

**ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALDE TIJD, variabel aantal uren, vast uurloon**

**De ondergetekenden:**

De vrij gevestigde logopedist [PRAKTIJKNAAM CONFORM INSCHRIJVING KVK],

gevestigd te: [ADRES, POSTCODE, VESTIGINGSPLAATS],

ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [DE HEER / MEVROUW] [VOORLETTERS NAAM],

verder te noemen: **de werkgever**

en

[DE HEER / MEVROUW] [VOORLETTERS NAAM], geboren op [DATUM],

wonende te: [ADRES, POSTCODE, WOONPLAATS],

nationaliteit: Nederlandse [OF ANDERE NATIONALITEIT],

verder te noemen: **de medewerker**

**in aanmerking nemende dat:**

* waar in deze overeenkomst wordt vermeld “hij of hem” mede wordt bedoeld “zij of haar”.

**komen als volgt overeen:**

**Artikel 1**

**Arbeidsovereenkomst algemeen**

1.1 De medewerker treedt met ingang van [DATUM] in dienst van werkgever in de hierna nader te omschrijven functie van logopedist.

1.2 De medewerker verklaart dat hij bij indiensttreding en/of bij de uitoefening van zijn functie bij werkgever niet wordt gehinderd door enig concurrentie- en/of relatiebeding van enige vorige werkgever, noch door een verbod op nevenwerkzaamheden bij enige andere huidige werkgever.

1.3 De medewerker verklaart dat hem geen medische beperkingen bekend zijn die aan een goede uitvoering van zijn functie in de weg staan.

1.4 De medewerker verklaart dat er op het moment van ondertekening van deze arbeidsovereenkomst tegen hem, zowel privé als professioneel, geen gerechtelijke en/of strafrechtelijke onderzoeken lopen, dit alles in de ruimste zin des woords. Indien na aanvang van de arbeidsovereenkomst een gerechtelijk en/of strafrechtelijk onderzoek tegen de medewerker is of wordt ingesteld, dan is de medewerker verplicht werkgever hiervan onverwijld en volledig in kennis te stellen en werkgever steeds volledig op de hoogte te houden van het verloop van het onderzoek. Met de gerechtelijke en/of strafrechtelijke onderzoeken worden die onderzoeken bedoeld die betrekking hebben of kunnen hebben op de beroepsuitoefening van de medewerker of hierop van invloed kunnen zijn.

1.5 De medewerker verklaart dat hij als logopedist staat ingeschreven in het Kwaliteitsregister Paramedici. Medewerker verklaart dat hij kwaliteitsgeregistreerd is en zal blijven.

**Artikel 2**

**Duur, proeftijd en beëindiging**

2.1 Deze arbeidsovereenkomst vangt aan op [BEGINDATUM] en wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.

2.2 De eerste twee maanden na aanvang van de arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd. Gedurende de proeftijd hebben beide partijen de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

[OF / OPTIE:]

2.2 [INDIEN EEN PROEFTIJD NIET GEWENST IS]

Partijen komen overeen dat geen proeftijd geldt.

2.3 Beide partijen zijn gerechtigd om deze arbeidsovereenkomst tegen het einde van enige kalendermaand op te zeggen met inachtneming van de op dat moment geldende wettelijke opzegtermijn.

2.3 De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op de datum van het bereiken door de medewerker van de AOW-gerechtigde leeftijd.

**Artikel 3**

**Functie**

3.1 Medewerker vervult de functie van logopedist. Medewerker draagt een eigen professionele verantwoordelijkheid voor de beroepsuitoefening in de functie. De logopedist is onder meer belast met het onderzoek van patiënten, het opstellen van een behandelplan, het behandelen en begeleiden van patiënten en het vastleggen van alle daaruit voortvloeiende gegevens en de daarbij behorende administratie in de daarvoor bij werkgever voorhanden zijnde (digitale) systemen. Medewerker dient met name ook alle gewerkte uren dagelijks te administreren in de elektronische agenda in het door werkgever daartoe ter beschikking gestelde administratieve systeem. De medewerker is verantwoordelijk voor de correcte verwerking van de gewerkte uren zodat deze uren op correcte manier gedeclareerd kunnen worden.

3.2 Medewerker verplicht zich tevens om zich volledig in te zetten om aan de eisen te voldoen die voortvloeien uit de met zorgverzekeraars aangegane contracten. Dit betreft met name het volledig invullen van alle vereiste (patiënten)gegevens, het vastleggen van het behandelplan, het zorgdragen voor deelname door alle patiënten aan het klanttevredenheidsonderzoek en overige verplichtingen die vanuit de praktijk aan de administratie verbonden zijn. .

3.3 Medewerker is verplicht zich voor het overige als goed werknemer te gedragen. Medewerker verbindt zich de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen en instructies, welke hem door of namens werkgever worden verstrekt.

3.4 Medewerker verbindt zich om ook andere werkzaamheden te verrichten dan de werkzaamheden, zoals hierboven genoemd, dan wel een andere functie te vervullen, voor zover dit redelijkerwijs van medewerker kan worden verlangd en de werkzaamheden verband houden met het praktijk van werkgever.

**Artikel 4**

**Arbeidsduur, werktijden en standplaats**

4.1 De arbeidsduur is afhankelijk van het aantal daadwerkelijk door de medewerker te verrichten behandelingen, doch bedraagt minimaal [AANTAL] uren en maximaal [AANTAL] per week. Eventueel te verrichten overuren worden in onderling overleg verricht en tegen het in artikel 5 genoemde tarief uitbetaald, zonder toeslag.

4.2 Werkgever is niet gehouden de medewerker iedere week tot het maximum van [AANTAL] uren te werk te stellen. Tewerkstelling boven het minimumaantal van [AANTAL] uren per week vindt alleen plaats indien en voor zover daaraan, naar het oordeel van werkgever, behoefte bestaat.

4.3 Werkgever zal de medewerker steeds zo tijdig mogelijk oproepen voor de door medewerker te verrichten werkzaamheden. De medewerker is verplicht aan een oproep van werkgever gehoor te geven voor zover het maximum overeengekomen aantal te werken uren niet wordt overschreden. Eventueel te werken meer-uren boven het maximum overeengekomen aantal uren worden in onderling overleg bepaald. Meer-uren worden beloond tegen het salaris zoals genoemd in artikel 5 zonder een extra toeslag.

4.4. De werkdagen waarop de medewerker te werk kan worden gesteld zijn bij aanvang van het dienstverband de [MAANDAG / DINSDAG / WOENSDAG / DONDERDAG / VRIJDAG / ZATERDAG], tenzij partijen later anders overeenkomen. De werktijden van de medewerker zullen nader door partijen worden afgesproken. In principe zullen de werktijden liggen tussen [XX:00 EN YY:00] uur.

4.5 Werkgever behoudt zich het recht voor om de werktijden na overleg met de medewerker te wijzigen indien, naar het oordeel van werkgever, het belang van de praktijk dat vergt.

4.6 De medewerker zal zijn werkzaamheden verrichten in de praktijk van werkgever te [VESTIGINGSPLAATS] aan het adres: [ADRES]. Werkgever is bevoegd de standplaats van de medewerker eenzijdig te wijzigen voor zover dit in redelijkheid van de medewerker kan worden gevergd. Medewerker zal ook uitbehandelingen geven, waarbij er enige kilometers van de standplaats verwijderd werkzaamheden zullen worden verricht.

**Artikel 5**

**Salaris**

5.1 Het salaris bedraagt € [BEDRAG] bruto per gewerkt uur.

5.2 De medewerker ontvangt maandelijks een salarisspecificatie. Tevens wordt jaarlijks, uiterlijk op 1 maart, een opgave verstrekt over het in het voorgaande jaar verdiende salaris, de ingehouden loonbelasting, de sociale verzekeringspremies alsmede eventuele overige inhoudingen.

5.3 De met de behandeling van patiënten verbonden administratieve werkzaamheden worden verricht binnen de voor elke behandeling geldende duur, zodat daarvoor nimmer enige aanvullende vergoeding wordt betaald door werkgever aan de medewerker.

OF:

5.3 Voor de met de behandeling van patiënten verbonden administratieve werkzaamheden wordt aan medewerker per 7 uren dat hij behandelingen verricht 1 uur aan administratie tijd uitbetaald tegen het salaris genoemd in artikel 5.

5.4 Gedurende de eerste zes maanden na de datum van indiensttreding heeft de medewerker slechts recht op loon indien en voor zover deze daadwerkelijk voor werkgever werkzaam is geweest. Het door de medewerker niet werken wordt, ongeacht de oorzaak, gedurende de eerste zes maanden na de datum van indiensttreding geacht steeds in de risicosfeer van de medewerker te liggen.

**Artikel 6**

**Vakantietoeslag**

6.1 De medewerker heeft aanspraak op een vakantietoeslag gelijk aan het wettelijk minimumpercentage, bij het aangaan van deze arbeidsovereenkomst bepaald op 8%, van het bruto salaris (exclusief eventuele toeslagen en/of gratificaties en/of bonussen) over de periode vanaf 1 juni van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het desbetreffende jaar of een pro rato gedeelte daarvan indien deze overeenkomst niet het gehele jaar c.q. gehele voormelde periode heeft bestaan.

**Artikel 7**

**Pensioen**

OPTIE 1:

7.1 Werkgever draagt niet bij aan de opbouw van een eventueel pensioen van de medewerker.

OPTIE 2:

7.1 Werkgever draagt voor …………………. bij aan de pensioenpremie van de medewerker.

**Artikel 8**

**Reis- en onkosten**

OPTIE 1:

8.1 Voor woon/werkverkeer ontvangt medewerker na maandelijkse schriftelijke opgave aan werkgever een reiskostenvergoeding van EUR 0,19 netto per gereden kilometer, doch in ieder geval niet meer dan de in de Wet op de loonbelasting 1964 vastgestelde maximale netto vergoeding of een vergoeding van de daadwerkelijke reiskosten per openbaar vervoer, tweede klasse, op basis van een maand- of jaarabonnement. Medewerker heeft geen recht op een reiskostenvergoeding gedurende enige periode waarin medewerker, ongeacht de oorzaak, geen werkzaamheden verricht.

OF:

OPTIE 2:

8.1 Aan medewerker wordt geen vergoeding voor woon/werkverkeer verstrekt.

8.2 De medewerker heeft recht op vergoeding door werkgever van door hem te maken zakelijke onkosten, voor zover deze kosten redelijkerwijs voor een goede vervulling van de dienstbetrekking noodzakelijk zijn gemaakt en voor zover deze kosten op verzoek van werkgever zijn gemaakt dan wel door werkgever vooraf zijn goedgekeurd. De vergoeding voor zakelijk gereden kilometers bedraagt € 0,19 per kilometer. Vergoeding vindt plaats op basis van maandelijks door medewerker bij werkgever in te dienen declaraties die zijn voorzien van deugdelijke bewijsstukken.

8.3 Indien en voor zover op grond van fiscale wetten en/of regelingen enige door werkgever aan de medewerker verschuldigde vergoeding niet (meer) onbelast kan of mag worden uitbetaald, wordt deze vergoeding opnieuw bezien en wordt hier een afspraak over gemaakt tussen de medewerker en werkgever.

8.4 De medewerker heeft geen recht op enige reiskosten- en/of onkostenvergoeding gedurende enige periode waarin de medewerker, ongeacht de oorzaak, geen werkzaamheden verricht.

**Artikel 9**

**Vakantierechten**

9.1 Per daadwerkelijk gewerkt uur bouwt de medewerker vakantierechten op. Uitgaande van een werkweek van 40 uur heeft de medewerker recht op 20 wettelijke vakantiedagen per kalenderjaar. [OPTIE: Daarnaast heeft de medewerker recht op [AANTAL] bovenwettelijke vakantiedagen per kalenderjaar. Een en ander exclusief de hierna in artikel 9.2 genoemde feestdagen.

9.2 De in artikel 9.1 bedoelde feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Konin­gsdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag. In de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, geldt deze dag (of de dag die voor de viering is aangewezen), als een feestdag.

9.3 Vakantiedagen dienen in overleg met werkgever te worden opgenomen. Indien de opgebouwde vakantierechten op enig moment ontoereikend mochten zijn om vakantiedagen op te nemen, dan neemt de medewerker voor het ontoereikende gedeelte onbetaald verlof op. De vakantiedagen worden vastgelegd in de jaarplanning en bijgehouden door de medewerker en werkgever.

9.4 De medewerker verplicht zich om de vakantiedagen op te nemen in het jaar waarin deze zijn opgebouwd. De aanspraak op wettelijke vakantiedagen vervalt definitief zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven.

9.5 Wanneer de medewerker op vakantie wil gaan tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid, heeft hij hiervoor voorafgaande toestemming nodig van werkgever. Deze zal zich daarbij baseren op het advies van de bedrijfsarts hierover. Afhankelijk van de mate van de arbeidsongeschiktheid, zullen de medewerker en werkgever voorafgaand aan de vakantie afspraken maken over het al dan niet opnemen van opgebouwde vakantiedagen.

9.6 Bij het opnemen van vakantiedagen behoudt de medewerker recht op doorbetaling van loon. Werkgever reserveert de loonwaarde van verworven vakantierechten en betaalt deze uit indien en voor zover de medewerker vakantiedagen opneemt.

**Artikel 10**

**Ziekte / arbeidsongeschiktheid**

10.1 Indien de medewerker door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, dient de medewerker zich zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op de eerste dag van ziekte èn uiterlijk één (1) uur vóór de aanvang van de werkzaamheden, ziek te melden bij werkgever, dit onder opgave van zijn verblijf- of verpleegadres.

10.2 De medewerker is verplicht om zich volledig in te zetten teneinde een zo spoedig mogelijke re-integratie te bevorderen.

10.3 De medewerker is verplicht om steeds indien werkgever dit verlangt zijn volledige medewerking te verlenen aan een onderzoek door de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige en steeds te voldoen aan redelijke instructies van werkgever en/of de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige.

10.4 Zodra de medewerker zijn werkzaamheden na ziekte kan hervatten, zal hij werkgever hiervan onverwijld in kennis stellen.

**Artikel 11**

**Doorbetaling bij ziekte / arbeidsongeschiktheid, wachtdagen**

[OPTIE 1:]

11.1 Gedurende de eerste twee dagen van arbeidsongeschiktheid heeft de medewerker recht op loon.

[OPTIE 2:]

11.1Gedurende de eerste twee dagen van arbeidsongeschiktheid heeft de medewerker conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 9 Burgerlijk Wetboek geen recht op loon*.*

[OPTIE 1: 70% OVER 104 WEKEN ZIEKTE:]

11.2 Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker betaalt werkgever aan de medewerker gedurende het tijdvak van 104 weken, zoals bedoeld in artikel 7:629 lid 1 Burgerlijk Wet­boek, 70% van het in artikel 5 bedoelde salaris, waarbij wordt uitgegaan van het gemiddelde bruto salaris over de 6 volledige kalendermaanden voorafgaand aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Het hiervoor gestelde geldt voor zover werkgever op grond van het bepaalde in de leden 3 tot en met 7 en 9 van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek tot doorbetaling van loon verplicht is. Gedurende de eerste zes maanden na de datum van indiensttreding heeft de medewerker bij arbeidsongeschiktheid slechts recht op loon over het overeengekomen aantal minimumuren, zoals vermeld in artikel 4 van deze arbeidsovereenkomst.

[OPTIE 2: 100% EERSTE ZIEKTEJAAR EN 70% TWEEDE ZIEKTEJAAR:]

11.2 Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker betaalt werkgever aan de medewerker gedurende het eerste tijdvak van 52 weken daarvan, 100%, en vanaf week 53 tot en met week 104 van de arbeidsongeschiktheid 70% van het in artikel 5 bedoelde salaris, waarbij wordt uitgegaan van het gemiddelde bruto salaris over de 6 volledige kalendermaanden voorafgaand aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Het hiervoor gestelde geldt voor zover werkgever op grond van het bepaalde in de leden 3 tot en met 7 en 9 van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek tot doorbetaling van loon verplicht is. Gedurende de eerste zes maanden na de datum van indiensttreding heeft de medewerker bij arbeidsongeschiktheid slechts recht op loon over het overeengekomen aantal minimumuren, zoals vermeld in artikel 4 van deze arbeidsovereenkomst.

11.3 De medewerker heeft geen recht op enige reiskosten- en/of onkostenvergoeding gedurende enige periode waarin de medewerker geen werkzaamheden verricht vanwege ziekte dan wel arbeidsongeschiktheid.

11.4 Indien de verhindering tot het verrichten van zijn arbeid het gevolg is van een ongeval ter zake waarvan op grond van wettelijke aansprakelijkheid rechten te zijnen behoeve geldend gemaakt kunnen worden jegens derden, zal de medewerker aan werkgever alle hem bekende dienaangaande informatie verstrekken teneinde het in artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek genoemde regresrecht te kunnen uitoefenen.

11.5 Indien de verhindering tot het verrichten van de arbeid het gevolg is van een ongeval ter zake waarvan ten behoeve van de medewerker een particuliere verzekering ter dekking van de ten gevolge van het ongeval gederfde inkomsten is afgesloten, mogen deze inkomsten door werkgever in mindering worden gebracht op de onderhavige loondoorbetaling bij ziekte of arbeidsongeschiktheid.

**Artikel 12**

**Beroepsaansprakelijkheidsverzekering en WEGAM**

12.1 Werkgever zal een verzekering afsluiten tegen aansprakelijkheid van de medewerker voor het handelen of nalaten door de medewerker bij de uitoefening van zijn beroep bij werkgever. Tevens zal werkgever ten behoeve van werknemer een WEGAM verzekering afsluiten.

**Artikel 13**

**Geheimhouding**

13.1 De medewerker zal geheimhouding betrachten met betrekking tot alle bijzonderheden betreffende de praktijk en de onderneming van werkgever waarvan de medewerker geacht kan worden te beseffen dat die gegevens van vertrouwelijke aard zijn.

13.2 Het is de medewerker verboden, hetzij gedurende de arbeidsovereenkomst, hetzij na beëindiging daarvan, op enigerlei wijze aan derden direct of indirect, in welke vorm dan ook en in welke voege ook, uitingen op sociale media daar uitdrukkelijk onder begrepen, enige mededeling te doen van of aangaande enige gegevens de onderneming van werkgever en daarmee gelieerde ondernemingen betreffende.

13.3 De medewerker is verplicht vooraf schriftelijke toestemming van werkgever te vragen en te verkrijgen voor publicaties in woord of geschrift, die de belangen van werkgever op enigerlei wijze kunnen raken. Onder publicaties in de zin van dit artikel zijn ook begrepen uitingen van de medewerker op sociale media, waaronder uitdrukkelijk doch niet uitsluitend begrepen Facebook, Twitter en LinkedIn.

13.4 Bedrijfseigendommen, alsmede alle correspondentie, aantekeningen, patiënten lijsten, gegevens over patiënten, gegevens over omzet, kopieën van declaraties, geautomatiseerde bestanden en andere dragers van gegevens etc., betrekking hebbende op de praktijk- en bedrijfsaangelegenheden, moeten op eerste verzoek van werkgever onverwijld door de medewerker bij werkgever worden ingeleverd, doch in elk geval bij het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband.

13.5 Al het hiervoor bepaalde geldt evenzeer en onverkort voor gegevens, bescheiden of enige andere zaken hoe ook genaamd, van klanten of andere relaties van werkgever.

13.6 Overtreding door de medewerker van enige bepaling van dit geheimhoudingsbeding kan een dringende reden vormen voor ontslag op staande voet.

**Artikel 14**

**Nevenwerkzaamheden**

14.1 Zonder schriftelijke toestemming van werkgever is het de medewerker verboden om gedu­rende de arbeidsovereenkomst, al dan niet in dienstbetrekking, betaalde of onbetaalde, nevenwerkzaamheden te verrichten, hetzij ten behoeve van derden, hetzij als zelfstandige voor eigen rekening.

14.2 [IN VOORKOMEND GEVAL]

Uitgezonderd van dit verbod zijn de werkzaamheden, die de medewerker verricht voor [NAAM BEDRIJF / PRAKTIJK VERMELDEN]

14.3 Werkgever is bevoegd de hierboven bedoelde schriftelijke toestemming te onthouden indien en voor zover de nevenwerkzaamheden in strijd zijn met de gerechtvaardigde bedrijfsbelangen van werkgever en/of de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de arbeidsovereenkomst in de weg staan, daarbij rekening houdend met de belangen van zowel de medewerker als de werkgever.

**Artikel 15**

**Concurrentiebeding en relatiebeding**

15.1 Het is de medewerker verboden om binnen een tijdvak van één (1) jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en binnen een kring met de praktijk(en) van werkgever als middelpunt en met een straal van [AANTAL INVULLEN] km in enigerlei vorm, direct of indirect, werkzaam, behulpzaam of betrokken te zijn bij een bedrijf of praktijk gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan dat van werkgever, hetzij tegen vergoeding hetzij om niet, of daarin aandeel van welke aard ook te hebben, tenzij de medewerker daartoe voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever heeft gekregen, aan welke toestemming werkgever voorwaarden kan verbinden.

15.2 De medewerker verbindt zich om tijdens het dienstverband en gedurende één (1) jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst zich ervan te zullen onthouden contacten te (doen) leggen en/of te (doen) onderhouden, zowel direct als indirect, zowel voor zichzelf als voor derden, met patiënten of andere relaties van werkgever, een en ander voor zover met als doel om daarmee logopedist-patiëntrelaties te (doen) onderhouden of aan te (doen) gaan. Onder patiënten in de zin van dit artikel dienen te worden verstaan die patiënten, die de medewerker gedurende het dienstverband met werkgever heeft behandeld dan wel waarmee de medewerker anderszins contact mee heeft gehad.

15.3 Het hierboven vermelde relatiebeding is van overeenkomstige toepassing op het leggen en/of onderhouden van contacten via sociale media, waaronder uitdrukkelijk doch niet uitsluitend begrepen Facebook, Twitter en LinkedIn, ook indien deze contacten vanuit een particulier account van de medewerker zijn gelegd. Uitgezonderd van het relatiebeding zijn contacten die strikt persoonlijk zijn, dat wil zeggen geen direct of indirect zakelijk of wervend karakter hebben.

15.4 Bovenbeschreven concurrentiebeding en relatiebeding worden overeengekomen vanuit de noodzaak de zwaarwegende bedrijfsbelangen van werkgever te beschermen. In de situatie dat medewerker na het einde van de arbeidsovereenkomst elders maar dicht in de buurt van de praktijk van werkgever werkzaam zou worden, zal de kans zeer groot zijn dat de door hem behandelde patiënten de medewerker zullen willen volgen, dit vanwege de specifieke aard van de behandelrelatie tussen de medewerker en deze patiënten. Dit zou leiden tot onaanvaardbare gevolgen voor het bedrijfsdebiet van werkgever, namelijk een verlies van een substantieel gedeelte van de duurzame kring van patiënten, die werkgever in de loop van de jaren heeft opgebouwd. Om die reden heeft werkgever er een zeer groot belang bij dat de medewerker gehouden wordt aan het concurrentiebeding en relatiebeding zoals hierboven beschreven, teneinde te voorkomen dat medewerker tijdens en na einde dienstverband één of meer patiënten meeneemt, in welke vorm dan ook, naar een concurrerende partij waar hij in dienst treedt dan wel waaraan hij zich op andere wijze verbindt, dan wel naar een eigen praktijk. De medewerker erkent het zwaarwegende bedrijfsbelang van werkgever in deze en aanvaardt zowel het concurrentiebeding als het relatiebeding met het oog op dit belang.

**Artikel 16**

**Boetebeding**

16.1 Bij overtreding of niet-nakoming door de medewerker van één of meer van de in de artikelen 13 (geheimhoudingsbeding), 14 (verbod op nevenwerkzaamheden) en 15 (concurrentiebeding en relatiebeding) genoemde verplichtingen verbeurt de medewerker ten gunste van werkgever, zonder dat aanmaning, ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst is vereist, een onmiddellijk opeisbare boete van € 5.000,00 alsmede een aanvullende boete van € 1.000,00 voor elke dag dat de overtreding na mededeling van de ontdekking daarvan door werkgever voortduurt, een gedeelte van een dag daaronder begrepen, onverminderd de bevoegdheid van werkgever om nakoming te vorderen alsmede om in plaats van de boete volledige schadevergoeding te vorderen. Betaling van deze boete(s) ontslaat de medewerker niet van de in genoemde artikelen omschreven verplichtingen. Partijen wijken met dit artikel uitdrukkelijk af van artikel 6:92 van het Burgerlijk Wetboek.

16.2 De krachtens dit artikel op te leggen boetebedragen zijn bestemd voor werkgever en zullen ten behoeve van werkgever worden geïncasseerd. Hiermee wijken partijen uitdrukkelijk af van artikel 7:650, derde lid, van het Burgerlijk Wetboek.

**Artikel 17**

**Wijzigingsbeding**

17.1 Werkgever behoudt zich het recht voor om de bepalingen van deze overeenkomst, alsmede al hetgeen in het kader daarvan tussen werkgever en de medewerker heeft te gelden, eenzijdig te wijzigen. Werkgever heeft dit recht indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de medewerker dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

17.2 Aanvullingen en/of wijzigingen in deze overeenkomst dienen schriftelijk door werkgever te worden bevestigd, zulks op straffe van nietigheid van de aanvulling en/of de wijziging.

**Artikel 18**

**Vervanging bij nietigheid**

18.1 Indien deze overeenkomst nietige bepalingen bevat, leidt dit niet tot nietigheid van de overige bepalingen in deze overeenkomst. De nietige bepaling zal worden vervangen door een rechtsgeldige bepaling die zo veel mogelijk overeenkomt met de bedoelingen van partijen bij de nietige bepaling.

**Artikel 19**

**CAO**

19.1 Op deze arbeidsovereenkomst is geen cao van toepassing.

**Artikel 20**

**Nederlands recht**

20.1 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

[INDIEN VAN TOEPASSING / GEWENST:]

**Artikel 21**

**Documenten**

22.1 De medewerker verklaart de volgende documenten, die volledig en integraal deel uitmaken van deze arbeidsovereenkomst, van werkgever te hebben ontvangen. Bij strijdigheid tussen de inhoud van deze arbeidsovereenkomst en één of meer bepalingen van deze documenten / reglementen, prevaleert de inhoud van deze arbeidsovereenkomst:

[ALLEEN DE VAN TOEPASSING ZIJNDE DOCUMENTEN TOEVOEGEN, BIJVOORBEELD]

* Personeelsreglement
* Beroepscode voor de logopedist

**Aldus overeengekomen en in tweevoud getekend te [PLAATSNAAM] op [DATUM]**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Werkgever [BEDRIJFSNAAM] De medewerker

[NAAM VERTEGENWOORDIGER] [NAAM VOLUIT]



Dit model is voor NVLF met de grootste zorgvuldigheid door VvAA opgesteld. De VvAA accepteert geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden in dit model voor schade welke voortvloeit uit of samenhangt met het gebruik van dit model. Indien gewenst kan de VvAA uw persoonlijke arbeidsovereenkomst beoordelen/opstellen. Tevens kan VvAA voor u de navolgende documenten verzorgen: studiekostenregeling, ziekte- en verzuimreglement, huishoudelijk reglement, autoregeling.