



Dental Network

Tandartsen & Specialisten

ARBEIDSOVEREENKOMST BEPAALDE TIJD

Ondergetekenden,

1.

Dental Network Service Center 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:	Mary Schweitzer-Kip
Geboortedatum:	27-05-1966
Woonadres:	Zinkweg 246 te Oud-Beijerland
E-mailadres:	mg.schweitzer@upcmail.nl
Tel. Nr.:	+31626360633

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 op 01-03-2024 bij werkgever in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd en eindigt van rechtswege zonder dat enige vorm van opzegging noodzakelijk is op 28-02-2025.
2. 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.
3. De overeenkomst kan slechts tegen het eind van een kalendermaand worden opgezegd met het in achtneming van een opzeggingstermijn van 2 maanden.
4. 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.
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

Paraaf werkgever:

Paraaf werknemer:

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

1. Werknemer wordt aangenomen in de functie van praktijkmanager.
2. De werkzaamheden zijn omschreven in het KNMT-functieprofiel voor praktijkmanager (zie bijlage).
3. Aanvullende/uitgelichte verantwoordelijkheden:
 - Alle HR-gerelateerde zaken met betrekking tot in-, door- en uitstroom van personeel (en stagiaires), waaronder:
 - o Voortgangs- en evaluatiegesprekken (alsmede verslaglegging)
 - o Contractbeheer
 - o Salarisbeheer
 - o Rooster- en vakantieplanning
 - o Verzuimmanagement
 - Optimale planning behandelagenda's en stoelbezetting
 - Monitoring (d.m.v. periodieke rapportages) en aansturing m.b.t. optimale uitvoering van middels een Balanced Score Card.
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 38 uren per week (inclusief overwerk).

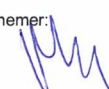
5. Met betrekking tot de verschillende openingstijden, waaronder zaterdag en avonden, wordt van de praktijkmanager verwacht dat hij/zij verantwoordelijkheid neemt voor het omgaan met eventuele calamiteiten en incidenten die zich tijdens deze tijden kunnen voordoen, ook wanneer de praktijkmanager niet persoonlijk aanwezig is op de praktijklocaties. De bestede tijd kan in eerste instantie gecompenseerd worden in vrije tijd. De praktijkmanager is beschikbaar en neemt passende maatregelen om de situatie te coördineren en op te lossen, inclusief het indien nodig oproepen van het benodigde personeel of externe hulp. Deze verantwoordelijkheid is van groot belang om de continuïteit van de patiëntenzorg en de algemene operationele efficiëntie van de praktijken te waarborgen.
6. Werknemer zal zich houden aan de door werkgever gestelde of te stellen regels met betrekking tot aanwezigheidscontrole.
7. 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

1. Het salaris bedraagt € 3.850,- (zegge: drieduizend zeven honderd en vijftig euro) bruto per maand op basis van 38 uur, en zal maandelijks worden uitbetaald 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.
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. Additionele vergoedingen

1. Reiskosten
 - a. Werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding volgens de wettelijke regeling, namelijk €0,22 per gereisde kilometer. Er geldt een aftrek van 10 kilometer voor het woon-werkverkeer per dag. De totale som aan reiskosten per maand die werknemer zal ontvangen, wordt bepaald op basis van deze regeling en bedraagt €185,-. Deze reiskostenvergoeding is onbelast en maakt geen deel uit van het loon van de werknemer.
 - b. De reiskostenvergoeding is onbelast en maakt geen deel uit van het loon van de werknemer.



2. Terbeschikkingstelling telefoon en laptop

- a. Werkgever zal aan werknemer een werklaptop en werktelefoon (incl. telefoonabonnement) ter beschikking stellen. De bruikleenperiode zal worden aangegaan voor de duur van de arbeidsovereenkomst. Wanneer de situatie hiertoe aanleiding geeft, zal deze periode worden herzien. Het is werknemer niet toegestaan de laptop uit te lenen aan derden.

Artikel 5. Vakantie

1. Werknemer heeft ieder volledig kalenderjaar recht op 152 vakantie uren met behoud van salaris. Vanaf (één) 1 maand arbeidsongeschiktheid tot het moment dat werknemer zijn werkzaamheden hervat, bouwt werknemer alleen wettelijke vakantie uren op. De rechten op vakantiedagen worden geadmistreerd per kalenderjaar. Van deze vakantiedagen kan werkgever maximaal 3 dagen verplicht vaststellen.
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.
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.
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.
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 40 uren.
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.
7. Werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag van het vaste jaarsalaris. Dit zal in de maand mei worden uitbetaald, samen met het maandsalaris.

Artikel 6. Arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 7. Pensioen

Werknemer neemt, indien hij aan de voorwaarden daartoe voldoet, deel aan de door werkgever getroffen pensioenregeling.

Artikel 8. Nevenfuncties

Werknemers dienen zich te onthouden van het verrichten van activiteiten die concurrentie kunnen vormen gedurende hun dienstverband, zowel binnen als buiten werktijd, voor een derde partij, direct of indirect, of het uitoefenen van persoonlijke ondernemingen, tenzij schriftelijke toestemming is verkregen van de werkgever. Deze toestemming kan door de werkgever onder specifieke voorwaarden worden verleend.

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 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.
4. 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. Non- concurrentie, relatiebeding en anti-ronselbeding

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.
2. Gedurende de dienstbetrekking en binnen een periode van één jaar na beëindiging van de dienstbetrekking, is het de werknemer niet toegestaan om binnen een straal van 15 kilometer van een filiaal van de werkgever of een aan de werkgever gelieerde onderneming werkzaamheden uit te voeren in een bedrijf of organisatie die vergelijkbaar is met, verwant aan, of gerelateerd aan de activiteiten van de werkgever. Dit omvat bijvoorbeeld werkzaamheden in een praktijk voor orthodontie, implantologie, kaakchirurgie, endodontologie, een tandtechnisch laboratorium of mondhygiënepraktijk, ongeacht of deze werkzaamheden worden beloond of vrijwillig worden uitgevoerd. Eveneens is het de werknemer niet toegestaan om direct of indirect financiële belangen te hebben in een dergelijke onderneming of zaak die vergelijkbaar is met die van de werkgever.
3. Binnen een periode van één jaar na het beëindigen van de dienstbetrekking is het de werknemer niet toegestaan om in dienst te treden bij een van de partijen waarmee de werkgever zakelijke relaties onderhoudt, zoals cliënten, leveranciers of opdrachtgevers, of bij personen die tijdens de dienstbetrekking op enigerlei wijze betrokken waren bij de zakelijke interacties van de werkgever. Evenmin mag de werknemer gedurende die periode op zelfstandige basis of in samenwerking werkzaamheden verrichten voor een van deze genoemde partijen.
4. Het is de werknemer niet toegestaan om (huidige) werknemers van de werkgever, haar gelieerde vennootschappen, of personen die recentelijk een arbeidsrelatie hadden met de werkgever of haar gelieerde ondernemingen, te benaderen met het doel hen aan te moedigen hun dienstverband met de werkgever te beëindigen, hen aan te nemen, samen te werken, of op andere wijze te betrekken bij een vergelijkbare onderneming als die van de werkgever of haar gelieerde ondernemingen.
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.

Bovenstaande bepalingen kunnen enkel teniet worden gedaan in goed overleg tussen werkgever en werknemer. Dit dient schriftelijk vastgelegd te worden in een addendum.



Artikel 11. Wijzigingen

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

Artikel 12. 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 13. 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 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,

Werkgever

Datum:

Dental Network Service Center B.V.
Dhr. R. Sharif

Werknemer

Datum:

Mw. M. Schweitzer-Kip

* Onderhavige overeenkomst dient te worden voorzien van een directiestempel.