

Van: NL Arnhem GES Secretariaat (NL - Arnhem)
<NLArnhemGESSecretariaat@deloitte.nl>
Verzonden: maandag 28 september 2015 14:44
Onderwerp: WNT Alert Lokaal- en Middenbestuur: Bezoldigingsmaximum 2016, stappenplan deeltijdfactor topfunctionaris zonder dienstbetrekking en overige actualiteiten

Deloitte.

Nederland | GES | 28 september 2015



WNT Alert Lokaal- en Middenbestuur: Bezoldigingsmaximum 2016, stappenplan deeltijdfactor topfunctionaris zonder dienstbetrekking en overige actualiteiten

Het Ministerie van BZK publiceert het nieuwe bezoldigingsmaximum voor 2016 en een stappenplan voor de bepaling van de deeltijdfactor voor topfunctionaris zonder dienstbetrekking.

Inhoudsopgave

1. Bezoldigingsmaximum 2016 topfunctionaris in dienstbetrekking
2. Bepaling deeltijdfactor voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking
3. Bezoldigingsmaximum voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf 2016



- 4. De Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties in relatie tot de WNT
- 5. Meer informatie

1. Bezoldigingsmaximum 2016 topfunctionaris in dienstbetrekking

Voor 2016 is het algemene bezoldigingsmaximum volgens de WNT voor topfunctionarissen in dienstbetrekking in de (semi-) publieke sector vastgesteld op € 179.000. In 2015 was dit € 178.000.

2. Bepaling deeltijdfactor voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking

Topfunctionarissen zonder dienstbetrekking werken veelal niet een volledige werkweek. Indien zij bijvoorbeeld minder dan 38 uur per week in rekening brengen bij een 38-urige werkweek, speelt de vraag wat de deeltijdfactor is. Zo was lange tijd onduidelijk of rekening gehouden mocht worden met vakantiedagen of verzuim wegens ziekte.

Deloitte heeft deze vraag aan het Ministerie van BZK voorgelegd. Inmiddels is na overleg met alle sectoren door het Ministerie van BZK een praktisch stappenplan opgesteld. Dit is gepubliceerd op www.topinkomens.nl.

Kort gezegd komt dit op het volgende neer. Als er een deeltijdfactor is vastgelegd in een besluit, overeenkomst, opdracht of contract, is dit het uitgangspunt. Als de feitelijke situatie aantoonbaar afwijkt van de gemaakte afspraak, dan moet worden gekeken naar de feitelijke situatie. Feitelijk meer gewerkte uren leiden alleen tot een hogere factor, als:

- de organisatie aantoonbaar heeft ingestemd met deze uren; én
- aantoonbaar is dat een prestatie is geleverd voor deze uren; én
- door de organisatie beloning is uitbetaald voor deze uren.

Zowel als de feitelijke situatie afwijkt van hetgeen is vastgelegd als wanneer in het geheel niets is vastgelegd ten aanzien van de deeltijdfactor, kan onderstaande stappenplan gebruikt worden om de deeltijdfactor te bepalen. De deeltijdfactor kan overigens nooit groter zijn dan 1.

Stappenplan deeltijdfactor

Stap 1. Is sprake van een dienstverband kleiner dan het bij de instelling gebruikelijke voltijds dienstverband? (art. 2.2 lid 2 WNT)

- Ja, ga naar stap 2.
- Nee, de omvang van het dienstverband wordt (voor de berekening van het bezoldigingsmaximum) op 1 fte gesteld. Ook indien de omvang van het dienstverband groter is dan het gebruikelijke dienstverband.

Stap 2. Zet het aantal gewerkte uren – of het aantal uren dat vergoed is – af tegen het gebruikelijke aantal uren voor een voltijds dienstverband van een topfunctionaris zonder dienstbetrekking, voor die periode.

Op www.topinkomens.nl staat een voorbeeldberekening. Deze berekening gaat uit van een gemiddeld gebruikelijk aantal uren van 1440 op jaarbasis in de (semi)publieke sector bij een 38-urige werkweek. Dit is een gemiddelde voor instellingen in de publieke en semipublieke sectoren, uitgaande van voltijds werkweek van 38 uur en een gemiddeld aantal feestdagen, vakantiedagen, verlof, verzuim en improductieve uren. De berekeningswijze is gebaseerd op de Handreiking Overheidstarieven, met als uitgangspunt de productieve uren van de topfunctionaris. Van de voorbeeldberekening kan gemotiveerd worden afgeweken, als daar aanleiding voor is, bijvoorbeeld in

geval ook improductieve uren vergoed worden, bij doorbetaling tijdens verlof of in geval van een 36-urige of 40-urige werkweek.

Voorbeeldberekening: Een ingehuurde topfunctionaris declareert in een periode van 65 kalenderdagen 200 uur en krijgt deze ook vergoed. Een gemiddelde voltijder werkt in deze periode van 65 kalenderdagen: $1440 / 365 * 65 = 256$ uur. De deeltijdfactor is derhalve $200/256 = 0,78$.

Dit gemiddelde van 1440 uur bij een 38-urige werkweek kan worden gehanteerd voor alle sectoren, maar moet bijvoorbeeld worden aangepast indien de gebruikelijke werkweek 36 of 40 uur is of indien ook improductieve uren worden vergoed.

3. Bezoldigingsmaximum voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf 2016

Zoals eerder toegelicht in onze nieuwsbrief van juli 2015, is er een ontwerpregeling opgesteld ter wijziging van het Uitvoeringsbesluit WNT. In de ontwerpregeling is een specifiek bezoldigingsmaximum opgenomen voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking, die geen toezichthouder zijn. In de ontwerpregeling is opgenomen dat in de eerste zes maanden niet meer dan € 144.000 mag worden gedeclareerd. Voor de volgende zes maanden geldt een maximum van € 108.000. Dit komt neer op een gemiddelde norm van € 24.000 respectievelijk € 18.000 per maand. Daarnaast is het uurtarief gemaximeerd op €175. De internetconsultatie voor deze regeling is per 1 september 2015 gesloten. De resultaten zijn nog niet bekend gemaakt. Beoogd wordt dat de nieuwe regeling met ingang van 1 januari 2016 van toepassing wordt.

In het ontwerpbesluit is ook voorzien in mogelijkheden tot individuele afwijking van deze norm bij ministerieel besluit. Verder is in het ontwerpbesluit voorzien in overgangsrecht inhoudende dat bestaande bezoldigingsafspraken tot 1 juli 2016 worden gerespecteerd en de bezoldiging met ingang van die datum aan de nieuwe normering dient te voldoen.

4. De Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties in relatie tot de WNT

De Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wdba) is op 2 juli 2015 aangenomen door de Tweede Kamer en is nu in behandeling bij de Eerste Kamer. In dit wetsvoorstel is het alternatief voor de VAR en de Beschikking geen loonheffingen (BGL) uitgewerkt. Als de Eerste Kamer instemt met het wetsvoorstel, zal de VAR worden afgeschaft per 1 januari 2016. Hiervoor in de plaats komt een systeem waarbij de Belastingdienst aan de hand van overeenkomsten tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers aan de voorkant zal beoordelen of sprake is van een dienstbetrekking voor de loonheffingen. Dit wetsvoorstel zal dan ook grote gevolgen hebben voor het bestaande proces met betrekking tot inhuur van derden.

De Wdba speelt ook een rol bij de inhuur van topfunctionarissen. Deze topfunctionarissen overleggen op dit moment een geldige VAR-wuo (winst uit onderneming) of VAR-dga (directeur-grotaandeelhouder), waarmee uw organisatie gevrijwaard wordt van de inhouding en afdracht van loonheffingen.

Bij inwerkingtreding van de Wdba, dienen ook deze topfunctionarissen op basis van een overeenkomst te werken die is goedgekeurd door de Belastingdienst. Wij adviseren u om te inventariseren wie binnen uw organisatie werkzaam is op basis van een overeenkomst van opdracht.

Wilt u de zekerheid hebben dat topfunctionarissen die op basis van een overeenkomst van opdracht voor uw instelling werken, geen werknemer zijn dan moet deze overeenkomst van te voren zijn goedgekeurd door de Belastingdienst. De Belastingdienst heeft toegezegd een 40-tal goedgekeurde modelovereenkomsten op internet te plaatsen, u kunt ook een van deze modelovereenkomsten gebruiken.

Met name vanwege het voorgenomen specifieke bezoldigingsmaximum voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking per 1 januari 2016 is het voor toepassing van de WNT van belang om vast te stellen of sprake is van een dienstbetrekking of een van een goedgekeurde overeenkomst van opdracht.

5. Meer informatie

Voor eventuele vragen kunt u contact opnemen met een van onderstaande personen.

Michel Kooij – Mkooij@deloitte.nl
Trudy Maat – TMaat@deloitte.nl
Sonja Matzedda-Boogaard – SMatzedda@deloitte.nl
Kirsty Sijstermans – ksijstermans@deloitte.nl
Kevin van de Wal – kvandewal@deloitte.nl

www.deloitte.nl



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee (“DTTL”), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) does not provide services to clients. Please see www.deloitte.nl/about for a more detailed description of DTTL and its member firms.

Deloitte provides audit, tax, consulting, and financial advisory services to public and private clients spanning multiple industries. With a globally connected network of member firms in more than 150 countries and territories, Deloitte brings world-class capabilities and high-quality service to clients, delivering the insights they need to address their most complex business challenges. Deloitte’s more than 200,000 professionals are committed to becoming the standard of excellence.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms, or their related entities (collectively, the “Deloitte network”) is, by means of this communication, rendering professional advice or services. No entity in the Deloitte network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.

© 2015 Deloitte The Netherlands

To no longer receive emails about this topic please [“Unsubscribe”](#).

**Met vriendelijke groet,
Tamara van der Sluijs**

Deloitte●

Executive Assistant | Business Tax | Global Employer Services

Aanwezig: maandag, dinsdag en woensdag

Deloitte Belastingadviseurs B.V.

Meander 551, 6825 MD, ARNHEM, The Netherlands

Postbus 30265, 6803 AG, ARNHEM, The Netherlands

Tel/Direct: +31 (0)88 288 6831 | Fax: +31 (0)88 288 9777

tvandersluijs@deloitte.nl | www.deloitte.nl

This e-mail message and its attachments are subject to the disclaimer published at the following website of Deloitte:

<http://www2.deloitte.com/nl/nl/legal/Disclaimer.html>

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee (“DTTL”), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) does not provide services to clients. Please see <http://www2.deloitte.com/nl/nl/pages/about-deloitte/articles/over-deloitte.html> for a more detailed description of DTTL and its member firms.