

Actualisering modelarbeidsovereenkomst voor bestuurders 2025

De belangrijkste opmerkingen bij de modelarbeidsovereenkomst 2025 zijn:

- Aan het artikel over de standplaats is, als optie, een zin toegevoegd om overeen te komen dat de bestuurder ook thuis mag werken, mits het werk dit toelaat.
- Er is een verwijzing opgenomen naar het nieuwe Model Beleid onkosten, geschenken en uitnodigingen raad van bestuur, opgesteld door de NVZD en NVTZ. Er is ook een Handreiking beleid onkosten, geschenken en uitnodigingen raad van bestuur, waarin een toelichting wordt gegeven op het modelbeleid. Artikel 5 van de modelarbeidsovereenkomst is aangepast om aan te sluiten bij dit modelbeleid.
- Vanaf 1 januari 2025 is de vergoeding van premies of bijdragen voor de bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering uitgezonderd van het bezoldigingsbegrip van de WNT.
- De geldende regelgeving is opgenomen en het model is geactualiseerd. Zo is het pensioengevend inkomen voor 2025 gemaximeerd op € 137.800 bruto.
- Twee jaar geleden is het model aangepast om te voldoen aan de door de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarde (WTVA, datum inwerkingtreding: 1 augustus 2022) uitgebreide informatieplicht van de instelling jegens de bestuurder.
- Bij de bezoldiging is de bandbreedte-bepaling opgenomen conform het advies van de paritaire commissie van de NVTZ/NVZD d.d. november 2021 "Goed zorgbestuur, gezonde voorwaarden".

Voor bestuurders die al een arbeidsovereenkomst hebben, heeft dit model van 2025 geen directe invloed. Wel adviseren wij bestuurders met een arbeidsovereenkomst een aantal zaken indien nodig aanvullend te regelen.

- Als in uw arbeidsovereenkomst over 'salaris' wordt gesproken, adviseren wij u (nogmaals) aan te sluiten bij het bezoldigingsbegrip van de WNT. Dit kan bijvoorbeeld door dit schriftelijk te definiëren in een toelichting op de bezoldigingsafspraken. Hiervoor kunt u gebruik maken van het door ons ontwikkelde model Toelichting bezoldigingsafspraken 2021, dat dat jaar voor de laatste keer is geactualiseerd.
- Als in uw arbeidsovereenkomst wordt gesproken van een voltijd/deeltijd dienstverband zonder dat er een specifiek aantal uren wordt genoemd, is het raadzaam om het aantal uren van een voltijd/deeltijd dienstverband te expliciteren en dit schriftelijk vast te leggen. Dit in het kader van de WNT, om bij controle discussie hierover te voorkomen. Ons advies is voor wat betreft het aantal uren aan te sluiten bij dat wat in de instelling gebruikelijk is.
- Voor verlofdagen kan ervoor worden gekozen om de bestaande overeenkomst in lijn te brengen met de nieuwe modelarbeidsovereenkomst. Hiervoor kunt u gebruik maken van het door ons ontwikkelde model Toelichting bezoldigingsafspraken 2021, dat dat jaar voor de laatste keer is geactualiseerd. Tevens wijzen wij op het belang om de vakantiedagen van de bestuurder deugdelijk te administreren. Bijvoorbeeld door dit ieder jaar door de Raad van Toezicht te laten vaststellen en daarvoor een reservering door de accountant in de jaarrekening te laten opnemen, indien aan de orde.