**ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALDE TIJD**

De ondergetekenden:

1. [**Naam van uw onderneming of natuurlijk persoon**], gevestigd te **[postcode] [plaats]** aan de [**straat & nummer**], [indien naam onderneming is genoemd:] te dezer zake vertegenwoordigd door de heer / mevrouw [**naam**], hierna te noemen: '**werkgever**',

en

1. De heer / mevrouw [**naam**], geboren op [**geboortedatum**], wonende in [**plaats**] aan de [**straat & nummer**], hierna te noemen: '**werknemer**',

zijn met elkaar de volgende arbeidsovereenkomst aangegaan.

1. **Duur van de overeenkomst**
	1. Werknemer treedt met ingang van [**datum**] bij werkgever in dienst voor onbepaalde tijd.
	2. De eerste twee maanden na indiensttreding gelden als proeftijd. Ieder der partijen is bevoegd zolang deze proeftijd loopt de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
	3. Na de proeftijd kan ieder der partijen deze arbeidsovereenkomst schriftelijk opzeggen tegen het einde van de kalendermaand met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.
2. **Functie**
	1. Werknemer wordt aangesteld in de functie van [**mondhygiëniste** / **baliemedewerker** / **praktijkmanager / officemanager / tandartsassistente** of andere **functienaam invullen**]. De werkzaamheden zijn nader omschreven in de functieomschrijving, welke bij deze overeenkomst is gehecht als **bijlage 1**.

*Optioneel*

* 1. De spoedgevallendienst maakt onderdeel uit van de werkzaamheden van werknemer.
	2. Van werknemer kan worden verlangd dat hij ook werkzaamheden verricht die niet tot zijn reguliere takenpakket behoren, wanneer het bedrijfsbelang dat vordert. *Optioneel*: Voorts wordt van werknemer verlangd desgevraagd ook werkzaamheden te verrichten voor aan de werkgever gelieerde ondernemingen.
1. **Standplaats**

De standplaats van werknemer zal bij aanvang van de arbeidsovereenkomst [**plaatsnaam**] zijn, maar werkgever behoudt zich het recht voor hierin wijziging aan te brengen.

1. **Werktijden**
	1. Een fulltime dienstverband bedraagt 40 uur per week. De met werknemer overeengekomen werktijd bedraagt [**aantal**] uur per week.
	2. Voor werknemer zullen, behoudens overeen te komen wijzigingen daarin, de bij werkgever algemeen geldende werktijden van kracht zijn.

*Optioneel*

1. **Algemene verplichtingen werknemer**
	1. De werknemer draagt verantwoordelijkheid voor het gebruik en de toepassing van beschermende en preventieve maatregelen die door de werkgever aan hem beschikbaar zijn gesteld.
	2. De werknemer zal zich op verzoek van werkgever laten vaccineren tegen Hepatitis B, tenzij de werknemer daar wegens zijn maatschappelijke of levensbeschouwelijke opvattingen bezwaren tegen heeft.
	3. Werknemer is gehouden op eerste verzoek van de werkgever, althans uiterlijk op de einddatum van deze arbeidsovereenkomst direct alle zaken van werkgever op het praktijkadres in te leveren. Onder ‘zaken’ wordt onder meer doch niet uitsluitend begrepen: sleutels, schriftelijke stukken en fotokopieën daarvan; geautomatiseerde gegevensdragers, waaronder computerdiskettes en memory (USB) sticks, die de werknemer van of ten behoeve van de werkgever tijdens de arbeidsovereenkomst onder zich krijgt.
2. **Maandsalaris & reiskosten**
	1. Werknemer ontvangt een salaris van € [**bedrag**] bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag, op de laatste dag van elke maand betaalbaar.
	2. Voor zover de wettelijke voorschriften dit toelaten en indien de werkgever daartoe op­dracht heeft gegeven, is de werknemer gehouden overwerk te verrichten. *Optioneel:* Overwerk wordt geacht tot de functie te behoren, zodat hiervoor geen extra vergoeding is verschuldigd. Deze wordt geacht te zijn verdisconteerd in het vaste salaris en overige emolumenten van werknemer.[[1]](#footnote-1)

*Optioneel ingeval onder artikel 2.2. het artikel over de spoedgevallendienst is opgenomen*

* 1. Indien de werkgever daartoe op­dracht heeft gegeven, is de werknemer gehouden spoedgevallendienst te verrichten. De spoedgevallendienst wordt uitbetaald op basis van gewerkt uur. In overleg kan bepaald worden dat de tijd gemoeid met de spoedgevallendienst in tijd wordt opgenomen. Dit kan alleen indien werkgever hiermee akkoord is en de praktijkbezetting dit toelaat.
	2. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat de werknemer zich gedurende een afgesproken tijdsperiode beschikbaar dient te houden voor werkzaamheden in het kader van de spoedgevallendienst (consignatiedienst), ontvangt de werknemer daarvoor een compensatie in vrije tijd. Deze compensatie bedraagt:

	- voor 12 tot en met 24 uur consignatiedienst op maandag tot en met vrijdag: twee uur;
	- voor 12 tot en met 24 uur consignatiedienst op zaterdag en zon- en feestdagen: drie uur.
	3. Indien gedurende minder dan twaalf uur consignatiedienst wordt opgedragen, bedraagt de compensatie 50% van het in artikel 6.4 genoemde aantal uren.

*Optioneel*

* 1. Werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-werkverkeer van € 0,19 per (werkelijk verreden) kilometer, ongeacht de wijze van vervoer, met een minimum van 5 kilometer enkele reis en een maximum van 25 kilometer enkele reis. Uitbetaling van deze vergoeding zal onbelast plaatsvinden, telkens indien en voor zover fiscale regelgeving een en ander toelaat. Eventuele naheffingen van de belastingdienst met betrekking tot genoemde vergoeding komen voor rekening van werknemer.
1. **Vakantie**
	1. Werknemer heeft per kalenderjaar, lopende van 1 januari tot 1 januari van ieder jaar, bij een voltijds dienstverband (40 uur per week) recht op 20 doorbetaalde wettelijke minimumvakantiedagen en [**aantal of ‘geen’**] bovenwettelijke vakantiedagen. Bij een deeltijd dienstverband wordt dit recht naar rato aangepast. De vakantiedagen worden opgebouwd naar evenredigheid van de duur van de arbeidsovereenkomst gedurende het kalenderjaar.

*Optioneel*

* 1. De tijdstippen van aanvang en einde van de (collectieve) vakantieperiode(s) worden desgewenst door de werkgever bepaald. Uiterlijk [datum] zal de werkgever de vakantieperiode(s) aanwijzen en dit kenbaar maken aan de werknemer.[[2]](#footnote-2)
	2. Indien het aantal dagen dat de praktijk (collectief) is gesloten het aantal vakantiedagen overstijgt, kan de werknemer hier geen toekomstige vakantierechten aan ontlenen.
	3. De wettelijke vakantiedagen dienen op straffe van verval te worden opgenomen uiterlijk 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.

*Optioneel*

* 1. In afwijking van artikel 7:637 lid 1 BW worden dagen of gedeelten van dagen dat de werknemer de overeengekomen arbeid in enig jaar niet heeft verricht wegens ziekte aangemerkt als vakantie voor wat betreft de bovenwettelijke vakantiedagen.

*Optioneel*

* 1. In afwijking van artikel 7:638 lid 8 BW worden dagen of gedeelten van dagen waarop werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens ziekte tijdens een vastgestelde vakantie aangemerkt als vakantie voor wat betreft de bovenwettelijke vakantiedagen.
	2. Indien de werknemer bij beëindiging van het dienstverband teveel vakantiedagen heeft genoten, kan de werkgever deze met het laatste salaris verrekenen, mits daarbij ten minste het wettelijk minimumloon aan de werknemer wordt uitbetaald.
	3. Werknemer heeft per vakantiebijslagjaar, lopende van 1 juni van enig jaar tot 1 juni van het volgende jaar recht op een vakantiebijslag van 8 % van het in dat vakantiebijslagjaar ontvangen brutosalaris (zonder tantième of overige emolumenten), uit te keren in de maand mei van ieder jaar.
1. **Arbeidsongeschiktheid**
	1. Op deze arbeidsovereenkomst is van toepassing het ziekteverzuimreglement van werkgever, welke als **bijlage 2** aan deze arbeidsovereenkomst is aangehecht. Werknemer verklaart daarvan kennis te hebben genomen en heeft zich daarmee akkoord verklaard en verklaart zich eveneens akkoord met toekomstige wijzigingen van deze regeling.

*Optioneel*

* 1. De eerste twee dagen van ziekte gelden als wachtdagen in de zin van artikel 7:629 lid 9 BW, op grond waarvan over die dagen geen recht bestaat op loondoorbetaling.
	2. Ingeval werknemer de overeengekomen werkzaamheden niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid als gevolg van ziekte daartoe was verhinderd, zal werkgever, indien en zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, gedurende de eerste [52 weken] [70%] van het in artikel 6 lid 1 genoemde salaris doorbetalen met een maximum van 70% van het maximum dagloon, althans ten minste het voor hem geldende minimum loon en de daarna volgende [52 weken] 70% van het in artikel 6 lid 1 genoemde salaris met een maximum van 70% van het maximum dagloon.[[3]](#footnote-3)
	3. Indien en voor zover werkgever een vordering jegens een derde heeft, wegens de schade die hij ondervindt doordat werknemer zijn werkzaamheden niet kan verrichten wegens ziekte, zal werknemer zijn medewerking verlenen aan de (rechts)maatregelen die werkgever ter zake wenst te treffen.

*Optioneel:* m.u.v. Tandartsassistenten / tandartsassistenten+, voor deze functies is de regeling verplicht

1. **Pensioenregeling e.a. regelingen**
	1. Werknemer wordt opgenomen in de (collectieve) pensioenregeling van werkgever indien en zodra werknemer voldoet aan de eisen van het pensioenreglement. Ter zake van de deelname en de premiebetaling zijn de regels van het pensioenreglement van toepassing, zoals deze thans luiden, dan wel in de toekomst – na eventuele wijzigingen – zal gaan luiden. Het huidige reglement is als **bijlage 3** bij de ze overeenkomst gevoegd/op te vragen bij het pensioenfonds.

*Optioneel*

1. **Opleiding[[4]](#footnote-4)**
	1. Werknemer is op verzoek van werkgever verplicht periodiek, ook buiten de werktijden, her- en bijscholingscursussen te volgen waarvan de kosten voor rekening van werkgever komen.
	2. Werkgever betaalt de opleidingskosten van elke met de werknemer schriftelijk overeengekomen opleiding. Onder opleidingskosten wordt onder meer, doch niet uitsluitend verstaan reiskosten, uren vrijaf, studiemateriaal en cursusgeld.
	3. Werknemer is gehouden de in het tweede lid genoemde opleidingskosten volledig aan werkgever terug te betalen, indien werknemer zonder gegronde reden de opleiding afbreekt voordat deze met een diploma is afgerond dan wel de opleiding niet binnen de daarvoor gestelde termijn met goed gevolg wordt afgerond dan wel het dienstverband op initiatief van de werknemer tijdens de opleiding is beëindigd dan wel op initiatief van werkgever tijdens de looptijd van de opleiding is beëindigd wegens een dringende reden zoals omschreven in artikel 7:667 BW.
	4. Werknemer is gehouden de in het tweede lid genoemde opleidingskosten aan werkgever terug te betalen, indien het dienstverband op verzoek van werknemer binnen 36 maanden na afronding van de opleiding wordt beëindigd of het dienstverband door werkgever binnen 36 maanden na afronding van de opleiding wegens een dringende reden zoals omschreven in artikel 7:677 BW wordt beëindigd.

Het door de werknemer, op grond van tweede lid van dit artikel, terug te betalen bedrag neemt maandelijks met 1/36e deel af, zodat er na 36 maanden geen terugbetalingsverplichting meer voor de werknemer geldt. Ter verduidelijking:

- Indien de arbeidsovereenkomst binnen 1 maand na afronding van de opleiding eindigt 35/36e deel;

- Indien de arbeidsovereenkomst binnen 2 maanden na afronding van de opleiding eindigt 34/36e deel;

- Indien de arbeidsovereenkomst binnen 3 maanden na afronding van de opleiding eindigt 33/36e deel; enzovoorts.

10.5 Het op grond van voorgaande leden terug te betalen bedrag is onmiddellijk opeisbaar zodra de genoemde situatie zich voordoet en kan worden verrekend met het salaris en/of de eindafrekening.[[5]](#footnote-5)

1. **Geheimhoudingsplicht**
	1. Het is werknemer verboden, zowel gedurende de arbeidsovereenkomst als na afloop daarvan, op enigerlei wijze aan derden, direct of indirect, in welke vorm ook en in welke zin ook, enige mededeling te doen van hetgeen bij de uitoefening van zijn functie te zijner kennis is gekomen in verband met de zaken en belangen van werkgever en van met werkgever gelieerde ondernemingen en hun relaties en/of werknemers.
	2. Bij iedere overtreding van dit geheimhoudingsbeding verbeurt werknemer aan werkgever, in afwijking van artikel 7:650 leden 3 en 5 BW, aan de werkgever dadelijk en ineens – dus zonder dat een nadere sommatie of ingebrekestelling is vereist – een opeisbare boete van € 10.000,- per overtreding, onverminderd het recht van werkgever om in plaats daarvan de volledige schade op werknemer te verhalen.

Overtreding van het geheimhoudingsbeding levert tevens een dringende reden op voor ontslag op staande voet.

*Optioneel*

1. **Non-concurrentiebeding**
	1. Het is werknemer verboden binnen een tijdvak van 12 maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen een straal van 10 kilometer van de plaats waar werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht in enigerlei vorm, direct of indirect, hetzij in loondienst, hetzij als zelfstandige, hetzij via derden werkzaam, behulpzaam of betrokken te zijn bij een bedrijf dat activiteiten ontplooit gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan die van werkgever en aan werkgever gelieerde ondernemingen, hetzij tegen vergoeding hetzij om niet, of daarin aandeel van welke aard ook te hebben, tenzij werknemer daartoe voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever heeft gekregen, aan welke toestemming werkgever voorwaarden kan verbinden.
	2. Bij overtreding van dit concurrentiebeding verbeurt werknemer aan en ten behoeve van werkgever, in afwijking van artikel 7:650 leden 3 en 5 BW, een dadelijk en ineens, zonder sommatie of ingebrekestelling opvorderbare boete van € 15.000,- per overtreding, en een bedrag van € 500,- voor elke dag of een gedeelte daarvan dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van werkgever om in plaats daarvan de volledige schade op werknemer te verhalen.

*Optioneel*

1. **Relatiebeding**
	1. Behoudens schriftelijke toestemming van de werkgever is het de werknemer binnen een tijdvak van 12 maanden na beëindiging van deze arbeidsovereenkomst verboden activiteiten te ontplooien en/of werkzaamheden te verrichten, al dan niet onder eigen naam of onder naam van derden, hetzij om niet, hetzij tegen vergoeding, in opdracht van en/of in dienst van en/of ten behoeve van patiënten/relaties/(ex-)werknemers van de werkgever, ook al verbreken de patiënten/relaties de relatie.
	2. Bij iedere overtreding van dit relatiebeding verbeurt werknemer aan werkgever, in afwijking van artikel 7:650 leden 3 en 5 BW, dadelijk en ineens – dus zonder dat een nadere sommatie of ingebrekestelling is vereist - een opeisbare boete van € 25.000,- per overtreding, en een bedrag van € 1.000,- per dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van werkgever om in plaats daarvan de volledige schade op werknemer te verhalen.

*Optioneel*

1. **Ronselbeding**
	1. Het is werknemer niet toegestaan tijdens of na het einde van het dienstverband, direct dan wel indirect, zowel voor zichzelf als voor derden, werknemers van werkgever te benaderen teneinde hen te bewegen het dienstverband met hun werkgever en de aan haar gelieerde ondernemingen te beëindigen.

* 1. Bij iedere overtreding van dit ronselbeding verbeurt werknemer aan werkgever, in afwijking van artikel 7:650 leden 3 en 5 BW, aan de werkgever dadelijk en ineens – dus zonder dat een nadere sommatie of ingebrekestelling is vereist - een opeisbare boete van € 10.000,- per overtreding, en een bedrag van € 500,- per dag of een gedeelte daarvan dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van werkgever om in plaats daarvan de volledige schade op werknemer te verhalen.

*optioneel*

1. **Nevenwerkzaamheden**
	1. Tijdens het dienstverband zal werknemer, al dan niet gehonoreerd, geen nevenwerkzaamheden verrichten zonder voorafgaande toestemming van werkgever. Op uitdrukkelijk schriftelijk en gemotiveerd verzoek van werknemer kan werkgever in het algemeen of voor bepaalde gevallen schriftelijk toestemming verlenen om van het bepaalde in dit lid af te wijken. Werkgever kan aan de toestemming voorwaarden verbinden.
	2. Indien de werknemer voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst reeds nevenbezigheden heeft dan is werknemer verplicht de werkgever mededeling te doen van eventuele nevenbezigheden voor aanvang van de arbeidsovereenkomst. Werkgever zal vervolgens schriftelijk kenbaar maken of hij akkoord gaat met de nevenbezigheden van werknemer. Indien werkgever niet akkoord gaat met de nevenwerkzaamheden is werknemer verplicht deze te beëindigen of de arbeidsovereenkomst niet te aanvaarden.
	3. Bij iedere overtreding van het in lid 1 en 2 van het in dit artikel bepaalde, verbeurt werknemer aan werkgever, in afwijking van artikel 7:650 leden 3 en 5 BW, aan de werkgever dadelijk en ineens – dus zonder dat een nadere sommatie of ingebrekestelling is vereist - een opeisbare boete van € 10.000,- per overtreding, en een bedrag van € 500,- per dag of een gedeelte daarvan dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van werkgever om in plaats daarvan de volledige schade op werknemer te verhalen.
2. **Wijzigingsbeding**

Werkgever heeft de bevoegdheid om bovengenoemde arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen wanneer hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer daarvoor redelijkerwijs moet wijken.

1. **Toepasselijk recht**

Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt, per bladzijde geparafeerd en ondertekend in [**plaats**], op …………………………………....

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| [**naam werkgever**] | [**naam werknemer**] |
|  |  |  |
|  |  |  |

Dit product is uitsluitend bedoeld voor leden van de KNMT (© 2022 KNMT). Alle rechten voorbehouden. Alle auteursrechten ten aanzien van dit document berusten bij de KNMT. Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen, mag niets uit dit document worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de KNMT. Hoewel aan de totstandkoming van dit document de uiterste zorg is besteed, kan de KNMT niet instaan voor eventuele (druk)fouten en onvolledigheden en aanvaardt de KNMT deswege geen aansprakelijkheid.

Raadpleeg daarom bij het opstellen van uw arbeidsovereenkomst een ter zake deskundige.

**BIJLAGE 2 – ZIEKTEVERZUIMREGELING**

1. **Algemeen**
	1. Dit reglement bevat de afspraken tussen de werknemer en de werkgever met betrekking tot ziekte en ziekmelding van werknemer. Het doel van deze afspraken is om contact met elkaar te houden gedurende de ziekteperiode om zodoende onduidelijkheden en misverstanden over ziekte en arbeids(on)geschiktheid te voorkomen en terugkeer tot het werk te bevorderen.
	2. In dit reglement gelden alle begrippen die op personen betrekking hebben en in mannelijke vorm zijn gesteld, ook voor vrouwen.
2. **Ziek melden**
	1. De werknemer dient zich op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid – bijvoorbeeld in geval van ziekte of ongeval – voor aanvang van de werktijd ziek te melden bij zijn direct leidinggevende of zijn vervanger. Bij afwezigheid van de direct leidinggevende vindt de ziekmelding plaats bij zijn vervanger. Ziekmelding dient ook te geschieden als de werknemer die dag niet zou hebben gewerkt.
	2. Wanneer de werknemer tijdens het werk ziek wordt, meldt de werknemer dat per omgaande bij zijn direct leidinggevende. Bij afwezigheid van de direct leidinggevende vindt de ziekmelding plaats bij zijn vervanger.
	3. Bij de ziekmelding dient de werknemer de volgende gegevens te vermelden (voor zover van toepassing):
3. de te verwachten verzuimduur en vermoedelijke hersteldatum;
4. (tijdelijk) verpleegadres én telefoonnummer;
5. of er zakelijke aangelegenheden zijn – waaronder bijvoorbeeld afspraken met klanten, leveranciers, collega’s – die overgenomen, afgezegd of uitgesteld moeten worden;
6. of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
7. of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid).
	1. Ook in het weekend en/of op feestdagen meldt de werknemer zich ziek volgens de in dit reglement vermelde afspraken.
	2. De werkgever geeft de ziekmelding van de werknemer door aan de arbodienst (binnen 7 kalenderdagen). De ziekmelding wordt bij de arbodienst behandeld door een verzuimcoördinator en/of de bedrijfsarts. De verzuimcoördinator en/of de bedrijfsarts is/zijn niet in dienst van de werkgever. Daarom kan hij een onafhankelijke positie innemen.
	3. Wijzigingen van het verpleegadres, telefoonnummer e.d. moeten direct aan de werkgever én aan de arbodienst doorgegeven worden.
8. **Ziekte tijdens vakantie en verblijf in het buitenland**
	1. Als de werknemer tijdens zijn vakantie ziek wordt, meldt de werknemer zich ook ziek op de in artikel 2 vermelde wijze. De werknemer geeft daarbij het verblijfadres en telefoonnummer op via welk nummer de werknemer – al dan niet rechtstreeks – te bereiken is. De werkgever zal dan nadere afspraken met de werknemer maken.
	2. De werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid tijdens zijn vakantie of verblijf in het buitenland te allen tijde bereikbaar zijn voor de werkgever of voor door de werkgever ingeschakelde derden.
	3. De werkgever en/of de arbodienst kunnen in het buitenland op elk moment aan een arts ter plaatse opdracht geven om een beoordeling van arbeidsongeschiktheid en/of reisvaardigheid te maken. De werknemer is verplicht daaraan medewerking te verlenen.
	4. De werknemer meldt zich op de voor het vertrek uit het buitenland afgesproken datum van terugkeer bij de werkgever en de arbodienst in Nederland, teneinde verdere controle en begeleiding volgens de voorschriften mogelijk te maken.
	5. Indien de werknemer in verband met arbeidsongeschiktheid niet in staat is te reizen en terug te keren naar Nederland, dan dient de werknemer een bewijs van niet-reisvaardigheid wegens ziekte – opgesteld door een medisch specialist in de Engelse of Nederlandse taal – direct te verstrekken aan de werkgever en de arbodienst. Op het moment dat de werknemer in staat is om naar Nederland terug te keren, dient de werknemer zich direct bij de werkgever en arbodienst te melden teneinde verdere controle en begeleiding volgens de voorschriften mogelijk te maken.
	6. Na terugkeer moet direct een medische verklaring – in de Engelse of de Nederlandse taal – die tijdens de ziekte in het buitenland is opgesteld door een arts, overgelegd worden aan de arbodienst. In deze medische verklaring moet in ieder geval de duur, de aard en de behandeling van de arbeidsongeschiktheid vermeld zijn.
	7. Als dat door de werkgever nodig wordt gevonden, kan de werknemer na zijn terugkeer worden opgeroepen voor een onderzoek bij de arbodienst, een en ander ter beoordeling van de tijdens de vakantie van de werknemer gemelde ziekte. Bij dat onderzoek zijn de medische verklaringen van de behandelde arts(en) in het buitenland nodig. De werknemer dient deze mee te nemen.
9. **Huisbezoek en thuisblijven**
	1. De ziekmelding van de werknemer wordt direct door de werkgever doorgegeven aan de arbodienst. De arbodienst zal contact met de werknemer opnemen. De werknemer kan een bezoek verwachten door een controleur van de arbodienst. Doordeweeks dient de werknemer tussen 9:00 uur en 12:00 uur thuis te blijven. Gedurende deze periode is het alleen toegestaan het (verpleeg)adres te verlaten voor een bezoek aan de behandelende arts, aan de bedrijfsarts of om het werk te hervatten. Alleen als de arbodienst aan heeft gegeven dat de werknemer het (verpleeg)adres mag verlaten, vervalt deze ‘thuisblijfplicht’.
	2. Het is belangrijk dat de werknemer en de werkgever elkaar goed op de hoogte houden. Daarom dient de werknemer de eerste vier weken van ziekte tenminste één keer per week contact op te nemen met de direct leidinggevende (of de vervanger).
	3. De werkgever en de arbodienst moeten de werknemer kunnen bereiken. De werknemer moet hen in de gelegenheid stellen om de werknemer in zijn woning of op het verpleegadres te bezoeken. Is er – terwijl de werknemer thuis is – iets bijzonders aan de hand waardoor hij de deur niet kan opendoen, dan moet de werknemer doeltreffende maatregelen nemen waardoor de betreffende persoon toch toegang tot de woning kan krijgen. De werknemer dient ervoor te zorgen dat – als men de werknemer niet thuis treft – men op het adres van de werknemer kan vernemen waar hij is.
	4. De controle door de arbodienst kan telefonisch plaatsvinden. Daarom dient de werknemer thuis of op het opgegeven verpleegadres telefonisch bereikbaar te zijn op het nummer dat de werknemer tijdens de ziekmelding heeft doorgegeven.
	5. De controle door de arbodienst kan schriftelijk plaatsvinden. De werknemer krijgt dan een formulier van de arbodienst toegestuurd. Dit formulier moet direct, althans uiterlijk drie (kalender)dagen na ontvangst daarvan door de werknemer worden ingevuld en aan de arbodienst worden teruggestuurd.
	6. Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld wegens opname in of ontslag uit een ziekenhuis) dan dient de werknemer dit zo spoedig mogelijk aan de werkgever én aan de arbodienst doorgeven.
10. **Op het spreekuur komen**
	1. Controle door de arbodienst kan op het spreekuur van de arbodienst plaatsvinden. Aan een oproep van de arbodienst om te verschijnen op het spreekuur dient de werknemer gevolg te geven, ook indien de werknemer van plan zou zijn op de dag na die waarop het spreekuur moet plaatsvinden, of op een latere dag, het werk te hervatten. De werknemer kan zelf ook een spreekuurconsult bij de arbodienst aanvragen.
	2. De bedrijfsarts/verzuimcoördinator van de arbodienst houdt op één van de locaties van de arbodienst spreekuur. De locatie waar het spreekuur plaatsvindt wordt vermeld in de oproep van de arbodienst.
	3. De werknemer is verplicht de vragen van de arbodienst naar beste weten te beantwoorden. De werknemer is tevens verplicht alle informatie te geven die belangrijk is voor het vaststellen van onder meer de aard van de ziekte, de omvang van de ziekte en de oorzaak van het ziekteverzuim. De van de werknemer verkregen (medische) informatie wordt door de arbodienst vertrouwelijk behandeld. Er zal door de arbodienst aan de werkgever – zonder toestemming van de werknemer – geen vertrouwelijke informatie worden doorgegeven.
	4. Indien de werknemer verhinderd is op het spreekuur van de arbodienst te verschijnen, dient de werknemer dit uiterlijk 24 uur van te voren – onder opgaaf van een geldige reden – aan de direct leidinggevende én aan de arbodienst te melden. Indien de werknemer niet tijdig bericht dat hij verhinderd is en/of geen geldige reden heeft voor het niet verschijnen op het spreekuur van de arbodienst, dan is de werkgever onder meer gerechtigd om de kosten van een consult bij de werknemer in rekening te brengen.
11. **Meewerken aan herstel en genezing niet belemmeren**
	1. De werknemer dient onder meer controle door de arbodienst mogelijk te maken en zich te onthouden van activiteiten die de genezing kunnen belemmeren of vertragen. Tevens dient de werknemer mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak en mee te werken aan een zo spoedig mogelijk herstel en hervatting van de werkzaamheden, waaronder de verplichting van de werknemer tot het verrichten van passende werkzaamheden (elders).
	2. Met betrekking tot de eerst vermelde verplichting van lid 1 van dit artikel is het beoefenen van activiteiten waarvoor een zekere inspanning vereist is – zoals het beoefenen van sport en/of hobby – tijdens ziekte alleen toegestaan na overleg met én met goedkeuring van de arbodienst. Tevens is het de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid niet toegestaan arbeid te verrichten, behalve voor zover het werkzaamheden betreft die de werknemer voor het herstel van zijn gezondheid en re-integratie zijn voorgeschreven, dan wel waarvoor de werknemer toestemming heeft gekregen van de arbodienst.
	3. In het geval dat de werknemer regelmatig ziek is, wordt de werknemer door de werkgever uitgenodigd voor een gesprek. In dit gesprek bekijken de werknemer en de werkgever wat de redenen zijn van het verzuim en wordt samen naar oplossingen gezocht, voor zover mogelijk zowel op het medische als het psychosociale vlak.
12. **Vakantie tijdens ziekte**

Indien de werknemer gedurende een ziekteperiode met vakantie wil, dan heeft de werknemer daarvoor een ‘verklaring van geen bezwaar’ van de arbodienst nodig. Samen met die verklaring dient de werknemer dan vervolgens bij de werkgever een verzoek in om op vakantie te mogen. De werkgever beslist naar aanleiding hiervan of de vakantie wordt toegekend, waarbij geldt dat toestemming in ieder geval pas kan worden gegeven als de arbodienst van mening is dat de vakantie geen belemmering of vertraging oplevert voor de genezing. De toestemming moet ruim van tevoren – te weten minimaal 2 weken voor de geplande vertrekdatum – aangevraagd worden.

1. **Second opinion**
	1. Indien de arbodienst heeft verklaard dat de werknemer al dan niet in staat is het werk geheel of gedeeltelijk te hervatten, maar de werknemer is het daarmee niet eens, dan dient de werknemer onverwijld, althans uiterlijk binnen 7 (kalender)dagen na het oordeel van de arbodienst, een second opinion bij het UWV WERKbedrijf (hierna: het “UWV”) aan te vragen en de werkgever hiervan gelijktijdig een afschrift te sturen.
	2. De werknemer dient de werkgever uiterlijk 3 (kalender)dagen vóór de vastgestelde datum waarop de second opinion zal plaatsvinden te informeren over deze datum.
	3. Als de werknemer de bevindingen van UWV ontvangen heeft, dan dient de werknemer de werkgever onverwijld, althans uiterlijk 5 (kalender)dagen na dagtekening van de bevindingen van UWV te informeren over deze bevindingen. Met andere woorden: de werknemer dient de werkgever te laten weten of UWV de werknemer arbeidsongeschikt acht en zo ja, in welke mate.
	4. Werknemer heeft naast de route zoals bovenstaand beschreven voorts de gelegenheid een second opinion te vragen aan een andere bedrijfsarts, tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten. Dit verzoek wordt ingediend bij de bedrijfsarts van werkgever.
	5. Ook de werkgever kan een second opinion aanvragen in het geval zij het niet eens is met het oordeel van de arbodienst met betrekking tot (de mate van) arbeidsongeschiktheid van de werknemer. De werknemer is verplicht hieraan zijn medewerking te verlenen. De leden 1 en 2 van dit artikel zijn in dat geval van overeenkomstige toepassing.
2. **Langdurige arbeidsongeschiktheid en het re-integratietraject**
	1. Naar aanleiding van de ziekmelding van de werknemer informeert de werkgever UWV omtrent de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. De werknemer is in dat kader verplicht alle door UWV verlangde informatie aan de werkgever te verstrekken.
	2. Bij langer durend ziekteverzuim zal de arbodienst onderzoeken wat gedaan kan worden om de werknemer zo spoedig mogelijk te laten re-integreren. In dat kader wordt door de arbodienst een probleemanalyse opgesteld. Deze probleemanalyse wordt uiterlijk in de 6e week van ziekte van de werknemer door de arbodienst opgesteld. De werknemer is verplicht aan het opstellen van deze probleemanalyse medewerking te verlenen. UWV heeft hiervoor een standaard formulier. De werknemer ontvangt een kopie van de probleemanalyse en het advies van de arbodienst. Bij het opstellen van de probleemanalyse ontvangt de werknemer informatie van de arbodienst over de wettelijke rechten en plichten in het kader van het ziekteverzuim en de re-integratie.
	3. Op basis van de probleemanalyse moet door de werkgever binnen acht weken na de eerste ziektedag een plan van aanpak worden gemaakt. Het plan van aanpak wordt schriftelijk vastgelegd. De werknemer is verplicht aan het opstellen en de uitvoering van het plan van aanpak zijn volledige medewerking te verlenen.
	4. In het plan van aanpak wordt onder andere vastgelegd:
3. wat de doelstelling is van het re-integratietraject (terugkeer naar de eigen functie van de werknemer, een andere functie in het bedrijf van de werkgever of een (andere) functie bij een andere werkgever);
4. welke maatregelen worden getroffen om herstel en werkhervatting te bevorderen;
5. hoe vaak en op welke manier de werkgever en de werknemer contact hebben (minimaal eens in de zes weken begeleidingsgesprekken);
6. hoe vaak en op welke wijze de werknemer en de arbodienst contact met elkaar hebben (minimaal eens in de zes weken);
7. wie de uitvoering van het plan van aanpak coördineert en de vaste contactpersoon bij de werkgever is voor de werknemer.
	1. Het definitieve plan van aanpak wordt door de werkgever en de werknemer ondertekend.
	2. Indien op een later tijdstip de gezondheidssituatie van de werknemer wijzigt, zal op initiatief van de arbodienst het plan van aanpak worden herzien. De werknemer wordt dan opnieuw uitgenodigd voor een gesprek waarin de aanpassingen in het plan van aanpak worden besproken. Ook deze herziene versie wordt door zowel de werkgever als door de werknemer ondertekend.
	3. Indien werknemer het niet eens is met (onderdelen van) het plan van aanpak, dient de werknemer zijn eigen visie in een afzonderlijk stuk of een bijlage bij het plan van aanpak in te dienen.
8. **Re-integratieverslag en WIA-aanvraag**
	1. Vóór afloop van het eerste ziektejaar is werkgever verplicht om samen met de werknemer de stappen te evalueren die werknemer in het eerste jaar heeft gezet om re-integratie te bevorderen en/of het plan van aanpak dient te worden bijgesteld.
	2. De werknemer dient uiterlijk in de 93e week dat hij ziek is de aanvraag voor een WIA-uitkering te doen; dat is na ongeveer 1 jaar en 9 maanden ziekte. De werkgever dient dan van de werknemer een kopie van de WIA-aanvraag, of in ieder geval een bewijs van indiening van de WIA-aanvraag, te ontvangen.
9. **Re-integratie: passende arbeid**
	1. Indien de werknemer door ziekte (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is voor het werk dat de werknemer verricht, maar wel arbeidsgeschikt is om andere werkzaamheden uit te voeren, kan de werkgever de werknemer (tijdelijk) ander werk aanbieden.
	2. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
10. indien dit passende arbeid is, is de werknemer verplicht deze arbeid te accepteren;
11. als passende arbeid niet binnen het bedrijf van de werkgever beschikbaar is, kan de werkgever op zoek gaan naar passende arbeid buiten het bedrijf. De werknemer is verplicht deze passende arbeid elders te accepteren.
	1. Indien de werknemer weigert passende arbeid te verrichten, dan verliest de werknemer zijn loonaanspraak jegens de werkgever. Blijft de werknemer vervolgens weigeren passende arbeid te verrichten en is ook de arbodienst van oordeel dat de werknemer desbetreffende passende werkzaamheden dient te verrichten, dan verliest de werknemer ook de bijzondere ontslagbescherming die bij ziekte geldt.
12. **Geheel of gedeeltelijk herstel**
	1. Indien de werknemer door de arbodienst – geheel of gedeeltelijke – hersteld is verklaard, dan dient de werknemer dit de werkgever direct (telefonisch) te laten weten en dient de werknemer de datum van – geheel of gedeeltelijke – arbeidsgeschiktheid mede te delen. In dat geval dient de werknemer niet een speciale opdracht daartoe van de arbodienst of de behandelende arts af te wachten. De werknemer overlegt dan met de direct leidinggevende of zijn vervanger wanneer de werknemer weer komt werken.
	2. Is met de werkgever afgesproken wanneer de werknemer weer komt werken, dan meldt de werknemer zich op de laatste dag van zijn ziekte, dus minstens één dag voordat de werknemer daadwerkelijk weer gaat werken, bij de werkgever. De werknemer neemt contact op met zijn direct leidinggevende of zijn vervanger.
	3. Na herstel van de werknemer kan de direct leidinggevende (telefonisch) contact met de werknemer opnemen. Dit gesprek is bedoeld om aandacht te besteden aan zaken die in het kader van de hernieuwde werkhervatting nog besproken dienen te worden.
13. **Aanvullende bepalingen zwangere medewerkers**
	1. Bij de eerste controle dient de werknemer aan de verloskundige of aan de huisarts een ondertekende zwangerschapsverklaring te vragen. Direct na ontvangst van deze verklaring, dient de werknemer de verklaring per omgaande op te sturen naar de werkgever. Uiteraard dient de werknemer de zwangerschap ook te melden aan de direct leidinggevende of zijn vervanger.
	2. Op de zwangerschapsverklaring geeft de werknemer aan hoeveel weken voor de uitgerekende bevallingsdatum de werknemer wil stoppen met werken (tussen de 4 en 6 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum).
	3. In geval van ziekte naar aanleiding van de zwangerschap meldt de werknemer dit aan de direct leidinggevende, zodat UWV ingeschakeld kan worden en de werknemer opgeroepen kan worden voor controle. De werknemer dient daarbij bij de bedrijfsarts aan te geven of de ziekte verband houdt met de zwangerschap.
	4. De werknemer is verplicht UWV alle door UWV gewenste gegevens te verschaffen en volledige medewerking te verlenen aan onder meer eventueel onderzoek door UWV.
	5. In geval van arbeidsongeschiktheid die geen verband houdt met de zwangerschap of in geval van (voortdurende) arbeidsongeschiktheid na de bevallingsdatum, zijn de bepalingen van dit ziektereglement als hiervoor en in het navolgende vermeld van toepassing.
	6. Als de werknemer weer beter is, meldt de werknemer dit wederom per omgaande bij zijn direct leidinggevende of zijn vervanger.
	7. Direct na de bevalling stelt de werknemer haar direct leidinggevende van de bevallingsdatum op de hoogte.
	8. UWV bepaalt naar aanleiding van de bevallingsdatum, de datum waarop de werknemer weer geacht wordt te werken. Is de werknemer dan nog niet in staat om te werken, dan meldt de werknemer dit aan zijn direct leidinggevende. De werkgever zal vervolgens contact opnemen met UWV, zodat UWV de werknemer op kan roepen voor controle enz. Mocht de werknemer beter geworden zijn, dan dient de werknemer hiervan ook melding te maken bij zijn direct leidinggevende.
14. **Privacy en verzuimdossier**
	1. In de gevallen dat de werknemer in vertrouwen iets aan (bijvoorbeeld) de bedrijfsarts verteld heeft, respecteert hij de wens van de werknemer om dit niet aan anderen door te geven. Dit geldt ook voor alle andere betrokkenen, zoals de verzuimcoördinator.
	2. De werkgever houdt van iedere werknemer een dossier bij met daarin alle documenten die relevant zijn in het kader van het ziekteverzuim. In dit zogenaamde verzuimdossier is in ieder geval opgenomen: de probleemanalyse, het plan van aanpak, rapportages van de arbodienst en de schriftelijk vastgelegde afspraken uit het overleg tussen de werkgever en de werknemer.
	3. De werknemer heeft recht het verzuimdossier in te zien na een afspraak daartoe te hebben gemaakt met de direct leidinggevende. De werknemer heeft recht op kopieën van de documenten die in het verzuimdossier zijn opgenomen. Medische informatie wordt bewaard in een apart verzuimdossier bij de arbodienst. Ook dit medische dossier mag door de werknemer worden ingezien na een afspraak te hebben gemaakt met de arbodienst.
15. **Verplichting naleving ziekteverzuimreglement**
	1. De werknemer dient zich aan het ziekteverzuimreglement te houden. Indien door de werkgever en/of door de arbodienst een overtreding van de bovengenoemde voorschriften wordt geconstateerd, dan heeft de werkgever het recht om sancties op te leggen, waaronder het geheel of gedeeltelijk stopzetten of opschorten van de loondoorbetaling. Bij herhaalde niet-naleving van (dezelfde of verschillende bepalingen van) het ziekteverzuimreglement kan de werkgever overgaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
	2. De werkgever heeft het recht om doorbetaling van het loon stop te zetten in (onder meer) de volgende gevallen:
16. indien de ziekte door opzet van de werknemer is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en de werkgever daardoor niet kon toetsen of de werknemer geschikt is voor zijn functie;
17. voor de tijd, gedurende welke door toedoen van de werknemer zijn genezing belemmerd of vertraagd wordt;
18. voor de tijd, gedurende welke de werknemer – hoewel hij daartoe in staat is - zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of een derde (elders) weigert te verrichten;
19. voor de tijd, gedurende welke de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever (of een door haar aangewezen deskundige) gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop zien om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
20. voor de tijd, gedurende welke de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak.
	1. De werkgever is bevoegd de betaling van het loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen. Komt de werknemer zijn verplichting tot het verschaffen van informatie als bedoeld in dit lid alsnog na, dan heeft de werknemer recht op het opgeschorte loon.
	2. Indien de werknemer onvoldoende heeft mee gewerkt aan de werkhervatting en re-integratieactiviteiten, dan kan (een deel van) de WIA-uitkering door UWV blijvend of tijdelijk geweigerd of opgeschort worden.
21. **Geschillen**

In het geval dat de werknemer het niet eens is met uitspraken en/of beslissingen van de arbodienst, de verzuimcoördinator of acties en voorstellen van de werkgever, dan is de werknemer verplicht om dit per omgaande schriftelijk aan de werkgever en aan de arbodienst kenbaar te maken. De werknemer kan hierbij gebruik maken van de klachtenprocedure van de arbodienst. Ook kan de werknemer in voorkomende gevallen een second opinion aanvragen bij UWV en/of een andere bedrijfsarts.

1. Het is in het kader van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag van belang te waarborgen dat over het totaal aantal gewerkte uren (contracturen + overwerk) per maand ten minste het wettelijk minimumloon wordt betaald. [↑](#footnote-ref-1)
2. Op grond van de wet en jurisprudentie is (nog) niet duidelijk wat de exacte reikwijdte is van deze mogelijkheid. Desondanks kan het, met name in praktijken met een beperkte omvang, nodig zijn om de vakantie vast te stellen in verband met afwezigheid van de tandarts. Het is van belang de vakantie tijdig vast te stellen (bijvoorbeeld 31 januari), rekening te houden met de belangen van werknemers en ervoor zorg te dragen dat een gedeelte van het verlofsaldo, indien mogelijk, overeenkomstig de wensen van de werknemers kan worden opgenomen. [↑](#footnote-ref-2)
3. In deze bepaling wordt uitgegaan van het wettelijk minimum, maar hiervan kan desgewenst worden afgeweken (bijvoorbeeld een aantal weken 100% loondoorbetaling). Het is van belang dat het aantal weken tezamen uitkomt op 104 weken. Neem voor meer informatie contact op met de KNMT-Ledenservice. [↑](#footnote-ref-3)
4. LET OP: Het is van belang om samen met de werknemer afspraken over opleiding schriftelijk vast te leggen (o.a. de opleiding, welke kosten worden vergoed etc) en voor aanvang van de opleiding schriftelijk op de terugbetalingsregeling te wijzen. Er kan in plaats van deze optionele bepaling worden gekozen om de afspraken omtrent opleiding vast te leggen in de model-studieovereenkomst die beschikbaar is op de KNMT-website. [↑](#footnote-ref-4)
5. [↑](#footnote-ref-5)