik Polen a ginn no dësem interpretéiert. Eng Ausnam vun der Reegel am vieregte Saz sinn Froen am Zesummenhang mat steuerlechen oder fiskalesche



Verpflichtungen, bei deenen d'Bestëmmungen, déi op den registréierte Büro vun der Steierzueler-Entitéit (z.B. W4YG oder den Employeur) gëllen.

6. A Fäll, déi aus dëse Konditiounen oder dem Accord entstinn, ass d'Uwendung vun der Vereenten Natiounen Konventioun iwwer Kontrakter fir den internationale Kaf vu Wueren, déi zu Wien den 11. Abrëll 1980 (CISG) gemaach gouf, ausgeschloss.
7. All Streidereien, déi ënner de Konditiounen, dem Accord oder am Zesammenhang domat entstinn, ënnerleien der exklusiver Juridictioun vum zoustännegen Geriicht zu Rybnik (oder duerno zu Gliwice) an der Republik Polen.
8. A Fäll, déi net duerch dës Konditiounen reglementéiert sinn, gëllen aner obligatoresch Gesetzesbestëmmungen.
9. All Annexen zu de Konditiounen bilden säin integralt Ganz.
10. Wann eng Bestëmmung vun de Konditiounen als ongëlteg, ineffikass oder net duerchsetzbar duerch eng definitiv Entscheedung vun engem Geriicht oder enger anerer kompetenter Autoritéit fonnt gëtt, beaflosst dat net d'Gëltegkeet an d'Wierksamkeet vun de verbleiwende Bestëmmungen vun de Konditiounen. Eng ongëlteg oder ineffektiv Bestëmmung gëtt duerch eng Bestëmmung ersat, déi, wat den ekonomeschen Zweck an d'Intentiounen vun de Parteien vum Accord ugeet, der Bestëmmung, déi als ongëlteg oder ineffektiv ugesi gëtt, am nootste läit.



Annexe Nr. 1 zu de Konditioune fir d'Liwwerung vu Servicer op der Websäit www.work4you.global fir Employeuren

Bestëmmungen iwwer Aarbechtsgeber mat Konsumenterechter.

1. Den Employeur kann den zoustänneg Konsumentegesetzer ënnerleien, wann:
 - 1) den Employeur eng natierlech Persoun ass,
 - 2) schléisst en Accord mam Déngschtleeschter fir Zwecker of, déi direkt mat sengem Geschäft oder senger beruflecher Aktivitéit ze dinn hunn,
 - 3) an wann den Accord net professionell fir den Employeur ass (wat aus dem Sujet vun der Aktivitéit an der Aschreiwung vum Employeur am relevante Register resultéiert),
 - 4) oder ob et all d'Konditioune erfëllt, fir him Konsumenteschutz ze ginn, wéi et duerch d'Gesetzgebung vum zoustänneg Staat fir säi Standuert festgeluecht ass.
2. Den Employeur, deem am Paragraf 1 hei uewen ernimmt gëtt, kann virun der Ofschloss vum Accord oder direkt (bannent 1 Aarbechtsdag) no der Ofschloss vum Accord eng Erklärung un d'W4YG E-Mail-Adress am Kapitel I, Paragraf 1 vun de Konditioune schécken, an där erkläert gëtt, datt den Accord fir hien net professionell ass. Fir dësen Zweck kann den Employeur d'Schablounen vun der Ausso am Appendix Nr. 2 vun de Reglementer benotzen. De Déngschtleeschter mécht d'Ofschloss vum Accord net dovun ofhängeg, datt esou eng Erklärung virgeluecht gëtt.
3. Den Employeur, op deem am Paragraf 1 ernimmt gëtt, ass duerch de Konsumenteschutz geschützt, deem aus de Reglementer vum Land entsteet, dat wéinst sengem Sëtz zoustänneg ass.
4. Den Employeur, deem am Paragraf 1 ernimmt gëtt, huet net d'Recht, sech aus dem Accord zrëckzezéien, wann W4YG d'Déngschter vollstänneg mat der ausdrécklecher Zoustëmmung vum Employeur ausféiert, deem virum Ufank vun der Serviceliwwerung informéiert gouf, datt no der Leeschtung duerch de Déngschtleeschter d'Recht verléiert, aus dem Accord zrëckzezéien.
5. Den Employeur, deem am Paragraf 1 hei uewen ernimmt gëtt, verléiert trotz der Ofginn vun der Erklärung aus Paragraf 2 seng Rechter ënner dem Konsumenteschutz, wann d'Ofkommes mam Déngschtleeschter fir den Employeur professionell ass, wat op Basis vun der Entrée vum Employeur am relevante Register vun Entrepreneuren verifizéiert ka ginn.



Annexe Nr. 2 zu de Konditiounen fir d'Liwwerung vu Servicer op der Websäit www.work4you.global fir Employeuren

Schablounen vun der Deklaratioun vum Entrepreneurstatus

1. Muster Nr. 1

.....
 Firmennumm

 Registréiert Büro, Adress,

 Registréierungsnummer

ERKLÄRUNG IWWER DE STATUS VUN ENGEM ENTREPRENEUR

Ech erkläre heimat, datt ech **als natierlech Persoun**, déi Geschäftsaktivitéiten ausübt, de Service um www.work4you.global Portal kafen als Deel vun engem Accord, deen direkt mat menger Geschäfts- oder Berufsaktivitéit ze dinn huet, awer **dësen Accord ass fir mech net berufflech**.

.....
 Ënnerschrëft vun der autoriséierter Persoun
 fir d'Representatioun

2. Schabloun Nr. 2

.....
 Firmennumm

 Registréiert Büro, Adress,

 Registréierungsnummer

ERKLÄRUNG IWWER DE STATUS VUN ENGEM ENTREPRENEUR

Ech erklären hei mat, datt ech **als natierlech Persoun/juristesche Persoun***, déi Geschäftsaktivitéiten ausübt, de Service um www.work4you.global Portal als Deel vun engem Kontrakt kafen, deen direkt mat mengem Geschäft oder beruffleche Beruff ze dinn huet, awer dëse Kontrakt ass fir mech net professionell a **ech erfëllen all d'Konditiounen, fir mir de Konsumenteschutz ze garantéieren, déi duerch d'Gesetzer vum Land zoustänneg fir de Sëtz vu menger Geschäftsaktivitéit virgesinn sinn, also**

.....

.....
 Ënnerschrëft vun der autoriséierter Persoun
 fir d'Representatioun



WORK4YOU.GLOBAL
 We help. 4 real.

Annexe Nr. 3 zu de Konditiounen fir d'Liwierung vu Servicer op der Websäit www.work4you.global fir Employeuren

Konditiounen fir d'Veaarbechtung vu perséinlechen Donnéeën (am Weideren: "DPA")

1. DPAs sinn eng Ofkommenes fir d'Veaarbechtung vu perséinlechen Donnéeën ze iwwerloossen.
2. DPAs ginn tëscht dem Employeur (am Weideren och als "Administrator" bezeechent an W4YG, am Duerno och als "Prozessor" bezeechent) ofgeschloss, als Deel vum ofgeschlossene Vertrag, deem säin Thema ënner anerem d'Erstellung an d'Ënnerhalt vum Employeurskonto ass.
3. An der DPA vertraut den Administrator dem Prozessor perséinlech Donnéeën un, souwäit wéi hei ënnendréiner spezifizéiert, a weist dem Prozessor un, dës ze veraarbechten.
4. Den Employeur erkläert, datt:
 - 1) ass de perséinlechen Donnéeë-Administrator,
 - 2) ass eleng an onofhängeg verantwortlech fir d'Zwecker an d'Mëttel vun der Veraarbechtung ze bestëmmen
 - 3) Perséinlech Donnéeën goufen vum Patron am Aklang mat de Bestëmmunge vum obligatoresche Gesetz gesammelt,
 - 4) huet eng legal Basis fir d'Veaarbechtung vun de perséinlechen Donnéeën vu senger Mataarbechter, Rekrutéierer a Kandidaten
 - 5) ass berechtegt, dem Prozessor perséinlech Donnéeën fir d'Veaarbechtung am Ausmooss an Zweck vum DPA unzevertrauen.
5. W4YG erkläert, datt et e Prozessor (Prozessor) ass an iwwer d'Infrastrukturressourcen, Erfahrung, Wëssen an qualifizéiert Personal verfügt, soulaang et d'korrekt Ausféierung vum DPA am Aklang mat obligatoresche Datschutzreglementer erlaabt.
6. Fir d'Servicer ze liwweren, vertraut den Administrator dem Prozessor déi folgend perséinlech Donnéeën un:
 - 1) Kandidaten (Benotzer), déi Uwendungen iwwer d'Uwendungsformulaire op der Websäit beim Employeur agereecht hunn (Numm, Familljennumm, Gebuertsdatum, E-Mail-Adress, Telefonsnummer, Wunnplaz, Wunnadress, Adress fir Korrespondenz/Liwierungsadress, Donnéeën mat engem Bild vun enger Persoun, inklusiv hirer Stëmm (verfügbar a Fotoen, Audio- a Videofilmer), Donnéeën iwwer berufflech Erfahrung, Ausbildung, berufflech Qualifikatiounen (ënner anerem. Sproochkenntnisser, Führerschäin, berufflech Coursen a Formatioun), aner berufflech Kompetenzen (Fäegkeeten), Aarbechtspräferenzen an Referenzen vun fréiere Patronen,
 - 2) Rekruteuren, Mataarbechter oder Memberen vun Organisatiounen (Numm, E-Mail-Adress, Telefonsnummer, Positioun, berufflech Erfahrung, Fäegkeeten, Ausbildung, Bild op Foto oder Video)
 - 3) Persounen, deenen hiert Bild oder aner perséinlech Donnéeën als Deel vun de Promotiounsmaterialien vum Employeur publizéiert ginn, ënner anerem. der Websäit vum Employeur, dem Logo vum Employeur oder dem Banner (Bild).
7. Den Administrator vertraut dem Prozessor d'Veaarbechtung vun de perséinlechen Donnéeën un, wéi am Paragraf 6 uewen uginn. De Prozessor ass net verantwortlech fir d'Veaarbechtung vu perséinlechen Donnéeën, déi iwwer den am uewe genannte Paragraf 6 uginn Ëmfang erausgeet.
8. De Prozessor dierf déi uvertraute perséinlech Donnéeën späicheren, Backupkopien dovun maachen, se zesummestellen, iwwerdroen (transferéieren) an läschen, souwéi aner néideg Aktivitéiten fir d'korrekt Ausféierung vum Accord ausféieren.



9. De Prozessor verschafft déi uvertraute perséinlech Donnéeën systematesch an an elektronischer Form, am Aklang mat obligatoresche Reglementer, de Konditiounen an dem Accord.
10. De Prozessor engagéiert sech, während der Dauer vum Accord passend technesch an organisatoresch Moosnamen unzewenden, fir d'Sécherheet ze garantéieren, souwäit et dem Risiko vun enger Verletzung vun de Rechter oder Fräiheeten vun Entitéiten (Persounen) entsprécht, deenen hir perséinlech Donnéeën veraarbecht ginn.
11. W4YG suert fir d'Ëmsetzung vun den Dateschutzprinzipien souwuel an der Designphas wéi och an der Standardphas vum Schutz vun perséinlechen Donnéeën.
12. De Prozessor engagéiert sech, dem Administrator ze hëllefen, d'Obligatiounen z'erfëllen, déi him duerch d'Bestëmmunge vum obligatoresche Gesetz opgezwonge ginn. Dofir wäert W4YG all Äntwerten op d'Ufro vum Employeur bannent 10 Aarbechtsdeeg liwweren. De Prozessor verpflichtet sech och, den Administrator direkt, awer net méi spéit wéi bannent 10 Aarbechtsdeeg, iwwer d'Ufro betreffend d'Ausübung vun de Rechter vun der Persoun z'informéieren, un déi d'perséinlech Donnéeën vum Administrator uvertraut goufen an déi des Persoun un W4YG agereecht huet. De Prozessor ass net kompetent, op esou eng Ufro ze reagéieren.
13. W4YG verpflichtet sech, den Employeur direkt iwwer all Aktioun vun der autoriséierter Iwwerwaachungsautoritéit géint de Prozessor am Beräich vun der Kontroll iwwer d'Veraarbechtung vu perséinlechen Donnéeën z'informéieren.
14. W4YG huet d'Veraarbechtung vun de perséinlechen Donnéeën vu senger Mataarbechter autoriséiert an hinnen och d'Verpflichtung zur Vertraulichkeet opgezwongen. De Prozessor huet och d'Methoden a Standarden fir d'Sécherheet vu perséinlechen Donnéeën festgeluecht.
15. De Prozessor benotzt d'Déngschter vun engem anere Prozessor net ouni déi virdrun detailléiert oder allgemeng schrëftlech Zoustëmmung vum Administrator. Am Fall vun enger allgemenger schrëftlecher Zoustëmmung informéiert de Prozessor den Employeur iwwer all geplangte Ännerungen am Zesammenhang mat der Zousaz oder Ersatz vun anere Prozessoren, sou datt d'Méiglechkeet gëtt, géint esou Ännerungen bannent net méi wéi 3 Deeg no dem Empfang vun der Informatioun iwwer d'Ännerung ze protestéieren. D'Protesterklärung vum Administrator muss schrëftlech oder elektronesch gehalen ginn, soss ass se ongëlteg a ongëlteg. Wann den Administrateur net bannent der uewe genannter Frist e Protest erhebt, ginn d'Ännerungen als akzeptéiert vum Administrator ugesinn. Am Fall vun enger weiderer Uvertrauen vu perséinlechen Donnéeën un aner Entitéiten ass de Prozessor verpflichtet, déi selwecht Donnéeeschutzverpflichtungen op des Entitéiten ze imposéieren wéi an dësem DPA.
16. D'Lëscht vun den Ënnerprozessoren, déi vum Administrator akzeptéiert ginn, dat heescht déi, géint déi den Administrator net protestéiert huet, ass als Annexe Nr. 1 un den DPA ugehängt.
17. Den Administrateur huet d'Recht, eng Iwwerprüewung vun der Konformitéit vun der Veraarbechtung duerch de Prozessor vu perséinlechen Donnéeën mat de verpflichtende gesetzleche Bestëmmungen duerchzuféieren. An engem Zäitraum vun op d'mannst 10 Aarbechtsdeeg soll den Employeur (schrëftlech oder elektronesch ënner Ongëltegkeet) W4YG iwwer seng Absicht informéieren, d'Inspektioun unzefänken. D'Notifikatioun soll op d'mannst den geplangte Datum vum Ufank an der Ofschloss vum Audit enthalten, souwéi den Ëmfang vun der Audit, andeems d'Veraarbechtungsprozessor, d'Persounenkategorien an d'Kategorien vun de perséinlechen Donnéeën mat Verifikatioun uginnt ginn.



18. D'Informatiounen, déi während dem Audit gesammelt ginn, si vertraulich. Souwuel den Employeur wéi och W4YG an hir Mataarbechter si verpflichtet, d'Informatiounen, déi während der Inspektioun gesammelt goufen, vertraulich ze halen.
19. De Prozessor schafft zesummen mam Administrator bei der Ausféierung vun der Kontroll.
20. Den Employeur erstellt e Protokoll vum Audit, eng Kopie dovun gëtt bannent 3 Deeg nom Ofschloss vun der Inspektioun un W4YG geliwwert. De Prozessor huet d'Recht, bannent 10 Aarbechtsdeeg Aspréch géint de Protokoll no der Kontroll anzereeche.
21. W4YG ass verpflichtet, den Administrator direkt, awer net méi spéit wéi 48 Stonnen no der Informatioun, iwwer en Event am Zesammenhang mat der Veraarbechtung vu perséinlechen Donnéeën z'informéieren, deen d'Charakteristike vun enger Verletzung vun der Veraarbechtung vun de perséinlechen Donnéeën op d'E-Mail-Adress, déi dem Employeurskonto zougewisen ass, kéint hunn. Eng Verletzung vum Schutz vun de perséinlechen Donnéeën gëtt als eng Sécherheitsverletzung verstanen, déi zu enger zoufälliger oder onrechtméisseger Zerstéierung, Verloscht, Ännerung, onautoriséierter Verëffentlechung oder onautoriséiertem Zougang zu perséinlechen Donnéeën féiert, déi op Ufro vum Administrator geschéckt, gespäichert oder op aner Manéier veraarbecht ginn. De Prozessor informéiert iwwer d'Form vun der Verletzung, hir Konsequenzen, d'Moosnamen, déi W4YG geholl huet, fir d'Konsequenze vun der Verletzung ze minimiséieren an ähnlech Verletzungen an der Zukunft ze verhënneren. Wann et net méiglech ass, dem Administrator bannent der am éischte Saz vun dësem Paragraf ernimmt Frist komplett Informatioun ze ginn, soll de Prozessor dem Administrator d'Informatiounen zur Verfügung stellen an d'Frist fir d'Liwwerung vun der kompletter Informatioun uginn.
22. Virbehaltlech vun obligatoresche gesetzleche Bestëmmungen ass all Haftung vum Prozessor fir Net-Leeschtung oder onpassend Erfëllung vu senger Verpflichtungen ënner dësem DPA op e Betrag limitéiert, deen 25% vun der Remuneratioun entsprécht, déi un W4YG fir d'Ëmsetzung vum Accord bis zum Datum vum Evenement bezuelt gouf, dat dës Haftung rechtfäerdeg.
23. Am Fall wou eng Sanktioun géint W4YG, e Member vum Verwaltungsrot oder e Mataarbechter vum Prozessor opgeleeë gëtt, souwéi wann W4YG verpflichtet ass, eng Entscheedung ze bezuelen wéinst dem Manktem u juristescher oder faktescher Basis fir d'Veraarbechtung vu perséinlechen Donnéeën duerch den Employeur oder d'Iwwerloosung vun hirer Veraarbechtung, ass den Administrator verpflichtet, direkt (spéitstens 7 Deeg no der Ufro) dem Prozessor, sengem Verwaltungsrotmember oder sengem Mataarbechter all entstanen Ausgaben z'erzéien bezunn op d'Bezuelung vun esou Strofen oder Schuedenersaz.
24. No der Kënnegung oder Oflaaf vum Accord ass de Prozessor verpflichtet, all perséinlech Donnéeën direkt aus dem Kont vum Employeur ze läschen. Zousätzlech verpflichtet sech W4YG, all Informatioun ze zerstéieren, déi benotzt ka ginn, fir ganz oder deelweis den Inhalt vun de perséinlechen Donnéeën aus dem Employeur-Kont ze reproduzéieren, inklusiv d'Läschung vun existéierende Kopien dovun, ausser d'Gesetz verlaangt hir Lagerung. De Prozessor wäert déi uewe genannte Aktiounen bannent 30 Aarbechtsdeeg vum Datum vun der Ofschloss oder dem Oflaaf vum Accord ausféieren. E Protokoll gëtt aus der Läschung vu perséinlechen Donnéeën opgestallt.
25. Am Fall wou de Prozessor mengt, datt d'Instruktioun vum Administrator eng Verletzung vun obligatoresche Reglementer am Beräich vum Schutz vu perséinlechen Donnéeën duerstellt, informéiert hien den Administrator direkt doriwwer. Wann d'Erfëllung vun Obligatiounen, déi aus dem DPA entstinn, zousätzlech Käschte fir W4YG verursaacht, si d'Parteien verpflichtet, sech op d'Method fir dës Ofdeckung duerch eng separat Ofkommen eens ze ginn.



Annex Nr. 1 zum DPA

Löscht von akzeptierte Subprozessoren

1. **Google Ireland Limited**, Gordon House Barrow Street Dublin 4 Irland EEA (Datenzentren: Irland, Däitschland, Belsch, Groussbritannien, Finnland, Holland) - statistesch an analytesch Zwecker,
2. **GetResponse S.A.** al. Grunwaldzka 413, 80-309 Gdańsk – Marketing-E-Mail.

