

# Toelichting model arbeidsovereenkomst voor bestuurders in de zorg

2020

## Inhoudsopgave

Inleiding	3
Introductie arbeidsovereenkomst	4
Artikelsgewijze toelichting	6

## Inleiding

Deze model arbeidsovereenkomst voor bestuurders in de zorg is ontwikkeld door de NVZD in samenwerking met de NVTZ. Het model is toegesneden op een Stichting met het 'Raad van Toezicht-model'. In het model zijn de actuele wetsontwikkelingen meegenomen. Het model is geactualiseerd per januari 2020.

Het model biedt een handreiking en is een voorbeeld. Instellingen kunnen te maken hebben met specifieke regelgeving of een specifieke context die vraagt om aanvullende of andere bepalingen. Het opstellen van een arbeidsovereenkomst blijft maatwerk. Wij raden zorginstellingen die gebruik maken van dit model daarom aan de arbeidsovereenkomst voor ingebruikname te laten beoordelen door een (gespecialiseerd) jurist.

NVTZ en NVZD zijn niet aansprakelijk voor het hanteren van dit model.

## Introductie arbeidsovereenkomst

### Positionering overeenkomst

De zorgcao's zijn meestal niet (rechtstreeks) van toepassing op statutair bestuurders. In dit model is wel aansluiting gezocht bij de geldende cao's in de zorg (danwel voor het personeel van de instelling geldende regelingen), waarbij is aangegeven op welke punten de rechtspositie van de bestuurder op grond van de cao gelijk is aan die van de medewerkers van de instelling waar de bestuurder werkzaam is. In sommige instellingen zijn meerdere cao's van toepassing, in sommige instellingen is geen cao van toepassing. De raad van toezicht maakt in dat geval de keuze welke (zorg)cao gevolgd wordt en legt dit schriftelijk vast.

### Aanhef van de overeenkomst

De bestuurder van een Stichting wordt in de meeste gevallen benoemd, geschorst en ontslagen door de raad van toezicht (maar uitzonderingen op deze hoofdregel komen voor). De statuten bevatten nadere regels met betrekking tot aanstelling, schorsing en ontslag van de bestuurder. In de reglementen zou de exacte bevoegdheidsverdeling binnen de raad van toezicht nader kunnen worden geregeld. Bedenk dat de benoeming van een bestuurder door de raad van toezicht geschiedt en dat daar een benoemingsbesluit van moet zijn. Vaak wordt dit alleen vastgelegd in de considerans van de arbeidsovereenkomst. Is de benoeming dan rechtsgeldig als alleen de voorzitter van de raad van toezicht de arbeidsovereenkomst tekent?

### *Dubbele rechtsbetrekking*

Een statutair bestuurder heeft een dubbele rechtsbetrekking met de zorginstelling. Enerzijds wordt hij/zij op grond van de statuten tot bestuurder benoemd door de raad van toezicht. Anderzijds gaat hij/zij een arbeidsovereenkomst aan. Beide rechtsbetrekkingen worden beheerst door een ander juridisch kader. Het statutaire bestuurderschap wordt beheerst door het rechtspersonenrecht, dat is neergelegd in boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en is uitgewerkt in de statuten van de rechtspersoon. De arbeidsrelatie is contractueel en wordt beheerst door de arbeidsovereenkomst en de daarop van toepassing zijnde bepalingen uit boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek. Door het arbeidsrecht wordt de werknemer in een aantal opzichten vergaand beschermd. Als bestuurder is deze bescherming geringer nu deze moet wijken voor het belang van de rechtspersoon bij goed bestuur (en de raad van toezicht dus snel en adequaat moet kunnen ingrijpen als de bestuurder dit op enig moment niet meer kan leveren). Deze dubbele rechtsbetrekking wordt vooral relevant in de situaties zoals geregeld in artikel 8 (schorsing en op non-actiefstelling) en artikel 9 (beëindiging). Bij die artikelen wordt toegelicht waarom dat het geval is.

## Wijzigingen

Met betrekking tot het wijzigen van arbeidsvoorwaarden gelden vrij strenge voorwaarden. Als een werkgever zich contractueel niet het recht heeft voorbehouden om een arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen, is wijziging van arbeidsvoorwaarden slechts mogelijk met instemming van de werknemer. Onder bepaalde omstandigheden kan instemming van een werknemer wel worden verlangd (zonder eenzijdig wijzigingsbeding), namelijk indien er gegronde reden is voor wijziging, daartoe een redelijk voorstel is gedaan en in redelijkheid van de werknemer kan worden gevergd daarmee in te stemmen.

## Artikelsgewijze toelichting

### Artikel 1 Functie, rechten en verplichtingen

De verantwoordelijkheid van de bestuurder wordt ingekaderd/genormeerd in boek 2 artikel 9 van het Burgerlijk Wetboek (BW):

- 1. Elke bestuurder is tegenover de rechtspersoon gehouden tot een behoorlijke vervulling van zijn taak. Tot de taak van de bestuurder behoren alle bestuurstaken die niet bij of krachtens de wet of de statuten aan een of meer andere bestuurders zijn toebedeeld.*
- 2. Elke bestuurder draagt verantwoordelijkheid voor de algemene gang van zaken. Hij is voor het geheel aansprakelijk terzake van onbehoorlijk bestuur, tenzij hem mede gelet op de aan anderen toebedeelde taken geen ernstig verwijt kan worden gemaakt en hij niet nalatig is geweest in het treffen van maatregelen om de gevolgen van onbehoorlijk bestuur af te wenden.*

Naast deze juridische inkadering zijn het morele kader en de concrete invulling van de benodigde competenties voor de bestuurder omschreven in de Governancecode Zorg. De bestuurder committeert zich aan de naleving hiervan. Om aan te tonen dat de bestuurder werkt aan zijn/haar professionele ontwikkeling, meldt hij/zij zich aan voor het accreditatietraject van de NVZD. De raad van toezicht bepaalt met de bestuurder de termijn waarbinnen de bestuurder zich hiervoor opgeeft en stelt de bestuurder in staat het accreditatietraject te volgen.

De concrete invulling van de taakomschrijving van de bestuurder is door de Stichting vastgelegd in de statuten en het reglement raad van bestuur.

In de modelstatuten van de NVTZ en NVZD staat in artikel 10:

#### Artikel 10.

- 1. De raad van bestuur is belast met het besturen van de Stichting en draagt verantwoordelijkheid voor de algemene gang van zaken.*
- 2. De raad van bestuur richt zich bij de vervulling van zijn taak op het belang van de zorgorganisatie op korte en lange termijn, vanuit het perspectief van het realiseren van de maatschappelijke doelstelling van de zorgorganisatie en de centrale positie van de cliënt daarin.*

3. *De raad van bestuur maakt een zorgvuldige en evenwichtige afweging tussen de belangen van de cliënten in het algemeen, de publieke en maatschappelijke belangen, de belangen van medewerkers en de overige in aanmerking komende belangen van interne en externe belanghebbenden.*

In het modelreglement raad van bestuur van de NVTZ en NVZD staat in artikel 2 en 3:

#### Artikel 2.

1. *De raad van bestuur is belast met het besturen van de Stichting en verantwoordelijk voor alle statutair aan hem toegekende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, voor alle daden van bestuur, beheer en beschikking voor zover deze niet krachtens de wet of de statuten zijn voorbehouden aan de raad van toezicht. Dit houdt onder meer in:*
  - *het realiseren van de maatschappelijke doelstelling van de Stichting [zoals omschreven in de statuten]; [namelijk het realiseren van goede zorg, waaronder wordt verstaan zorg van goede kwaliteit, die voldoet aan professionele standaarden en eigentijdse kwaliteits- en veiligheidseisen. De behoeftes, wensen, ervaringen en het belang van cliënten in het algemeen staan centraal en zijn richtinggevend voor de te bieden zorg.]*
  - *het ontwikkelen van de strategie en het neerleggen van het algemeen strategisch beleid in het strategisch beleidsplan, het tot stand brengen van de daarop gebaseerde jaarplannen, alsmede het doen opstellen van de aan deze jaarplannen gekoppelde begroting;*
  - *het realiseren van de in het strategisch beleidsplan vastgestelde organisatiedoelstellingen;*
  - *het bevorderen van een open aanspreekcultuur binnen de Stichting waarbij de raad van bestuur door zijn eigen gedrag laat zien dat hij aanspreekbaar is en anderen durft aan te spreken;*
  - *de algemene en dagelijkse leiding van de organisatie;*
  - *het beheersen van risico's die verbonden zijn aan de strategie en de activiteiten van de (medewerkers van de) Stichting met goed hanteerbare interne risicobeheersings- en controlesystemen waarvan de opzet, bemensing en werking, samen met de risicoanalyses, regelmatig met de raad van toezicht worden besproken;*
  - *het verwoorden en actief uitdragen van de waarden en normen en het bevorderen van een cultuur die daarmee in overeenstemming is;*
  - *het bewaken van de kwaliteit en veiligheid van de zorg- en dienstverlening;*
  - *zorgdragen voor de financiering van de Stichting;*



- *het bevorderen van het maatschappelijk ondernemerschap van en innovatie door de medewerkers van de Stichting die voor hun professioneel handelen ruimte en vertrouwen krijgen;*
  - *het realiseren van goed werkgeverschap ten behoeve van de medewerkers van de Stichting;*
  - *het naleven van de relevante wet- en regelgeving;*
  - *het realiseren van een adequate overleg-, participatie- en communicatiestructuur in de Stichting;*
  - *het instellen en handhaven van interne procedures die bewerkstelligen dat alle relevante informatie tijdig bij de raad van bestuur bekend is en dat deze informatie juist, ter zake en volledig is;*
  - *het ontwikkelen en uitvoeren van een actief en transparant beleid voor de omgang met de medezeggenschapsorganen en voor de randvoorwaarden en waarborgen voor een adequate invloed van de belanghebbenden ten aanzien van de zorg- en dienstverlening van de Stichting;*
  - *het tijdig en adequaat afleggen van verantwoording aan toezichthouders, waaronder het doen opstellen van het jaardocument, inclusief de jaarrekening en het bestuursverslag.*
2. *De raad van bestuur richt zich bij de vervulling van zijn taak naar het belang van de Stichting vanuit het perspectief van het realiseren van de maatschappelijke doelstelling en de centrale positie van de cliënten daarin. De raad van bestuur maakt bij zijn besluit- en beleidsvorming een zorgvuldige en evenwichtige afweging van de belangen van allen die bij de Stichting betrokken zijn.*
3. *De raad van bestuur is rechtstreeks verantwoording verschuldigd aan de raad van toezicht<sup>1</sup> voor het bestuur en de algemene gang van zaken in de Stichting.*

---

1 Zie artikel 5.2.1 Governancecode Zorg. In 5.2.2 van de Governancecode Zorg is bijvoorbeeld ook opgenomen welke besluiten van de raad van bestuur voorafgaande goedkeuring van de raad van toezicht behoeven.



4. *De raad van bestuur draagt zorg voor:*
  - *een meldpunt voor medewerkers voor afwijkend gedrag, zorg over integriteit en/of misstanden met een vertrouwenspersoon die rechtstreeks rapporteert aan de raad van bestuur en zich tot de raad van toezicht kan wenden als hij bij de raad van bestuur geen gehoor vindt; en*
  - *een klokkenluidersregeling voor het melden van (vermoedens van) misstanden in de Stichting door medewerkers die openbaar is en op de website van de Stichting wordt gepubliceerd.*

### *Artikel 3*

1. *De raad van bestuur is bevoegd tot het aannemen, schorsen en ontslaan van de medewerkers van de Stichting, alsmede tot het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden.*
2. *Tenzij de statuten anders bepalen, is de raad van bestuur binnen de grenzen van de door de raad van toezicht goedgekeurde jaarplannen met bijbehorende begroting autonoom bevoegd tot het doen van uitgaven en investeringen.*
3. *De raad van bestuur is bevoegd taken te delegeren. Onder delegatie wordt in dit verband verstaan het uitoefenen van bevoegdheden waarvoor de raad van bestuur verantwoordelijk blijft en waarover hij de zeggenschap blijft behouden.*

Uitgangspunt in het Nederlands recht is dat statutaire bestuurders collegiaal verantwoordelijk zijn voor het door hen gevoerde beleid. Een portefeuilleverdeling doet aan die collegiale verantwoordelijkheid niet af. Dit neemt niet weg dat het van belang is de door de bestuurder binnen het bestuur specifiek uit te voeren taken vast te leggen. Hiertoe kunnen het functieprofiel en de taakomschrijving worden toegevoegd als bijlagen bij de overeenkomst. Het zijn immers die taken waarop de raad van toezicht de individuele bestuurder specifiek zal beoordelen en aanspreken.

### **Nevenactiviteiten**

*Het is mogelijk om een artikel over nevenactiviteiten op te nemen. Over nevenactiviteiten is in het modelreglement raad van bestuur het volgende geregeld in artikel 7 lid 5:*

*De raad van bestuur betracht openheid over nevenfuncties. De raad van bestuur bespreekt nevenfuncties met de voorzitter van de raad van toezicht. Indien de raad van toezicht van oordeel is dat er sprake is van (de schijn van) belangenverstremming met de Stichting, ziet de raad van bestuur van deze nevenfunctie(s) af.*

*Het is een lid van de raad van bestuur voorts niet toegestaan om zonder toestemming van de raad van toezicht een betaalde of onbetaalde nevenfunctie te aanvaarden of te continueren als deze nevenfunctie, al dan niet in samenhang met andere betaalde of onbetaalde nevenfuncties, een meer dan minimale werkbelasting kan opleveren of anderszins strijdig kan zijn met de belangen van de Stichting. De raad van bestuur vermeldt de nevenfuncties in het jaarverslag.*

## **Artikel 2 Voltijdscontract**

In de Wet normering topinkomens (WNT) wordt uitgegaan van een voltijd dienstverband zoals dat in de betreffende instelling gebruikelijk is. Dit zou bijvoorbeeld kunnen blijken uit de cao die in de instelling voor de medewerkers geldt. In het model is daarom het correcte aantal uren (bijvoorbeeld 36, 38 of 40 uur) ter beoordeling van de raad van toezicht opgenomen. Uiteraard is het ook mogelijk een deeltijdcontract af te spreken.

Het salaris blijft gebaseerd op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur en is daarmee losgekoppeld van het feitelijk aantal gewerkte uren per maand.

De uren die aan professionalisering worden besteed, maken deel uit van de overeengekomen arbeidsduur. De bestuurder wordt in de gelegenheid gesteld de overeengekomen professionaliseringsactiviteiten onder werktijd te verrichten.

## **Artikel 3 Bezoldiging**

In de ministeriële Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg en jeugdhulp (VWS) zijn nadere regels gesteld over de bezoldiging en de wegingsfactoren voor het bepalen van de klassenindeling door de raad van toezicht.

In de WNT, de Uitvoeringsregeling WNT en de Beleidsregels WNT 2020 staan de bezoldigingselementen genoemd, zie: <https://www.topinkomens.nl/>.

Partijen zijn vrij in de wijze waarop de verschillende bezoldigingselementen (salaris, onkostenvergoedingen en beloning betaalbaar op termijnen) worden verdeeld onder de WNT.

Bepaalde vergoedingen en verstrekkingen kunnen onder de werkkostenregeling worden gebracht, waardoor deze kosten niet tot bezoldiging in de zin van de WNT worden gerekend. Indien van die mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, raden wij aan dat vooraf goed af te stemmen met de controlerende accountant.

## **Artikel 4 Vakantie/verlof**

Voor vakantiedagen, feestdagen en overige verlofdagen, zoals verhuizing/ huwelijk/ dienstjubilea, wordt in het model aangesloten bij wat in de instelling gebruikelijk is, doorgaans vastgelegd in een cao.

De raad van toezicht is verplicht de bestuurder ieder jaar in de gelegenheid te stellen de toegekende vakantie-uren op te nemen.

Het is aan te raden ook voor de bestuurder een deugdelijke vakantiedagenadministratie bij te houden.

## **Artikel 5 Onkostenvergoedingen**

Op basis van de Governancecode Zorg stelt de raad van toezicht een beleid op voor de vergoeding van onkosten van de raad van bestuur. De NVZD en NVTZ hebben een model beleid en verantwoording onkosten raad van bestuur ontwikkeld. In dit model wordt aangesloten bij de voor de werknemers van de instelling gebruikelijke kaders. Voor zover dit ten behoeve is van het uitoefenen van de functie, kan ervoor worden gekozen om in de arbeidsovereenkomst andere of nadere afspraken te maken. Dit is ter beoordeling van de raad van toezicht in overleg met de bestuurder.

Vakantiegeld en gratificaties dienen te vallen binnen de maximale bezoldigingsnormen zoals deze gelden onder de WNT en de ministeriële Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg en jeugdhulp. Dit is de reden dat deze hier niet expliciet zijn opgenomen.

### ***Vergoeding van vervoerskosten/auto***

Per geval wordt bekeken in welke vorm de vergoeding van de vervoerskosten wordt gegeven. De raad van toezicht maakt een keuze die zij maatschappelijk en bedrijfseconomisch verantwoord acht. Vergoeding van (belaste) vervoerskosten kan als gevolg van de WNT invloed hebben op de hoogte van de totale bezoldiging. De bijtelling voor het privé gebruik van een ter beschikking gestelde lease-/bedrijfsauto maakt conform de WNT onderdeel uit van de totale bezoldiging.

### ***Vergoeding van onkosten***

Onkosten voortkomend uit het functioneren als bestuurder worden uitsluitend op declaratiebasis vergoed tot het wettelijk geldende maximum. Er is derhalve geen sprake van een vooraf vastgestelde maandelijkse onkosten-vergoeding en/of representatiekostenvergoeding. Vergoeding van onkosten kan als gevolg van de WNT invloed hebben op de hoogte van de totale bezoldiging.

### **Studiekosten**

De opleidingskosten van de bestuurder (voor zover goedgekeurd door de raad van toezicht) en kosten voor het volgen van het accreditatietraject van de NZVD zijn voor rekening van de werkgever. De raad van toezicht en bestuurder spreken hierover gezamenlijk een opleidingsbudget af.

Onder het bezoldigingsbegrip van de WNT vallen alleen betalingen die loonbelastingplichtig zijn. Wanneer de Stichting de opleiding direct voor de bestuurder betaalt, valt het buiten de WNT, maar als de Stichting de bestuurder betaalt (en die op zijn beurt het opleidingsinstituut), valt het onder het begrip bezoldiging.

### **Artikel 6 Pensioen**

De pensioenregeling voor de bestuurder is conform de vigerende cao in de betreffende zorgsector, dan wel zorginstelling. De werkgever is verplicht om in de arbeidsovereenkomst op te nemen of de bestuurder deelneemt aan een pensioenregeling. Ook indien dit niet het geval is, dient dat dus in de overeenkomst te worden vermeld. In de private zorgsector bestaat een verplichting tot deelname aan het bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). Dit vloeit voort uit een verplichtstellingsbeschikking, een besluit genomen door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In beginsel valt iedereen die krachtens arbeidsovereenkomst werkzaam is bij een private werkgever in de zorg en die voldoet aan de volgende voorwaarden onder de werkingssfeer van de Verplichtstellingsbeschikking pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW):

- De leeftijd van de werknemer ligt tussen 15 jaar en de AOW-gerechtigde leeftijd;
- De werknemer neemt niet reeds verplicht deel aan een ander bedrijfstakpensioenfonds of een beroepspensioenfonds;
- De werknemer is geen vakantiekraacht;
- De werknemer is geen directeur-groootaandeelhouder in de zin van de Regeling aanwijzing directeur-groootaandeelhouder 2016.

Per 1 januari 2015 is de Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen in werking getreden. Dit betekent dat er over alle inkomens boven (vanaf 1 januari 2020) € 110.111 in de verplichte basisregeling geen pensioen meer kan worden opgebouwd. De pensioenopbouw wordt gemaximeerd op het inkomen tot € 110.111. Wel kan er over het inkomen boven dit bedrag vrijwillig en fiscaal vriendelijk (zonder vermogensrendementsheffing in box 3) netto-pensioen

- of in de derde pijler - opgebouwd worden.

Alleen het arbeidsongeschiktheidspensioen blijft wel gelden voor het inkomensdeel boven de € 110.111. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de (beperkingen van de) WNT.

## **Artikel 7 Ziekte, arbeidsongeschiktheid**

In geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid is voor de bestuurder een regeling van inkomen dan wel uitkering van toepassing conform de regeling die geldt voor de medewerkers in de betreffende zorginstelling.

Het werkgeversdeel van de verplichte sociale premies wordt in de WNT als aparte beloningscomponent genoemd maar maakt geen onderdeel uit van het bezoldigingsmaximum, nu partijen daar geen invloed op hebben.

### ***Bijdrage in verzekering ziektekosten***

Indien en voor zover er voor de medewerkers in de betreffende zorgsector dan wel zorginstelling een regeling is inzake een bijdrage aan de ziektekostenverzekering wordt de bijdrage aan de ziektekostenverzekering van de bestuurder conform deze regeling vastgesteld.

### ***Ziekte en arbeidsongeschiktheid***

Op basis van de wet dienen werkgevers een zieke werknemer gedurende maximaal twee jaar (een deel van) het salaris door te betalen. Er wordt aangesloten bij wat voor de medewerkers gebruikelijk is. In de meeste gevallen zal dit zijn vastgelegd in een cao. Het mogelijk een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten. Dit is relevant wanneer er een gat ontstaat, in het geval er geen cao is, of de cao die de aanspraken van andere werknemers regelt, inhoudt dat niet gedurende de hele periode van twee jaar aanspraak bestaat op doorbetaling van 100% van het salaris ten laste van de werkgever. Op grond van de wet bestaat er namelijk slechts aanspraak op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon. De premie van deze verzekering kan gedragen worden door de werkgever, de werknemer of gedeeltelijk door beide partijen. Het verdient aanbeveling om in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat de verplichting van de werkgever om de verzekeringspremies te vergoeden, slechts geldt tot einde dienstverband. Verzekeringspremies kunnen onderdeel uitmaken van het bezoldigingsmaximum van de WNT voor zover het een vrijwillige verzekering betreft. Zie ook de Uitvoeringsregeling WNT: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0035962/2020-01-01>. De werkkostenregeling kan hier uitkomst bieden.

## **Artikel 8 Schorsing/non-actiefstelling**

De dubbele rechtsbetrekking van de bestuurder heeft gevolgen voor de mogelijkheden van de zorginstelling om de bestuurder te schorsen of hem op non-actief te stellen. De mogelijkheid tot schorsing als bestuurder vloeit voort uit wet en statuten en wordt in dit artikel dus niet beperkt. Dit betekent dat steeds sprake zal zijn van een combinatie: schorsing als bestuurder en schorsing of op non-actief stellen als werknemer.

Het onderscheid tussen de arbeidsrechtelijke schorsing en op non-actiefstelling is gelegen in de ernst van de gedraging/aard van de situatie. Schorsing is bedoeld als strafmaatregel in geval van verwijtbaar gedrag; op non-actiefstelling meer als ordemaatregel in geval van een onhoudbare bestuurlijke situatie. Daaraan hoeft niet per se een verwijt ten grond te liggen; hierdoor is op non-actief stellen in beginsel minder schadelijk voor de reputatie. Het juridische effect is echter gelijk.

## **Artikel 9 Duur en beëindiging**

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen. De wettelijke opzegtermijnen gelden.

In het model is geen proeftijd opgenomen. Mocht deze wel overeen gekomen worden, dan is deze pas toegestaan bij een contract aangegaan voor een periode langer dan 6 maanden.

### ***Bepaalde of onbepaalde tijd***

Partijen hebben de keuze om een overeenkomst voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd overeen te komen. Op basis van artikel 7:668a BW kunnen maximaal drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten, zolang een totale periode van 36 maanden niet wordt overschreden. Wordt meer dan drie keer gecontracteerd of in opeenvolgende arbeidsovereenkomsten de maximale termijn van 36 maanden overschreden, dan geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Bij schriftelijke overeenkomst kan echter ten nadele van de bestuurder van een rechtspersoon worden afgeweken van de periode van 36 maanden. De totale duur van de keten mag in dat geval langer zijn dan 36 maanden, maar blijft wel beperkt tot maximaal drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Dit is de wettelijke regeling, ook wel de 'ketenregeling', die geldt vanaf 1 januari 2020. In het tijdvak van 1 juli 2015 tot 1 januari 2020 gold dezelfde regeling, maar dan voor maximaal 24 maanden in plaats van 36. In het tijdvak daarvoor gold een periode van 36 maanden, zonder de mogelijkheid om daarvan schriftelijk ten nadele van de bestuurder af te wijken.

Het belang voor de werkgever bij het contracteren voor bepaalde tijd is gelegen in het feit dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt. Daarvoor is wel een schriftelijke aanzegging vereist, maar geldt geen preventieve ontslagtoets. De aanzegverplichting houdt in dat de werkgever uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, de werknemer schriftelijk dient te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, en dat de werkgever bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst de werknemer dient te informeren over de voorwaarden waaronder de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten. Voldoet de werkgever niet aan de aanzegverplichting, dan heeft de werknemer recht op een vergoeding van hoogstens een maandsalaris.

Met ingang van 1 januari 2020 geldt wel dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een 5% hogere WW-premie kent.

Het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is een grond voor een eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst; er is in dat geval geen toestemming van de werknemer, de rechter of het UWV vereist. Van deze opzegmogelijkheid mag ook na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik worden gemaakt, mits de arbeidsovereenkomst voor de AOW-leeftijd is ingegaan. Het in de arbeidsovereenkomst opnemen van een pensioenontslagbeding maakt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op het moment dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Er kan dan een nieuwe arbeidsovereenkomst (voor bepaalde tijd) worden gesloten.

### ***Tussentijdse opzegging***

Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan is het - zeker als dit een relatief lange periode betreft - wel van groot belang dat een tussentijdse opzegmogelijkheid wordt opgenomen. Is deze mogelijkheid er niet en wil de zorginstelling de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigen, dan loopt zij het risico dat het salaris over de volledige resterende termijn van de arbeidsovereenkomst (ten titel van vergoeding) moet worden (door)betaald. Indien er een tussentijdse opzegmogelijkheid is opgenomen, zullen rechters overwegen dat partijen kennelijk voor ogen hadden dat de overeenkomst tussentijds kon worden beëindigd. Daarmee wordt het risico op uitbetaling van een hoge ontslagvergoeding beperkt.

Indien voor onbepaalde tijd wordt gecontracteerd, dient overigens ook een opzeggingsbepaling te worden opgenomen. Het woord 'tussentijds' heeft dan geen effect en is om die reden in de modelarbeidsovereenkomst tussen haken geplaatst. Partijen kunnen afspreken dat de wettelijke opzegtermijn geldt, of een van de wettelijke opzegtermijn afwijkende termijn. De wettelijke opzegtermijn is voor de werknemer altijd één maand en voor de werkgever afhankelijk van het aantal dienstjaren van de werknemer.



Bij een arbeidsovereenkomst tussen nul en vijf jaar geldt voor de werkgever een wettelijke opzegtermijn van één maand, en daarna voor iedere vijf jaar die de arbeidsovereenkomst voortduurt een extra maand, met een maximum van vier maanden. Indien voor de werknemer een langere opzegtermijn wordt overeengekomen dan de wettelijke, dient de opzegtermijn voor de werkgever ten minste het dubbele te zijn en expliciet schriftelijk te zijn opgenomen in de overeenkomst. De maximaal toegestane combinatie is zes maanden voor de werknemer en ten minste twaalf maanden voor de werkgever.

De onder het kopje 'Aanhef van de overeenkomst' beschreven dubbele rechtsbetrekking heeft gevolgen voor de wijze waarop de relatie met een bestuurder wordt beëindigd. Bij de Stichting kan de bestuurder arbeids-rechtelijk op dit moment<sup>3</sup> niet ontslagen worden zonder voorafgaande instemming van de werknemer of een rechterlijke/UWV-toets.

Het bovenstaande is niet als zodanig terug te vinden in artikel 9 van de arbeidsovereenkomst. Dat regelt alleen het arbeidsrechtelijke ontslag. Het is daarom essentieel om gespecialiseerd juridisch advies in te winnen voordat stappen worden gezet om de ene en/of de andere rechtsbetrekking te beëindigen.

### **Artikel 10 Schadevergoeding bij beëindiging arbeidsovereenkomst**

Indien de arbeidsovereenkomst eindigt op initiatief van de zorginstelling, dan wel onder omstandigheden of door handelen dat voor rekening en risico van de zorginstelling dient te komen, is de bestuurder gerechtigd een schadevergoeding te ontvangen.

In de bepaling is opgenomen dat de bestuurder geen recht heeft op de schadevergoeding in geval van beëindiging wegens arbeidsongeschiktheid die langer dan twee jaar heeft geduurd, wegens het overlijden van de bestuurder of vanwege (voortijdige) pensionering.

Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan, die een beperkte duur heeft, dan is betaling van een schadevergoeding in principe niet aan de orde (tenzij er sprake is van een tussentijdse opzegmogelijkheid). De arbeidsovereenkomst eindigt dan immers van rechtswege binnen afzienbare tijd. Wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een langere periode aangegaan (bijvoorbeeld drie of vier jaar), dan heeft opname van dit artikel wel een functie voor de situatie waarin die arbeidsovereenkomst tussentijds tot een einde zou moeten komen.

---

<sup>3</sup> In het kader van uniformering op basis van bijvoorbeeld het wetsvoorstel Wet bestuur en toezicht rechtspersonen zou dit in de (nabije) toekomst kunnen wijzigen.

## **Artikel 11 Verzekering en lidmaatschap**

### ***Bestuurdersaansprakelijkheid/rechtsbijstand***

De Stichting kan ten gunste van de bestuurder een verzekering afsluiten ter dekking van het risico op aansprakelijkstelling als bestuurder van de Stichting. Deze verzekering zou een marktconforme dekking moeten bieden, zowel voor wat betreft de aard van de schade die wordt gedekt (naast het bedrag van de claim zelf ook de kosten van bijvoorbeeld rechtsbijstand) als voor wat betreft het verzekerde bedrag. Dit bedrag is vaak gerelateerd aan de omzet van de zorginstelling in combinatie met specifieke risico's. De meeste verzekeringen sluiten overigens opzettelijk gedrag, zoals fraude, uit van de dekking.

Daarnaast draagt de instelling er zorg voor dat in de statuten van de instelling danwel op andere wijze (in de individuele arbeidsovereenkomst) een vrijwaring is geregeld. Hierin wordt geregeld dat aan de bestuurder worden vergoed de redelijke kosten van het voeren van verdediging tegen aanspraken (daaronder ook begrepen aanspraken van de vennootschap) wegens een handelen of nalaten in de uitoefening van de functie of een andere functie die de bestuurder op verzoek van de vennootschap vervult of heeft vervuld. Ook worden vergoed de eventuele schadevergoedingen die de bestuurder verschuldigd is wegens een hierboven vermeld handelen of nalaten, en de redelijke kosten van het optreden in andere rechtsgedingen waarin hij/zij als bestuurder betrokken is, met uitzondering van de gedingen waarin hij/zij hoofdzakelijk een eigen vordering geldend maakt. Dit geldt tijdens de aanstelling en tot een bepaalde periode na beëindiging van het dienstverband.

De NVZD biedt leden een passende rechtsbijstand- en bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering aan. Verzekeringspremies kunnen onderdeel uitmaken van het bezoldigingsmaximum van de WNT, voor zover het een vrijwillige verzekering betreft. Zie ook de Uitvoeringsregeling WNT: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0035962/2020-01-01>. De werkkostenregeling kan hier uitkomst bieden. Het advies is om deze premies voor zover mogelijk in de werkkostenregeling onder te brengen.

### ***Lidmaatschap beroepsvereniging***

De instelling vergoedt de kosten van het lidmaatschap van de bestuurder van één beroepsvereniging van bestuurders (NVZD). De contributiegelden maken geen onderdeel uit van het bezoldigingsmaximum van de WNT.

## Artikel 12 Geschillen

Bij geschillen omtrent beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een statutair bestuurder van een Stichting is de sector kanton de bevoegde rechter. Op grond van de wet is bevoegd de rechter van de woonplaats van de gedaagde of de rechter van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt of laatstelijk gewoonlijk werd verricht. Het is in de zorgsector niet ongebruikelijk in plaats van de 'gewone' rechter het Scheidsgerecht Gezondheidszorg bevoegd te verklaren. In dit Scheidsgerecht hebben, naast een jurist, bestuurders van andere zorginstellingen zitting in het college, hetgeen een voordeel (maar ook een nadeel) kan zijn. Het is dus nuttig bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst een bewuste keuze te maken voor de gewone rechter of het Scheidsgerecht Gezondheidszorg.

Verder is het een optie om op te nemen dat partijen, voordat zij hun geschil aan de rechter of het Scheidsgerecht Gezondheidszorg voorleggen, de zaak zullen trachten op te lossen met behulp van een mediator. Opname van een dergelijk beding schept een zekere verplichting. Het alternatief is om dit niet vooraf te regelen, maar op het moment dat er een geschil ontstaat vrijwillig en in overleg een mediator in te schakelen. De verplichting daartoe hoeft dus niet noodzakelijkerwijs te worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Op grond van artikel 4.1.6 van de Governancecode Zorg dienen zorginstellingen een conflictregeling te hebben voor conflicten tussen bestuurders en toezichthouders. Zie ook de toelichting bij de modelstatuten en -reglementen van de NVZD/NVTZ.



NVTZ  
Churchilllaan 11, etage 12  
Postbus 30512, 3503 AH Utrecht

Tel. 030 7370085  
bureau@nvtz.nl  
www.nvtz.nl



NVZD  
Noordweg Noord 150  
Postbus 112, 3700 AC Zeist

Tel. 030 277 7280  
info@nvzd.nl  
www.nvzd.nl