

Het berekenen van de bezoldiging

Het tweede deel van de serie ‘De complexiteit van de Wet Normering Topinkomens (WNT)’ zoomt in op de bezoldiging. De wet stelt een maximum, maar wat telt precies mee? En wat is het verschil tussen medewerkers in dienstverband en tijdelijke functionarissen?

De WNT stelt een bezoldigingsmaximum voor topfunctionarissen. Voor zorginstellingen is deze afhankelijk van de klasse-indeling, waarbij de hoogste klasse in 2016 een bezoldigingsmaximum kent van €179.000,-. Voor het berekenen van de bezoldiging van een topfunctionaris in dienstbetrekking (werknemer) gelden andere regels dan voor het berekenen van de bezoldiging van iemand die (tijdelijk) is ingehuurd. In dit artikel gaan we daar dieper op in.

Bezoldiging van topfunctionarissen in dienstbetrekking

Onder bezoldiging van een topfunctionaris in dienstbetrekking verstaat de WNT het totaal dat de topfunctionaris op jaarbasis ontvangt uit hoofde van:

- de beloning voor verrichtte werkzaamheden (onder andere salaris), maar bijvoorbeeld ook de bijtelling van de lease-auto en de afkoopsom van niet-opgenomen vakantiedagen;
- fiscaal belaste onkostenvergoedingen;
- de beloning betaalbaar op termijn (door de instelling betaalde pensioenpremie).

Premies voor sociale verzekeringen

Premies voor sociale verzekeringen die een instelling verplicht betaalt op grond van de wet of de CAO zijn geen onderdeel van de bezoldiging. Premies die de instelling betaalt voor aanvullende verzekeringen of regelingen waaraan de topfunctionaris vrijwillig of op grond van de afgesproken arbeidsvoorwaarden deelneemt, tellen wel mee. Dit is niet het geval wanneer die premies onder de werkkostenregeling (WKR) zijn gebracht, zoals mogelijk is voor premies van bestuurdersaansprakelijkheidsverzekeringen.

Belaste onkostenvergoedingen

Alle vaste en variabele belaste onkostenvergoedingen behoren tot de bezoldiging. De WNT volgt hierin de loonbelasting. Verstrekkingen en vergoedingen die onder de WKR zijn gebracht, blijven echter buiten de bezoldiging. Constructies waarbij gebruikt wordt gemaakt van de WKR om de WNT te omzeilen zijn niet toegestaan.



Alle vaste en variabele belaste onkostenvergoedingen behoren tot de bezoldiging. (Foto: Thinkstock)

Beloning betaalbaar op termijn

Onder ‘beloning betaalbaar op termijn’ vallen de door de instelling betaalde premies voor pensioenregelingen (het werkgeversdeel). Dit betreft niet alleen de premie voor het ouderdomspensioen, maar bijvoorbeeld ook de premie voor een arbeidsongeschiktheidspensioen. De door de werknemer betaalde premies (het werknemersdeel) tellen niet mee als bezoldiging.

Opmerkelijk is dat de door de instelling betaalde overgangspremie-VPL (VUT/Prepensioen) ook meetelt. De VUT en het prepensioen zijn oude regelingen waar geen aanspraak meer op kan worden gemaakt, maar nog wel voor moet worden betaald voor bestaande gevallen. Zeker is dat een topfunctionaris hier nooit meer voordeel uit zal halen. Van een *beloning op termijn* is feitelijk geen sprake. Het meetellen hiervan is dan ook niet redelijk.

voor topfunctionarissen



Bezoldiging bij ingehuurde topfunctionarissen

Bij ingehuurde of ter beschikking gestelde topfunctionarissen geldt in beginsel de gehele gedeclareerde vergoeding als bezoldiging. De over de vergoeding berekende omzetbelasting mag buiten beschouwing blijven. Ook vergoedingen voor onkosten die in loondienst onbelast zouden blijven, tellen niet mee.

Interim opdrachten

Tot 31 december 2015 was de bezoldiging van een ingehuurde topfunctionaris die binnen een periode van 18 maanden niet meer dan 6 maanden voor de instelling werkte, niet gebonden aan een bezoldigingsmaximum. In een aantal gevallen leidde dit tot een zeer hoge interim vergoeding. De ministerraad heeft daarom in oktober 2015 besloten dat de bezoldiging van interim opdrachten korter dan een jaar ook worden genormeerd. Er is wel oog geweest voor het feit dat het takenpakket van interimmers over het algemeen zwaarder

De Wet Normering Topinkomens (WNT) verbindt een wettelijk maximum aan de bezoldiging van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector. De meeste zorginstellingen vallen onder deze wet. Ondanks diverse herstelacties en wijzigingen levert de WNT in de praktijk onduidelijkheden en knelpunten op. In deze serie poogt *De Eerstelijns* meer duidelijkheid te scheppen.

is dan het takenpakket van topfunctionarissen in dienstbetrekking. De nieuwe norm voor interim opdrachten korter dan een jaar houdt daarom in dat de bezoldiging van de ingehuurde topfunctionaris voor de eerste zes maanden niet hoger mag zijn dan €144.000,- en voor de tweede zes maanden niet hoger dan €108.000,-. Daarnaast mag het berekende uurtarief niet hoger zijn dan €175,-. Deze nieuwe regeling is op 1 januari 2016 ingegaan.

Parttime functies en functies korter dan een jaar

Voor topfunctionarissen in deeltijd wordt het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum vermenigvuldigd met de parttime factor. Deze wordt bepaald op basis van de volgens de CAO gebruikelijke fulltime norm. Voor ingehuurde topfunctionarissen (o.a. interimmers) is de bepaling van de parttime factor niet in wetgeving of beleidsregels uitgewerkt. Daardoor was het de vraag hoe om moest worden gegaan met niet-productieve uren, zoals vakantie, opleiding, feestdagen en ziekte. Deze uren komen meestal voor eigen rekening van de ingehuurde functionaris, in tegenstelling tot topfunctionarissen in dienstbetrekking. In de zomer van 2015 heeft BZK opheldering gegeven door de publicatie van een stappenplan in de Vraag en Antwoord rubriek op haar website. Hierin staat hoe instellingen in dergelijke gevallen de parttime factor moeten bepalen. Kort gezegd komt het erop neer dat de fulltime-norm voor ingehuurde topfunctionarissen 1440 uur is, waarmee dus rekening is gehouden met niet-productieve uren die bij een topfunctionaris in loondienst wel meetellen. Voor een topfunctionaris die (nog) niet het hele jaar werkzaam was, wordt het bezoldigingsmaximum vermenigvuldigd met het deel van het jaar waarin de topfunctionaris aan de instelling verbonden was. Het gaat daarbij om het aantal kalenderdagen van het jaar waarop men in dienst of ingehuurd was. Uiteraard geldt dit niet als er sprake is van een korte interim opdracht. Dan is de hierboven behandelde specifieke regeling van toepassing.

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband

Niet alleen de bezoldiging is in de WNT genormeerd, ook voor een ontslagvergoeding geldt een maximum. Deze mag niet meer bedragen dan de totale bezoldiging over de voorafgaande twaalf maanden met een maximum van €75.000,-. Bij een parttimefunctie wordt het maximumbedrag herberekend met de parttime factor. De ontslagmaxima gelden bij zowel onvrijwillig als vrijwillig ontslag. Onder ontslaguitkeringen vallen ook:

- het totaal aan doorbetaald loon wanneer de topfunctionaris is vrijgesteld van werk voorafgaande aan de officiële einddatum van het dienstverband;
- een ontslagvergoeding die voortvloeit uit een sociaal plan bij reorganisatie van de instelling.

Wettelijk verplichte uitkeringen (o.a. wachtgeld) tellen voor de WNT niet mee. Ook de transitievergoeding waarop werknemers tegenwoordig recht hebben als gevolg van de Wet Werk en Zekerheid en een door de rechter toegekende ontslagvergoeding vallen buiten de normering van de WNT.

Gelieerde rechtspersoon

In principe hoeft alleen de bezoldiging die een topfunctionaris van de WNT-instelling ontvangt te worden getoetst. Maar als de topfunctionaris ook een bezoldiging ontvangt van een gelieerde rechtspersoon - ook al is dit zelf geen WNT-instelling - dan mag het totaal van beide bezoldigingen niet hoger zijn dan het geldende bezoldigingsmaximum.

De bezoldiging bij interim opdrachten korter dan een jaar is in oktober 2015 ook aan banden gelegd



Voor het berekenen van de bezoldiging van een topfunctionaris in dienstbetrekking gelden andere regels dan voor het berekenen van de bezoldiging van iemand die is ingehuurd. (Foto: Thinkstock)

Van een gelieerde rechtspersoon is sprake als:

- deze door de WNT-instelling mede is opgericht;
- één van haar bestuurders door de WNT-instelling kan worden benoemd;
- de WNT-instelling op andere wijze invloed kan uitoefenen op het beheer of beleid.

Vooral het laatste is lastig te bepalen. Hierbij moeten de afspraken tussen de WNT-instelling en de gelieerde instelling worden beoordeeld. De vraag is of het alleen gaat om formele, of ook om materiële invloed. Bijvoorbeeld wanneer de WNT-instelling een monopoliepositie vervult en de gelieerde instelling afhankelijk is van de WNT-instelling. Dat laatste zou naar mijn mening niet het geval moeten zijn, maar dit blijkt niet uit de wet. <<

*Mr. Victor Kradolfer,
adviseur ondernemingsrecht BDO Accountants & Adviseurs
(Bureau Vaktechniek)*