

Inhoudsopgave

Inleiding

Introductie arbeidsovereenkomst

Artikelsgewijze toelichting

Inleiding

Deze modelarbeidsovereenkomst 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' (hierna: stichting of instelling). In het model zijn de actuele wetsontwikkelingen meegenomen. Het model is geactualiseerd per januari 2026.

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. Tevens raden wij aan om kennis te nemen van het advies van de paritaire commissie van november 2021: "Goed zorgbestuur, gezonde voorwaarden" waarin praktische handvatten en leidraden worden geboden voor het samenstellen van goede arbeidsvoorwaarden voor zorgbestuurders.

Het model voorziet in standaardbepalingen, keuzebepalingen en optionele bepalingen en zinnen. Bij de keuzebepalingen moet er een keuze worden gemaakt. De tekst daarvan is normaal weergegeven, maar wel geplaatst tussen [vierkante haken]. De optionele bepalingen en zinnen zijn *[gecursiveerd tussen vierkante haken]* weergegeven, om aan te geven dat er voor kan worden gekozen om dat artikel of die zin wel of niet op te nemen. Indien wordt gekozen voor opname, dienen de vierkante haken en cursivering te worden verwijderd bij het definitief maken van de arbeidsovereenkomst.

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

Introductie arbeidsovereenkomst

Positionering overeenkomst

De zorg-cao'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 (dan wel 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.

Dubbele rechtsbetrekking

Een statutair bestuurder heeft vrijwel altijd 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 van de arbeidsovereenkomst). 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 (ook zonder eenzijdigwijzigingsbeding), 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 formele 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 7:

Artikel 7. Taken en bevoegdheden

1. De raad van bestuur is belast met het besturen van de stichting. De onderlinge taakverdeling, de specifieke bevoegdheden, de collectieve en individuele verantwoordelijkheid -in het bijzonder voor de kwaliteit en veiligheid van de zorg- alsmede de interne besluitvorming en de werkwijze van de raad van bestuur worden nader geregeld in een door de raad van bestuur vast te stellen reglement voor de raad van bestuur.
2. Bij de vervulling van hun taak richten de raad van bestuur en zijn individuele leden zich naar het belang van de stichting en de daarmee verbonden zorgorganisatie, waaronder het te behartigen maatschappelijk belang en het belang van de betrokken belanghebbenden. De raad van bestuur maakt een zorgvuldige en evenwichtige afweging van de belangen van allen die bij de stichting en de daarmee verbonden zorgorganisatie betrokken zijn.

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

Artikel 3. Taken en verantwoordelijkheden

- 3.1 De raad van bestuur is eindverantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding van de stichting en de daarmee verbonden zorgorganisatie. Dit houdt onder meer in dat hij verantwoordelijk is voor de realisatie van de maatschappelijke doelstellingen van de

stichting, de strategie, het beleid, de daaruit voortvloeiende resultatenontwikkeling, de kwaliteit en veiligheid van de door of vanuit de stichting geleverde zorg- en dienstverlening, het beheersen van de risico's, de financiering en resultaten van de stichting, een doelmatige, transparante en samenhangende bedrijfsvoering, het inspelen op relevante uitdagingen in de samenleving, het bevorderen van 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 voor de medewerkers van de stichting alsmede de naleving van wet- en regelgeving.

- 3.2 De raad van bestuur verwoordt de waarden en normen van de stichting, draagt deze actief uit en bevordert een cultuur die daarmee in overeenstemming is.
- 3.3 De raad van bestuur bevordert een open aanspreekcultuur binnen de stichting en de daarmee verbonden zorgorganisatie en laat door zijn eigen gedrag zien dat hij aanspreekbaar is en anderen durft aan te spreken.
- 3.4 De raad van bestuur is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid, maatschappelijke positie en voorbeeldfunctie en zal geen handelingen verrichten of nalaten die de reputatie van de stichting en de daarmee verbonden zorgorganisatie schaden. De raad van bestuur bevordert dat medewerkers van de stichting en de daarmee verbonden zorgorganisatie zich eveneens naar deze norm gedragen.
- 3.5 De raad van bestuur draagt zorg voor:
 - a. een vertrouwenspersoon voor medewerkers als meldpunt voor afwijkend gedrag, zorg over integriteit en/of misstanden 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
 - b. een klokkenluidersregeling voor het melden van (vermoedens van) misstanden die openbaar is en op de website van de stichting wordt gepubliceerd.
- 3.6 De raad van bestuur draagt zorg voor een adequaat intern risicobeheersings- en controlesysteem in de stichting.
- 3.7 De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het instellen en handhaven van interne procedures die ervoor zorgen dat alle belangrijke informatie bij de raad van bestuur bekend is, zodat de tijdigheid, volledigheid en juistheid van de externe en interne verslaggeving wordt gewaarborgd.
- 3.8 De raad van bestuur verschaft de raad van toezicht tijdig (en zo mogelijk schriftelijk) alle informatie over algemene, zorginhoudelijke, financieel-economische, personele, sociale, externe, ethische en/of overige aangelegenheden die de raad van toezicht nodig heeft om zijn toezichthoudende en adviserende taak adequaat te kunnen vervullen. Afspraken hierover worden schriftelijk vastgelegd.
- 3.9 De raad van bestuur maakt onderling een verdeling van taken en aandachtsgebieden op. Deze verdeling wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van toezicht.
- 3.10 *[De voorzitter van de raad van bestuur is in het bijzonder verantwoordelijk voor het functioneren van de raad van bestuur als team en de voortgang van de werkzaamheden van de raad van bestuur alsmede het coördineren van het bestuursbeleid. De voorzitter van de raad van bestuur is samen met de voorzitter van de raad van toezicht eveneens verantwoordelijk voor een goed overleg tussen de raad van bestuur en de raad van toezicht en voor de voorbereidingen van de vergaderingen en van de werkzaamheden van de raad van toezicht.]*
- 3.11 Onverminderd de collectieve verantwoordelijkheid van de raad van bestuur is een lid van de raad van bestuur door de raad van toezicht en door de raad van bestuur primair aanspreekbaar op de aan dit lid toegewezen taken en aandachtsgebieden.

3.12 Ieder lid van de raad van bestuur is gehouden om de andere leden van de raad van bestuur tijdig en volledig te informeren over informatie die (mede) betrekking heeft op de invulling van de taak van de andere leden van de raad van bestuur of anderszins van belang is voor de andere leden van de raad van bestuur. Ieder lid van de raad van bestuur kan zich door andere leden van de raad van bestuur alsmede door medewerkers en medezeggenschapsorganen laten informeren over alle aangelegenheden van de stichting en de daarmee verbonden zorgorganisatie waarover hij informatie nuttig of gewenst acht.

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 7:

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 in een specifiek geval van oordeel is dat er sprake is van objectieve redenen om een nevenfunctie niet te aanvaarden of te continueren, zoals bijvoorbeeld gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten, het overtreden van een wettelijk voorschrift of het vermijden van belangenconflicten, ziet een lid van de raad van bestuur van deze nevenfunctie(s) af. De raad van bestuur vermeldt de nevenfuncties in het jaarverslag.

Informatieplicht werkgever

Op iedere werkgever rust een informatieplicht naar zijn werknemers, dus ook naar de bestuurder (artikel 7:655 BW). Op grond van die verplichting moeten bepaalde gegevens schriftelijk of elektronisch worden verstrekt aan de bestuurder. Het verdient aanbeveling deze gegevens op te nemen in de arbeidsovereenkomst. Vanwege een uitbreiding van de informatieplicht per 1 augustus 2022 is in artikel 1 lid 4 en lid 7 van de modelarbeidsovereenkomst een beding opgenomen om de bestuurder te informeren over zijn/haar standplaats en de al dan niet toepasselijke cao.

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. De formulering van deze bepaling dient dan wel te worden aangepast.

De beloning 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. Conform advies 3.3, tweede gedachtestreepje, zoals opgenomen in het adviesrapport van de paritaire commissie van november 2021: “Goed zorgbestuur, gezonde voorwaarden” en de daarbij in bijlage II opgenomen leidraad, dient de bezoldiging binnen de bandbreedte van het maximum van de voor de instelling geldende WNT-klassenindeling en het maximum van de onderliggende WNT-klassenindeling te worden bepaald. In uitzonderingsgevallen is het mogelijk hiervan af te wijken, zoals benoemd in het advies.

In de WNT, de Uitvoeringsregeling WNT en de Beleidsregels WNT 2026 staan de bezoldigingselementen genoemd, zie: <https://www.topinkomens.nl/>.

Partijen zijn onder de WNT enigszins vrij in de wijze waarop de verschillende bezoldigingselementen (beloning, onkostenvergoedingen en beloning betaalbaar op termijnen) binnen de bezoldiging worden verdeeld. Het zijn communicerende vaten.

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. Het is raadzaam vakantiegeld, eindejaarsuitkering en dergelijke maandelijks uit te betalen (een zogenaamd ‘all-in’ salaris). Deze wijze van uitbetaling leidt er namelijk toe dat de uitkeringen van vakantiegeld, eindejaarsuitkering en dergelijke worden voldaan in hetzelfde kalenderjaar als waarin zij worden opgebouwd. Dit voorkomt bijvoorbeeld dat reserveringen voor vakantiegeld van een voorafgaand kalenderjaar bij het vertrek van een bestuurder niet of niet geheel kunnen worden uitbetaald, vanwege het overschrijden van het WNT-maximum in het jaar dat een bestuurder vertrekt. Eventueel kan ook gekozen worden om het vakantiegeld wel maandelijks uit te keren, maar de eindejaarsuitkering toch jaarlijks, mits deze uitkering in december plaatsvindt en ziet op een heel kalenderjaar. Ook dan vindt de uitkering namelijk plaats in hetzelfde kalenderjaar als waarin zij wordt opgebouwd. Indien ervoor wordt gekozen het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en/of andere dergelijke uitkeringen niet maandelijks uit te keren, dient de laatste zin in artikel 3.2 te worden opgenomen, zodat daar kan worden vermeld in welke maanden het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en dergelijke worden uitgekeerd.

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.

Vanwege de eerdergenoemde informatieplicht dienen alle afzonderlijke bestanddelen van het salaris apart te worden benoemd in artikel 3 lid 1, onder ‘ad (a)’ van de modelarbeidsovereenkomst.

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. Dit is met name van belang voor officiële feestdagen en een deel van de overige verlofdagen. De overheid bepaalt jaarlijks wat officiële feestdagen zijn, maar de wet voorziet niet in verlof voor die feestdagen. Door dit gelijk te schakelen met de verlofaanspraken van hetgeen in de instelling gebruikelijk is (als norm), wordt bovendien voorkomen dat dit tot problemen onder de WNT leidt.

Zo dient de accountant erop te letten of er eventueel signalen of aanwijzingen zijn (of vermoedens) dat in de arbeidsovereenkomst van de bestuurder onevenredig veel vakantiedagen zijn afgesproken in vergelijking tot wat in de instelling gebruikelijk is. Langdurige of regelmatige afwezigheid (bijvoorbeeld als gevolg van vakantie) kan onder de WNT namelijk leiden tot een correctie van de deeltijdfactor van de bestuurder, met een beperking van de bezoldiging tot gevolg. Met de inwerkingtreding van de WNT Beleidsregels 2026 is (met ingang van 2026) echter verhelderd dat correctie van de deeltijdfactor als gevolg van vakantieopname achterwege kan blijven indien de bestuurder de volgende opgebouwde, vooraf overeengekomen vakantie- of compensatiedagen opneemt:

- i. de wettelijke vakantiedagen (20 dagen per jaar bij een fulltime dienstverband); én
- ii. bovenwettelijke vakantiedagen die rechtstreeks, dwingend en eenduidig volgen uit een van toepassing zijnde cao (let op: bestuurders zijn vaak uitgezonderd van de werkingssfeer van cao's!); óf
- iii. indien onderdeel ii. niet van toepassing is: maximaal acht weken per jaar

Indien geen cao van toepassing is, heeft bovenstaande dus tot gevolg dat de bestuurder in totaal maximaal twaalf weken vakantie per jaar kan opnemen zonder dat de deeltijdfactor dient te worden aangepast, mits die dagen zijn overeengekomen met – en zijn opgebouwd door – de bestuurder.

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

Het is aan te raden om ook voor de bestuurder een deugdelijke vakantiedagenadministratie bij te houden (een 'vakantiekaart'). En deze vakantiekaart jaarlijks af te laten tekenen door de raad van toezicht in zijn rol van werkgever. Dit is opgenomen in artikel 4.3 van de modelarbeidsovereenkomst. Het tegoed aan vakantiedagen van de bestuurder dient uiteraard ook te worden gereserveerd in de jaarrekening. Bij vertrek van de bestuurder dient de accountant dit ook te kunnen controleren. Een goede administratie voorkomt problemen met de WNT.

Artikel 5 Onkostenvergoedingen/studiekosten

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 onkosten, geschenken en uitnodigingen raad van bestuur ontwikkeld. In dit model wordt aangesloten bij de voor de werknemers van de instelling gebruikelijke kaders, aangevuld met enkele voorschriften specifiek gericht op bestuurders. De NVZD en NVTZ hebben ook voorzien in een Handreiking beleid onkosten, geschenken en uitnodigingen raad van bestuur, waarin een toelichting wordt gegeven op het modelbeleid. 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.

Vergoeding van vervoerskosten/leaseauto

Per geval wordt bekeken in welke vorm de vergoeding van de vervoerskosten wordt gegeven. De raad van toezicht maakt een keuze die hij maatschappelijk en bedrijfseconomisch verantwoord acht. Vergoeding van (belaste) vervoerskosten kan conform de WNT onderdeel uitmaken van de totale bezoldiging.

De bijtelling voor het privégebruik van een ter beschikking gestelde lease-/bedrijfsauto maakt conform de WNT onderdeel uit van de totale bezoldiging. Dit volgt uit artikel 2 lid 1 onder k Uitvoeringsregeling WNT. De (gehele) bijtelling wordt fiscaal gezien als loon in natura. Het gevolg hiervan is dat indien de bezoldiging van de bestuurder reeds op het niveau van het

bezoldigingsmaximum zit, en de bestuurder vervolgens voor het eerst bijtelling (of meer bijtelling dan voorheen) moet gaan betalen, dat leidt tot een overschrijding van het bezoldigingsmaximum. Om dit te voorkomen dient één van de andere bezoldigingscomponenten dan te worden verlaagd. Het verlagen van de beloningscomponent ligt het meest voor de hand. Hierdoor kan de (hogere) bijtelling gevolgen hebben voor de pensioenopbouw. Indien de beloningscomponent vanwege de bijtelling wordt verlaagd tot lager dan het maximum pensioengevend inkomen (€ 137.800,- in 2026), wordt over die verlaging onder het maximum pensioengevend inkomen geen pensioen opgebouwd.¹

Het is aan te raden afspraken te maken over het gevolg van (een hogere) bijtelling op de bezoldiging. Ook wanneer het bezoldigingsmaximum niet wordt overschreden door optelling van de fiscale bijtelling bij de overige bezoldigingscomponenten, is het raadzaam vast te leggen dat de bijtelling onderdeel is van de bezoldiging en dat deze op het moment van vastleggen niet in mindering zal worden gebracht op de overige bezoldigingscomponenten, maar dat indien op een gegeven moment het bezoldigingsmaximum wel door de (hogere) bijtelling wordt overschreden, de bijtelling wel in mindering zal (moeten) worden gebracht.

Hieronder volgt ter illustratie een rekenvoorbeeld voor de situatie (i) zonder privégebruik van een leaseauto, (ii) met privégebruik van een leaseauto zonder eigen bijdrage en (iii) met privégebruik van een leaseauto met eigen bijdrage. De eigen bijdrage wordt in mindering gebracht op de bijtelling. Formeel is het nettoloon van de bestuurder die een eigen bijdrage betaalt daarom hoger dan zonder eigen bijdrage. Onder de streep heeft een eigen bijdrage voor de bestuurder echter geen financieel voordeel, omdat de eigen bijdrage (eerst) door de bestuurder moet worden betaald. Als uitgangspunt wordt in onderstaand rekenvoorbeeld uitgegaan van een bezoldiging ter hoogte van het bezoldigingsmaximum voor Klasse II voor de sector zorg (zijnde € 178.000,- bruto in 2026), een fictieve pensioenbijdrage van de werkgever van € 16.000,- bruto, een cataloguswaarde van € 50.000,-, een bijtellingspercentage van 22%, een eigen bijdrage van € 250,- netto per maand/€ 3.000,- netto per jaar en een fictief belastingpercentage van 50%.

	(i) Zonder privégebruik leaseauto	(ii) Met privégebruik leaseauto, zonder eigen bijdrage	(iii) Met privégebruik leaseauto, met eigen bijdrage
Bezoldiging	€ 178.000,-	€ 178.000,-	€ 178.000,-
Pensioenbijdrage werkgever	€ 16.000,-	€ 16.000,-	€ 16.000,-
Cataloguswaarde leaseauto	€ 50.000,-	€ 50.000,-	€ 50.000,-
Bijtelling 22%	n.v.t.	€ 11.000,-	€ 11.000,-
Eigen bijdrage (€ 250,- per maand)	n.v.t.	n.v.t.	€ 3.000,-
Belasting (50%)	€ 81.000,-	€ 81.000,-	€ 81.000,-
Nettoloon (bezoldiging - pensioenpremie werkgever - evt.	€ 81.000,-	€ 70.000,-	€ 73.000,-

¹ Aangezien in onderstaand rekenvoorbeeld uit wordt gegaan van een fictieve pensioenbijdrage van de werkgever, is in het rekenvoorbeeld geen rekening gehouden met een mogelijke verlaging van de pensioenopbouw als gevolg van het in mindering brengen van de bijtelling op de beloningscomponent.

bijtelling + evt. eigen bijdrage - belasting)²			
Nettoloon - eigen bijdrage³	n.v.t.	n.v.t.	€ 70.000,-

Studiekosten

De opleidingskosten van de bestuurder (voor zover goedgekeurd door de raad van toezicht) en kosten voor het volgen van het accreditatietraject van de NVZD zijn voor rekening van de werkgever. Het verdient aanbeveling dat de raad van toezicht en bestuurder hierover gezamenlijk een opleidingsbudget afspreken.

Onder het bezoldigingsbegrip van de WNT vallen alleen betalingen die loonbelastingplichtig zijn. Wanneer de instelling de opleiding direct voor de bestuurder betaalt, en die kosten als fiscaal onbelast gelden (al dan niet via de werkkostenregeling of als gericht vrijgesteld), valt het buiten de WNT. Als de instelling de bestuurder betaalt (en die op zijn beurt het opleidingsinstituut), kan het onder het begrip bezoldiging vallen, tenzij deze kosten correct en gedocumenteerd door de bestuurder bij de instelling zijn gedeclareerd (en die kosten als fiscaal onbelast gelden).

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 beroepspensioenregeling;
- 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 2026) € 137.800 bruto in de verplichte basisregeling geen pensioen meer kan worden opgebouwd. De pensioenopbouw wordt gemaximeerd op het inkomen tot € 137.800 bruto. 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 € 137.800 bruto. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de (beperkingen van de) WNT.

² Formeel gezien moet de eventuele netto eigen bijdrage worden opgeteld bij het nettoloon, omdat het in mindering wordt gebracht op de bijtelling. Daardoor is in situatie (iii) het nettoloon hoger dan in situatie (ii).

³ Aangezien de eigen bijdrage in de praktijk wordt ingehouden door de werkgever bij de uitbetaling van het salaris van de bestuurder is het bedrag uit deze rij het bedrag aan bezoldiging dat de bestuurder daadwerkelijk uitgekeerd krijgt. Dit bedrag is daardoor lager dan het bedrag in de rij erboven.

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 maakt onder de WNT geen onderdeel uit van het bezoldigingsmaximum, nu partijen daar geen invloed op hebben.

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 (of gedurende maximaal drie jaar indien het UWV een loonsanctie oplegt). Er wordt aangesloten bij wat voor de medewerkers gebruikelijk is. In de meeste gevallen zal dit zijn vastgelegd in een cao.

Het is 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. Het voltijds maximum jaarloon bedraagt € 79.412 bruto vanaf 1 januari 2026. 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.

De door werkgever betaalde verzekeringspremies kunnen onderdeel uitmaken van het bezoldigingsmaximum van de WNT voor zover het premies voor een vrijwillige verzekering betreft. Zie ook de [Uitvoeringsregeling WNT 2026](#). De werkkostenregeling kan hier uitkomst bieden.

Bijdrage in zorgverzekering

Indien en voor zover er voor de medewerkers in de betreffende zorgsector dan wel zorginstelling een regeling is inzake een bijdrage aan de zorgverzekering wordt de bijdrage aan de zorgverzekering van de bestuurder conform deze regeling vastgesteld. De werkgeversbijdrage aan deze verzekering kan conform de WNT onderdeel uitmaken van de bezoldiging.

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. Alvorens over te gaan tot schorsing of non-actiefstelling, dient er, indien er sprake is van een conflict over beleidsmatige of bestuurlijke aangelegenheden, niet zijnde een arbeidsconflict, eerst toepassing te worden gegeven aan de conflictenregeling uit (thans) artikel 14 van de modelstatuten.

Artikel 9 Duur en beëindiging

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.⁴

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. 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 (volledig) aan de aanzegverplichting, dan heeft de werknemer recht op een vergoeding van hoogstens een maandsalaris. Echter: ook bij het niet (volledig) voldoen aan de aanzegverplichting, eindigt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nog steeds van rechtswege.

Met ingang van 1 januari 2020 geldt wel dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een 5% hogere WW-premie kent. Dit kan reden zijn om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan.

Het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is op grond van artikel 7:669 lid 4 BW een grond voor een eenzijdige opzegging van de arbeidsovereenkomst. 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. Er is dan geen toestemming van het UWV of de kantonrechter (of de werknemer) vereist en er is geen transitievergoeding verschuldigd. 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.

⁴ 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.

Indien voor onbepaalde tijd wordt gecontracteerd kan overigens ook een opzegbepaling worden opgenomen. Het woord 'tussentijds' heeft dan geen effect en is om die reden in de modelarbeidsovereenkomst tussen haken geplaatst.

Opzegtermijn

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.

Dubbele rechtsbetrekking

De onder het kopje 'Aanhef van de overeenkomst' beschreven dubbele rechtsbetrekking heeft gevolgen voor de wijze waarop de relatie met een bestuurder wordt beëindigd.

Met ingang van 1 juli 2021 is er door de inwerkingtreding van de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen een aanmerkelijke wijziging optreden in de rechtspositie van de bestuurder. Sinds 1 juli 2021 zal een goed verlopen rechtspersonenrechtelijk ontslag in beginsel tevens leiden tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Overigens dienen wel altijd de afspraken in de arbeidsovereenkomst omtrent de beëindiging te worden nagekomen, zoals onder meer de afspraken omtrent de opzegtermijn en schadevergoeding. Gezien de complexiteit van het voorgaande is het essentieel om gespecialiseerd juridisch advies in te winnen voordat stappen worden gezet om de rechtsbetrekkingen 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. Deze vergoedingen kunnen voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst, kunnen worden toegekend door de rechter en/of kunnen volgen uit de wet. Vergoedingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst zijn door de WNT genormeerd.

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 of vanwege (voortijdige) pensionering.

Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt is betaling van een schadevergoeding niet aan de orde. Wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds beëindigd, dan bestaat er in principe wel recht op een schadevergoeding conform dit artikel.

Tevens is de overlijdensuitkering opgenomen. Hiervoor wordt aangesloten bij de voor de bij de stichting werkzame medewerkers geldt. De overlijdensuitkering is wettelijk ten minste één maandsalaris, maar wordt in diverse cao's op drie maandsalarissen gesteld. Drie maandsalarissen is fiscaal het maximaal toegestane bedrag dat vrij is van loonheffingen.

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, dan wel 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 bestuurdersaansprakelijkheids-verzekering aan. Verzekeringspremies kunnen onderdeel uitmaken van het bezoldigingsmaximum van de WNT, voor zover het een vrijwillige verzekering betreft. Zie ook de [Uitvoeringsregeling WNT 2026](#). Het advies is om deze premies voor zover mogelijk binnen de werkkostenregeling onder te brengen.

Vanaf 1 januari 2025 is de vergoeding van premies of bijdragen voor de bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering uitgezonderd van het bezoldigingsbegrip van de WNT.

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 indien de instelling deze heeft aangewezen als eindheffingsbestanddeel voor de werkkostenregeling (WKR).

WGA-verzekering en WIA-excedentverzekering

De instelling kan ten gunste van de bestuurder verzekeringen afsluiten ter dekking van het risico op een terugval in inkomen na twee jaar arbeidsongeschiktheid. Na ommekomst van twee jaar arbeidsongeschiktheid vraagt de bestuurder een uitkering uit de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) aan. UWV verzorgt dan een uitkering tot maximaal € 79.412bruto (het voltijds maximum jaarloon vanaf 1 januari 2026). Een WIA-excedentverzekering vult de wettelijke uitkering voor de bestuurder aan. De verzekering biedt hierdoor de mogelijkheid om de zieke bestuurder met een salaris hoger dan € 75.864,87 bruto te beschermen voor een terugval in inkomen bij arbeidsongeschiktheid. Een WGA-verzekering vult over het algemeen de wettelijke uitkering aan indien de uitkering minder is dan 70% van het bruto salaris (tot maximaal € 79.412bruto, het voltijds maximum jaarloon vanaf 1 januari 2026), wat kan voorkomen bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Check voor de precieze dekking de polisvoorwaarden.

Ook voor deze verzekeringspremies geldt dat deze onderdeel uitmaakt van het bezoldigingsmaximum van de WNT, aangezien het gaat om een vrijwillige verzekering.

Artikel 12 Eigenrisicodragerschap

Op grond van de informatieplicht van de instelling jegens de bestuurder verdient het aanbeveling om in de arbeidsovereenkomst te vermelden of de instelling eigenrisicodrager is voor de Ziektewet en/of de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten, onderdeel van de WIA).

Artikel 13 Geschillen

Bij geschillen omtrent beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een statutair bestuurder van een Stichting is sinds 1 juli 2021 de rechtbank bevoegd van de plaats waar de Stichting is gevestigd.

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.