

VTW HANDREIKING

ARBEIDSOVEREENKOMST STATUTAIR BESTUURDER WONINGCORPORATIE



Uitgever: VTW en NVBW



INHOUD

1	INLEIDING	3
2	ARBEIDSOVEREENKOMST STATUTAIR BESTUURDER	4
3	BIJLAGE 1 HANDREIKING BENOEMINGSBESLUIT	19

1

INLEIDING

Dit is een handreiking voor de Raad van Commissarissen en de bestuurder voor het opstellen van een arbeidsovereenkomst. Een goed geformuleerde arbeidsovereenkomst draagt bij aan een transparante werkkrelatie en zorgt ervoor dat zowel bestuurders als commissarissen weten waar zij aan toe zijn. Tegelijkertijd is wederzijds vertrouwen essentieel voor een succesvolle samenwerking. De relatie tussen de bestuurder en de commissarissen is gebaseerd op vertrouwen en respect, en de afspraken in de overeenkomst moeten deze onderlinge relatie ondersteunen en versterken. Deze handreiking is bedoeld als hulpmiddel om die basis verder te versterken, zodat bestuurders en commissarissen samen kunnen werken aan het realiseren van de opgave van de woningcorporatie.

Uiteraard dient een arbeidsovereenkomst – in welk vorm dan ook – te voldoen aan wet- en regelgeving. Hieronder valt ook de Wet Normering Topinkomens (hierna te noemen: “WNT”) en de hieruit voortvloeiende Regeling normering topinkomens toegelaten instellingen volkshuisvesting (hierna te noemen: de “Regeling”), beide zoals deze luiden of komen te luiden. Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de Raad van Commissarissen en de bestuurder dat de inhoud van de arbeidsovereenkomst en de overeen te komen arbeidsvoorwaarden (blijven) voldoen aan de WNT, de Regeling en daaruit voortvloeiende overige regelgeving.¹

Deze handreiking ziet op het aangaan van arbeidsovereenkomsten waarop de WNT en de Regeling direct van toepassing zijn.

Geadviseerd wordt, gezien de complexiteit en mogelijke juridische consequenties van de WNT en de Regeling, bij het opstellen van een arbeidsovereenkomst voor de specifieke situatie van de betreffende bestuurder een arbeidsjurist om advies te vragen.

Bij sommige artikelen is een toelichting gegeven. Deze zijn in een kader geplaatst en cursief weergegeven. Deze toelichting kan worden geschrapt nadat van de inhoud kennis is genomen en, waar nodig, een keuze voor één van de opties is gemaakt. Er zijn bij sommige bepalingen diverse opties opgenomen: a) als keuze om wel of niet op te nemen (optioneel) of b) als verschillende mogelijkheden waaruit gekozen moet worden (optie 1, optie 2 et cetera). Waar een asterisk (*) achter een woord is opgenomen, dient één van de voorgaande opties te worden gekozen.

BIJLAGE 1

Bij deze handreiking is een handreiking benoemingsbesluit. Ook daarvoor geldt het advies om bij het opstellen van dit besluit voor de specifieke situatie van de betreffende bestuurder een arbeidsjurist om advies te vragen.

Het is aan te bevelen het benoemingsbesluit aan de arbeidsovereenkomst te hechten. In elk geval is het van belang beide stukken goed te bewaren in het personeelsdossier van de betreffende bestuurder.

Deze handreiking is voor het laatst herzien op 20-2-2025.

1 Zie www.topinkomens.nl/.

2

ARBEIDSOVEREENKOMST STATUTAIR BESTUURDER

ONDERGETEKENDEN:

[Naam van de corporatie], statutair gevestigd te [plaats], kantoorhoudende te ([postcode]) [plaats] aan [adres], ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer [nummer handelsregister], te dezer zake rechts-geldig vertegenwoordigd door de heer/mevrouw* [achternaam], hierna te noemen: De “**Corporatie**”; en

TOELICHTING:

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met de rechtspersoon (de Corporatie). Formeel vertegenwoordigt de bestuurder de rechtspersoon. Nu de Raad van Commissarissen jegens de Bestuurder de rol van werkgever vervult en de bezoldiging en overige arbeidsvoorwaarden vaststelt, wordt de arbeidsovereenkomst met de bestuurder namens de Corporatie ondertekend door de Raad van Commissarissen. Controleer echter altijd de statuten van de Corporatie. Uit de van toepassing zijnde statuten kan voortvloeien dat de Raad van Commissarissen de arbeidsovereenkomst niet alleen namens de Corporatie kan tekenen. Indien dat het geval is, wordt geadviseerd volledigheidshalve een volmacht aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen te vertrekken om deze vertegenwoordigingshandeling te verrichten. Zie ook de toelichting in Bijlage 1 (handreiking benoemingsbesluit).

[De heer/mevrouw*] [voorletters] [achternaam], geboren op [geboortedatum], woonachtig te ([postcode]) [plaats] aan [adres], hierna te noemen: “**de heer/mevrouw***”.

De Corporatie en de heer/mevrouw* worden hierna samen genoemd “**Partijen**” en ieder “**Partij**”.

PARTIJEN IN AANMERKING NEMENDE DAT:

- De heer/mevrouw* bij een rechtsgeldig besluit van de Raad van Commissarissen van de Corporatie (hierna te noemen: “Raad van Commissarissen”) van [datum] met ingang van [datum] is benoemd tot statutair bestuurder van de Corporatie voor een periode van [aantal] jaar en de heer/mevrouw* deze benoeming heeft aanvaard;

TOELICHTING:

Daar waar in deze handreiking wordt gesproken over “bestuurder” wordt de statutair bestuurder bedoeld. Voor de handreiking benoemingsbesluit wordt verwezen naar Bijlage 1.

- De heer/mevrouw* per [datum] in dienst treedt van de Corporatie;
- De CAO Woondiensten niet van toepassing is op deze arbeidsovereenkomst tenzij een bepaling daaruit uitdrukkelijk in deze arbeidsovereenkomst van overeenkomstige toepassing is verklaard;
- Op topfunctionarissen van de Corporatie de Wet Normering Topinkomens (hierna te noemen: “WNT”) en de hieruit voortvloeiende Regeling Bezoldigingsmaxima Topfunctionarissen Toegelaten Instellingen

Volkshuisvesting (hierna te noemen: de **“Regeling”**), zoals deze beide luiden of komen te luiden, van toepassing zijn; en

- Partijen in verband met het voorgaande de door de Raad van Commissarissen vastgestelde bezoldiging en overige arbeidsvoorwaarden wensen vast te leggen in deze arbeidsovereenkomst (hierna te noemen: de **“Overeenkomst”**).

PARTIJEN KOMEN OVEREEN ALS VOLGT:

1 RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

- 1.1 De heer/mevrouw* heeft alle rechten en verplichtingen voortvloeiend uit deze Overeenkomst, uit de statuten van de Corporatie, uit het bestuursreglement van de Corporatie alsmede uit de interne gedrags- of integriteitscode van de Corporatie [optioneel: toevoegen andere relevante documenten van de Corporatie], uit de op de Corporatie toepasselijke codes (o.a. Governancecode Woningcorporaties) en uit van toepassing zijnde bepalingen uit wet- en regelgeving, allen zoals deze luiden of komen te luiden, en is gehouden deze rechten en verplichtingen steeds naar beste kunnen uit te oefenen en na te komen en voorts alles te doen en na te laten wat een goed bestuurder en goed werknemer behoort te doen en na te laten.
- 1.2 De heer/mevrouw* zal zich naar beste weten en kunnen inzetten om de belangen van de Corporatie in het licht van haar volkshuisvestelijke en maatschappelijke doelstelling te bevorderen en daartoe de in aanmerking komende belangen van de bij de Corporatie betrokkenen afwegen.
- 1.3 Partijen zullen uiterlijk zes maanden voorafgaand aan het verstrijken van benoemingstermijn als bestuurder een evaluatiegesprek inplannen. Tijdens dit gesprek zal ook het al dan niet herbenoemen van de bestuurder aan de orde komen en zal de bestuurder aangegeven of hij daarvoor beschikbaar is.

TOELICHTING:

Voor een aantal specifiek in de Governancecode aangegeven bepalingen is afwijking met “leg uit” niet mogelijk, maar geldt “pas toe”.

In artikel 2.3 van de Governancecode (“pas toe” bepaling) is aangegeven dat het bestuur de wijze van besluitvorming over majeure onderwerpen en de bijbehorende rolverdeling tussen bestuur en Raad van Commissarissen, voor zover niet expliciet geregeld in de wet en/of in de statuten, vastlegt in een bestuursreglement.

In artikel 3.10 van de Governancecode (“pas toe” bepaling) is aangegeven dat bestuursleden belangenverstremming voorkomen, de schijn daarvan vermijden en op een transparante en zorgvuldige wijze omgaan met tegenstrijdige belangen. Bestuursleden mogen onder geen voorwaarde activiteiten ontplooiën die in concurreren met de corporatie zoals (potentieel) concurrerend vastgoedbezit, schenkingen aannemen van de corporatie en haar relaties, of derden op kosten van de woningcorporatie voordelen verschaffen. In voornoemd artikel uit de Governancecode is aangegeven dat deze eisen voorzien worden van normen en worden vastgelegd in de interne gedrags- of integriteitscode.

In artikel 3.11 van de Governancecode (“pas toe” bepaling) is aangegeven dat bestuursleden een (mogelijk) tegenstrijdig belang direct melden aan de RvC en de overige leden van het bestuur. Het bestuur geeft daarbij inzicht geeft in alle relevante informatie en de RvC doet waar nodig navraag. De RvC bepaalt – zonder aanwezigheid van het betrokken lid van het bestuur – of sprake is van een tegenstrijdig belang en besluit – indien dit het geval is – hoe dit tegenstrijdig belang wordt beëindigd.

De RvC-voorzitter ziet er op toe dat er transparantie is voor wat betreft belangen en nevenfuncties van bestuurders.

2 FUNCTIECONTRACT EN STANDPLAATS

- 2.1 Deze Overeenkomst heeft het karakter van een functiecontract, hetgeen in deze context wil zeggen dat het hierna weergegeven arbeidsvoorwaardenpakket is gebaseerd op de inzet van de persoon en werkkraft van de bestuurder ten behoeve van het reilen en zeilen van de Corporatie, zoals in algemene zin in artikel 1 van deze Overeenkomst is genoemd. Van de heer/mevrouw* wordt verwacht dat hij/zij* zijn/haar* bereikbaarheid en beschikbaarheid regelt vanuit de verantwoordelijkheid als bestuurder. Van de heer/mevrouw* wordt verwacht dat hij /zij* zo nodig en binnen redelijke grenzen voor de goede vervulling van zijn/haar* taak overwerk verricht, zonder dat de heer/mevrouw* aanspraak kan maken op een vergoeding of compensatie daarvoor.
- 2.2. Bij aanvang van de Overeenkomst is de standplaats [standplaats; plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht]. De Corporatie behoudt zich het recht voor om de standplaats in overleg met de heer/mevrouw* te wijzigen.

TOELICHTING:

Een functiecontract is gebruikelijk voor bestuurders. Kenmerk van het functiecontract is, dat er geen tijdsbepalingen in voorkomen. De functionaris weet wat hem/haar te doen staat. In beginsel is niet van belang wanneer hij/zij het doet, als hij/zij* maar bereikbaar en beschikbaar is. Een uitzondering ten aanzien van het ontbreken van tijdsbepalingen is, dat het vakantierecht is geformuleerd. Zie onder 5 Vakantiedagen.*

3 SALARIS

[Optie 1. Salaris:]

- 3.1 Het salaris bedraagt € [bedrag] bruto per maand gebaseerd op een voltijds dienstverband [indien van toepassing: gebaseerd op een niet voltijds/part time dienstverband van [factor] FTE]. Het salaris zal onder aftrek van de wettelijke inhoudingen voor het einde van elke kalendermaand worden voldaan door overmaking op een door de heer/mevrouw* aan te wijzen bankrekening. De heer/mevrouw* heeft aanspraak op 8% vakantietoeslag over het bruto jaarsalaris. De vakantietoeslag van 8% [over het lopende kalenderjaar/ over de periode juni van het voorliggende kalenderjaar tot en met mei van het lopende kalenderjaar] wordt uitbetaald in de maand mei.

[Optie 2. Salaris:]

- 3.1 Het salaris bedraagt € [bedrag] bruto per jaar gebaseerd op een voltijds dienstverband [indien van toepassing: gebaseerd op een niet voltijds/part time dienstverband van FTE]. In dit bedrag is de vakantietoeslag van 8% begrepen. Het salaris voornoemd wordt in twaalf gelijke termijnen van € [bedrag] bruto, onder aftrek van de wettelijke inhoudingen, voor het einde van elke kalendermaand voldaan door overmaking op een door de heer/mevrouw* aan te wijzen bankrekening.

TOELICHTING:

Ook bij een functiecontract voor bestuurders (zonder vermelding van het aantal uren) zal voor de WNT moeten worden onderbouwd dat er sprake is van een fulltime dienstverband of een parttime functievervulling. Daarom is in artikel 3.1 de omvang van het dienstverband opgenomen.

In de WNT en de Regeling wordt voor de berekening van het bezoldigingsmaximum de omvang van het dienstverband op 1 FTE gesteld indien het dienstverband groter of gelijk is aan het "bij de desbetreffende instelling gebruikelijk voltijdse dienstverband" (artikel 2.1 lid 2 WNT). Bij Corporaties waar de CAO Woondiensten van toepassing is, is het bij de instelling gebruikelijk voltijdse dienstverband op dit moment 36 uur per week.

- 3.2 Eventuele groei van het salaris van de heer/mevrouw* is in beginsel afhankelijk van het functioneren van de heer/mevrouw*, een en ander conform het door de Raad van Commissarissen vastgestelde beloningsbeleid voor de bestuurder en met inachtneming van het bepaalde in de WNT en de Regeling, zoals deze luiden of komen te luiden.

TOELICHTING:

De Raad van Commissarissen stelt de op de Corporatie van toepassing zijnde klasse uit de Regeling vast. Bij de van toepassing zijnde klasse is in de Regeling een maximale bezoldiging opgenomen. Let op: dit maximum ziet niet alleen op het salaris als bedoeld in artikel 3.1 en vakantietoeslag. Ook andere componenten/emolumenten zoals belaste onkostenvergoedingen, fiscale bijtelling van een eventuele leaseauto en het werkgeversdeel van de pensioenpremies tellen mee. Zie voor details de actuele versie van de Uitvoeringsregeling WNT.¹

De bedragen in de Regeling zijn gebaseerd op een voltijds dienstverband. Bij een niet voltijds/parttime dienstverband dient een verlaging naar rato te worden toegepast. De Regeling kent alleen bovengrenzen en geen nadere bandbreedtes. Het is derhalve aan de Raad van Commissarissen om te bepalen in hoeverre en/of in welk tempo de betrokken functionaris kan toegroeien naar de bovengrens en hierover beleid vast te stellen.

Vanaf 2017 is het verstrekken van winstdelingen, bonussen of andere vormen van variabele beloning aan topfunctionarissen op grond van de WNT weer toegestaan zolang de totale bezoldiging onder het toepasselijke bezoldigingsmaximum blijft.

De wettelijke maxima voor de bezoldiging (dit is de som van: beloning, belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen en beloningen betaalbaar op termijn) van topfunctionarissen in woningcorporaties worden jaarlijks geïndexeerd op basis van de loonkostenontwikkeling bij de Rijksoverheid in het voorafgaande jaar. De salarisontwikkeling van de bestuurder wordt bepaald door het beloningsbeleid dat de RvC heeft vastgesteld. Over eventuele inflatiecorrectie c.q. indexatie kunnen al dan niet in het beloningsbeleid afspraken worden gemaakt.

Artikel 3.8 van de Governancecode ("pas toe" bepaling) geeft aan dat de Raad van Commissarissen het beloningsbeleid van het bestuur vaststelt conform de vigerende wettelijke kaders en dat dit beleid, inclusief de beloning, zowel in het jaarverslag als op de website van de woningcorporatie wordt gepubliceerd. Tevens is aangegeven (artikel 3.9; "pas toe" bepaling) dat de Corporatie aan bestuursleden onder geen beding persoonlijke leningen, financiële garanties of andere financiële voordelen verstrekt die niet vallen onder het beloningsbeleid. Indien de bestuurder ook andere (bestuurlijke) functies vervult bij verbonden/gelieerde rechtspersonen dienen aanvullende afspraken schriftelijk vastgelegd te worden. De eventuele bezoldiging daaruit valt op grond van de WNT onder het bezoldigingsmaximum.

Let op: Het totaal van de bezoldiging als bedoeld in de WNT en de Regeling mag het voor de desbetreffende Corporatie geldende maximum niet overschrijden. Aan het begin en aan het einde van ieder kalenderjaar dient getoetst te worden of de bezoldiging als bedoeld in de WNT en de Regeling onder het voor de heer/mevrouw toegestane maximum blijft. De op de Corporatie van toepassing zijnde maximum bezoldiging wordt ontleend aan de voor dat jaar luidende Regeling. Indien sprake is van een overschrijding van de maximum bezoldiging dan zal het teveel betaalde dienen te worden verrekend c.q. als onverschuldigd betaald bij de heer/mevrouw* dienen te worden teruggevorderd.*

Indien sprake is van voorgenomen wijzigingen in de bezoldigingsafspraken is het raadzaam daarover (juridisch) advies in te winnen.

¹ Zie de Splitsingstool op <https://vtw.nl/bezoldiging-bestuur>, waarmee de WNT-bezoldiging – bestaande uit salaris, pensioenpremies en andere bezoldigingscomponenten – gemakkelijk kan worden omgerekend naar een uit te betalen maandsalaris.

4 DUUR EN BEËINDIGING VAN OVEREENKOMST

[Optie 1. Overeenkomst voor bepaalde tijd:]

- 4.1 De Overeenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, te weten voor de duur van [aantal maanden of aantal jaar], ingaande per [datum] en derhalve eindigend van rechtswege per [datum].
- 4.2 *[Optie 1 (zie toelichting):]* Deze Overeenkomst kan door ieder der Partijen schriftelijk tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen. Opzegging vindt steeds plaats tegen het einde van een kalendermaand.

[Optie 2 (zie toelichting):] Deze Overeenkomst kan door ieder der Partijen schriftelijk tussentijds worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn voor de heer/mevrouw* van ten minste [aantal] maanden en voor de Corporatie van ten minste [aantal] maanden. Opzegging vindt steeds plaats tegen het einde van een kalendermaand.

- 4.3 Partijen nemen de bij beëindiging van de Overeenkomst geldende procedureregels conform Boek 7 Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek in acht.

[Optie 2. Overeenkomst voor onbepaalde tijd:]

- 4.1 De Overeenkomst is aangegaan per [datum] en is aangegaan voor onbepaalde tijd.
- 4.2 *[Optie 1 (zie toelichting):]* Deze Overeenkomst kan door ieder der Partijen schriftelijk worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen. Opzegging vindt steeds plaats tegen het einde van een kalendermaand.

[Optie 2 (zie toelichting):] Deze Overeenkomst kan door ieder der Partijen schriftelijk worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn voor de heer/mevrouw* van ten minste [aantal] maanden en voor de Corporatie van ten minste [aantal] maanden. Opzegging vindt steeds plaats tegen het einde van een kalendermaand.

- 4.3 Partijen nemen de bij beëindiging van de Overeenkomst geldende procedure-regels conform Boek 7 Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek in acht.

TOELICHTING:

Opzegging wegens pensioengerechtigde leeftijd

In artikel 7:669 lid 4 BW is een opzeggingsbepaling wegens pensioengerechtigde leeftijd opgenomen. Hierin is bepaald dat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen in verband met of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of de tussen partijen overeengekomen pensioenleeftijd, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. De arbeidsovereenkomst dient dan wel voor die leeftijd te zijn ingegaan. De opzegging kan plaatsvinden zonder instemming van de werknemer, zonder over toestemming van het UWV te beschikken of zonder de kantonrechter te vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Alternatief is in de arbeidsovereenkomst een pensioenontslagbeding op te nemen waarin is bepaald dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Indien geen afspraken worden gemaakt geldt de wettelijke bepaling van artikel 7:669 lid 4 BW].

Let op: De wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd kan afwijken van de standaard pensioenleeftijd bij SPW (deze is in 2025: 68 jaar).

Benoemingstermijn en arbeidsovereenkomst

Artikel 25 lid 3 Woningwet bepaalt dat de bestuurder wordt benoemd voor een periode van ten hoogste vier jaar (en kan steeds voor een periode van ten hoogste vier jaar worden herbenoemd). Dat laat onverlet dat een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (bijvoorbeeld voor 4 jaar maar een andere bepaalde periode is ook mogelijk) of onbepaalde tijd kan worden aangegaan.

Ketenregeling

In het arbeidsrecht is de zogenaamde “ketenregeling” van toepassing. Dit houdt in dat binnen een periode van 36 maanden 3 contracten voor bepaalde tijd tussen dezelfde partijen mogen worden aangegaan. De derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt dan van rechtswege als de periode van 36 maanden niet wordt overschreden. Overschrijdt een tweede of derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de periode van 36 maanden, dan converteert deze arbeidsovereenkomst in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf de datum van overschrijding. Ingeval van een onderbreking van meer dan 6 maanden start de telling opnieuw. Een eerste arbeidsovereenkomst met een looptijd langer dan 36 maanden (bijvoorbeeld 4 jaar) is mogelijk.

Afwijkingsmogelijkheid ketenregeling

Voor bestuurders van rechtspersonen (waaronder stichtingen en verenigingen) is een afwijkingsmogelijkheid in de wet opgenomen. Het maximum van 3 contracten voor bepaalde tijd is wel van toepassing, maar er kan worden afgeweken van de periode van 36 maanden. Het is bijvoorbeeld mogelijk twee keer (maximaal drie keer) een contract voor vier jaar te sluiten waarbij geen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze afwijking dient wel in een schriftelijke overeenkomst (of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan) te worden vastgelegd.

Premiedifferentiatie

Sinds 2020 geldt op basis van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) een WW-premiedifferentiatie tussen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bepaalde tijd, teneinde het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aantrekkelijker te maken. De Wab regelt dat werkgevers een substantieel hogere WW-premie dienen af te dragen voor werknemers die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben dan voor werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben. De WW-premie worden eind van het jaar bekend gemaakt. Op de loonstrook van een werknemer dient te zijn aangegeven of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. Daarnaast moet op de loonstrook worden vermeld wat de arbeidsomvang is.

Aanzegverplichting

Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer is de werkgever verplicht om de werknemer uiterlijk 1 maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eventueel kan worden voortgezet (aanzegverplichting).

Indien de werkgever de aanzegtermijn niet in acht neemt, moet hij de werknemer een vergoeding betalen van een maandloon. Indien de werkgever wel aanzegt maar niet tijdig, is hij een vergoeding verschuldigd voor de termijn dat hij te laat is. Dit geldt ook als de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet.

Indien de werkgever de aanzegplicht als hiervoor bedoeld niet is nagekomen en de arbeidsovereenkomst is voortgezet, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn voortgezet voor dezelfde tijd, maar voor ten hoogste een jaar en tegen dezelfde voorwaarden.

Het evaluatiegesprek, dat uiterlijk zes maanden voor het einde van de benoemingstermijn wordt ingepland, moet duidelijkheid verschaffen over de vraag of de benoemingstermijn van de bestuurder wordt verlengd.

Opzegtermijn

Indien de RvC de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds wil beëindigen of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wil beëindigen, is het raadzaam daarover (juridisch) advies in te winnen.

In de arbeidsovereenkomst dient te worden opgenomen welke opzegtermijn wordt gehanteerd.

Op grond van de wet is de opzegtermijn voor de werknemer 1 maand en voor de werkgever 1 maand per 5 jaar dienstverband; dus onder de 5 jaar (ook) 1 maand, tussen de 5 en 10 jaar 2 maanden, tussen de 10 en 15 jaar 3 maanden en vanaf 15 jaar 4 maanden. De wettelijke opzegtermijn is opgenomen in 4.2 optie 1.

De wet bepaalt ook dat een langere opzegtermijn voor de werknemer kan worden overeengekomen, waarbij de opzegtermijn voor de werkgever in ieder geval tweemaal zo lang dient te zijn als de opzegtermijn voor de werknemer, met een maximale opzegtermijn van 6 maanden voor de werknemer en twaalf maanden voor de werkgever. Deze mogelijkheid is opgenomen in 4.2 optie 2.

De Raad van Commissarissen en de Bestuurder dienen te bespreken welke optie zij opnemen en indien sprake is van optie 2 dient te worden bepaald welke opzegtermijnen gelden waarbij de opzegtermijn die geldt voor de werkgever tweemaal zo lang dient te zijn als de opzegtermijn voor de werknemer.

Schorsing en non-actief stellen

Er wordt van uitgegaan dat verdere bepalingen rond schorsing en non-actief stellen in de statuten van de Corporatie zijn opgenomen. De Hoge Raad heeft in 2003 in een richtinggevend arrest aangegeven dat de werknemer ook bij een schorsing en non-actiefstelling toch recht heeft op loondoorbetaling. Schorsing of op non-actiefstelling is volgens de Hoge Raad een oorzaak die voor rekening van de werkgever moet komen, ook indien de werkgever gegronde redenen had voor de schorsing of op non-actiefstelling en indien deze aan de werknemer was te wijten.

Proeftijdbeding

Mocht sprake zijn van het opnemen van een proeftijdbeding dan gelden daarvoor de voorwaarden zoals opgenomen in artikel 7:652 Burgerlijk Wetboek. Dit betekent dat bij een arbeidsovereenkomst korter dan 6 maanden geen proeftijd mag worden overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst met een duur tussen de 6 maanden en 24 maanden is dat een maand en bij een arbeidsovereenkomst voor een duur van 24 maanden of langer dan wel voor onbepaalde tijd is dit maximaal 2 maanden. Een proeftijd moet schriftelijk worden overeengekomen.

Een proeftijdbeding kan niet overeen worden gekomen wanneer het een opvolgende arbeidsovereenkomst betreft tussen een werknemer en dezelfde werkgever en wanneer het een opvolgende arbeidsovereenkomst betreft tussen een werknemer en een opvolgend werkgever.

Rechtsgeldig besluit tot vennootschappelijk ontslag en beëindiging arbeidsovereenkomst stichtingsbestuurder

De RvC van een stichting kan met een rechtsgeldig besluit tot vennootschappelijk ontslag conform de daarvoor geldende regels de arbeidsovereenkomst met de (stichtings)bestuurder beëindigen. Voor een uitzondering is volgens de Hoge Raad slechts plaats indien een wettelijk ontslagverbod (b.v. ziekte) aan die beëindiging in de weg staat of indien partijen (uitdrukkelijk) anders zijn overeengekomen. Geadviseerd wordt in voorkomend geval juridisch advies in te winnen.

- 4.4 Per de einddatum van de Overeenkomst stelt de heer/mevrouw* alle door hem/haar* vervulde functies in de Corporatie ter beschikking, evenals de functies vervuld in de met de Corporatie verbonden/gelieerde rechtspersonen en functies qualitate qua vervuld in andere rechtspersonen.

- 4.5 Per de einddatum van de Overeenkomst draagt de heer/mevrouw* de in deze Overeenkomst genoemde auto, bankpas en communicatiemiddelen aan de Corporatie over.
- 4.6 *[Optioneel]* Bij arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan [periode invullen] en bij schorsing of non-actief stelling kan de heer/mevrouw* door de Raad van Commissarissen worden verzocht om de in artikel 4 lid 5 genoemde zaken in te leveren waaraan de heer/mevrouw op eerste verzoek gevolg zal geven.

5 VAKANTIEDAGEN

- 5.1 De heer/mevrouw* heeft, met behoud van salaris en overige emolumenten, recht op [aantal] vakantiedagen per kalenderjaar.

TOELICHTING:

De Raad van Commissarissen dient in artikel 5.1 het aantal vakantiedagen aan te geven waarop de bestuurder per kalenderjaar recht heeft. Het wettelijk minimum is vier maal de overeengekomen arbeidsduur; 4 weken. Een hoger aantal vakantiedagen kan worden overeengekomen. Geadviseerd wordt niet meer dan 30 vakantiedagen per kalenderjaar overeen te komen. De CAO Woondiensten, die niet van toepassing is op directeur bestuurders, kent een vakantierecht van 5 tot 6 weken.

Het bijhouden van een deugdelijke vakantieadministratie door de bestuurder is belangrijk om ingewikkelde discussies te voorkomen. De Raad van Commissarissen dient erop toe te zien dat dit gebeurt. Van de Raad van Commissarissen wordt verwacht dat deze de bestuurder in staat stelt vakantiedagen op te nemen, aanspoort tot het opnemen van vakantie en tijdig en schriftelijk informeert over het vervallen en verjaren van vakantiedagen als die niet op tijd worden opgenomen.

Let erop dat uitbetaling van meer dan vier weken niet opgenomen vakantiedagen (namelijk het aantal wettelijke vakantiedagen in een jaar) per datum einde dienstverband kan leiden tot overschrijding van het van toepassing zijnde bezoldigingsmaximum op grond van de WNT/de Regeling en de overige daaruit voortvloeiende regelgeving. Ingeval vakantiedagen voor einde dienstverband worden opgenomen, is dat niet aan de orde.

- 5.2 Het recht op vakantiedagen wordt per maand opgebouwd. Geen opbouw van vakantiedagen vindt plaats in de in artikel 7:635 lid 1 tot en met 4 Burgerlijk Wetboek aangegeven situaties mits de minimaal aanspraak is verworven en voor zover de aanspraak het minimum te boven gaat.
- 5.3 *[Optioneel]* De heer/mevrouw* kan tijdens de Overeenkomst geen aanspraak maken op uitbetaling van niet opgenomen vakantiedagen.
- 5.4 Over het tijdstip van opneming en de duur van de vakantie zal de heer/mevrouw* vooraf overleggen met indien aanwezig zijn/haar* collega-bestuurder(s) en de Raad van Commissarissen. Vakantiedagen in enig kalenderjaar dienen zoveel mogelijk in het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd te worden opgenomen.
- 5.5 Naast vakantiedagen heeft de heer/mevrouw* mogelijk ook recht op andere vormen van betaald verlof een en ander conform de Wet arbeid en zorg.

6 KOSTENVERGOEDING

[Optie 1. Vaste kostenvergoeding:]

- 6.1 De Corporatie verstrekt de heer/mevrouw* een kostenvergoeding ten bedrage van € [bedrag] per maand voor periodiek terugkerende kleine uitgaven verband houdend met het vervullen van de functie van bestuurder en waarvan het bij de Corporatie niet gebruikelijk is deze apart te declareren [optioneel: en die zijn vastgelegd in het Reglement Kostenvergoedingen].

Overige door de heer/mevrouw* in zijn/haar* functie als bestuurder en in het belang van de Corporatie noodzakelijk gemaakte kosten kunnen door deze worden gedeclareerd nadat de betreffende bewijsstukken door de voorzitter of vicevoorzitter van de Raad van Commissarissen voor akkoord zijn getekend. [of: De Corporatie stelt de heer/mevrouw* een bankpas of creditcard ter beschikking waarmee overige door de heer/mevrouw* in zijn/haar* functie als bestuurder en in het belang van de Corporatie noodzakelijk gemaakte kosten, tot een bedrag van € [bedrag] [per uitgave/jaar*] kunnen worden voldaan. Deze kosten worden van bewijsstukken voorzien en door de voorzitter of vicevoorzitter van de Raad van Commissarissen voor akkoord getekend. Het is niet toegestaan de bankpas of creditcard voor privédoeleinden te gebruiken.]

[Optie 2. Geen vaste kostenvergoeding:]

- 6.1 Door de heer/mevrouw* kunnen kosten verband houdend met het vervullen van de functie als bestuurder en in het belang van de Corporatie noodzakelijk gemaakte kosten worden gedeclareerd nadat de betreffende bewijsstukken door de voorzitter of vicevoorzitter van de Raad van Commissarissen voor akkoord zijn getekend. [of: De Corporatie stelt de heer/mevrouw* een bankpas of creditcard ter beschikking, waarmee kosten, verband houdend met het vervullen van de functie als bestuurder en in het belang van de Corporatie noodzakelijk gemaakte kosten, tot een bedrag van € [bedrag] [per uitgave/jaar*] kunnen worden voldaan. Deze kosten worden van bewijsstukken voorzien en door de voorzitter of vicevoorzitter van de Raad van Commissarissen voor akkoord getekend. Het is niet toegestaan de bankpas of creditcard voor privédoeleinden te gebruiken.]
- 6.2 De Corporatie stelt de heer/mevrouw* (mobiele) communicatiemiddelen ter beschikking en/of vergoedt de kosten daarvan. In laatstgenoemd geval vindt uitbetaling plaats op declaratiebasis en na overlegging van de daarop betrekking hebbende bescheiden die door de voorzitter of vicevoorzitter van de Raad van Commissarissen voor akkoord zijn getekend.
- 6.3 De in dit artikel genoemde kostenvergoeding(en) worden vrij van loonheffing en inhouding van sociale premies uitbetaald, indien en voor zover dit in overeenstemming met de fiscale wet- en regelgeving (waaronder de Werkkostenregeling) en/of sociale zekerheidswet- en regelgeving is toegestaan. Indien kostenvergoedingen geheel of gedeeltelijk als belaste vergoedingen moeten worden aangemerkt wordt het belaste deel uitbetaald onder inhouding van loonheffing en de vereiste werknemersdelen sociale premies. Belaste kostenvergoedingen maken bovendien deel uit van de bezoldiging als bedoeld in de WNT/Regeling. *[Optioneel: Eventuele consequenties die verband houden met de toekenning van kostenvergoeding(en) zoals in dit artikel genoemd, zijn voor rekening van de heer/mevrouw*.]*

TOELICHTING:

Het is raadzaam vooraf de fiscale implicaties van te verstrekken onkostenvergoedingen na te gaan. Ook is van belang na te gaan welke onkostenvergoedingen onderdeel zijn van de bezoldiging onder de WNT/Regeling.

7 AUTO/REISKOSTENVERGOEDING

- 7.1 *[Optioneel]* De Corporatie stelt de heer/mevrouw* voor de uitoefening van zijn/haar* functie een auto ter beschikking met een maximale cataloguswaarde (inclusief BPM en BTW) van circa € [bedrag] [of: leasebedrag van € [bedrag] exclusief BTW]. De Corporatie neemt alle aan de koop en het gebruik van deze auto verbonden kosten voor haar rekening. De fiscale gevolgen van de bijtelling en de boetes worden ten laste van de heer/mevrouw* gebracht. Het gebruik van deze auto is gebonden aan het leasereglement bij de Corporatie of individueel gemaakte leaseafspraken. De heer/mevrouw* heeft het leasereglement ontvangen en heeft zich daarmee akkoord verklaard.
- 7.2 *[Optioneel]* De Corporatie vergoedt aan de heer/mevrouw* de gereden kilometers voor het woon-werkverkeer en andere zakelijke kilometers. De vergoeding bedraagt € [bedrag] per gereden kilometer. De kilometervergoeding strekt mede ter dekking van de af te sluiten premies voor verzekeringen, wegenbelasting, onderhoud, reparaties en parkeergelden. Vergoeding vindt plaats op declaratiebasis onder overlegging van een specificatie van de gereden kilometers.
- 7.3 *[Optioneel]* De Corporatie vergoedt aan de heer/mevrouw* de kosten van het openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer en andere zakelijke reizen op basis van klasse [een/twee*], na overlegging van de vervoersbetalingsbewijzen.

TOELICHTING:

De fiscale bijtelling voor een terbeschikkingstelling gestelde auto (mede) voor privé-gebruik maakt deel uit van de bezoldiging van de bestuurder in de zin van de WNT/Regeling. Een eventueel overeengekomen eigen bijdrage wordt in mindering gebracht. Een kilometervergoeding kan belastingvrij worden verstrekt t/m € 0,23 (2025). Omdat dit bedrag niet de werkelijke kosten dekt wordt in de praktijk regelmatig een hogere kilometervergoeding verstrekt. De kilometervergoeding boven € 0,23 is belast en maakt deel uit van de bezoldiging in de zin van de WNT/Regeling.

8 PENSIOEN

- 8.1 De heer/mevrouw* neemt deel aan de bij de Corporatie geldende en voor hem/haar van toepassing zijnde Flexpensioenregeling van de Stichting-Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW). Rechten en verplichtingen zijn conform het pensioenreglement van het pensioenfonds dat deel uitmaakt van deze Overeenkomst.
- 8.2 De Corporatie draagt zorg voor de aanmelding van de heer/mevrouw* bij het pensioenfonds en draagt zorg voor de afdracht van premies aan het pensioenfonds.
- 8.3 De verdeling van de premie als bedoeld in artikel 8.2 tussen de Corporatie en de heer/mevrouw is gelijk aan de premieverdeling van werknemers op wie de CAO-Woondiensten van toepassing is.

TOELICHTING:

De Flexpensioenregeling van SPW ziet op de pensioenopbouw over het salaris tot € 137.800 (2025). SPW biedt een netto pensioenregeling aan voor pensioenopbouw over het salaris boven dit maximum met verschillende opties. Dit betreft een privé-keuze van de bestuurder. De premie voor een netto pensioenregeling voornoemd komt ten laste van het nettosalaris van de bestuurder. Indien de bestuurder overweegt gebruik te maken van een netto pensioenregeling dan is raadzaam dat hij/zij daarover advies inwint.

9 SCHOLING

- 9.1 De Corporatie zal voldoen aan de verplichting tot het aanbieden van scholing zoals opgenomen in Boek 7 Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek.

TOELICHTING:

In artikel 3.14 van de Governancecode ("pas toe" bepaling) is bepaald dat leden van het bestuur hun kennis blijven ontwikkelen via trainingen en cursussen, waarbij aandacht wordt besteed aan gewenst gedrag. De afgesproken Permanente Educatie-systematiek – zoals vastgelegd in het document Kaders Permanente Educatie van Aedes – is hierop van toepassing.

De tijd en kosten voor gevolgde PE-activiteiten, in het kader van de voor bestuurders geldende PE-systematiek, komen voor rekening van de werkgever.

Op basis van de scholingsplicht die is opgenomen in artikel 7:611a lid 1 van het Burgerlijk Wetboek dient een werkgever scholing aan te bieden die of noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie of noodzakelijk is voor voortzetting van de arbeidsovereenkomst indien de werknemer niet langer in staat is deze te vervullen. Het verdient aanbeveling dit onderwerp in het jaarlijkse evaluatiegesprek mee te nemen.

10 ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 10.1 Ingeval van ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn voor de heer/mevrouw* de regelingen van toepassing die gelden voor de werknemers van de Corporatie.

11 BESTUURDERSAANSPRAKELIJKHEID EN RECHTSBIJSTAND

- 11.1 De Corporatie zal de heer/mevrouw* voor haar rekening middels een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering verzekeren tegen de nadelige gevolgen van bestuurlijk handelen, respectievelijk de uitoefening van de functie van bestuurder.
- 11.2 De Corporatie zal in dit kader geen verzekering afsluiten die dekking verleent in het geval de heer/mevrouw* ernstig verwijtbaar is geweest.
- 11.3 *[Optioneel]* De Corporatie zal de heer/mevrouw* voor haar rekening middels een verzekering de kosten van rechtsbijstand verzekeren, uitsluitend voor het geval ter dekking van kosten van rechtsbijstand die betrekking heeft op het functioneren als bestuurder van de Corporatie.
- 11.4 Indien en voor zover fiscaal mogelijk worden de vergoedingen als bedoeld in artikel 11.1 [en 11.3, toevoegen indien ervoor wordt gekozen deze optionele bepaling op te nemen in de Overeenkomst] in de Werkkostenregeling opgenomen. Mocht dit niet mogelijk zijn, dan maken deze vergoedingen onderdeel uit van de bezoldiging in de zin van de WNT/Regeling.

TOELICHTING:

Bij artikel 11.2: De tekst voor welke situatie geen dekking wordt geregeld dient in overeenstemming te zijn met de polis. De twee zwaarste gradaties van persoonlijk verwijt zijn wettelijk uitgesloten van dekking. Bewuste roekeloosheid is altijd gedekt. Andere gradaties van persoonlijk verwijt kunnen wel of niet worden uitgesloten, zoals voorwaardelijke opzet.

12 GEHEIMHOUDING/EIGENDOMMEN VAN DE CORPORATIE

- 12.1 De heer/mevrouw* verbindt zich zowel gedurende het bestaan van de Overeenkomst als ook na beëindiging van de Overeenkomst op geen enkele wijze aan wie dan ook enige informatie, kennis en/of gegevens te openbaren met betrekking tot zaken van de Corporatie en de aan haar gelieerde rechtspersonen welke hem/haar* bekend zijn geworden en waaromtrent hem/haar* geheimhouding is opgelegd of waarvan hij/zij* het vertrouwelijk karakter kent of behoort te kennen.

- 12.2 Het is de heer/mevrouw* verboden op welke wijze dan ook documenten, software of correspondentie of afschriften hiervan, die hij/zij* in verband met zijn/haar* werkzaamheden bij de Corporatie onder zich heeft gekregen, in zijn/haar* particuliere bezit te hebben of te houden, uitgezonderd voor zover en voor zolang dit voor de uitoefening van zijn/haar functie voor de Corporatie is vereist. In ieder geval is de heer/mevrouw* verplicht, zonder enig verzoek daartoe, om dergelijke documenten, software of correspondentie en afschriften hiervan op de einddatum van de Overeenkomst ofwel non-activiteit om welke reden dan ook onmiddellijk aan de Corporatie ter hand te stellen.
- 12.3 Schending van de geheimhouding kan voor de Corporatie een reden zijn voor ontslag op staande voet en aanleiding om hiervan aangifte te doen bij de politie.

TOELICHTING:

Het is mogelijk om een boetebeding aan de geheimhoudingsbedingen te koppelen. Dit boetebeding kan eenzijdig worden vastgesteld door de werkgever. Hierin kan worden opgenomen dat de mogelijkheid een boete op te leggen het recht op schadevergoeding (op grond van de wet) onverlet laat. De werkgever mag echter voor hetzelfde feit niet een boete heffen en ook schadevergoeding vorderen. Het bedrag van de boete moet zijn vermeld.

13 NEVENACTIVITEITEN

- 13.1 De heer/mevrouw is verantwoordelijk voor het voorkomen van belangenverstrengeling en dient ook de schijn daarvan te vermijden. De heer/mevrouw mag onder geen voorwaarden activiteiten ontplooiën die in concurrentie treden met de corporatie, schenkingen aannemen van de corporatie en/of haar relaties of derden of op kosten van de corporatie voordelen verschaffen. Behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de Raad van Commissarissen zal de heer/mevrouw* gedurende de looptijd van de Overeenkomst geen betaalde of onbetaalde nevenactiviteiten verrichten, op welke wijze en in welke vorm dan ook. Indien de heer/mevrouw* om schriftelijke toestemming verzoekt, zal de Raad van Commissarissen deze toestemming alleen weigeren als dit gerechtvaardigd is op grond van een objectieve reden.
- 13.2 Indien door de Raad van Commissarissen toestemming wordt verleend, zal worden bepaald of de heer/mevrouw* de eventuele inkomsten uit de nevenactiviteit kan behouden, dan wel deze ten goede komen aan de Corporatie. Indien nevenactiviteiten voortkomen uit de functie van bestuurder, dan komen eventuele inkomsten uit die nevenactiviteit ten goede aan de Corporatie.
- 13.3 Schriftelijke toestemming wordt door ondertekening van de Overeenkomst geacht te zijn verleend voor de nevenactiviteiten die op een aan de Overeenkomst aan te hechten bijlage zijn vermeld. De inkomsten uit deze nevenactiviteiten komen ten goede aan de heer/mevrouw* dan wel de Corporatie op de wijze als aangegeven in de bijlage. Wordt het de bestuurder toegestaan een nevenfunctie te aanvaarden die niet voortkomt uit de functie van bestuurder, dan zorgt hij/zij zelf voor facturering en eventuele btw-afdracht. Uren die hieraan besteed worden zijn in eigen tijd.

TOELICHTING:

In artikel 7:653a Burgerlijk Wetboek is bepaald dat een beding waarbij de werkgever de werknemer verbiedt of beperkt dat de werknemer voor anderen arbeid verricht buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht bij de werkgever, nietig is, tenzij dit beding kan worden gerechtvaardigd op grond van een objectieve reden. In de toelichting op de wet worden voorbeelden van 'objectieve redenen' genoemd: de gezondheid en veiligheid van de werknemer, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van een overheidsdienst, het vermijden van een belangenconflict of de overtreding van een wettelijk voorschrift.

In artikel 3.10 van de Governancecode (“pas toe” bepaling) is aangegeven dat bestuursleden belangenverstremgeling voorkomen, de schijn daarvan vermijden en op een transparante en zorgvuldige wijze omgaan met tegenstrijdige belangen. Bestuursleden mogen onder geen voorwaarde activiteiten ontplooiën die in concurreren met de corporatie zoals (potentieel) concurrerend vastgoedbezit, schenkingen aannemen van de corporatie en haar relaties, of derden op kosten van de woningcorporatie voordelen verschaffen. In voornoemd artikel uit de Governancecode is aangegeven dat deze eisen voorzien worden van normen en worden vastgelegd in de interne gedrags-of integriteitscode.

In artikel 3.11 van de Governancecode (“pas toe” bepaling) is aangegeven dat bestuursleden een (mogelijk) tegenstrijdig belang direct melden aan de RvC en de overige leden van het bestuur. Het bestuur geeft daarbij inzicht geeft in alle relevante informatie en de RvC doet waar nodig navraag. De RvC bepaalt – zonder aanwezigheid van het betrokken lid van het bestuur – of sprake is van een tegenstrijdig belang en besluit – indien dit het geval is – hoe dit tegenstrijdig belang wordt beëindigd.

De RvC-voorzitter ziet er op toe dat er transparantie is voor wat betreft belangen en nevenfuncties van bestuurders.

[OPTIONEEL]

14 AANSPRAKEN BIJ BEËINDIGING

[Optie 1. Aanspraken bij beëindiging:]

Een dergelijke bepaling wordt niet opgenomen.

[Optie 2. Aanspraken bij beëindiging:]

Raad van Commissarissen en de bestuurder komen overeen een dergelijke bepaling op te nemen. Er dient dan te worden bepaald in welke gevallen een overeengekomen vergoeding wordt betaald en wat de hoogte daarvan is. Let op: de af te spreken vergoeding dient te passen binnen de beperkingen die de WNT en daaruit voortvloeiende regelgeving stellen. Om tot maatwerk te komen, wordt geadviseerd hiervoor een arbeidsjurist te raadplegen. Zie toelichting.

TOELICHTING:

Beperkingen WNT

Door de WNT zijn beperkingen op overeen te komen beëindigingsregelingen aangebracht. De in de WNT opgenomen grens houdt in dat geen uitkeringen overeengekomen mogen worden wegens beëindiging van het dienstverband die gezamenlijk meer bedragen dan een jaarsalaris met een maximum van € 75.000 bruto (en pro rata bij een deeltijd dienstverband). Met uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband wordt bedoeld de som van uitkeringen bij beëindiging van het dienstverband en beloningen betaalbaar op termijn die betrekking hebben op de beëindiging van het dienstverband. Dit betreft derhalve meer dan een beëindigingsvergoeding sec.

In de WNT is eveneens bepaald dat het niet is toegestaan overeen te komen het dienstverband op een later tijdstip te beëindigen dan het tijdstip waarop de topfunctionaris de uitoefening van zijn taken beëindigt. Dit heeft onder meer tot gevolg dat doorbetalingen bij een vrijstelling van werkzaamheden gedurende de opzegtermijn voor de WNT – onder bepaalde voorwaarden – als uitkering wegens beëindiging van de dienstbetrekking wordt aangemerkt. Dit is anders in het geval van onvrijwillige non-activiteit voorafgaand aan het einde van het dienstverband (waaraan in de Beleidsregels WNT wel termijnen/voorwaarden zijn gesteld), wanneer de topfunctionaris vakantiedagen opneemt (die aantoonbaar zijn opgebouwd) of wanneer de topfunctionaris arbeidsongeschikt is. Raadpleeg daarvoor de meest recente beleidsregels van de WNT op www.topinkomens.nl.

Uit de WNT volgt dat uitkeringen die rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeien uit een CAO of van een van toepassing zijnde collectieve regeling die is overeengekomen met verenigingen van werknemers/ambtenaren die bevoegd zijn afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden of uit een wettelijk voorschrift buiten de definitie van “uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband” als bedoeld in de WNT vallen.

Transitievergoeding

In het Burgerlijk Wetboek is bepaald dat de transitievergoeding is verschuldigd als

1) de arbeidsovereenkomst:

- a. door de werkgever is opgezegd; of*
- b. op verzoek van de werkgever is ontbonden; of*
- c. na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet en voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst geen opvolgende arbeidsovereenkomst is aangegaan, die tussentijds kan worden opgezegd en ingaat na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden; of*

2) de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever:

- a. door de werknemer is opgezegd; of*
- b. op verzoek van de werknemer is ontbonden; of*
- c. na het einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.*

In de wet is de berekeningswijze van de transitievergoeding opgenomen:

- 1/3 maandsalaris per heel dienstjaar vanaf de eerste werkdag (en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd);*
- De transitievergoeding over het resterende deel van de arbeidsovereenkomst wordt berekend volgens de formule: (bruto salaris ontvangen over resterende deel arbeidsovereenkomst/bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris/12).*

De maximale hoogte van de transitievergoeding bedraagt per 1 januari 2025

€ 98.000,- bruto of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over 12 maanden indien dat loon hoger is dan € 98.000,- bruto (per 1 januari 2025). Het maximumbedrag wordt jaarlijks aangepast aan de ontwikkeling van de contractlonen.

De werkgever mag een aantal bedragen in mindering brengen op de transitievergoeding. De Kantonrechter kan onder omstandigheden naast de transitievergoeding een zogeheten billijke vergoeding toekennen. In een aantal in de wet aangegeven situaties is geen transitievergoeding verschuldigd.

Als er een wettelijk recht bestaat op een transitievergoeding, wordt deze niet aangemerkt als een ontslaguitkering in de zin van de WNT en derhalve niet door de WNT genormeerd. Er dient dan wel een wettelijke aanspraak op een transitievergoeding te bestaan. Bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is de transitievergoeding wettelijk niet verschuldigd. Indien u voornemens bent een vaststellings- of beëindigingsovereenkomst te sluiten is het raadzaam een arbeidsjurist te raadplegen ook om de implicaties in het kader van de WNT goed te overzien.

Afweging opnemen beëindigingsregeling

De WNT en de transitievergoeding betekenen dat een nieuwe afweging ten aanzien van deze bepaling dient plaats te vinden. Geadviseerd wordt hierbij juridisch advies in te winnen.

Allereerst dienen de Raad van Commissarissen en de bestuurder te bepalen of zij een dergelijke bepaling willen overeenkomen. Indien dit het geval is, dan dient onder meer te worden bepaald in welke gevallen een overeengekomen vergoeding wordt betaald, wat de hoogte daarvan zal zijn (let op: de regeling die overeengekomen mag worden is wettelijk gemaximeerd) en hoe een overeengekomen vergoeding zich verhoudt tot andere (wettelijke) vergoedingen zoals een eventuele transitievergoeding.

Voorbeelden van elementen die bij een afweging of een dergelijke bepaling wordt opgenomen en indien dit het geval is, over de hoogte daarvan aan de orde kunnen komen zijn leeftijd, duur van het dienstverband, opzegtermijn, arbeidsmarkt-perspectieven, de aanspraak op en hoogte van een eventuele transitievergoeding, aanspraken op een uitkering e.d.]

Optie 1:

Een dergelijke bepaling wordt niet opgenomen.

Optie 2:

Raad van Commissarissen en de bestuurder komen overeen een dergelijke bepaling op te nemen. Er dient dan te worden bepaald in welke gevallen een overeengekomen vergoeding wordt betaald en wat de hoogte daarvan is. Let op: de af te spreken vergoeding dient te passen binnen de beperkingen die de WNT en daaruit voortvloeiende regelgeving stellen. Om tot maatwerk te komen, wordt geadviseerd hiervoor een arbeidsjurist te raadplegen.

15 SLOTBEPALINGEN

15.1 Indien aan de heer/mevrouw* in enig kalenderjaar gedane betalingen het bezoldigingsmaximum in de zin van de WNT/Regeling zoals deze thans luiden of komen te luiden inclusief het overgangsrecht (indien en voor zover van toepassing) mocht overschrijden, dan zal het onverschuldigd betaalde worden verrekend dan wel – indien dat niet mogelijk is – zal de heer/mevrouw* het onverschuldigd betaalde op eerste verzoek aan de Corporatie terugbetalen.

15.2 Op deze Overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing. Op geschillen uit hoofde van deze Overeenkomst te beslechten is de Nederlandse rechter bevoegd.

**Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt,
per bladzijde geparafeerd en ondertekend te [plaats] op [datum]:**

De Corporatie,
in deze vertegenwoordigd door:

De heer/mevrouw*

[naam]
[functie]

3

Bijlage 1 Handreiking benoemingsbesluit

BESLUIT RAAD VAN COMMISSARISSEN

DE ONDERGETEKENDEN:

1. [Naam lid Raad van Commissarissen];
2. [Naam lid Raad van Commissarissen];
3. [Naam lid Raad van Commissarissen];
4. [Naam lid Raad van Commissarissen]; en
5. [Naam lid Raad van Commissarissen],

de leden van de raad van commissarissen (“**RvC**”) van:

[Naam corporatie], een [stichting/vereniging*] naar Nederlands recht, statutair gevestigd te [statutaire plaats] en kantoorhoudende te ([postcode]) [plaats] aan [adres], ingeschreven in het handelsregister onder nummer [nummer] (de “**Corporatie**”)/

IN AANMERKING NEMENDE:

- dat de RvC het voornemen heeft [de heer/mevrouw*] [achternaam], geboren op [geboortedatum], per [datum] te benoemen als statutair bestuurder van de Corporatie voor een periode van [aantal] jaar;
- [optie indien er een OR is: dat de ondernemingsraad van de Corporatie in de gelegenheid is gesteld advies uit te brengen over de voorgenomen benoeming van [de heer/mevrouw*] [achternaam] als statutair bestuurder van de Corporatie en dat de ondernemingsraad [positief] advies heeft gegeven; en]
- dat de RvC het voornemen heeft de aan dit besluit gehechte conceptarbeidsovereenkomst met daarin vastgelegde arbeidsvoorwaarden aan te gaan.

BESLUIT:

1. [de heer/mevrouw*] [achternaam] te benoemen als statutair bestuurder van de Corporatie per [datum] voor een periode van [aantal] jaar, aldus tot [datum]; en
2. De aan dit besluit gehechte concept arbeidsovereenkomst met daarin vastgelegde arbeidsvoorwaarden aan te gaan;
3. [de heer/mevrouw*] [achternaam] te machtigen namens de RvC de arbeidsovereenkomst als bedoeld in punt 2 te ondertekenen.

Ondertekening van dit besluit impliceert instemming met de onderhavige wijze van besluitvorming.

– handtekeningpagina besluit volgt –

– handtekeningpagina besluit –

Raad van Commissarissen
door: [Naam]
functie: Voorzitter
plaats:
datum:

Raad van Commissarissen
door: [Naam]
functie: Lid
plaats:
datum:

Raad van Commissarissen
door: [Naam]
functie: Lid
plaats:
datum:

Raad van Commissarissen
door: [Naam]
functie: Lid
plaats:
datum:

Raad van Commissarissen
door: [Naam]
functie: Lid
plaats:
datum:

Het benoemingsbesluit is gezien en de benoeming is aanvaard door:
[De heer/mevrouw*] [voorletters] [achternaam], geboren op [geboortedatum],
woonachtig te ([postcode]) [plaats] aan [adres]

datum:

TOELICHTING:

Het is van belang de statuten van de Corporatie goed te bekijken voordat dit besluit wordt gebruikt. Dit besluit gaat uit van besluitvorming buiten vergadering. In de regel staan statuten die mogelijkheid toe. Mocht dat niet het geval zijn, dan zal het besluit in vergadering moeten worden genomen en zal in de notulen van die vergadering (min of meer) dezelfde teksten kunnen worden gebruikt.

Indien er meer of minder leden van de Raad van Commissarissen zijn, dan dient dit te worden aangepast (de handreiking gaat uit van 5 leden).

Zoals in de toelichting bij de handreiking arbeidsovereenkomst is opgenomen is soms (ook) nog een volmacht van het bestuur of de bestuurder nodig voor het kunnen ondertekenen van de arbeidsovereenkomst door de Raad van Commissarissen.

Zoals in de toelichting bij de handreiking arbeidsovereenkomst is opgenomen bepaalt artikel 25 lid 3 van de Woningwet dat de benoeming van de bestuurder telkens voor een periode van ten hoogste vier jaar is. Een benoeming voor een kortere termijn dan vier jaar is mogelijk. Voor de mogelijkheden t.a.v. de duur van de arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar artikel 4 en de daarbij behorende toelichting van de Handreiking.

Het is raadzaam het benoemingsbesluit aan de arbeidsovereenkomst te hechten en vice versa. In elk geval is van belang beide stukken goed te bewaren in het personeelsdossier van de betreffende bestuurder.