



ARBEIDSOVEREENKOMST BEPAALDE TIJD

Ondergetekenden,

1.

Dental Network Capelle Centrum B.V., kantoorhoudende te 2903 AC, Capelle aan den IJssel aan de Duikerlaan 262 ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door zijn directeur dhr. R. Sharif,

verder te noemen werkgever

en

2.

Naam: Shevie Hazel

Geboortedatum: 26-11-2000

Woonadres: Meiendaal

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

Artikel 1.1.

Werknemer is op 01-06-2024 in dienst getreden bij werkgever.

Onderhavige overeenkomst start op 01-06-2024 en eindigt van rechtswege zonder dat enige vorm van opzegging noodzakelijk is op 31-01-2025.

Artikel 1.2.

De werkgever zegt middels deze arbeidsovereenkomst tevens gelijk aan dat geen sprake zal zijn van verlenging van de tijdelijke duur ervan.

Artikel 1.3.

De eerste maand van indiensttreding geldt als proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 juncto 7:676 Burgerlijk Wetboek. Gedurende deze proeftijd is ieder der partijen gerechtigd deze overeenkomst met onmiddellijke ingang, en zonder instemming van de andere partij, op te zeggen door een schriftelijke kennisgeving aan de andere partij, zonder tot enige schadevergoeding verplicht te zijn.

Artikel 1.4.

De overeenkomst kan slechts tegen het eind van een kalendermaand worden opgezegd met in achtneming van de wettelijke opzegtermijn.

Artikel 1.5.

De overeenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist, op de eerste dag van de maand volgende op de maand waarin werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 1.6.

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.

Artikel 2. Functie en werkzaamheden

Artikel 2.1.

Werknemer wordt aangenomen in de functie van Frontoffice medewerker, Backoffice medewerker, Front- en backoffice medewerker.

Artikel 2.2.

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 werkgever
- Het verzorgen van het incasso-overzicht
- Op verzoek van werkgever de ontvangst en bediening van zakelijke relaties/ vertegenwoordigers (zie taakomschrijving "Ontvangst vertegenwoordigers")
- Bijhouden van administratie (bijvoorbeeld schoonmaakrooster)
- (Eenvoudig) onderhoud uitvoeren aan schoonmaakapparatuur
- Reinigen, desinfecteren, steriliseren van apparatuur en instrumentarium
- Zorgen dat alles in de praktijk op rolletjes loopt
- Opstarten en/of afsluiten van de behandelkamers
- Het wassen en strijken van kleding voor het team

Artikel 2.3.

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.

Artikel 2.4.

Werknemer verplicht zich om in voorkomende gevallen ook andere in redelijkheid opgedragen werkzaamheden uit te voeren, dan wel werkzaamheden uit te voeren op een andere plaats dan waar de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht.

De normale arbeidstijd van werknemer bedraagt gemiddeld 34.00 uren per week. Alle uren boven benoemde arbeidsduur, met een maximum tot 38 uur, worden aangemerkt als meeruren, met dien verstande dat het incidenteel dagelijks doorwerken tot ten hoogste 15 minuten na de overeengekomen werktijd niet als meeruren worden beschouwd.

Artikel 2.5.

Werkgever legt de werktijden van werknemer in een rooster vast. Werknemer zal 1 avond(en) per week en 1 zaterdag(en) per maand ingeroosterd worden, indien benodigd geacht door werkgever.

Artikel 2.6.

Overeengekomen is dat werknemer beschikbaar is voor werkzaamheden in het kader van de spoedgevallendienst (de voor werkgever geldende avond-, nacht- en weekendregeling).

Artikel 2.7.

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 door werkgever bepaald.

Artikel 2.8.

Op verzoek van werkgever is werknemer verplicht in voorkomend geval buiten de vastgestelde werktijd/ingeroosterde uren overwerk te verrichten. 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 door werkgever bepaald.

Artikel 2.9.

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.

Artikel 2.10.

Werknemer zal zich houden aan de door werkgever gestelde of te stellen regels met betrekking tot aanwezigheidscontrole.

Artikel 2.11.

Werknemer verplicht zich de voor de functie vereiste bijscholingen en opleidingen met maximale inzet te zullen volgen en daartoe ook buiten de normale werktijden studie en werk te combineren.

Artikel 3. Salaris

Artikel 3.1.

Het salaris bedraagt € 2385.83 (zegge: drieëntwintighonderd en vijfentachtig euro en drieëntachtig cent) bruto per maand op basis van 38 uur, en zal maandelijks worden uitbetaald uiterlijk op de laatste dag van de maand.

Artikel 3.2.

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 3.3.

Werknemer is verplicht alle wijzigingen van de burgerlijke staat of anderszins, welke invloed (kunnen) hebben op enige wettelijke inhoudingsplicht of andere verplichtingen van werkgever met betrekking tot het salaris van de werknemer, onverwijld door middel van een daartoe strekkende werknemersverklaring aan werkgever mee te delen.

Artikel 4. Vakantie

Artikel 4.1.

Werknemer heeft ieder volledig kalenderjaar recht op 136 wettelijke vakantie uren met behoud van salaris.

Artikel 4.2.

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.

Artikel 4.3.

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.

Artikel 4.4.

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.

Artikel 4.5.

Vakantiedagen dienen, voor zover mogelijk, in het betreffende kalenderjaar opgenomen te worden. Indien er op 31 december nog vakantiedagen te goed zijn, kunnen deze meegenomen worden naar het volgende jaar, echter steeds met een maximum van je contract uren per week.

Artikel 4.6.

Wettelijke vakantiedagen dienen in ieder geval binnen anderhalf jaar opgenomen te zijn. Dit betekent dat jaarlijks op 1 juli de wettelijke vakantiedagen van het voorgaande jaar komen te vervallen. Alleen bovenwettelijke vakantiedagen komen aan het einde van een jaar voor uitbetaling in aanmerking.

Artikel 4.7.

Werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag van het vaste jaarsalaris. Dit zal in de maand mei worden uitbetaald, samen met het maandsalaris.

Artikel 5. Arbeidsongeschiktheid

Artikel 5.1.

Verhinderings door ziekte/arbeidsongeschiktheid dient zo spoedig mogelijk na het intreden van de verhindering 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.

Artikel 5.2.

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.

Artikel 5.3.

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.

Artikel 5.4.

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

Artikel 5.5.

Artikel 6. Pensioen

Werknemer neemt, indien hij aan de voorwaarden daartoe voldoet, deel aan de door werkgever getroffen pensioenregeling bij het Pensioenfonds voor Zorg en Welzijn.

Artikel 7. 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 8. Geheimhouding

Artikel 8.1.

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.

Artikel 8.2.

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 daarmede 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.

Artikel 8.3.

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 9. Non- concurrentie, relatiebeding en anti-ronselbeding

Artikel 9.1.

Werkgever heeft een zwaarwegend belang bij dit non-concurrentie- en relatiebeding. Werknemer doet namelijk gedurende de arbeidsovereenkomst bij werkgever, in de uitoefening van zijn werk, hele specifieke kennis of specifieke bedrijfsinformatie op van de klanten, relaties en patiënten van werkgever. Werknemer zal al direct bij aanvang van het dienstverband deze specifieke kennis verwerven. Gelet op de zeer concurrerende en specifieke branche waarin werkgever opereert, bestaat er wegens de bij werkgever specifiek verworven kennis en kunde de vrees dat werkgever onevenredig zal worden benadeeld als werknemer overstapt naar een concurrent en/of patiënten en relaties van werkgever en de opgedane kennis meeneemt. Dat risico is daarenboven groter als werknemer overstapt naar een concurrent dan wel deelneemt in een soortgelijke praktijk als werkgever als dit binnen een beperkt aantal kilometers van de vestiging van werkgever is. Werkgever en werknemer zijn het er samen over eens dat werkgever een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft.

Artikel 9.2.

Het is werknemer daarom 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, e.g. in een verwijspraktijk voor orthodontie, implantologie, kaakchirurgie of endodontologie, een tandtechnisch laboratorium of mondhygiënepraktijk 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.

Artikel 9.3.

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.

Artikel 9.4.

Het is werknemer verboden (huidige) werknemers van werkgever en/of haar gelieerde

vennootschappen en/of personen die in de periode voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst van werknemer een dienstbetrekking hebben gehad met werkgever en/of met haar gelieerde onderneming, te benaderen, werkzaamheden te laten verrichten, teneinde hen te bewegen hun arbeidsovereenkomst met werkgever te beëindigen, hen in dienst te nemen, met hen op andere wijze samen te werken, dan wel hen te bewegen om in dienst te treden en/of op andere wijze samen te werken met een onderneming die gelijksoortig is aan werkgever of aan werkgever gelieerde onderneming.

Artikel 9.5.

Bij overtreding van dit artikel 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 10. Wijzigingen

Werkgever kan één of meer bepalingen van deze arbeidsovereenkomst eenzijdig wijzigen indien hij daarbij een zwaarwichtig belang heeft.

Artikel 11. Adreswijzigingen

Artikel 11.1.

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.

Artikel 11.2.

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. Arbeidsvoorwaarden en aanvullende regelingen

De arbeidsvoorwaarden en aanvullende regelingen zijn vastgelegd in het bedrijfsreglement



Dental Network 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.

Artikel 14. 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*,

Werknemer

Datum: 30-04-2024

Shevie Hazel

Werkgever

Datum: 30-04-2024

Dhr. R. Sharif i.o.

Dental Network Capelle Centrum



* De overeenkomst dient ten allen tijden te worden voorzien van een directiestempel. Indien de overeenkomst niet is voorzien van deze stempel, kan de overeenkomst niet rechtsgeldig worden verklaard en kunnen er geen rechten aan worden ontleend.

