

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

In de onderhavige overeenkomst wordt onder "werknemer" zowel een man als een vrouw verstaan. Waar "hij", "zijn" of "hem" staat, kan ook "zij" of "haar" worden gelezen.

De ondergetekenden:

1. **Kunstgebit Zorgcentrum B.V.**, gevestigd te Veghel aan het adres Leo van der Weijdenstraat 8, postcode 5461 EH, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw H. Mustafapour, hierna te noemen "**werkgever**";

en

2. **Mevrouw M. Nowakowska**, geboren 05-11-2003, wonende te Veghel aan het adres Mergelven 91, 5464 PV, hierna te noemen "**werknemer**";

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1 Duur

- 1.1 Werknemer treedt in dienst met ingang van 1 juli 2024. De arbeidsovereenkomst wordt Aangegaan voor de bepaalde duur van 6 maanden en zal van rechtswege eindigen per 1 januari 2025.
Zowel werkgever als werknemer kan de arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn en de voor opzegging geldende wettelijke regels. De opzegging dient schriftelijk te geschieden. De overeengekomen wekelijkse arbeidsduur bedraagt 32 uur.
- 1.2 Deze arbeidsovereenkomst vervangt de op 27 november 2023 getekende arbeidsovereenkomst.

Artikel 2 Functie en functie-uitoefening

- 3.1 Werknemer wordt aangesteld in de functie van assistente.
- 3.2 Werknemer is gehouden de hem door of namens werkgever opgedragen werkzaamheden te verrichten en overigens datgene te doen dat noodzakelijk is voor c.q. verband houdt met een goede uitoefening van de functie. Werknemer zal zijn functie uitoefenen met inachtneming van de door of namens werkgever gegeven aanwijzingen en opdrachten.
- 3.3 Voor zover het bedrijfsbelang dit meebrengt, zulks naar het uitsluitend oordeel van werkgever, en dit redelijkerwijs van werknemer gevergd kan worden, is werknemer tevens gehouden andere door of namens de werkgever opgedragen taken te vervullen, dan wel een wijziging van functie te aanvaarden.
- 3.4 Werknemer zal voorts zowel gedurende de arbeidstijd als daarbuiten de belangen van werkgever zo goed mogelijk behartigen en zich onthouden van alles wat daarvoor nadelig zou kunnen zijn, en in het algemeen datgene doen of nalaten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.

Artikel 3 Plaats waar de arbeid verricht moet worden

De plaats waar de arbeid verricht moet worden zijn Veghel en Uden. Op verzoek van werkgever is werknemer verplicht zijn werkzaamheden (al dan niet tijdelijk) op een andere plaats te verrichten.

Artikel 4 Werktijden

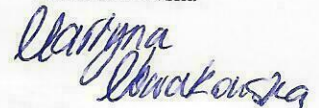
- 5.1 Voor werknemer zullen, tenzij later anders wordt overeengekomen, de bij werkgever algemeen geldende werktijden van kracht zijn, te weten tussen 08:30 en 17:00. Werknemer verklaart zich akkoord overwerk te verrichten indien bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van werkgever vereisen. De werknemer moet tenminste een kwartier voor opening aanwezig zijn voor het voorbereiden van de werkzaamheden en een kwartier na sluiting aanwezig zijn voor het afsluiten van de werkzaamheden. In verband met de servicegerichtheid ten opzichte van de

N. Kamalizadeh



blz 1 van 5

M. Nowakowska



- cliënten is het belangrijk dat de cliënt binnen openingstijden en dus ook tijdens de pauze niet voor een gesloten deur komt te staan. Werknemer mag het gebouw dan nooit, zonder uitdrukkelijke toestemming van de leidinggevende, tijdens de openingstijden en dus ook de pauze het gebouw verlaten. De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels. De werkplek van de werknemer is uitgerust met camerabewaking. De werknemer is daarvan op de hoogte en verklaart geen bezwaar te hebben tegen deze voorziening.
- 5.2 De overeengekomen arbeidsduur van 32 uur per week, wordt verdeeld over 4 dagen per week.
- 5.3 Werknemer verklaart zich bereid om indien werkgever daarom verzoekt buiten de gebruikelijke werktijden dan wel tijdens drukke perioden incidenteel extra uren werkzaamheden te verrichten. Incidenteel meerwerk kan nimmer leiden tot een blijvende verhoging van het aantal overeengekomen arbeidsuren indien dit niet schriftelijk is overeengekomen.

Artikel 5 CAO

Op deze arbeidsovereenkomst is geen CAO van toepassing.

Artikel 6 Salaris/Vakantiebijslag

Het aan werknemer toegekend salaris bedraagt € 2080,- bruto per maand, gebaseerd op de in artikel 1 overeengekomen wekelijkse arbeidsduur, te vermeerderen met 8% vakantiebijslag. Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats in de maand juni.

Artikel 7 Vakantiedagen

- 8.1 Werknemer heeft, op basis van een voltijdse arbeidsovereenkomst van 40 uur per week, per kalenderjaar recht op 25 vakantiedagen.
- 8.2 Het recht op vakantie-uren wordt, evenredig de duur en omvang van het dienstverband in enig jaar, pro rata opgebouwd respectievelijk uitbetaald. Dit komt neer op 160 uur (32/40 x 200 uur) per jaar. De vakantie dient opgenomen te worden na tijdig overleg en met toestemming van de werkgever.

Artikel 9 Reiskostenvergoeding

Werknemer ontvangt voor woon-werkverkeer en/of zakelijk verkeer met zijn eigen voertuig een reiskostenvergoeding. De vergoeding per kilometer is € 0,23 mits deze vergoeding onbelast mag worden uitgekeerd door werkgever. Indien de maximale onbelaste vergoeding per kilometer daalt, daalt ook de bovengenoemde reiskostenvergoeding per kilometer.

Artikel 10 Pensioen

Werknemer neemt, indien en voor zover de verplichtstellingsregeling van toepassing is, deel aan de binnen de onderneming van werkgever geldende collectieve pensioenregeling. Een afschrift van het pensioenreglement is aan werknemer verstrekt en maakt onlosmakelijk deel uit van deze arbeidsovereenkomst. De pensioenkosten worden door werkgever en werknemer gedragen overeenkomstig het bepaalde in het pensioenreglement. Werknemer stemt in met de maandelijkse inhouding van de pensioenpremies op het loon.

Artikel 11 Arbeidsongeschiktheid

- 11.1 Werknemer dient zich 's-morgens vóór 7:00 uur mondeling en schriftelijk ziek te melden.
- 11.2 In geval van arbeidsongeschiktheid van werknemer ten gevolge van ziekte, gebrek of ongeval, zal werkgever slechts gedurende 104 weken gehouden zijn 70% van het overeengekomen loon uit te betalen, waarbij tenminste gedurende de eerste 52 weken het voor werknemer geldende wettelijk minimumloon zal moeten worden betaald. Werkgever zal gedurende de eerste 52 weken een aanvulling doen tot 100% van het overeengekomen loon, indien de arbeidsongeschiktheid niet het gevolg is van schuld of toedoen van werknemer.

Artikel 13 Digitale loonstrook

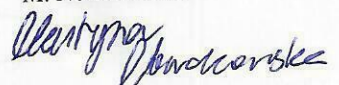
Werkgever wil de loonstrook van werknemer uitsluitend digitaal verzenden. Bij deze vraagt werkgever schriftelijke toestemming hiervoor aan werknemer. Middels ondertekening van onderhavige arbeidsovereenkomst geeft werknemer toestemming hiervoor. Indien werknemer toestemt, dan

N. Kamalizadeh



blz 2 van 5

M. Nowakowska



ontvangt hij de loonstrook van werkgever op het persoonlijke e-mailadres van de werknemer door hem gecommuniceerd aan de werkgever. Werknemer is verantwoordelijk voor de communicatie van wijzigingen in het e-mailadres aan de werkgever.

Artikel 14 Postcontractuele verplichtingen

- 14.1 Werknemer is verplicht om uiterlijk per einde dienstverband of zoveel eerder als werknemer op de hoogte is van het feit dat de arbeidsovereenkomst zal gaan eindigen, een WW-uitkering aan te vragen bij de bevoegde instantie en het WW-recht per datum einde dienstverband te laten vaststellen en te effectueren, tenzij werknemer direct aansluitend op het dienstverband elders in dienst treedt. Ook indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid dient werknemer eerst het WW-recht per datum einde dienstverband te laten vaststellen en te effectueren alvorens aanspraak te maken op een ZW-uitkering.
- 14.2 Zodra en indien werknemer binnen vier weken nadat het dienstverband is geëindigd arbeidsongeschikt wordt, is hij verplicht dit onmiddellijk schriftelijk te melden aan werkgever. Deze werknemer - alsook de werknemer die arbeidsongeschikt is op het moment waarop hij uit dienst treedt - is verplicht om de controlevoorschriften bij arbeidsongeschiktheid van werkgever - inclusief re-integratieverplichtingen -, alsmede de instructies van de bedrijfsarts, alsmede alle verplichtingen die hij heeft op grond van de (Ziekte)wet, strikt na te leven.
- 14.3 Al hetgeen herstel van de arbeidsongeschiktheid belemmert dient de werknemer achterwege te laten, al hetgeen herstel van de arbeidsongeschiktheid bevordert dient de werknemer te ondernemen, daaronder begrepen door of namens werkgever aangeboden re-integratie inspanningen.
- 14.4 Alle verplichtingen beschreven bij lid 1 tot en met 3 van dit artikel, blijven van kracht zolang de ex-werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering ontvangt met een maximum van tien jaar. Is de ex-werknemer volledig hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij de ex-werknemer binnen vier weken na herstelmelding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

Artikel 15 Verbod op nevenwerkzaamheden

Werknemer zal zijn volledige werkkraft ten dienst stellen van werkgever. Het is hem zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever niet toegestaan, gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst een bezoldigde betrekking te vervullen, een bezoldigd ambt te bekleden, enig beroep in loondienst uit te oefenen, handel te drijven, dan wel werkzaamheden te verrichten.

Artikel 16 Geheimhoudingsbeding

- 16.1 Werknemer erkent dat hem door werkgever geheimhouding is opgelegd van alle bijzonderheden van de onderneming van de werkgever betreffende of daarmee verband houdende.
- 16.2 Het is werknemer niet toegestaan 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, mededelingen te doen over feiten, gegevens, bijzonderheden en/of omstandigheden, die hem bekend zijn geworden in de uitoefening van zijn dienstbetrekking.
- 16.3 Overtreding van dit verbod zal kunnen gelden als een dringende reden van het ontslag op staande voet, terwijl overtreding ook de werkgever aanleiding zal kunnen geven om ter zake bij de Officier van Justitie aangifte te doen van het in artikel 273 van het Wetboek van Strafrecht omschreven misdrijf "schending van geheimen". Dit alles onverminderd het recht van de werkgever om van de werknemer vergoeding van alle ten gevolge van de overtreding door werkgever geleden schade te vorderen.

Artikel 17 Boetebeding

In afwijking van artikel 7:650 leden 3 en 5 BW zal werknemer bij overtreding van de postcontractuele verplichtingen (artikel 14), het verbod op nevenwerkzaamheden (artikel 15) en/of het geheimhoudingsbeding (artikel 16) aan werkgever een direct opeisbare, niet voor matiging vatbare boete verschuldigd zijn van € 15.000 (zegge: vijftienduizend euro) per overtreding en van € 1.500 (zegge: duizendvijfhonderd euro) voor elke dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd de

N. Kamalizadeh



blz 3 van 5

M. Nowakowska



overige rechten van werkgever krachtens de wet of de onderhavige overeenkomst, waaronder het recht om volledige schadevergoeding te vorderen in plaats van een boete.

Artikel 18 Wijzigingsbeding

Werkgever behoudt zich het recht voor om bedingen in deze arbeidsovereenkomst dan wel bepalingen die op deze arbeidsovereenkomst van toepassing zijn, eenzijdig te wijzigen, waaronder begrepen eenzijdige aanpassing van alle netto vergoedingen en/of bijdragen, in het geval er wijzigingen optreden in de (fiscale) wetgeving.

Artikel 19 Bescherming Persoonsgegevens

Werknemer stemt er mee in dat gegevens van werknemer ten aanzien van personalia, opleiding, kennis en ervaring e.d. in het kader van het bedrijfsbelang van werkgever worden opgeslagen en verwerkt in het (geautomatiseerde) personeelsinformatiesysteem van werkgever en/of van met de werkgever verbonden ondernemingen dan wel, in de context van de uitvoering van deze arbeidsovereenkomst, in de (geautomatiseerde) personeelsinformatiesystemen van opdrachtnemers van de werkgever, alsmede dat deze gegevens kunnen worden verschaft aan met de werkgever verbonden ondernemingen, dan wel opdrachtnemers en/of opdrachtgevers van werkgever ten behoeve van re-integratie in geval van arbeidsongeschiktheid van werknemer, het voldoen aan een wettelijke verplichting en/of in verband met loopbaanontwikkeling.



N. Kamalizadeh



Artikel 20 Eigendom van werkgever

20.1 Alle zaken die door werkgever ter beschikking zijn gesteld, zijn en blijven eigendom van Werkgever. Het is verboden deze zaken door privé gebruik aan te wenden, anders dan met uitdrukkelijke toestemming van werkgever.

20.2 Alle zaken die door werkgever aan werknemer ter beschikking zijn gesteld dienen bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst onmiddellijk ongevraagd, of zoveel eerder als dat door Werkgever wordt verlangd, onder meer in geval van schorsing of non-activiteit of andere redenen waardoor niet langer sprake is van zakelijk gebruik, aan werkgever ter beschikking te worden gesteld.

20.3 Het is werknemer niet toegestaan eigendommen van werkgever ten behoeve van een gepretendeerde vordering onder zicht te houden. Werknemer doet afstand van enig retentierecht.

Artikel 21 Slotbepalingen

21.1 Werknemer is verplicht veranderingen in burgerlijke staat, adreswijzigingen en andere voor de werkgever relevante informatie aangaande werknemer tijdig aan werkgever te melden.

21.2 Indien van toepassing, is werknemer verplicht om voorafgaande aan indiensttreding aan werkgever een kopie van een (geldige) verblijfsvergunning te verstrekken.

21.3 Afwijkingen van en aanvullingen op deze arbeidsovereenkomst zijn alleen geldig, indien deze schriftelijk door werkgever zijn bevestigd.

21.4 De inhoud van schriftelijke mededelingen van de zijde van werkgever, hoe ook genaamd, worden bij werknemer bekend verondersteld. Werknemer is verplicht kennis te nemen van alle relevante interne en externe informatie.

Op deze arbeidsovereenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt te Veghel op 01-07-2024

Kunstgebit Zorgcentrum B.V.
namens deze,

.....
N. Kamalizadeh

Werknemer,

01-07-2024
M. Nowakowska