

# WNT: een zorg of een zegen?

Zorginstellingen hebben door de Wet normering topinkomens (WNT) moeite om kundige bestuurders te vinden. Dat organisaties hierover zorgen hebben is begrijpelijk. De WNT stelt immers grenzen aan het salaris van bestuurders (de bezoldiging). Wat moet u over de WNT weten?

De WNT is ingevoerd om bovenmatige beloningen en ontslagvergoedingen bij instellingen in de (semi)publieke sector tegen te gaan. Ook de zorgsector valt onder de WNT. De invoering van de wet in 2013 stuitte op veel verzet van zorgbestuurders, maar zonder succes.

## Wijzigingen

De WNT is al meerdere keren aangepast. Zo is met de WNT 2 het algemene bezoldigingsmaximum verlaagd van 130% naar 100% van het ministersalaris. De Evaluatiewet WNT versoepelt de wet en zal de administratieve lasten verminderen. Er is een WNT 3 op komst die de wettelijke bezoldigingsnorm als plafond hanteert voor de maximaal toegestane beloningen van alle werknemers van (semi)publieke instellingen. De WNT 3 moet ongewenste effecten in het loongebouw en de arbeidsmarkt wegnemen. Dat is positief. De subtop is nu minder snel geneigd om door te stromen naar een toppositie met meer risico's en een strikte bezoldigingsnorm.

Niet alleen de WNT zelf is voor u van belang, maar ook de bijbehorende uitvoeringsregelingen en specifieke regelingen voor de zorgsector. Een voorbeeld is de regeling waarin de diverse bezoldigingsmaxima voor de sector zijn opgenomen (zie de volgende pagina). De regelingen wijzigen ieder jaar. Op [topinkomens.nl](http://topinkomens.nl) leest u hier meer over.

## Overschrijding

De WNT is bijzonder omdat deze ingrijpt in de contractvrijheid van partijen. Als afspraken in strijd zijn met het beloningsmaximum of de maximale ontslagvergoeding voor topfunctionarissen en toezichthouders, moeten partijen het te veel betaalde corrigeren. Als dat niet gebeurt, moet de organisatie het te veel betaalde van de topfunctionaris terugvorderen. De zorginstelling moet de bezoldiging en een eventuele overschrijding met vermelding van



naam en functie van de topfunctionaris jaarlijks publiceren en verantwoorden.

## Klassenindeling

Voor 2017 is het toegestane algemene bezoldigingsmaximum vastgesteld op € 181.000. Voor de zorgsector gelden afwijkende maxima, tussen € 99.000 en € 181.000. Dit hangt af van de klassenindeling van uw zorginstelling. Het is daarom belangrijk om in de gaten te houden of (nog steeds) de juiste klassenindeling is toegepast. Uw organisatie kan één keer per jaar om een andere klassenindeling verzoeken bij het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Meer informatie over de verschillende bezoldigingsnormen vindt u in de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg en jeugdhulp.

## Kenmerken

De klassenindeling hangt af van het aantal punten dat wordt toegekend op basis van de kenmerken van de instelling waaraan de topfunctionaris leidinggeeft. U bepaalt zelf als instelling het aantal punten aan de hand van de bijlage van de hiervoor genoemde regeling en daarmee de indeling. Als regel geldt: hoe groter en complexer de organisatie, des te meer punten gescoord kunnen worden (en dus een hogere bezoldiging is toegestaan). Welke criteria gehanteerd worden om de complexiteit te bepalen, leest u in het volgende zorgkatern. Ook het overgangsrecht van de WNT en perikelen over de contractuele ontslagvergoeding en de transitievergoeding komen dan aan bod.

*Hanneke Klinckhamers, advocaat bij L&A Advocaten,  
e-mail: [hanneke.klinckhamers@lenaadvocaten.nl](mailto:hanneke.klinckhamers@lenaadvocaten.nl)*

## Interimmers, specialisten en subtop

De WNT stelt ook grenzen aan de tariefafspraken met interim-bestuurders. Na twaalf maanden geldt voor de interimmer de bezoldigingsnorm van de zorgsector. Medisch specialisten vallen niet onder de WNT (ook niet onder de WNT 3). Voor de medisch specialist die ook bestuurder is, geldt de WNT-norm alleen voor het werk dat hij uitoefent als topfunctionaris. Voor de niet-topfunctionarissen geldt een openbaarmakingsplicht als zij meer verdienen dan de algemene beloningsnormen van de WNT of een hogere ontslagvergoeding ontvangen.