



Besluit van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 19 april 2017, nr. 2017-177221, houdende vaststelling van beleidsregels inzake de toepassing van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector in verband met de inwerkingtreding van de Evaluatiewet WNT

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, handelend in overeenstemming met de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Buitenlandse Zaken, van Veiligheid en Justitie, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Financiën, van Defensie, van Infrastructuur en Milieu, van Economische Zaken, van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, alsmede de staatssecretarissen van Veiligheid en Justitie, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Financiën, van Infrastructuur en Milieu, van Economische Zaken, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Volksgezondheid, Welzijn en Sport;

Gelet op artikel 1.10 van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector;

Besluit:

Artikel I

De als bijlage bij dit besluit gevoegde beleidsregels zijn voor het jaar 2017 van toepassing op de uitvoering van de Wet normering topinkomens en de daarop berustende bepalingen, daaronder begrepen de uitvoering en handhaving door of namens de ministers van die wet en de daartoe door hen aangewezen ambtenaren.

Artikel II

Dit besluit wordt aangehaald als: Beleidsregels WNT 2017 bij inwerkingtreding van de Evaluatiewet WNT.

Artikel III

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 juli 2017 en werkt terug tot en met 1 januari 2017.

Dit besluit zal met de bijlage en de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
R.H.A. Plasterk*



BIJLAGE BIJ ARTIKEL I VAN DE BELEIDSREGELS WNT 2017 BIJ INWERKINGSTREDING VAN DE EVALUATIEWET WNT

Beleidsregels WNT 2017 bij inwerkingtreding van de Evaluatiewet WNT

§ 1. Algemeen

Artikel 1. Begripsbepalingen

De Wet normering topinkomens wordt in deze beleidsregels aangehaald als 'de wet' en afgekort als 'WNT'.

Artikel 2. Toepassingsgebied

Deze beleidsregels zijn met ingang van 1 januari 2017 van toepassing op de uitvoering van de WNT en de daarop berustende bepalingen, daaronder begrepen de uitvoering en handhaving door of namens de ministers en bij de uitoefening van toezicht op de naleving van de wet en de daarop berustende bepalingen door de daartoe door hen aangewezen ambtenaren.

§ 2. Reikwijdte van de WNT

Artikel 3. Overheidsverenigingen of -stichtingen

Van een rechtspersoon als bedoeld in artikel 1.3, eerste lid, onderdeel b, WNT is sprake, indien een of meer krachtens publiekrecht ingestelde rechtspersonen (overheidsorganisaties) krachtens de statuten of ingevolge een overeenkomst ten aanzien van een vereniging of stichting:

- een of meer leden in het bestuur benoemen;
- een of meer leden in het bestuur ter benoeming voordragen;
- de benoeming van een of meer leden in het bestuur kunnen blokkeren;
- een of meer leden met stemrecht in een toezichthoudend orgaan (raad van toezicht) benoemen of kunnen voordragen die alleen of samen een vijfde of meer van de stemmen in dat orgaan kunnen uitbrengen of doen uitbrengen of;
- op een andere wijze invloed van betekenis hebben op het beheer of beleid, vergelijkbaar met de in de onderdelen a tot en met d bedoelde invloed.

Artikel 4. Topfunctionaris

- De wet bepaalt wie topfunctionaris zijn van organisaties waarover ministers gehouden zijn financiële verantwoording af te leggen, van de provincies, gemeenten, waterschappen en openbare lichamen voor beroep en bedrijf.
- Bij de definiëring van topfunctionarissen bij andere rechtspersonen of instellingen gaat het om de groep van hoogste leidinggevenden binnen een rechtspersoon of instelling, die leidinggeven aan de *gehele rechtspersoon of instelling*; daarnaast gelden de criteria los van elkaar (zie de memorie van toelichting op de Aanpassingswet WNT, Kamerstukken II, 33 715, nr. 3, paragraaf 5). Dus iemand wordt aangemerkt als topfunctionaris als hij/zij:
 - behoort tot de hoogste uitvoerende en toezichthoudende organen van een rechtspersoon of instelling (welke automatisch aan het hoofd staan van de gehele rechtspersoon of instelling);
 - behoort tot de hoogste ondergeschikte of de leden van de groep hoogste ondergeschikten aan dat orgaan én in deze rol (gezamenlijk) verantwoordelijk is voor de gehele rechtspersoon of de gehele instelling;
 - belast is met de dagelijkse leiding van de gehele rechtspersoon of de gehele instelling.Iemand kan in de praktijk ook tegelijk aan meerdere criteria voldoen. Het kan zijn dat een vestigings- of locatiedirecteur als topfunctionaris aangemerkt dient te worden, namelijk indien deze lid is van het centraal managementteam waarin beslissingen voor de gehele instelling of rechtspersoon worden genomen. Een directeur Financiën of een directeur P&O van een instelling valt alleen onder de definitie van topfunctionaris, als hij/zij lid is van zo'n centraal managementteam.
- Afhankelijk van het organogram zullen bij de ene instelling of rechtspersoon de leden van slechts één managementlaag als topfunctionarissen aangemerkt worden, terwijl bij een andere instelling of rechtspersoon de leden van meerdere managementlagen als topfunctionarissen aangemerkt worden. Per instelling of rechtspersoon zal bezien moeten worden welke functionarissen als topfunctionaris aangemerkt moeten worden. Bij sommige instellingen worden zowel het bestuur als de leden van het directieteam, respectievelijk de directeur van de instelling als topfunctionaris aangemerkt. Indien bij een stichting ook sprake is van een raad van toezicht, zullen ook de leden van deze raad onder de definitie van topfunctionaris vallen.
- Wie in het concrete geval als topfunctionaris moet worden aangemerkt, volgt primair uit de



organisatiestructuur, zoals die bijvoorbeeld is neergelegd in de statuten en/of een organogram. Omdat het begrip topfunctionaris materieel moet worden uitgelegd, wordt ook degene die weliswaar niet volgens de formele organisatiestructuur, maar wel blijkt zijn feitelijke werkzaamheden leiding geeft aan de gehele rechtspersoon of instelling, voor de toepassing van de WNT als topfunctionaris aangemerkt.

Artikel 5. Topfunctionaris-toezichthouder

1. De organisatiestructuur, zoals deze bijvoorbeeld is neergelegd in de statuten en/of een organogram, bepaalt primair wie toezichthouder is in de zin van de WNT. Degene die volgens de statuten en/of het organogram deel uitmaakt van het hoogste toezichthoudende orgaan, wordt dus als toezichthouder aangemerkt. In elk geval worden als toezichthouder aangemerkt de leden van een raad van toezicht of raad van commissarissen.
Indien een instelling niet beschikt over een raad van toezicht of raad van commissarissen, kan het (interne) toezicht zijn opgedragen aan een ander(e) orgaan of functionaris. Omdat het begrip topfunctionaris materieel moet worden uitgelegd, wordt een topfunctionaris die – op het hoogste niveau – formeel of blijkt zijn feitelijke werkzaamheden uitsluitend belast is met het houden van toezicht op (leden van) het hoogste uitvoerende orgaan voor de toepassing van de WNT als toezichthouder aangemerkt.
2. Binnen een orgaan van een rechtspersoon of instelling kunnen zowel (leidinggevende) topfunctionarissen als bedoeld in artikel 4, als toezichthouders als bedoeld in dit artikel, zitting hebben. Dit kan voorkomen als het hoogste uitvoerende orgaan tevens het hoogste toezichthoudende orgaan is. Om te bepalen wie binnen dat orgaan (leidinggevende) topfunctionaris is en wie toezichthouder, is de formele dan wel feitelijke bevoegdheidsverdeling van belang. Bepalend is dus wat de betreffende topfunctionaris formeel of feitelijk doet. Daarbij mag in beginsel worden uitgegaan van wat er in de statuten en/of reglementen staat. Een topfunctionaris die uitsluitend belast is met toezichthoudende taken wordt als toezichthouder aangemerkt. Indien een topfunctionaris evenwel mede uitvoerende taken heeft dan wel mede leiding geeft aan de gehele rechtspersoon, wordt hij voor de toepassing van de WNT als leidinggevende topfunctionaris – geen toezichthouder – aangemerkt.

Artikel 6. Gewezen topfunctionaris

1. Van een gewezen topfunctionaris is sprake indien de functionaris:
 - a. in het verleden – maar na 1 januari 2013 – een functie als topfunctionaris heeft bekleed, en
 - b. na beëindiging van deze functievervulling bij dezelfde instelling of rechtspersoon een functie als niet-topfunctionaris is gaan vervullen.Gedurende deze periode van functievervulling in de andere functie kwalificeert de functionaris als 'gewezen topfunctionaris'.
2. Onder omstandigheden blijft een topfunctionaris na het neerleggen van zijn taken voor de toepassing van de WNT als topfunctionaris aangemerkt en niet als gewezen topfunctionaris. Dit geldt in elk geval in de situatie dat de voortzetting van het dienstverband in een functie als niet-topfunctionaris onderdeel uitmaakt van de afspraken die met het oog op de beëindiging van het dienstverband als topfunctionaris zijn gemaakt. Tevens geldt dit in de situatie dat een topfunctionaris, die in het kader van een reorganisatie is aangewezen als herplaatsingskandidaat, tijdelijk een functie als niet-topfunctionaris vervult vooruitlopend op een definitieve herplaatsing binnen de organisatie dan wel ontslag als herplaatsing niet mogelijk blijkt.
3. De wet kent geen begrenzing in tijd van de verplichting tot openbaarmaking van gegevens over gewezen topfunctionarissen. Zolang de gewezen topfunctionaris bij dezelfde rechtspersoon of instelling een functie bekleedt, moeten de bezoldigingsgegevens in de financiële verslaglegging worden vermeld.

§ 3. Bezoldigingsmaximum

Artikel 7. Bezoldigingsmaximum en deeltijdwerken

1. Het individuele WNT-maximum dat voor een individuele topfunctionaris – niet zijnde lid van een toezichthoudend orgaan – met dienstbetrekking, of in het geval zonder dienstbetrekking vanaf de dertiende kalendermaand van de functievervulling, geldt, kan als volgt worden berekend:

$$y = \frac{x \cdot a \cdot b}{365}$$

Waarbij:

y = individuele WNT-maximum

x = het toepasselijke WNT-jaarmaximum voor de desbetreffende functie



a = deeltijdfactor

b = het aantal kalenderdagen (niet: werkdagen) tussen aanvang en einde van de functievervulling, in het kalenderjaar.

2. De bezoldiging mag niet meer bedragen dan de maximale bezoldiging, ook niet als feitelijk meer wordt gewerkt dan de totale werktijd van een fulltime functionaris. Bij een deeltijdfactor van meer dan 1 fte wordt de omvang van het dienstverband voor de berekening van het bezoldigingsmaximum op 1 fte gesteld.

Artikel 8. Meerdere functies of nevenfuncties

1. De WNT normeert niet de totale bezoldiging van verschillende functies bij verschillende WNT-instellingen. De bezoldiging van elke functie die onder de WNT valt, moet afzonderlijk aan de wet worden getoetst.
2. In afwijking hiervan is bij een moeder-dochter-relatie als gedefinieerd in de wet (artikel 2.1, vijfde lid, WNT) de som van de bezoldiging ontvangen bij de moeder en de bezoldiging ontvangen bij de dochter bepalend voor de toets of aan het wettelijk bezoldigingsmaximum is voldaan. Dit geldt:
 - a. indien de topfunctionaris werkzaam bij een WNT-instelling die op de bijlagen bij de WNT voorkomt tevens werkzaam is bij een dochter van die instelling (gelieerde rechtspersoon als gedefinieerd in artikel 1, onder m), of
 - b. indien de topfunctionaris van een overheidsorganisatie bedoeld in artikel 1.2, tevens werkzaam is bij een stichting of vereniging waarin die overheidsorganisatie een of meer leden in het bestuur benoemt of op andere wijze invloed uitoefent op het beheer of beleid.
3. Als de topfunctionaris bij dezelfde rechtspersoon of instelling in hetzelfde kalenderjaar twee vergelijkbare functies als topfunctionaris vervult waarvoor bovendien een gelijk bezoldigingsmaximum geldt, mag de bezoldiging van beide functies bij elkaar worden opgeteld om vast te stellen of aan het wettelijk bezoldigingsmaximum is voldaan. Dit kunnen twee opeenvolgende vergelijkbare functies zijn of twee vergelijkbare functies die op hetzelfde moment worden vervuld.

§ 41. Non-activiteit

Artikel 10. Onvrijwillige non-activiteit

Bezoldiging tijdens non-activiteit voorafgaand aan einde dienstverband telt in afwijking van het bepaalde in artikel 2.10, derde lid, WNT, niet mee als ontslagvergoeding maar als bezoldiging indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de non-activiteit is eenzijdig door de werkgever opgelegd;
- de topfunctionaris heeft uitdrukkelijk en aantoonbaar niet met de non-activiteit ingestemd, enerzijds doordat de topfunctionaris daartegen heeft geprotesteerd en anderzijds doordat de topfunctionaris zich bereid heeft verklaard tot en beschikbaar heeft gesteld voor het verrichten van zijn of haar arbeid, en;
- de periode van non-activiteit niet langer duurt dan noodzakelijk voor partijen om afspraken te maken en besluiten te nemen over de beëindiging, dan wel voortzetting van het dienstverband, waarbij een periode van drie maanden (die eenmaal gemotiveerd met drie maanden kan worden verlengd) in het algemeen als voldoende wordt beschouwd voor partijen om uit een impasse te komen.

§ 5a. Contractovername door mobiliteitsbureaus

Artikel 10a. Contractovername door mobiliteitsbureaus

Bij de toepassing van artikel 4, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT worden tot de uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband niet gerekend: uitkeringen in de vorm van betalingen van een bedrag ineens of in termijnen aan een mobiliteitsbureau uit hoofde van contractovername ter vervanging van uitkeringen, bedoeld in artikel 4, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT, voor zover deze vervangende uitkeringen in totaliteit niet hoger zijn dan de aanspraken die in totaliteit zouden bestaan bij onvrijwillige beëindiging van het dienstverband.

§ 6. Overgangsrecht

Artikel 11. Overgangsrecht bij verhoging

1. Bezoldiging die is toegestaan op grond van het overgangsrecht mag gedurende een periode van 4 jaar nadat het overgangsrecht van toepassing is geworden alleen worden verhoogd indien deze verhoging en de wijze waarop deze wordt berekend, is overeengekomen voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wet (of indien van toepassing: voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT, de wijziging van het Uitvoeringsbesluit WNT per



- 1 januari 2016, de ministeriële regeling, de wijziging van de bijlagen bij de wet, of de wijziging van een klasse-indeling). Hetzelfde geldt ingeval de bezoldiging eerst door de verhoging boven het voor de topfunctionaris geldende bezoldigingsmaximum uitstijgt.
2. Verhogingen van bezoldigingscomponenten die rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeien uit (een wijziging van) een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of een wettelijk voorschrift, die voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wet (of indien van toepassing: voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT, de wijziging van het Uitvoeringsbesluit WNT per 1 januari 2016, de ministeriële regeling, de wijziging van de bijlagen bij de wet, of de wijziging van een klasse-indeling) van toepassing is geworden, worden beschouwd als verhogingen die voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wet (of indien van toepassing: voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT, de wijziging van het Uitvoeringsbesluit WNT per 1 januari 2016, de ministeriële regeling, de wijziging van de bijlagen bij de wet, of de wijziging van een klasse-indeling) zijn overeengekomen. In dat geval is het overgangsrecht ook van toepassing op de verhoging.
 3. Een verhoging van het werkgeversdeel van de pensioenpremie wordt beschouwd als een verhoging als bedoeld in het tweede lid, indien die premie overeenkomstig het bepaalde in artikel 128 van de Pensioenwet door het pensioenfonds is vastgesteld.
 4. Van de bezoldiging die onder het overgangsrecht valt, mogen afzonderlijke bezoldigingscomponenten te allen tijde worden verhoogd of verlaagd, mits de totale bezoldiging daardoor niet wordt verhoogd. Deze wijziging heeft geen gevolgen voor het toepasselijke overgangsrecht.
 5. Vrijwillige wijzigingen in de bezoldiging of de ontslaguitkering die een verlaging inhouden van door het overgangsrecht gerespecteerde afspraken, doen geen afbreuk aan de toepasselijkheid van het overgangsrecht. Vrijwillige verlagingen van (onderdelen van) de bezoldiging of de ontslaguitkering worden juist aangemoedigd. Dit geldt ook voor het vrijwillig niet of niet volledig toepassen van een door het overgangsrecht (artikel 7.1, eerste lid, WNT) gerespecteerde verhoging.

Artikel 12. Overgangsrecht bij herbenoeming en interne promotie

1. Bij herbenoeming vervalt in beginsel het overgangsrecht. Een uitzondering geldt uitsluitend in het geval waarin:
 - sprake is van een arbeidsovereenkomst of aanstelling voor onbepaalde tijd of met een looptijd tot na de herbenoeming; en
 - de bezoldiging en de ontslaguitkering niet worden verhoogd.In dat geval blijft het overgangsrecht van toepassing.
2. Een interne promotie is in beginsel aan te merken als een nieuwe benoeming. Indien die benoeming plaatsvindt na de inwerkingtreding van de wet (of indien van toepassing de ministeriële regeling) vervalt het toepasselijke overgangsrecht en is de wet (of ministeriële regeling) met ingang van de nieuwe benoeming onverkort van toepassing. Een uitzondering geldt uitsluitend in het geval waarin:
 - sprake is van een arbeidsovereenkomst of aanstelling voor onbepaalde tijd of met een looptijd tot na de interne promotie;
 - de bezoldiging en de ontslaguitkering niet wordt verhoogd; en
 - de interne promotie geen wezenlijke functiewijziging met zich meebrengt.In dat geval blijft het overgangsrecht van toepassing.
Een voorbeeld waarbij geen sprake is van een wezenlijke functiewijziging, is de benoeming van een lid van de Raad van Bestuur tot voorzitter.
3. Als de arbeidsovereenkomst of aanstelling wordt verlengd of een nieuwe arbeidsovereenkomst of aanstelling wordt aangegaan, vervalt het overgangsrecht, ook als daarin de eerdere afspraken over de bezoldiging of de ontslaguitkering ongewijzigd blijven.

Artikel 13. Overgangsrecht bij fusies en overgang van onderneming

Bij een juridische fusie gaan alle rechten en verplichtingen van rechtswege over op de verkrijgende rechtspersoon. Dit geldt ook voor de aanstellingen, arbeidsovereenkomsten en overeenkomsten van opdracht; deze blijven in dat geval in stand. Datzelfde geldt bij arbeidsovereenkomsten bij overgang van een onderneming waarop titel 10, afdeling 8, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing is. Als een topfunctionaris bij instelling A door een juridische fusie of overgang van rechtswege topfunctionaris wordt bij instelling B blijft het eventueel toepasselijke overgangsrecht van toepassing. Indien met de topfunctionaris bij of na de fusie of overgang nieuwe bezoldigingsafspraken worden gemaakt, gaat het overgangsrecht verloren.



§ 7. Overig

Artikel 14. Rapportage jaarrekening bij een groep van rechtspersonen

Bij een groep van rechtspersonen is de instelling vrij om te kiezen of de WNT-bezoldigingsgegevens opgenomen worden in de geconsolideerde jaarrekening of de enkelvoudige jaarrekening van de betreffende rechtspersoon. Uitsluitende vermelding in de geconsolideerde jaarrekening is voldoende onder vermelding van de rechtspersoon waar de functie wordt verricht.

Artikel 15. Toepassing Uitvoeringsregeling WNT

Constructies in de toepassing van de werkkostenregeling die het ontwijken of ontduiken van de WNT beogen, zoals oneigenlijk gebruik van individualiseerbare ongebruikelijke eindheffingsbestanddelen, zijn niet toegestaan. Zie tevens de toelichting bij de Uitvoeringsregeling WNT en de beantwoording van Kamervragen over dit onderwerp (Aanhangsel Handelingen II 2014/15, nr. 106).

Artikel 16. Wetsuitleg en handreikingen op [topinkomens.nl](http://www.topinkomens.nl)

1. Op de website www.topinkomens.nl wordt onder verantwoordelijkheid van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties uitleg gegeven over het bepaalde bij en krachtens de WNT ten behoeve van:
 - a. (top)functionarissen in de zin van de WNT, andere partijen in de zin van de WNT en de administraties van rechtspersonen en instellingen die onder de WNT vallen;
 - b. accountants die bij een controle op een financieel verslaggevingsdocument de juiste toepassing van de WNT moeten toetsen;
 - c. overige bij de uitvoering of toepassing van de WNT betrokken (rechts)personen of instellingen;
 - d. met het toezicht op de naleving van de WNT belaste ambtenaren, voor zover het niet de toepassing van sectorspecifieke regelgeving betreft.
2. De informatie die is opgenomen op de website www.topinkomens.nl heeft voor de in het eerste lid, onderdelen a tot en met c, bedoelde groepen het karakter van algemene voorlichting. Deze wordt met zorg samengesteld, maar beslissingen die zij op basis daarvan nemen, zijn voor eigen rekening en risico.
3. Naast wetsuitleg worden op www.topinkomens.nl tevens praktische handreikingen, zoals modellen en voorbeelden gegeven.

Artikel 17. Overgangsbepaling

De Beleidsregels WNT 2017 worden ingetrokken.

Artikel 18. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels WNT 2017 bij inwerkingtreding van de Evaluatiewet WNT.



TOELICHTING

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels WNT 2017 bij inwerkingtreding van de Evaluatiewet WNT.

Deze beleidsregels vormen een (nadere) uitleg van de algemene regelgeving inzake de normering van de bezoldiging van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector en bevatten voorts concrete toepassingsregels. In deze toelichting worden de wijzigingen weergegeven ten opzichte van de Beleidsregels toepassing WNT 2017. Er zijn bij deze tussentijdse wijzigingen van de beleidsregels in verband met de inwerkingtreding van de Evaluatiewet WNT beperkte inhoudelijke wijzigingen. Onderhavige beleidsregels treden in werking tegelijkertijd met het overgrote deel van de bepalingen van de Evaluatiewet WNT, namelijk op 1 juli 2017. Aangezien de bepalingen uit de Evaluatiewet WNT waarop de gewijzigde beleidsregels betrekking hebben voorzien zijn van terugwerkende kracht tot 1 januari 2017, is aan deze beleidsregels ook terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2017 verleend.

Het betreft de volgende bepalingen:

- Artikel 8a betreffende de normering van de bezoldiging van medisch specialisten vervalt aangezien deze bepaling in de Wet normering topinkomens (hierna: de wet) is opgenomen.
- Artikel 10 met bepalingen betreffende het van-werk-naar-werktraject vervalt, omdat dit onderwerp in de wet is geregeld. In plaats daarvan is een nieuw artikel 10 ingevoegd dat betrekking heeft op de normering van de bezoldiging van een topfunctionaris gedurende onvrijwillige non-activiteit. Onverkorte toepassing van artikel 2.10, derde lid, van de wet in situaties waarin evident geen sprake is van misbruik wordt onwenselijk geacht vanuit bescherming van de positie van de topfunctionaris tegenover de werkgever. In het nieuwe artikel 10 is daarom geregeld, conform enkele rechterlijke uitspraken, dat onderscheid wordt gemaakt tussen enerzijds vrijwillige, dat wil zeggen tussen partijen overeengekomen, non-activiteit (hiervoor blijft artikel 2.10, derde lid, van de wet van toepassing) en anderzijds onvrijwillige, door de werkgever eenzijdig opgelegde, non-activiteit. Indien sprake is van onvrijwillige non-activiteit wordt bezoldiging voortaan beschouwd als bezoldiging en niet als ontslagvergoeding. In artikel 10 is aangegeven wat onder onvrijwillige non-activiteit wordt verstaan en aan welke voorwaarden moet worden voldaan, wil daar sprake van zijn.
- Artikel 10b inzake de controle op betalingen aan mobiliteitsbureaus vervalt, omdat de ontslagvergoedingen van niet-topfunctionarissen niet langer openbaar gemaakt worden.
- Tot slot is in artikel 1 de citeertitel van de wet gewijzigd in Wet normering topinkomens (WNT).

*De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
R.H.A. Plasterk*