

ARBEIDSOVEREENKOMST ONBEPAALE TIJD

Ondergetekenden,

1.

Dental Network 's-Gravenland B.V., kantoorhoudende te 2901 KG, Capelle aan den IJssel aan de Paganinistraat 12 ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mw. S. Sharif,

verder te noemen werkgever

en

2.

Naam: Rosaline Lee-Tjin A Ton

Geboortedatum: 12-03-1990

Woonadres: Pieter Bothstraat 71 12, 3071 ZJ te Den Haag,

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.

1. Indiensttreding en duur

1. Werknemer is op 01-03-2022 in dienst getreden bij werkgever.
Onderhavige overeenkomst start op 01-04-2025 en is voor onbepaalde tijd.
2. De werkgever zegt middels deze arbeidsovereenkomst tevens gelijk aan dat geen sprake zal zijn van verlenging van de tijdelijke duur ervan.
3. Er is geen sprake van een proeftermijn.
4. De overeenkomst kan slechts tegen het eind van een kalendermaand worden opgezegd met in inachtneming van een opzegtermijn van 2 (twee) maanden.
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.
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.



2. Functie en werkzaamheden

1. Werknemer wordt aangenomen in de functie van Mondhygiënist.
2. De werkzaamheden bestaan onder andere uit:
 - Openen van de praktijk en opstarten en/of afsluiten van de behandelkamers
 - Schoonmaakwerkzaamheden uitvoeren met inachtneming van de geldende wettelijke richtlijnen
 - Agendabeheer (i.e. afspraken plannen en wijzigen)
 - Patiënten ontvangst
 - Bijhouden patiëntendossier
 - Bediening telefooncentrale/ baliewerkzaamheden
 - Bij gaten in de agenda, het uitvoeren van de bellijsten
 - (Eenvoudig) onderhoud uitvoeren aan schoonmaakapparatuur
 - Reinigen, desinfecteren, steriliseren van apparatuur en instrumentarium
 - Zorgen dat de processen waar werknemer voor verantwoordelijk is in de praktijk goed lopen
 - Bij gaten in de agenda, het wassen en strijken van kleding voor het team
 - Op verzoek van werkgever het verrichten van preventie-werkzaamheden
 - Het in kaart brengen van de mondsituatie, conditie van het tandvlees en kaakbot (parodontiumstatus)
 - Het opstellen van een passend behandelplan
 - Uitvoeren van initiële behandelingen, metingen, herbeoordelingen, bacterieel onderzoek en nazorg (T-codes)
 - Het geven van voorlichting en instructies over gebitsverzorging, zoals het gebruik van tandenstokers, ragers en mondspoelmiddelen
 - Het afnemen en archiveren van medische anamneses
 - Bijhouden patiëntendossier
3. Werknemer is verplicht om in alle voorkomende gevallen alle door of namens werkgever in redelijkheid op te dragen werkzaamheden te verrichten, ook wanneer de werkzaamheden niet tot de normale uitoefening van zijn functie behoren.
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 8,5 uren per week. Werknemer werkt volgens de volgende basisplanning: Tot en met 19 juni 2025 geldt het rooster op donderdagen van 08.00-17.00 uur. Vanaf 20 juni 2025 wordt het rooster gewijzigd naar dinsdagen van 08.00-17.00 uur, waarbij de donderdagen komen te vervallen. De pauze is van 12.00-12.30 uur.

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.

5. Werkgever legt de werktijden van werknemer in een rooster vast. Met werknemer is overeengekomen dat hij 0 avond(en) per week en 0 zaterdag(en) per maand ingeroosterd kan worden, indien benodigd geacht door werkgever.
6. Werknemer wordt geacht, indien nodig en i.o.m. werkgever, bereid te zijn om incidenteel werkzaamheden buiten de vastgestelde werktijd of ingeroosterde uren te verrichten. Meeruren worden in eerste instantie gecompenseerd in vrije tijd. Dit geschiedt o.b.v. dezelfde vergoedingsgrondslag als wanneer de meeruren in geld zouden worden gecompenseerd. Het tijdstip waarop de vrije tijd kan worden opgenomen wordt door werkgever bepaald.



7. Minuren mogen worden verrekend met het salaris van werknemer, met inachtneming van het wettelijk minimumloon. Indien er een tegoed aan vakantiegeld of bovenwettelijke vakantiedagen bestaat, mogen minuren hiermee worden verrekend. Daarnaast kan werknemer, in overleg met werkgever, de minuren inhalen door in een later stadium extra uren te werken.
8. 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.
9. Werknemer zal zich houden aan de door werkgever gestelde of te stellen regels met betrekking tot aanwezigheidscontrole.
10. 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.
11. Binnen onderhavige praktijk wordt een multidisciplinaire tandheelkundige benadering nagestreefd. Hierbij wordt optimale samenwerking nagestreefd waarbij interne verwijzing naar collega's een belangrijke rol speelt. O.a. De volgende disciplines kunnen intern worden verwezen:
 - a) Tandarts-specialist/implantologie: Chirurgische ingrepen
 - b) Tandarts-specialist/orthodontie: Tandstand veranderingen middels orthodontische behandelingen
 - c) Tandarts-specialist/parodontoloog: parodontale chirurgie/flap-operaties/apex-resecties

3. Salaris

1. Het basissalaris bedraagt €1.104,98,- bruto per maand op basis van 8,5 uur per week, en zal maandelijks worden uitbetaald uiterlijk op de laatste dag van de maand. Dienovereenkomstig bedraagt het bruto basisuurloon van werknemer €30,-.

Naast het vaste uurloon komt werknemer in aanmerking voor een prestatiebonus, gebaseerd op de gemiddeld behaalde omzet per gewerkte dag in één maand:

- a) Wanneer binnen 1 maand de gemiddelde dagomzet meer dan €1.000,- bedraagt ontvangt werknemer een bonus van: het aantal gewerkte dagen binnen deze maand x basisuurloon €30,- x 300%
- b) Wanneer binnen 1 maand de gemiddelde dagomzet meer dan €1.500,- bedraagt ontvangt werknemer een bonus van: het aantal gewerkte dagen binnen deze maand x basisuurloon €30,- x 600%

Deze bonusstaffels zijn eventueel stapelbaar dus wanneer b) behaalt wordt geldt tevens ook a). Andersom geldt dit overigens niet. Wanneer niet voldaan wordt aan beide voorwaarden geldt slechts het basisloon.

Werknemer zal tevens maandelijks een netto lunchvergoeding ontvangen van €20,-

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

\$ ASD

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.

4. Vakantie

1. Werknemer heeft ieder volledig kalenderjaar recht op 34 wettelijke vakantie uren met behoud van salaris. Daarnaast ontvangt werknemer 8,5 bovenwettelijke verlofuren per volledig kalenderjaar. Vanaf (één) 1 maand arbeidsongeschiktheid tot het moment dat werknemer zijn werkzaamheden hervat, bouwt werknemer alleen wettelijke vakantie uren op.
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 38 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 basis jaarsalaris. Dit zal in de maand mei worden uitbetaald, samen met het maandsalaris.

5. Arbeidsongeschiktheid

1. Verhinderende 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 70.00% van het laatstverdiende brutoloon doorbetaald, met dien verstande dat over de eerste 2 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.

\$ ASD

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.

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.

7. Reiskosten

Werknemer ontvangt reiskostenvergoeding à €0,23 per gereisde kilometer. De totale som aan reiskosten per maand die werknemer op basis van het huidige woonadres zal ontvangen bedraagt €67,52. De reiskostenvergoeding is onbelast en maakt geen deel uit van het loon van de werknemer.

8. Nevenfuncties

1. Werknemer is werkzaam als mondhygiënist bij zowel Dental Network 'sGravenland als bij Proclin.
2. Werknemer dient ervoor te zorgen dat deze nevenfunctie de uitvoering van zijn/haar werkzaamheden bij Dental Network niet belemmert en geen belangenverstrengeling oplevert.
3. Indien de nevenfunctie leidt tot conflicterende belangen of nadelige gevolgen voor de werkgever, kan in overleg worden bepaald dat aanpassing nodig is.
4. Werknemer dient werkgever op de hoogte te stellen van wijzigingen in nevenfuncties.

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.

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.

10. Gevolgen van beëindiging

1. Bij het einde van de overeenkomst staakt werknemer zijn/haar werkzaamheden in de praktijk. Werknemer heeft dan het recht zich elders te plaatse als mondhygiënist, doch hij/zij dient zich te onthouden van een wervende opstelling ten opzichte van de patiënten/cliënten van werkgever, zulks op straffe van een terstond opeisbare boete groot 500,00 (zegge; vijfhonderd euro) voor iedere dag dat een overtreding voortduurt. Dit verbod geldt voor een termijn van 12 maanden, te rekenen vanaf de datum, waarop de overeenkomst eindigt. Daarnaast is werknemer verplicht zich te onthouden van elke werkzaamheid als mondhygiënist binnen een straal van 10 km van de praktijklocatie voor een periode van 12 maanden, met uitzondering van Rotterdam.
2. 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.
3. 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.

11. Wijzigingen

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

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.

13. Privézaken

 

Ten aanzien van privé zaken 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 privé zaken worden mede verstaan vervoermiddelen als auto, motorfiets, bromfiets en fiets.

14. 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.

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,

Werknemer

Datum: 1-04-2025

Plaats: Den Haag

Mw. R. Lee-Tjin A Ton



Werkgever

Datum: 01-04-25

Plaats: Rotterdam

Mw. S. Sharif

Dental Network 's Gravenland

