

Beperking van topbeloning

De Wet normering topinkomens (WNT) begrenst de mogelijkheden van zorginstellingen om bestuurders een hoge beloning (de bezoldiging) te betalen. De WNT op de juiste manier toepassen is zo simpel nog niet, ook omdat er regelmatig iets wijzigt. Hoe kan uw organisatie bepalen hoeveel een bestuurder in een bepaald jaar mag verdienen?

In het vorige zorgkatern heeft u kunnen lezen dat de hoogte van de maximaal toegestane bezoldiging van een zorgbestuurder afhangt van de zogeheten klassenindeling van zijn organisatie. Er zijn in de zorgsector vijf klassen. Elke klasse kent een maximumbezoldiging: € 181.000, € 166.000, € 146.000, € 121.000 of € 99.000. Op basis van de complexiteit van uw organisatie (die u met punten moet scoren) valt uw organisatie in één van de klassen. Hoe meer punten, hoe hoger de bezoldiging mag zijn.

Ingewikkelder

De complexiteit van uw zorginstelling hangt af van:

- De kennisintensiteit: de werkzaamheden van de topfunctionaris zijn complexer als het primaire proces binnen de zorginstelling ingewikkelder is en een hoger opleidingsniveau van het personeel vraagt.
- Het aantal taken: het werk van de topfunctionaris is complexer als de organisatie niet alleen zorg verleent, maar ook geneeskundige vervolgoedingen verzorgt.
- Meerdere financieringsbronnen: het werk van de topfunctionaris is complexer omdat die onder meer te maken heeft met meerdere contractspartijen.
- De omzet van de instelling: hoe hoger de omzet (en dus de verantwoordelijkheid en het personeelsbestand), hoe zwaarder de functie van de topfunctionaris.

Beschikbaarheidsbijdrage

Per 1 januari 2017 zijn bovenstaande criteria verruimd. Zo hoeft de zorginstelling niet langer een beschikbaarheidsbijdrage te ontvangen voor het verzorgen van een geneeskundige vervolgoeding (bijvoorbeeld voor medisch specialist). Ook is veranderd dat in plaats van per kalenderjaar een zorginstelling extra punten kan scoren als in ten minste één van de drie voorafgaande kalender-



jaren een geneeskundige vervolgoeding is verzorgd. Als financieringsbron telt nu ook financiering voor het verlenen van forensische zorg mee, naast financiering via de Zorgverzekeringswet en de Wet langdurige zorg.

Afgebouwd

Bestaande bezoldigingsafspraken, gemaakt vóór de inwerkingtreding van de WNT in 2013 dan wel WNT 2, vallen in principe onder het overgangsrecht. Dit houdt kort gezegd in dat bestaande afspraken vier jaar geldig zijn en daarna in drie jaar moeten worden afgebouwd. U kunt een afbouwschema raadplegen op topinkomens.nl. Wees erop alert dat het overgangsrecht niet (meer) geldt bij een nieuwe benoeming van een bestuurder of bij een verlenging van een bestaande benoeming.

Transitievergoeding

De ontslagvergoeding van een topbestuurder is gemaximeerd tot een jaarsalaris, met een maximum van € 75.000. De WNT telt de beloning tijdens afgesproken vrijstelling van werk hierbij ook mee. Bij een procedure is de rechter echter niet gebonden aan het maximum. Ontslaguitkeringen die voortvloeien uit een wettelijk voorschrift, cao of sociaal plan, tellen niet mee voor het maximum. Als een topbestuurder recht heeft op een transitievergoeding, wordt de hoogte hiervan niet genormeerd door de WNT en mag die vergoeding hoger zijn dan € 75.000. Het overgangsrecht voor ontslagvergoedingen is beperkt tot vier jaar; er geldt geen afbouw. Ontslagvergoedingen die vóór 2013 zijn afgesproken, zijn vanaf 2017 dus begrensd door het WNT-maximum.

Hanneke Klinckhamers, advocaat bij L&A Advocaten, e-mail: hanneke.klinckhamers@lenaadvocaten.nl

Enkele tips bij uitvoering WNT

Gelet op de impact van de WNT is het belangrijk dat u op de hoogte bent en blijft van de ontwikkelingen rondom deze wet. Nog een paar tips:

- Controleer of bezoldigingsafspraken (ook met interimers) nog overeenkomen met de WNT.
- Controleer de klassenindeling van uw instelling.
- Toets de verlenging van benoemingen vooraf.
- Toets afspraken over de bezoldiging en ontslagvergoeding met de bestuurder vooraf.