**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 werknemer’’**

verder gezamenlijk te noemen: **‘’de partijen’’**

**KOMEN ALS VOLGT OVEREEN:**

**Artikel 1**

**Arbeidsovereenkomst algemeen**

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

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

1.4 De werknemer 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 werknemer is of wordt ingesteld, dan is de werknemer 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 werknemer of hierop van invloed kunnen zijn.

1.5 De werknemer verklaart dat hij als logopedist staat ingeschreven in het Kwaliteitsregister Paramedici. Werknemer 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 maand/ 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]

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 de maand op te zeggen met inachtneming van de op dat moment geldende wettelijke opzegtermijn.

[OF]

2.3 Beide partijen zijn gerechtigd om deze arbeidsovereenkomst tegen het einde van de maand op te zeggen met inachtneming van een opzegtermijn van [2 tot 6 maanden] voor werknemer en [4 tot 12 maanden] voor werkgever.

2.4 Voor wat betreft de regels omtrent het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wordt volstaan met een verwijzing naar het bepaalde in afdeling 9 titel 10 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

**Artikel 3**

**Functie**

3.1 Werknemer vervult de functie van logopedist. Werknemer 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. Werknemer 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 werknemer is verantwoordelijk voor de correcte verwerking van de gewerkte uren zodat deze uren op correcte manier door werkgever gedeclareerd kunnen worden.

3.2 Werknemer 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 Werknemer is verplicht zich voor het overige als goed werknemer te gedragen. Werknemer 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 Werknemer 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 werknemer 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 werknemer te verrichten behandelingen, doch bedraagt minimaal [AANTAL] uren en maximaal [AANTAL] per week.

4.2 Werkgever is niet gehouden de werknemer 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 werknemer steeds zo tijdig mogelijk oproepen voor de door werknemer te verrichten werkzaamheden. De werknemer 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.

4.4. De werkdagen waarop de werknemer 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 werknemer 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 werknemer te wijzigen indien, naar het oordeel van werkgever, het belang van de praktijk dat vergt.

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

4.7 Op nationaal erkende feestdagen (Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag), behoeft in beginsel niet te worden gewerkt.

**Artikel 5**

**Salaris en vakantietoeslag**

5.1 Het salaris van werknemer bij indiensttreding bedraagt € [BEDRAG] bruto per gewerkt uur.

[BIJ VERLENING VAN BEPAALD NAAR ONBEPAALD]

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

5.2 De werknemer ontvangt maandelijks een salarisspecificatie. Werkgever zal het salaris steeds aan het einde van elke maand met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen aan werknemer uitbetalen.

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 werknemer.

OF:

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

LET OP: ARTIKEL 5.5 MAG ALLEEN IN DE EERSTE ARBEIDSOVEREENKOMST WORDEN OPGENOMEN.

[BIJ JAARLIJKSE UITKERING]

5.4 De werknemer 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. Jaarlijks zal in de maand mei/juni de vakantiebijslag worden uitgekeerd.

 [BIJ MAANDELIJKS UITKERING]

5.4 De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag gelijk aan het wettelijk minimumpercentage, bij het aangaan van deze arbeidsovereenkomst bepaald op 8%, van het bruto maandsalaris (exclusief eventuele toeslagen en/of gratificaties en/of bonussen). Maandelijks zal de vakantiebijslag worden uitgekeerd.

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

**Artikel 6**

**Overwerk**

6.1. Werknemer wordt geacht overwerk te verrichten indien een goede invulling van zijn functie dit noodzakelijk maakt. Werknemer is tevens verplicht om binnen redelijke grenzen op verzoek van werkgever overwerk te verrichten.

6.2 Overwerk, dat in opdracht van werkgever wordt verricht, wordt vergoed conform de overwerkregeling zoals opgenomen in artikel [nummer] van het personeelsreglement.

***[BIJ HET NIET VAN TOEPASSING VERKLAREN VAN HET PERSONEELSREGLEMENT]***

6.2. Onder overwerk wordt verstaan de eventueel te verrichten overuren boven het maximum aantal uren per week.

6.3 Overwerk dient binnen redelijke grenzen te blijven en mag geen structureel karakter dragen.

6.4 Werknemer heeft de keuze om deze overuren uit te laten betalen of op te nemen als verlof, in beide gevallen tegen [percentage invullen] %.

***[OF]***

6.4 Overuren worden gecompenseerd in tijd.

6.5 De reistijd van woonplaats naar praktijk c.q. de plaats waar het werk moet worden uitgevoerd en vice versa wordt niet als werktijd beschouwd en kan nooit deel uitmaken van de berekening van overuren.

**Artikel 7**

**Pensioen**

OPTIE 1:

7.1 Op werknemer is de werknemer bekende en bij ondertekening van deze arbeidsovereenkomst aan werknemer ter hand gestelde pensioenregeling van werkgever van toepassing. De pensioenpremie komt voor [percentage/breukdeel] voor rekening van werkgever en voor [percentage/breukdeel] voor rekening van werknemer, wiens aandeel in de premie door werkgever in gelijke maandelijkse termijnen op het salaris wordt ingehouden.

OPTIE 2:

7.1 Op werknemer is geen pensioenregeling van toepassing.

**Artikel 8**

**Reis- en onkosten**

OPTIE 1:

8.1 Voor woon/werkverkeer ontvangt werknemer 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. Werknemer heeft geen recht op een reiskostenvergoeding gedurende enige periode waarin werknemer, ongeacht de oorzaak, geen werkzaamheden verricht.

OF:

OPTIE 2:

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

8.2 De werknemer 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 werknemer 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 werknemer verschuldigde vergoeding niet (meer) onbelast kan of mag worden uitbetaald, wordt deze vergoeding opnieuw bezien en wordt hier een afspraak over gemaakt tussen de werknemer en werkgever.

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

**Artikel 9**

**Vakantierechten**

9.1 Per daadwerkelijk gewerkt uur bouwt de werknemer vakantierechten op. Uitgaande van een fulltime werkweek heeft de werknemer recht op 20 wettelijke vakantiedagen per kalenderjaar. [OPTIE: Daarnaast heeft de werknemer recht op [AANTAL] bovenwettelijke vakantiedagen per kalenderjaar.

9.2 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 werknemer voor het ontoereikende gedeelte onbetaald verlof op. De vakantiedagen worden vastgelegd in de jaarplanning en bijgehouden door de werknemer en werkgever.

9.3 Vakantiedagen dienen te worden opgenomen in het jaar waarin zij zijn opgebouwd. [OPTIE: Werknemer dient per jaar ten minste [aantal dagen] vakantiedagen aaneengesloten op te nemen.]De aanspraak op wettelijke vakantiedagen vervalt definitief zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. [toevoegen bij toekenning bovenwettelijke vakantiedagen: De aanspraak op bovenwettelijke vakantiedagen verjaart vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworden.]

9.4 Wanneer de werknemer 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 werknemer en werkgever voorafgaand aan de vakantie afspraken maken over het al dan niet opnemen van opgebouwde vakantiedagen.

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

9.6 In aanvulling op de aanspraak op de in artikel 9.1 genoemde vakantiedagen, kan werknemer (onder voorwaarden) aanspraak maken op betaald verlof. Een overzicht van de vormen van betaald verlof en de wijze van berekening daarvan is opgenomen in de Wet arbeid en zorg die kan worden geraadpleegd via Wet arbeid en zorg (overheid.nl). Een praktische uitleg van de vormen van betaald verlof en de wijze waarop dat verlof kan worden aangevraagd is ook terug te vinden op de website van het UWV en de website van de Rijksoverheid.

9.7 In de volgende bijzondere gevallen heeft werknemer recht op (extra) verlof met behoud van loon, indien de gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| a.  | Bij ondertrouw van de werknemer | 1 dag |
| b. | Bij huwelijk werknemer | 2 dagen |
| c. | Bij bevallen echtgenote / partner | wettelijke termijn |
| d. | Bij huwelijk van: ouder, schoonouder, broer, zwager, zuster, schoonzuster, eigen kind | 1 dag |
| e. | Bij overlijden van echtgeno(o)t(e) / partner of tot het gezin behorend kind | Van dag van overlijden tot en met dag begrafenis/crematie |
| f. | Bij overlijden van niet inwonend eigen kind, schoonzoon, schoondochter, ouder of schoonouder | 2 dagen |
| g. | Bij overlijden grootouders, kleinkind, broer, zuster, schoonzuster, zwager, grootouders van je partner. | 1 dag (op de dag van begrafenis/crematie) |
| h. | Bij 25- en 40-jarig huwelijksjubileum medewerker | 1 dag |
| i. | Bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksjubileum van ouders of schoonouders | 1 dag |
| j. | Noodzakelijk bezoek aan een arts-specialist-fysiotherapeut-geneeskundige | De benodigde tijd |

In alle gevallen geldt dat werknemer de werkgever, voor zover dat mogelijk is, vooraf tijdig informeert over het bijzonder verlof.

**Artikel 10**

**Ziekte / arbeidsongeschiktheid**

10.1 Indien de werknemer door ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, dient de werknemer 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 werknemer is verplicht om zich volledig in te zetten teneinde een zo spoedig mogelijke re-integratie te bevorderen.

10.3 De werknemer 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 werknemer zijn werkzaamheden na ziekte kan hervatten, zal hij werkgever hiervan onverwijld in kennis stellen.

**Artikel 11**

**Doorbetaling bij ziekte / arbeidsongeschiktheid, wachtdagen**

[OPTIE: LET OP: ALLEEN IN DE EERSTE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALDE TIJD NIET ZIJNDE EEN VERLENGING VAN BEPAALD NAAR ONBEPAALD NA DE EERSTE 6 MAANDEN]

11.1 In afwijking van artikel 7:628 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek heeft werknemer gedurende de eerste zes maanden na de datum van indiensttreding (ook indien de oorzaak van het niet verrichten van de arbeid in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen) geen recht op doorbetaling van het loon indien werknemer de arbeid niet heeft verricht.

11.2 Ingeval werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte de overeengekomen arbeid niet verricht, behoudt werknemer, met uitzondering van de eerste zes maanden na datum indiensttreding, over de perioden waarover werkgever op grond van de wet tot loondoorbetaling is gehouden, recht op het bij wet bepaalde gedeelte van zijn brutoloon.

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

11.3 In geval van ziekte betaalt werkgever aan de werknemer 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.

[OPTIE 2: IN HET VOORDEEL VAN WERKNEMER AFWIJKEN VAN WETTELIJK MINIMUM VAN 70%]

11.3 In geval van ziekte betaalt werkgever aan de werknemer gedurende het eerste tijdvak van 52 weken daarvan, [VOORBEELDEN KEUZE: 100%/90%/80%], en vanaf week 53 tot en met week 104 van de arbeidsongeschiktheid [VOORBEELDEN KEUZE:90%/80%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.

[OPTIE 3: INHET VOORDEEL VAN WERKNEMER AFWIJKEN VAN HET WETTELIJK MINIMUM VAN 70%]

11.3 In geval van ziekte betaalt werkgever aan de werknemer:

* Vanaf de eerste week tot en met week 26: 100%
* Vanaf week 27 tot en met week 52: 90%
* Vanaf week 53 tot en met week 78: 80%
* Vanaf week 79 tot en met week 104: 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.

11.4 Gedurende de eerste dag/twee dagen van ziekte heeft werknemer geen recht op loon.

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 werknemer 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 werknemer 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.

[BIJ GEEN LOONUITSLUITINGSBEDING DE EERSTE ZES MAANDEN]

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

11.1 In geval van ziekte betaalt werkgever aan de werknemer 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.

[OPTIE 2: IN HET VOORDEEL VAN WERKNEMER AFWIJKEN VAN WETTELIJK MINIMUM VAN 70%]

11.1 In geval van ziekte betaalt werkgever aan de werknemer gedurende het eerste tijdvak van 52 weken daarvan, [VOORBEELDEN KEUZE: 100%/90%/80%], en vanaf week 53 tot en met week 104 van de arbeidsongeschiktheid [VOORBEELDEN KEUZE:90%/80%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.

[OPTIE 3: INHET VOORDEEL VAN WERKNEMER AFWIJKEN VAN HET WETTELIJK MINIMUM VAN 70%]

11.1 In geval van ziekte betaalt werkgever aan de werknemer:

* Vanaf de eerste week tot en met week 26: 100%
* Vanaf week 27 tot en met week 52: 90%
* Vanaf week 53 tot en met week 78: 80%
* Vanaf week 79 tot en met week 104: 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.

11.2 Gedurende de eerste dag/twee (werk)dagen van ziekte heeft werknemer geen recht op loon.

11.3 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 werknemer aan werkgever alle hem bekende dienaangaande informatie verstrekken teneinde het in artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek genoemde regresrecht te kunnen uitoefenen.

11.4 Indien de verhindering tot het verrichten van de arbeid het gevolg is van een ongeval ter zake waarvan ten behoeve van de werknemer 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 [OPTIONEEL: en WEGAM verzekering]**

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

**Artikel 13**

**Geheimhouding**

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

13.2 Het is de werknemer 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 werknemer 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 werknemer op sociale media, waaronder uitdrukkelijk doch niet uitsluitend begrepen Facebook, Instagram, 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 werknemer 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 werknemer van enige bepaling van dit geheimhoudingsbeding kan een dringende reden vormen voor ontslag op staande voet.

OPTIONEEL

**Artikel 14**

**Nevenwerkzaamheden**

14.1 Werknemer zal gedurende het dienstverband, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever geen betaalde of onbetaalde werkzaamheden verrichten voor zichzelf of voor derden en zich onthouden van het doen van zaken voor eigen rekening. Toestemming zal alleen worden onthouden indien aan de zijde van werkgever sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond, die werkgever op verzoek van werknemer zal geven. Niet naleving van deze bepaling kan een dringende reden vormen tot ontslag op staande voet.

14.2 [IN VOORKOMEND GEVAL]

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

OPTIONEEL

**Artikel 15**

**Concurrentiebeding en relatiebeding**

15.1 Het is de werknemer 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 werknemer daartoe voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever heeft gekregen, aan welke toestemming werkgever voorwaarden kan verbinden.

15.2 De werknemer 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 werknemer gedurende [de/het laatste [aantal maanden/jaren] van het dienstverband met werkgever heeft behandeld dan wel waarmee de werknemer 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 werknemer 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 werknemer 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 werknemer zullen willen volgen, dit vanwege de specifieke aard van de behandelrelatie tussen de werknemer 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 werknemer gehouden wordt aan het concurrentiebeding en relatiebeding zoals hierboven beschreven, teneinde te voorkomen dat werknemer 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 werknemer 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 werknemer van één of meer van de in de artikelen 13 (geheimhoudingsbeding), 14 (nevenwerkzaamhedenbeding) en 15 (concurrentiebeding en relatiebeding) genoemde verplichtingen verbeurt de werknemer 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 werknemer 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 werknemer 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 werknemer 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 werknemer 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
* Pensioenregeling
* Beroepscode voor de logopedist
* Overige

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

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

Werkgever [BEDRIJFSNAAM] De werknemer

[NAAM VERTEGENWOORDIGER] [NAAM VOLUIT]