

Overgangsrecht en de Regeling Zo

Het derde en laatste deel van de serie ‘De complexiteit van de Wet Normering Topinkomens (WNT)’ behandelt het overgangsrecht en de Regeling Zorgsector. Door deze regeling is de maximale bezoldiging afhankelijk van de klasse waarin de zorginstelling wordt ingedeeld.

Deel twee van deze serie ging in op de bezoldiging van topfunctionarissen. Hierin stond dat bezoldigingen die hoger zijn dan het bezoldigingsmaximum maar al bestonden op het moment dat deze op de instelling van toepassing werd, gedurende vier jaar ongemoeid worden gelaten. Er is dus sprake van een overgangsrecht. Van belang hierbij is de datum waarop de afspraken zijn gemaakt. Deze kan anders zijn dan de datum waarop de topfunctionaris zijn werkzaamheden is gestart. Dit overgangsrecht geldt ook als een lager bezoldigingsmaximum van toepassing wordt of als de instelling in een lagere klasse wordt ingedeeld. Na de periode van vier jaar moet de overschrijding in drie jaar worden teruggebracht tot het

gekomen contractuele verhoging is wel toegestaan in de overgangsperiode, op voorwaarde dat deze objectief te bepalen is en niet afhankelijk is van een beoordeling. De beleidsregels vermelden één uitzondering hierop: de afzonderlijke bezoldigingscomponenten mogen altijd worden verhoogd of verlaagd, mits de totale bezoldiging hierdoor niet wordt verhoogd. Op deze wijze is het voor een instelling bijvoorbeeld mogelijk om een topfunctionaris die onder het overgangsrecht valt te compenseren voor het nadeel dat hij lijdt door de op 1-1-2015 ingevoerde Wet verlaging maximumopbouw- en premiepercentages pensioen en maximering pensioengevend inkomen (bekend als het Witteveen-kader).

per 1 januari 2016 substantieel gewijzigd. Met deze wijziging zijn de bezoldigingen aangepast aan het al eerder verlaagde algemene bezoldigingsmaximum dat per 1 januari 2015 is ingevoerd voor reguliere WNT-instellingen. De regeling voor de zorg is onder meer van toepassing op alle eerstelijnszorginstellingen die kwalificeren als een WNT-instelling. Door deze regeling is de maximale bezoldiging afhankelijk van de klasse waarin de zorginstelling wordt ingedeeld. De huidige regeling kent nog slechts vijf klassen, waarbij de laagste klasse (I) een bezoldigingsmaximum van € 98.000 heeft en de hoogste klasse (V) een bezoldigingsmaximum van € 179.000.

Klasse-indeling

Om de klasse-indeling te bepalen, moet de instelling een score toekennen aan de hand van drie vragen over de complexiteit en één vraag over de omzet van de instelling.

Allereerst moet de instelling aangeven wat voor een soort zorginstelling zij is. Uit de tabel met type zorginstellingen kan vervolgens de score voor de zorginstelling worden afgeleid. Voor eerstelijnszorginstellingen en huisartsenzorg worden op die manier vier punten behaald. Voor de tweede vraag is van belang of de zorginstelling een medische vervolgopleiding aanbiedt waarvoor een beschikbaarheidsbijdrage wordt ontvangen. Ook deze vraag is eenvoudig te beantwoorden. De derde vraag over de complexiteit betreft het aantal financieringsbronnen waarmee de zorginstelling te maken heeft. De vier relevante financieringsbronnen zijn

Valt een topfunctionaris onder het overgangsrecht, dan mag de bestaande bezoldiging niet worden verhoogd

geldende bezoldigingsmaximum. Het eerste jaar gebeurt dit met 25 procent van het verschil, het jaar daarop met 33 procent en het laatste jaar met 50 procent.

Valt een topfunctionaris onder het overgangsrecht, dan mag de bestaande bezoldiging niet worden verhoogd. Als dit wel gebeurt is de verhoging onverschuldigd betaald. Een vooraf overeen-

Oude afspraken die betrekking hebben op ontslaguitkeringen die het maximum overschrijden, worden eveneens voor vier jaar gerespecteerd. Na deze vier jaar geldt direct de wettelijke norm.

Regeling Zorgsector

In deze serie over de WNT werd de Regeling Zorgsector al even aangehaald. Deze regeling is in haar eerste versie ingevoerd per 1 januari 2014 en

rgsector



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.

de Zorgverzekeringswet (Zvw), de Wet langdurige zorg (Wlz), de Jeugdwet en de Wmo. Eerstelijnszorginstellingen zullen naar alle waarschijnlijkheid alleen gefinancierd worden uit de Zvw, zodat hier maximaal twee punten kunnen worden behaald. Tenslotte moet aan de hand van een tabel waarin omzet-ranges zijn aangegeven een score worden bepaald voor de omvang. De totaalscore op deze vragen bepaalt de

klasse-indeling. In tegenstelling tot de vragen uit de vorige regeling zijn de vragen uit de nieuwe regeling objectief te beantwoorden. Wanneer de omzet van een eerstelijnszorginstelling of huisartsenzorginstelling niet hoger is dan € 10 miljoen, zal de zorginstelling acht punten behalen wanneer er geen medische vervolgoopleidingen worden aangeboden en negen punten wanneer dit wel het geval is. In het eerste geval

wordt de zorginstelling dan ingedeeld in klasse II met een bezoldigingsmaximum van € 120.000 en in het tweede geval in klasse III met een bezoldigingsmaximum van € 145.000. Dat bezoldigingsmaximum geldt voor alle topfunctionarissen van de instelling.

Jaarlijkse herijking

De verantwoordelijkheid voor de bepaling van de klasse-indeling ligt bij de

*Omdat de verscheidenheid van eerstelijnszorginstellingen niet zo groot is,
zou het wellicht beter zijn om voor deze groep te werken
met één integraal bezoldigingsmaximum*

raad van toezicht van de zorginstelling. Deze moet de klasse-indeling ieder jaar opnieuw bepalen. De nieuwe regeling bepaalt ook dat deze jaarlijkse klasse-indeling schriftelijk moet worden vastgelegd. Uiteraard kan de raad daarbij de uitgangspunten van het voorgaande jaar gebruiken, zo lang er oog is voor omstandigheden die kunnen leiden tot een wijziging van de score. Om dat te borgen en inzichtelijk te maken is het belangrijk dat de raad van toezicht de klasse-indeling in een document vastlegt en daarbij, voldoende gemotiveerd en voorzien van voorbeelden, aangeeft waarom een bepaalde score van toepassing is.

Indeling per rechtspersoon

De Regeling Zorgsector houdt inmiddels ook rekening met groepsstructuren. Dit in tegenstelling tot de vorige regeling. Dit betekent dat als een zorginstelling uit meerdere rechtspersonen bestaat er voor de klasse-indeling van mag worden uitgegaan dat alle rechtspersonen die zorg verlenen tot één instelling behoren. Het gevolg hiervan is dat de groepsomzet en de hoogste complexiteit van de verschillende rechtspersonen bepalend zijn voor het vaststellen van de klasse van de gehele groep.

Om de klasse-indeling voor de Regeling Zorgsector te bepalen, moet de instelling een score toekennen aan de hand van vier vragen.

Ter overweging

Ik heb in deze serie laten zien dat de WNT-regelgeving behoorlijk complex is. Veel instellingen worstelen met de toepassing ervan. Omdat de verscheidenheid van eerstelijnszorginstellingen niet zo groot is, zou het wellicht beter zijn om voor deze specifieke groep te werken met één integraal bezoldigingsmaximum. Dit zou kunnen bestaan uit een maximumbedrag voor functionarissen die in loondienst zijn en een daaraan gerelateerd maximum uurtarief voor functionarissen die worden ingehuurd. Hiermee zou het huidige gat tussen het hap-tarief en de veelal lagere bezoldi-

gingsmaxima van topfunctionarissen gedicht kunnen worden. Wellicht zal bij een beperkt aantal eerstelijnszorginstellingen door de omvang iets meer verdiend kunnen worden dan nu het geval is, maar dat is zeer beperkt. De toepassing en handhaving van de regeling wordt hierdoor wel een stuk eenvoudiger en dus goedkoper. <<

Deel 1 en 2 van deze serie verschenen in De Eerstelijns 10-2015 en 1-2016.

*Tekst: Mr. Victor Kradolfer,
adviseur BDO Legal/Public Sector
Foto's: Thinkstock*

