



# Toelichting model arbeidsovereenkomst voor bestuurders in de zorg.

# 2016

**versie 3**

november 2016

## 1. INLEIDING

Op 1 januari 2013 is de Wet Normering Topinkomens publieke- en semi-publieke sector (**WNT**) in werking getreden. De minister van VWS heeft op grond van artikel 2.7 WNT een regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg- en welzijnssector (**ministeriële regeling**) voor de zorg gemaakt die op 1 januari 2014 in werking is getreden. Hiermee wordt de maximering van de beloning niet langer bepaald door de code voor bestuurders in de zorg, de BBZ; Voor bestuurders die onder de werking van het overgangsrecht van de WNT dan wel de ministeriële regeling vallen, blijven de gemaakte afspraken gelden conform de overgangsregelingen. Dit model geeft waar nodig de wettelijke kaders weer.

De zorgcao's zijn niet (rechtstreeks) van toepassing op statutair bestuurders. In dit model is wel aansluiting gezocht bij de geldende cao's in de zorg, 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.

Op 1 januari 2015 is nieuwe pensioenwetgeving in werking getreden. Waar eerst nog fiscaalvriendelijk pensioen kan worden opgebouwd over het volledige salaris, is dit vanaf 1 januari 2015 afgetopt op een salaris van € 100.000. Boven dit bedrag is pensioenopbouw niet meer mogelijk. Uiteraard blijven wel de in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken behouden, maar nieuwe opbouw over het hogere salaris is uitgesloten. De werkgeversbijdrage pensioen maakt deel uit van de maximum bezoldiging WNT. Binnen de Wet Normering Topinkomens wordt gesproken over bezoldiging, waaronder valt de beloning, de vaste en variabel belaste onkostenvergoedingen en de beloningen betaalbaar op termijn (het werkgeversdeel van het pensioen). Deze bezoldigingselementen werken als communicerende vaten.

Het opstellen van een arbeidsovereenkomst is maatwerk en gezien alle hierboven genoemde nieuwe wetgeving complexe materie. De NVZD en NVTZ raden zorginstellingen die gebruik maken van het model daarom aan bij het opstellen van de arbeidsovereenkomst zich te laten bijstaan door een ter zake deskundige.

## 2. TOELICHTING

### Aanhef van de overeenkomst

De bestuurder van een stichting wordt in de meeste gevallen benoemd door de raad van toezicht (maar uitzonderingen op deze hoofdregel komen voor). In geval van een N.V. of B.V. zal de bestuurder worden benoemd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders ("AvA"). De statuten bevatten nadere regels met betrekking tot aanstelling, schorsing en ontslag van de bestuurder.

### *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 of de AvA. 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 puur contractueel en wordt beheerst door de arbeidsovereenkomst en de daarop van toepassing zijnde bepalingen uit boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Door het arbeidsrecht wordt de werknemer in een aantal opzichten vergaand beschermd; als bestuurder is deze bescherming geringer want moet deze wijken voor het belang van de rechtspersoon bij goed bestuur (en dus snel en adequaat ingrijpen als de bestuurder dit op enig moment niet meer kan leveren). Deze dubbele rechtsbetrekking wordt met name 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.

### 1. Taakstelling bestuurder

De verantwoordelijkheid van de bestuurder wordt ingekaderd/genormeerd in boek 2 artikel 9 van het Burgerlijk Wetboek (**BW**): "Elke bestuurder is tegenover de rechtspersoon gehouden tot een behoorlijke vervulling van de hem opgedragen taak. Indien het een aangelegenheid betreft die tot de werkkring van twee of meer bestuurders behoort, is ieder van hen voor het geheel aansprakelijk terzake van een tekortkoming, tenzij deze niet aan hem is te wijten en hij niet nalatig is geweest in het treffen van maatregelen om de gevolgen daarvan 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 "Gedragscode voor de goede bestuurders" en de "Zorgbrede Governance Code". De bestuurder committeert zich aan de naleving hiervan. Om aan te tonen dat de bestuurder werkt aan zijn/haar vak ontwikkeling, kan hij/zij zich aanmelden 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. Daarnaast leggen de Raad van Toezicht en de bestuurder de bestuurlijke opdracht vast.

In de modelstatuten van de NVTZ staat:

"De Raad van Bestuur is eindverantwoordelijk voor en belast met het besturen van de Stichting en vertegenwoordigt de Stichting voor zover niet anders is bepaald in de wet en/of Statuten.

De Raad van Bestuur richt zich bij de vervulling van zijn taak primair naar het belang van de Stichting als zorgorganisatie en dus als onderneming met een maatschappelijk doel. De Raad van Bestuur betreft bij haar afweging de belangen van allen die bij de Stichting betrokken zijn."

In het modelreglement Raad van Bestuur van de NVTZ en NVZD staat:

“Leden van de Raad van Bestuur zijn zich bewust van hun verantwoordelijkheid, maatschappelijke positie en voorbeeldfunctie en zullen uit dien hoofde geen handelingen verrichten of nalaten die de reputatie van de Stichting schaden. Het normatieve kader voor het handelen en het gedrag van de Raad van Bestuur is de Gedragscode voor de goede bestuurder van de NVZD, welke gedragscode onderdeel uitmaakt van dit Reglement.”

#### *Functieprofiel en taakomschrijving (artikel 1.4)*

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 bestuurders specifiek zal beoordelen en aanspreken.

#### *Nevenactiviteiten (artikel 1.5)*

Het is mogelijk om het verbod op nevenactiviteiten minder streng te formuleren, bijvoorbeeld door middel van een enkele mededingingsplicht van nevenactiviteiten. Ook is het mogelijk om de bestuurder te laten verklaren dat hij/zij door ondertekening van de overeenkomst zijn/haar bestaande nevenfuncties heeft neergelegd.

## **2. Dienstverband**

Een fulltime dienstverband is een functie van 40 uur per week.

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 scholing worden besteed, maken deel uit van de overeengekomen arbeidsduur. De bestuurder wordt in de gelegenheid gesteld de overeengekomen scholingsactiviteiten te verrichten.

## **3. Bezoldiging**

In de ministeriële regeling zijn nadere regels gesteld over de bezoldiging en de wegingsfactoren voor het bepalen van de klassenindeling door de RvT.

Vakantiegeld en gratificaties dienen binnen de maximale bezoldigingsnormen te vallen zoals deze gelden onder de WNT en ministeriële regeling. Wanneer hiermee rekening wordt gehouden bij het bepalen van het salaris, zijn partijen vrij in de wijze waarop dit over de verschillende emolumenten wordt verdeeld.

In het Uitvoeringskader – Regeling bezoldigingscomponenten WNT en Beleidsregels toepassing WNT staan de bezoldigingselementen genoemd, zie:

<https://www.topinkomens.nl/>.

De werkkostenregeling van de stichting is hierbij van belang.

## **4. Vakantie**

De bestuurder heeft recht op 30 vakantiedagen per kalenderjaar.

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

## **5. Kostenvergoeding**

Vakantiegeld en gratificaties vallen binnen de maxima bezoldigingsnormen zoals deze gelden onder de WNT en ministeriële regeling. Dit is de reden dat deze hier niet expliciet zijn opgenomen. Wanneer hiermee rekening wordt gehouden bij het bepalen van het

salaris, zijn partijen vrij in de wijze waarop dit over de verschillende emolumenten wordt verdeeld.

#### *Vergoeding van vervoerskosten/auto 5.1/5.A*

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 vervoerskosten kan als gevolg van de WNT invloed hebben op de hoogte van de totale bezoldiging.

#### *Vergoeding van onkosten 5.2 en 5.3*

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 onkostenvergoeding en/of representatiekostenvergoeding. Vergoeding van onkosten kan als gevolg van de WNT invloed hebben op de hoogte van de totale bezoldiging.

#### *Studiekosten 5.4 en 5.5*

De opleidingskosten van de bestuurder 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. In dit kader is het van belang bij het afsluiten van de overeenkomst invulling te geven aan het begrip onmiddellijk en deze periode nader te definiëren.

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

## **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 bedrijfstakpensioenfondsen Zorg en Welzijn. Dit vloeit voort uit een Verplichtstellingsbeschikking, een besluit genomen door de Minister van Sociale Zaken & 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 pensioenfondsen Zorg en Welzijn:

- De werknemer is tussen de 15 en 65 jaar oud;
- De werknemer neemt niet reeds verplicht deel aan een ander bedrijfstakpensioenfonds of een beroepspensioenfonds;
- De werknemer is geen vakantiekraacht.

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 € 100.000 in de verplichte basisregeling geen pensioen meer kan worden opgebouwd. De pensioenopbouw wordt gemaximeerd op het inkomen tot € 100.000. 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 € 100.000. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de WNT.

## **7. Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

Ingeval 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*

Werkgevers dienen een zieke werknemer gedurende maximaal 2 jaar (een deel van) het salaris door te betalen. Indien 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 slechts aanspraak op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon), is het gebruikelijk om voor het gat dat aldus ontstaat een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten. 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. Een dergelijke verzekering kan onder de reikwijdte van de WNT vallen.

### **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 hier 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 en hierdoor is op non-actief stellen in beginsel minder diffamerend. Het juridische effect is echter gelijk.

### **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 worden gekomen, dan is deze pas toegestaan bij een contract van langer dan 6 maanden.

#### *Bepaalde of onbepaalde tijd 9.1 en 9.2*

Partijen hebben in artikel 9.1 en 9.2 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 opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten, zolang een totale periode van 24 maanden niet wordt overschreden. Wordt meer dan drie keer gecontracteerd of in opeenvolgende arbeidsovereenkomsten de maximale termijn van 24 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 twee jaar. De totale duur van de keten mag in dat geval langer zijn dan twee jaar.

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 voorzetten van de arbeidsovereenkomst en bij voortzetting, 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.

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 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 pensioenontslag beding 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 9.3 en 9.4*

Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan is - zeker als dit een relatief lange periode betreft - wel van groot belang dat een tussentijdse opzegmogelijkheid wordt opgenomen. Is deze mogelijkheid er niet, en de zorginstelling wil 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 het Referentiemodel 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 te zijn opgenomen in de overeenkomst. De maximaal toegestane combinatie is zes maanden voor de werknemer / 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. Die gevolgen zijn anders voor de bestuurder van de stichting dan voor de bestuurder van de N.V. en de B.V. Voor de bestuurder van de N.V. en de B.V. geldt dat de rechtsbetrekkingen ondeelbaar zijn, wat betekent dat het ontslag uit de ene betrekking automatisch ook het ontslag uit de andere inhoudt, een (beperkt) aantal uitzonderingen daargelaten. Bij de stichting is die ondeelbaarheid er ook, maar werkt deze niet automatisch omdat de bestuurder - anders dan bij de N.V. en de B.V. - arbeidsrechtelijk niet ontslagen kan worden zonder voorafgaande instemming of 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, voordat stappen worden gezet om de ene en/of de andere rechtsbetrekking te beëindigen gespecialiseerd juridisch advies in te winnen.

### **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 2 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 (bijvoorbeeld één jaar) dan is betaling van de schadevergoeding in principe niet aan de orde. 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.

Vanwege een voorgenomen wijziging van artikel 7.671 lid 1 sub e in de wet Bestuur en Toezicht met het gevolg dat De Stichting de arbeidsovereenkomst met de heer/mevrouw op kan zeggen zonder diens schriftelijke instemming, is artikel 10.2 in de huidige overeenkomst aangepast in die zin, dat er nu ook een minimum vergoeding is opgenomen.

### **11. Verzekering en lidmaatschap**

#### *Bestuurdersaansprakelijkheid 11.1*

De Stichting kan ten gunste van de bestuurder een verzekering afsluiten ter dekking van het risico op aansprakelijkheid 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 rechtsbijstand bijvoorbeeld) 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 dan wel op andere wijze (in de individuele arbeidsovereenkomst) een vrijwaring is geregeld waarbij aan de bestuurder tijdens de aanstelling en tot een bepaalde periode na beëindiging van het dienstverband 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 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.

#### *Lidmaatschap beroepsvereniging 11.3*

De instelling vergoedt de kosten van het lidmaatschap van de bestuurder van één beroepsvereniging van bestuurders (NVZD).



## **Overige**

### *Geschillen*

Geschillen omtrent beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een statutair bestuurder van een N.V. of een B.V. moeten worden voorgelegd aan de rechtbank, sector civiel. Ten aanzien van stichtingen is de sector kanton de bevoegde rechter.

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 van belang bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst een bewuste keuze te maken voor de gewone rechter of het Scheidsgerecht.

Verder is het een optie om op te nemen dat partijen, voordat zij hun geschil aan de rechter of het Scheidsgerecht 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 van te voren 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.

### *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. Ook als wel een eenzijdige bevoegdheid is opgenomen zijn in de wet eisen gesteld aan de gebruikmaking daarvan. Artikel 7:613 BW bepaalt dat de werkgever slechts een beroep kan doen op een schriftelijk eenzijdig wijzigingsbeding, 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. Uit jurisprudentie volgt dat een dergelijk zwaarwichtig belang niet snel wordt aangenomen. Het opnemen van een eenzijdig wijzigingsbeding geeft echter wel aan dat partijen bij het aangaan van de overeenkomst de mogelijkheid van eenzijdige wijziging hebben geaccepteerd. Dat maakt het voor de werkgever iets gemakkelijker een arbeidsvoorwaarde te wijzigen dan wanneer een dergelijk beding niet in de overeenkomst is opgenomen. Als aan de voorwaarden van het beding is voldaan, is immers geen instemming van de werknemer meer vereist.

### *Geheimhouding*

Teneinde de belangen van de werkgever te beschermen, is een geheimhoudingsbeding opgenomen dat ook werkt na het einde van het dienstverband. De zorginstelling kan dit beding naar eigen inzicht aanpassen aan de lokale omstandigheden. Verder bevat dit artikel het verbod van de bestuurder om na het eind van zijn/haar dienstverband werknemers van de zorginstelling te werven voor zijn/haar nieuwe activiteit.

### *Beperkingen na einde dienstverband*

Per 1 januari 2015 is het in beginsel niet meer toegestaan om in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een concurrentiebeding op te nemen. Een relatiebeding heeft ook te gelden als een concurrentiebeding.

In afwijking van dit verbod, is het nog wel toegestaan om een concurrentie- en/of relatiebeding overeen te komen in een contract voor bepaalde tijd indien uit de bij dat beding opgenomen motivering blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Er zal per geval een specifieke afweging moeten worden gemaakt en een motivering moeten worden opgesteld. Een beding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder motivering, is nietig. Is er sprake van een gebrekkige motivering, dan zal het beding vernietigbaar zijn. Er zullen zware eisen aan de motivering worden gesteld.

In een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geen motivering voor dergelijke beperkende bedingen vereist.

**SLOTOPMERKING**

De NVZD en NVTZ aanvaarden geen aansprakelijkheid voor (gevolgen van) gebruik van deze toelichting en het model. De NVZD en NVTZ benadrukken dat het model slechts aangeeft hoe de overeenkomst tussen de Stichting en haar bestuurder(s) kan worden vastgelegd. Het opstellen van een arbeidsovereenkomst blijft echter maatwerk. De NVZD en NVTZ raden zorginstellingen die gebruik maken van het model en deze handleiding daarom aan de arbeidsovereenkomst voor ingebruikname te laten beoordelen door een (gespecialiseerd) jurist.