



Wet Normering Topinkomens: een uitdaging

Ongetwijfeld heeft u de afgelopen periode gehoord over de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (hierna: de WNT). Deze wet normeert de bezoldiging van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector, waaronder de zorg. Over de toepassing van de WNT moet in de jaarrekening verslag worden gedaan en de accountant heeft de taak om de naleving van de WNT goed te controleren. Omdat nu veel jaarrekeningen worden afgerond, is het een goed moment om nader in te gaan op de WNT zoals die nu (19 maart 2014) geldt voor zorginstellingen.

WNT versus WOPT

De WNT is de opvolger van de Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens (hierna: de WOPT). Net als de WOPT kent de WNT de verplichting om de bezoldiging van topfunctionarissen openbaar te maken in de jaarrekening. Voor andere functionarissen geldt de openbaarmakingsverplichting alleen als de bezoldiging de WNT-norm (in 2013 € 228.599; in 2014 € 230.474) overschrijdt.

Het essentiële verschil met de WOPT is echter dat onder de WNT een topfunctionaris bij overschrijding van de WNT-norm, het meerdere daadwerkelijk moet terugbetalen aan de zorginstelling. Dat dit voor de betrokken topfunctionaris zeer vervelend is, is evident. Evident is ook dat een dergelijk incident kan leiden tot negatieve publiciteit voor alle betrokkenen. Onze uitspraak in een publicatie uit 2011, dat de WNT een WOPT met tanden is, werd dan ook niet voor niets aangehaald tijdens de behandeling in de Eerste Kamer.

Klassenindeling in de zorg

Sinds de inwerkingtreding op 1 januari 2013 is er veel gebeurd in de WNT-regelgeving. De meest opvallende wijziging die specifiek voor de zorg geldt, was de invoering per 1 januari 2014 van een gestaffelde normering. Deze normering voorkomt dat alle zorginstellingen de maximale WNT-norm kunnen toepassen. Dit gebeurt aan de hand van een indeling van de zorginstelling in een bepaalde klasse waaraan een speciaal bezoldigingsmaximum is gekoppeld. Voor 2014 gaat de laagste klasse A uit van een bezoldigingsmaximum van € 85.590 en de hoogste klasse J van € 229.043. De opzet van deze klassenindeling is gebaseerd op de bezoldigingsregeling Beloningscode voor Bestuurders in de Zorg (BBZ) uit 2009. De indeling in een klasse geschiedt aan de hand van de criteria complexiteit, impact en omvang. De toelichting van de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport op met name de eerste twee criteria is summier te noemen. In de praktijk roept de toepassing van de klassenindeling dan ook veel vragen op. Veel zal aankomen op de feitelijke

onderbouwing die de instellingen zullen moeten leveren voor de door hen geclaimde klasse.

Aanpassingswet WNT

Op het moment van schrijven is in de Eerste Kamer de Aanpassingswet WNT aangehangen. De Aanpassingswet regelt dat algemeen nut beogende instellingen buiten het toepassingsbereik van de WNT worden geplaatst. Daarnaast stelt de Aanpassingswet regels voor gesubsidieerde instellingen en wordt een aantal technische verbeteringen voorgesteld, waaronder een verduidelijking van de het begrip topfunctionaris. Het is de bedoeling dat de Aanpassingswet met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2013 in werking treedt. Bijzonder is dat vooruitlopend op de aanvaarding van het wetsvoorstel door de Eerste Kamer, minister Plasterk meegedeeld heeft dat voor het kalenderjaar 2013 de WNT zal worden gehandhaafd als ware de Aanpassingswet al in werking getreden.

Uitvoeringsregelingen WNT

Op 26 februari 2014 is het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (hierna: BZK) gekomen met een langverwachte verduidelijking van de WNT: een regeling bezoldigingscomponenten en beleidsregels voor de toepassing van de WNT. Hoewel er formeel geen terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2013 is vastgelegd, heeft de minister aangegeven dat deze regelingen ook voor 2013 van belang zullen zijn. Hieronder zullen wij een aantal elementen uit de diverse recente regelingen kort toelichten.

Topfunctionaris

In het kader van de WNT is de eerste stap: het identificeren van de topfunctionarissen van de instelling. De WNT normeert – vooralsnog? - slechts de bezoldiging van topfunctionarissen. De leden van de hoogste uitvoerende en toezichthoudende organen kwalificeren automatisch als topfunctionaris. Daarnaast is in de Aanpassingswet bevestigd dat personen die leidinggeven aan de gehele rechtspersoon of instelling, ook worden aangemerkt als topfunctionaris.

*Jasja van 't Hulle-
naar en Jaap Ver-
degaal, adviseurs
publieke sector PwC*



Interimmers

De WNT kent een bijzondere bepaling voor 'interimmers'. Als de functie van topfunctionaris in een periode van achttien maanden voor meer dan zes maanden door een externe wordt vervuld, dan is de WNT ook van toepassing op deze 'interim-topfunctionaris'. Dit is de zogenoemde 6/18-maandentoets. Ten aanzien van deze toets deed zich in 2013 de volgende situatie voor. Voor een instelling waren achtereenvolgens twee interim-bestuurders werkzaam voor in totaal zeven maanden. De eerste interim-bestuurder drie maanden en de tweede interim-bestuurder vier maanden. Hierdoor werd ten aanzien van de functie van bestuurder voldaan aan de 6/18-maandentoets. Gezamenlijk overschreden de twee interimmers de WNT-bezoldigingsnorm. Betekende dit dat bezoldiging moest worden terugbetaald? Op grond van de letterlijke wettekst lijkt het antwoord hierop bevestigd te moeten luiden. Uiteindelijk werd met de publicatie van de beleidsregels eind februari 2014 bekend gemaakt dat de 6/18-maandentoets per combinatie van persoon en functie moet worden uitgevoerd. De dreiging van de terugbetaling kwam daarmee te vervallen. Het maakt bij de 6/18-maandentoets niet uit onder

welke juridische of fiscale mantel de interimmer de werkzaamheden uitvoert, bijvoorbeeld een detacheringsof inleenovereenkomst, zzp'er met VAR of management-BV. Als de externe tegen betaling de functie van topfunctionaris uitoefent en voldoet aan de 6/18-maandentoets, dan wordt de bezoldiging van de interimmer genormeerd door de WNT. Hierbij kan de vraag opkomen wat exact onder de term 'bezoldiging' valt. In beginsel tellen alle kosten mee die een instelling is verschuldigd voor het vervullen van de functie. Hierop wordt een uitzondering gemaakt voor de btw, die niet meetelt. Bij een casus uit de praktijk bracht een bemiddelingsbureau iedere maand een vaste bemiddelingsfee in rekening aan een instelling. Ook deze fee telt mee voor de toetsing van de WNT-norm. Slechts een eenmalige bemiddelingsfee voor het vinden van de geschikte kandidaat telt niet mee voor de WNT.

Bezoldiging

Niet alleen bij interim-topfunctionarissen, maar ook bij 'vaste' topfunctionarissen dient te worden vastgesteld wat exact tot de bezoldiging behoort. Ook op dit punt bieden de uitvoeringsregelingen meer helderheid.

Zo geeft het Ministerie van BZK hierin een zakelijke en praktische opsomming van bestanddelen die wel en niet meetellen voor de WNT. De zogenoemde kers op de slagroom biedt de werkkostenregeling. In de toelichting op de Regeling bezoldigingscomponenten WNT staat dat loonbestanddelen, die onder de werkkostenregeling als eindheffingsbestanddeel zijn aangemerkt en aan de vrije ruimte zijn toegewezen, niet tot de bezoldiging worden gerekend.

De kans bestaat dat door deze bepaling de gebruikelijkheidstoets van de werkkostenregeling meer in beeld zal komen. De gebruikelijkheidstoets houdt in dat vergoedingen en verstrekkingen die zijn aangewezen als eindheffingsloon, niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Gebeurt dit wel, dan vormt het bedrag aan vergoedingen en verstrekkingen boven de 30%-grens in principe loon en zal dan moeten worden meegenomen bij de toetsing van de WNT-norm.

Overgangsrecht

De WNT is vanaf 1 januari 2013 per direct van toepassing met slechts één ontsnappingsmogelijkheid: het overgangsrecht. Dit overgangsrecht gaat in per 1 januari 2013 en voorziet in een eerbiedigende werking van vier jaar en een afbouwperiode naar de dan geldende WNT-norm van drie jaar. Daarnaast bestaat overgangsrecht met betrekking tot de klassenindeling. Dit overgangsrecht geldt per 2014. Ook hier geldt weer een eerbiedigende werking en een afbouwperiode van respectievelijk vier en drie jaar.

Wij zien in de praktijk dat in veel gevallen het overgangsrecht topfunctionarissen een helpende hand biedt. Dit gaat echter niet op voor wijzigingen in de bezoldiging of de duur van het dienstverband die overeen zijn gekomen in de periode tussen 6 december 2011 en 1 januari 2013. Deze wijzigingen worden voor het overgangsrecht genegeerd. In de Aanpassingswet wordt voorgesteld dat – met terugwerkende kracht - ook wijzigingen ten aanzien van ontslagvergoedingen die

tussen 6 december 2011 en 1 januari 2013 zijn overeengekomen voor het overgangsrecht moeten worden genegeerd.

Toekomst

Verdere aanscherping van de WNT is al aangekondigd. De ministerraad heeft onlangs besloten het wetsvoorstel voor de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT (beter bekend als de WNT2) naar de Tweede Kamer te sturen. Beoogd wordt dit wetsvoorstel op 1 januari 2015 in werking te laten treden. In dit wetsvoorstel wordt onder meer het algemene bezoldigingsmaximum, dat nu nog is gebaseerd op 130% van het ministersalaris, verlaagd naar 100% van het ministersalaris. Deze verlaging gaat gepaard met een uitbreiding van het overgangsrecht. Verder wordt voorgesteld dat de fiscale bijtelling voor privé gebruik van een aan een topfunctionaris ter beschikking gestelde auto, niet meer meetelt voor de toetsing van de bezoldigingsnorm.

Daarnaast heeft de regering aangekondigd per 2017 de reikwijdte van het bezoldigingsmaximum naar alle medewerkers in de zorg uit te gaan breiden. Ten aanzien van deze maatregel is nog geen concept wetsvoorstel gepubliceerd.

Tot slot

In dit artikel hebben we slechts een paar elementen van de WNT kort belicht. In ieder geval is duidelijk dat de WNT dynamische regelgeving kent. Er is sprake van terugwerkende kracht, diverse vormen van overgangsrecht en regelingen worden vooruitlopend op voltooiing van het wetgevingsproces – al dan niet met terugwerkende kracht – van toepassing verklaard. Deze wijzigingen kunnen direct van invloed zijn op de bezoldiging van bestuurders of toezichthouders. Voordat het stof is gedaald dat deze maatregelen hebben opgeworpen, is aanscherping van de WNT al aangekondigd. Het voldoen aan de regels van de WNT blijft dan ook een ware uitdaging. ///



besparen op inhuur en flexibiliseren

gratis vrijwilligers en mantelzorgers opleiden

085 0090 269
contact@contiga.nl
www.contiga.nl

contiga
zorgt voor de zorg