

ARBEIDSOVEREENKOMST BEPAALDE TIJD

Ondergetekenden,

Mondhygiëne Fascinatio B.V., kantoorhoudende te 2909 VA, Capelle aan den IJssel aan de Fascinatio Boulevard 1126 ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door zijn directeur mw. S. Sharif

verder te noemen werkgever

en

2.

Naam:	Ponte
Roepnaam:	Angelique
Geboortedatum:	03-04-75
Geboorteplaats:	Dordrecht
Woonadres:	Noorderkroonstraat 100 3318VS Dordrecht
Nationaliteit:	Nederlandse
BSN:	179914972
IBAN:	NL15ABNA0598664890
E-mail:	ponte@kpnmail.nl
Tel. nr.:	06-30387934

*(kopie van paspoort/ id-kaart wordt aan deze overeenkomst gehecht)

verder te noemen werknemer;

verklaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden.

Daar waar 'hij' of 'hem' staat vermeld, kan tevens 'zij' of 'haar' worden gelezen. Daar waar 'praktijk' staat vermeld kan tevens 'tandartspraktijk' worden gelezen.

Artikel 1. Indiensttreding en duur

1. Werknemer treedt in dienst van werkgever met ingang van 1 augustus in de functie van administratief medewerker.
2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd en eindigt van rechtswege zonder dat enige vorm van opzegging noodzakelijk is op 30 april 2020.
3. De eerste maand van indiensttreding geldt als proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 juncto 7:676 Burgerlijk Wetboek.
4. Zowel werkgever als werknemer zijn te allen tijde bevoegd om deze arbeidsovereenkomst door schriftelijke opzegging tussentijds te beëindigen, met inachtneming van de voor opzegging wettelijk geldende bepalingen.
De overeenkomst kan slechts tegen het eind van een kalendermaand worden opgezegd.
5. Werknemer staat ervoor in dat hij voldoende gezond is en de vereiste geschiktheid bezit voor de functie waarin hij wordt aangesteld, dat alle gegevens die hij in het kader van zijn sollicitatie heeft verstrekt juist zijn en dat hij geen informatie heeft achtergehouden die naar hij redelijkerwijs had kunnen begrijpen ertoe zou hebben geleid dat deze arbeidsovereenkomst niet of op andere voorwaarden zou zijn aangegaan.
6. Werknemer dient bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een inentingsbewijs voor Hepatitis-werknemer te overleggen. Dit bewijs wordt opgenomen in het personeelsdossier.
7. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde dat werknemer binnen 2 maanden na het aangaan van de arbeidsovereenkomst de Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan werkgever dient te overleggen.

Artikel 2. Functie en werkzaamheden

1. Werknemer wordt aangenomen in de functie van administratief medewerker.
2. De werkzaamheden bestaan onder andere uit:
 - Openen van de praktijk (zie taakomschrijving "Openen/opstarten praktijk")
 - Schoonmaakwerkzaamheden uitvoeren met inachtneming van de geldende wettelijke richtlijnen (zie taakomschrijving "Omloopwerkzaamheden")
 - Agendabeheer (i.e. afspraken plannen en wijzigen)
 - Patiënten ontvangst
 - Bijhouden patiëntendossier
 - Bediening telefooncentrale/ baliewerkzaamheden (zie taakomschrijving "Balie")
 - Voorraadbeheer (het plaatsen van bestellingen, het uitpakken en controleren van (verbruiks)materialen). (zie taakomschrijving "Voorraadbeheer")
 - Afhandelen van de post (verzenden van brieven/pakketten)
In overleg met werkgever het aansturen/ begeleiden van (junior) tandartsassistenten
 - Administratieve taken uitvoeren op verzoek van de A
 - Het verzorgen van het incasso-overzicht
 - Op verzoek van werkgever de ontvangst en bediening van zakelijke relaties/ vertegenwoordigers (zie taakomschrijving "Ontvangst vertegenwoordigers")
3. Werknemer is verplicht om in alle voorkomende gevallen alle door of namens werkgever in redelijkheid op te dragen werkzaamheden te verrichten, ook wanneer deze werkzaamheden niet tot de normale uitoefening van zijn functie behoren.
4. Werknemer zal zijn werkzaamheden verrichten op bovengenoemd praktijkadres, maar werkgever heeft het recht werknemer op een andere plaats tewerk te stellen.
5. De normale arbeidstijd van werknemer bedraagt gemiddeld 25,5 uren per week. Werkgever legt de werktijden van werknemer in een rooster vast. Werknemer zal tevens beschikbaar zijn om in de avonden en in het weekend ingeroosterd te worden.
6. Overeengekomen is dat werknemer beschikbaar is voor werkzaamheden in het kader van de spoedgevallendienst (de voor werkgever geldende avond-, nacht- en weekendregeling).
7. Alle uren waarbij de in lid 5 van dit artikel benoemde arbeidsduur wordt overschreven, met een maximum tot 38 uur, worden aangemerkt als meeruren, met dien verstande dat het incidenteel doorwerken tot ten hoogste 15 minuten na de overeengekomen werktijd niet als zodanig zal worden beschouwd.
8. Meeruren worden in eerste instantie gecompenseerd in vrije tijd. Dit geschiedt in een dergelijke situatie op basis van dezelfde vergoedingsgrondslag als geldt indien de meeruren in geld zouden worden gecompenseerd. Het tijdstip waarop de vrije tijd kan worden opgenomen wordt in overleg met en na toestemming van werkgever bepaald.
9. Op verzoek van werkgever is werknemer verplicht in voorkomend geval buiten de vastgestelde werktijd overwerk te verrichten. In dat geval wordt werknemer over de extra gewerkte uren het vaste uurloon uitbetaald.
10. Werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen zorgvuldig gebruiken en verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij werkgever geldende (ongeschreven) arbeids- en bedrijfsregels; werknemer verklaart van de geschreven regels een exemplaar te hebben ontvangen. Werknemer is verplicht de grootst mogelijke zorg ten aanzien van representativiteit in acht te nemen op zijn persoon en kleding alsmede ten aanzien van de bedrijfsruimten waar hij vertoeft of werkzaam is.
11. Werknemer zal zich houden aan de door werkgever gestelde of te stellen regels met betrekking tot aanwezigheidscontrole.

Artikel 3. Salaris

1. Het salaris bedraagt € 1872,- (zegge: achttienhonderdtwee enzeventig euro) bruto per maand op basis van 40 uur, uiterlijk op de laatste dag van de maand.
2. Alle betalingen van werkgever aan werknemer uit hoofde van deze arbeidsovereenkomst zullen door werkgever worden verminderd met alle inhoudingen op grond van de wet of deze overeenkomst. De betalingen zullen geschieden door overmaking op de door werknemer op te geven IBAN-nummer.

Artikel 4. Vakantie

1. Werknemer heeft ieder volledig vakantiejaar recht op 102 vakantieuren met behoud van salaris. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Bij een dienstverband van een kortere gemiddelde arbeidsduur en/of bij een dienstverband gedurende een gedeelte van het vakantiejaar heeft werknemer recht op vakantie naar evenredigheid.
2. Werknemer plant zijn vakanties zo veel mogelijk in na tijdig overleg met werkgever (i.e. minimaal 4 maanden voorafgaand aan de beoogde vakantie). Hierbij wordt tevens rekening gehouden met beschikbaarheid van collega's die de werkzaamheden van werknemer tijdens zijn afwezigheid kunnen overnemen.
3. Werknemer zal ontvangen salaris over genoten maar nog niet opgebouwde vakantiedagen aan werkgever terugbetalen. Werknemer machtigt werkgever hierbij de betreffende bedragen op zijn salaris in te houden.
4. Werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag van het vaste jaarsalaris. Dit zal in de maand mei worden uitbetaald, samen met het maandsalaris.
5. Werknemer mag, mits er voldoende overuren zijn opgebouwd, een week aansluitend vrij vakantie plannen. Hierbij geldt artikel 4.2 van deze overeenkomst. Overige overuren zullen als CV -uren worden opgenomen naar inzicht van werkgever.

Arbeidsongeschiktheid

1. Verhinderings door ziekte/arbeidsongeschiktheid dient zo spoedig mogelijk na het intreden van de vermindering en anders uiterlijk vóór het begin van de eerste nieuwe werkdag volgend op de ziekte/arbeidsongeschiktheid telefonisch door werknemer bij werkgever (of bij een door werkgever aangewezen persoon) te zijn gemeld. In geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid dient werknemer zich stipt te houden aan de door werkgever schriftelijk gegeven of te geven controlevoorschriften.
2. Werknemer wordt gedurende de eerste 104 weken van zijn ziekte/arbeidsongeschiktheid 70% van het laatstverdiende brutoloon doorbetaald, met dien verstande dat over de eerste twee dagen van de ziekmelding géén loon wordt doorbetaald. Na de 104 weken als hiervoor bedoeld, ontvangt werknemer géén loon meer. De loondoorbetaling gedurende ziekte/ arbeidsongeschiktheid van de werknemer stopt zo veel eerder als het dienstverband eindigt.
3. Indien werknemer zijn ziekte/arbeidsongeschiktheid met opzet heeft veroorzaakt, zijn eigen genezing belemmert of vertraagt, heeft werknemer geen recht op doorbetaling bij ziekte/arbeidsongeschiktheid. Het recht op loondoorbetaling bestaat evenmin indien de werknemer zonder deugdelijke grond weigert gedurende zijn ziekte/arbeidsongeschiktheid passende werkzaamheden te verrichten bij werkgever of een door deze met toestemming van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen aangewezen derde. Voorts verliest werknemer zijn recht op loondoorbetaling gedurende de tijd dat hij zonder deugdelijke grond weigert om mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak.
4. Het niet geven van inlichtingen ten behoeve van de vaststelling van het recht op loon tijdens ziekte/arbeidsongeschiktheid kan tot gevolg hebben dat de werkgever haar plicht tot

Artikel 11. Adreswijzigingen

1. Werknemer verplicht zich wijzigingen in zijn adres en telefoonnummer en alle overige persoonlijke wijzigingen welke voor de werkgever redelijkerwijs van belang kunnen zijn, direct aan werkgever door te geven.
2. Zolang werknemer een wijziging van zijn adres niet heeft gemeld, worden mededelingen gericht aan het eerder aan werkgever opgegeven adres geacht hem te hebben bereikt en wel op het moment dat de mededeling dat adres bereikte.

Artikel 12. Privézaken

Ten aanzien van privézaken die door werknemer worden meegebracht naar de terreinen en gebouwen van het bedrijf van de werkgever of naar andere plaatsen waar door het bedrijf werkzaamheden worden uitgevoerd, is werkgever in geen enkel opzicht aansprakelijk voor de gevolgen van diefstal, verduistering, beschadiging, tenietgaan of welke schade ook. Onder privézaken worden mede verstaan vervoermiddelen als auto, motorfiets, bromfiets en fiets.

Artikel 13. Non- concurrentie en relatiebeding

1. Het is werknemer verboden om gedurende de dienstbetrekking of binnen een tijdvak van één jaar na beëindiging der dienstbetrekking binnen een straal van 15 kilometer van de vestigingsplaats van enig filiaal van werkgever of een aan werkgever gelieerde onderneming in of voor een bedrijf of organisatie, gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan die van werkgever op enigerlei wijze werkzaam te zijn, hetzij tegen vergoeding, hetzij om niet, of daarin aandeel van welke aard ook te hebben, of in enigerlei vorm een zaak, gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan die van werkgever te vestigen, te drijven, mede te drijven of te doen drijven, hetzij direct, hetzij indirect, als ook financieel, in welke vorm ook bij een dergelijke zaak belang te hebben, direct of indirect.
2. Het is werknemer verboden om binnen een tijdvak van één jaar na beëindiging van de dienstbetrekking in dienst te treden van één van de cliënten/leveranciers/ opdrachtgevers van werkgever, of van iemand die ten tijde van de dienstbetrekking cliënt/leverancier/opdrachtgever van werkgever is geweest dan wel zelfstandig, of in enige vorm van samenwerking werk te verrichten voor één van de cliënten/ leveranciers/opdrachtgevers van werkgever, of van iemand die ten tijde van de dienstbetrekking cliënt/leverancier/opdrachtgever van werkgever is geweest.
3. Bij overtreding van het in de leden 1 en 2 omschreven verbod verbeurt werknemer ten behoeve van werkgever een dadelijk opvorderbare boete van € 10.000 per keer en € 2.500 voor elke dag, dat werknemer in overtreding is. Het staat werkgever vrij om in plaats van een boete volledige schadevergoeding te vorderen. Partijen zijn thans reeds overeengekomen dat zulks een overtreding tevens een dringende reden zal vormen voor werkgever tot ontslag op staande voet van werknemer.

Artikel 14. Arbeidsvoorwaarden en aanvullende regelingen

De arbeidsvoorwaarden en aanvullende regelingen zijn vastgelegd in het bedrijfsreglement Mondhygiëne Fascinatio B.V. en worden geacht een integrerend en onverbrekelijk onderdeel van deze overeenkomst uit te maken en door werknemer ten bewijze van ontvangst en instemming mede te worden ondertekend.

loondoorbetaling opschort, totdat de werknemer alsnog aan zijn verplichting om inlichtingen te verschaffen, heeft voldaan.

Artikel 6. Pensioen

Werkgever treft geen pensioenvoorziening voor werknemer.

Artikel 7. Reiskosten

Werknemer ontvangt reiskostenvergoeding van €80,- per maand. De reiskostenvergoeding is onbelast en maakt geen deel uit van het loon van de werknemer.

Artikel 8. Nevenfuncties

Het is werknemer verboden tijdens de duur van de dienstbetrekking - ook buiten werktijd - voor een derde, direct of indirect, werkzaamheden te verrichten, dan wel zaken voor eigen rekening te doen, tenzij hij hiertoe de voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever heeft gekregen. Aan deze toestemming kan werkgever voorwaarden verbinden.

Artikel 9. Geheimhouding

1. Werknemer is verplicht zowel gedurende als na afloop van het dienstverband strikte geheimhouding te betrachten omtrent alles wat bij de uitoefening van zijn functie te zijner kennis gekomen is in verband met zaken en belangen van werkgever. Werknemer is gehouden het beroepsgeheim te respecteren in dezelfde omvang als dit voor werkgever geldt. Werknemer is verplicht de overeengekomen werk gerelateerde afspraken met werkgever strikt geheim te houden. Hieronder valt o.a. de werkvoorwaarden; zowel de financiële als functionele afspraken.
2. Het is werknemer verboden, hetzij gedurende de dienstbetrekking, hetzij na beëindiging hiervan, op enigerlei wijze aan derden direct of indirect, in welke vorm ook en in welke voege ook, enige mededeling te doen van of aangaande enige bijzonderheden werkgevers zaak betreffende of daarmee verband houdende, op straffe van verbeurte aan werkgever van een dadelijk en ineens zonder sommatie of in gebrekestelling opeisbare boete groot € 10.000 (zegge: tienduizend euro). Het staat werkgever vrij om in plaats van een boete volledige schadevergoeding te vorderen. Overtreding zal voor de werkgever een dringende reden vormen tot ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 7:678, tweede lid, sub i van het Burgerlijk Wetboek.
3. Alle documenten, correspondentie of afschriften daarvan dan wel andere zaken die werknemer in verband met zijn werkzaamheden bij werkgever onder zich heeft gekregen, dient werknemer aan het einde van het dienstverband onmiddellijk aan werkgever ter hand te stellen.

Artikel 10. Wijzigingen

Indien de omstandigheden zich ingrijpend wijzigen, is eenzijdige aanpassing van het in deze arbeidsovereenkomst bepaalde door de werkgever mogelijk, mits van deze mogelijkheid een redelijk gebruik wordt gemaakt.

Artikel 15. Toepasselijk recht

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. De Nederlandse rechter is bij uitsluiting bevoegd om van geschillen direct of indirect voortvloeiende uit deze overeenkomst kennis te nemen.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op 16 juli 2019
te Capelle aan den IJssel,

Werkgever
Mondhygiëne Fascinatio BV
Mevrouw S. Sharif

Werknemer

Mevrouw A. Ponte

