STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 69096
12 december 2017

Besluit van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 11 december 2017, nr. 2017-0000092437, houdende vaststelling van beleidsregels inzake de toepassing van de Wet normering topinkomens met ingang van 1 januari 2018 (Beleidsregels WNT 2018)

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, handelend in overeenstemming met de Ministers van Buitenlandse Zaken, voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, van Defensie, van Economische Zaken en Klimaat, van Financiën, van Infrastructuur en Waterstaat, van Justitie en Veiligheid, van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit, voor Medische Zorg, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, alsmede de Staatssecretarissen van Binnenlandse Zaken, van Defensie, van Economische Zaken en Klimaat, van Financiën, van Infrastructuur en Waterstaat, van Justitie en Veiligheid, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Volksgezondheid, Welzijn en Sport;

Gelet op artikel 1.10 van de Wet normering topinkomens;

Besluit:

Artikel I

De als bijlage bij dit besluit gevoegde beleidsregels zijn voor het jaar 2018 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 2018.

Artikel III

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2018 waarbij artikel 10b van de bijlage terugwerkt tot en met 1 juli 2015 en artikel 11a van de bijlage terugwerkt 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,
K.H. Ollongren

BIJLAGE BIJ ARTIKEL I VAN DE BELEIDSREGELS WNT 2018

Beleidsregels WNT 2018

§ 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 2018 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:

a. een of meer leden in het bestuur benoemen;
b. een of meer leden in het bestuur ter benoeming voordragen;
c. de benoeming van een of meer leden in het bestuur kunnen blokkeren;
d. 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;
e. 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

1. 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.
2. 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 tegelijkertijd 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.
3. 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.
4. 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 blijkens 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 blijkens 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.

§ 3. Bezoldigingsmaximum

Artikel 7. Bezoldigingsmaximum en deeltijdwerken

1. Het individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum 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 = individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum
   x = het voor de WNT-instelling toepasselijke bezoldigingsmaximum
   a = deeltijdfactor (maximaal 1,0 fte)
   b = het aantal kalenderdagen (niet: werkdagen) tussen aanvang en einde van de functievervulling, in het kalenderjaar.
2. Bij een deeltijdfactor van meer dan 1 fte wordt de omvang van het dienstverband voor de berekening van het individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum op 1 fte gesteld, ook als er feitelijk meer wordt gewerkt dan de totale werktijd van een fulltime functionaris.

Artikel 8. Meerdere functies of nevenfuncties

1. Bij een moeder-dochter-relatie als gedefinieerd in artikel 2.1, vijfde lid, WNT is de som van de bezoldiging ontvangen bij de moeder en de bezoldiging ontvangen bij de dochter bepalend voor de toets of aan het toepasselijke 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.
2. 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 toepasselijke bezoldigingsmaximum is voldaan. Dit kunnen twee opeenvolgende vergelijkbare functies zijn of twee vergelijkbare functies die op hetzelfde moment worden vervuld.

§ 4. 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.

§ 5b. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband

Artikel 10b. Transitievergoeding krachtens artikel 7:673 Burgerlijk Wetboek

Voor de toepassing van artikel 4, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT wordt de transitievergoeding waarop de topfunctionaris recht heeft op grond van artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek, aangemerkt als een uitkering wegens beëindiging van het dienstverband die voortvloeit uit een wettelijk voorschrift, doch slechts voor zover de transitievergoeding rechtstreeks, dwingend en eenduidig daaruit voortvloeit.

§ 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 algemene bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst of van een van toepassing zijnde collectieve regeling die is overeengekomen met verenigingen van werknemers of ambtenaren die bevoegd zijn afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden, of uit 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 11a. Startpunt afbouw overgangsrecht bij vrijwillige wijzigingen van de bezoldiging

1. Bij de berekening van de maximaal toegestane bezoldiging in het eerste afbouwjaar wordt uitgegaan van de bezoldiging die op grond van artikel 7.3, eerste tot en met vierde lid, van de wet werd genoten. Onder genoten bezoldiging als bedoeld in artikel 7.3, achtste lid, wordt in dit verband verstaan de in het jaar voorafgaand aan het eerste afbouwjaar werkelijk genoten bezoldiging.
2. In afwijking van het eerste lid mag onder genoten bezoldiging als bedoeld in artikel 7.3, achtste lid, van de wet worden verstaan de hoogste van de bezoldigingen die in enig van de vijf jaren voorafgaand aan het eerste afbouwjaar, daarbij uitgezonderd – voor zover van toepassing – kalenderjaar 2012, werd genoten, indien bezoldiging die is toegestaan op grond van het overgangsrecht vrijwillig is gewijzigd overeenkomstig artikel 11, vijfde lid, van deze beleidsregels. Indien de vrijwillige wijziging een verlaging van de bezoldiging als gevolg van de verlaging van de omvang van het dienstverband betreft, dan wordt de in de eerste volzin bedoelde genoten bezoldiging naar rato verlaagd.
3. Indien de berekende maximale bezoldiging in het eerste afbouwjaar door toepassing van het tweede lid hoger uitkomt dan de bezoldiging in het jaar voorafgaande aan het eerste afbouwjaar, geldt als maximale bezoldiging in het eerste afbouwjaar de werkelijk genoten bezoldiging in het jaar voorafgaand aan het eerste afbouwjaar.
4. De werkelijke bezoldiging in het eerste afbouwjaar is het uitgangspunt voor de berekening van de maximale bezoldiging vanaf het tweede afbouwjaar.
5. Indien door de toepassing van het tweede lid een nabetaling plaatsvindt met betrekking tot 2017, wordt deze nabetaling voor de wet aangemerkt als bezoldiging in 2017 en niet als bezoldiging in 2018.

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 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

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 bij inwerkingtreding van de Evaluatiewet WNT worden ingetrokken.

Artikel 18. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels WNT 2018.

TOELICHTING

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels WNT 2018.

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 WNT 2017 bij inwerkingtreding van de Evaluatiewet WNT.

Artikel 6 van de Beleidsregels WNT 2017 bij inwerkingtreding van de Evaluatiewet WNT is vervallen vanwege het schrappen van het begrip gewezen topfunctionaris in de wet per 1 januari 2018. Dit laat onverlet dat in de verantwoording over het jaar 2017 blijft gelden (op grond van de in 2017 geldende beleidsregels) dat bezoldiging en ontslaguitkeringen aan gewezen topfunctionarissen openbaar moeten worden gemaakt.

Artikel 8 is gewijzigd in verband met de inwerkingtreding van artikel 1.6a WNT per 1 januari 2018. Het eerste lid van artikel 8 is niet meer nodig én ook niet in overeenstemming met het nieuwe wetsartikel. Om die redenen wordt het huidige eerste lid geschrapt. In het tot eerste vernummerde oorspronkelijke tweede lid is de eerste volzin van dat lid redactioneel aangepast aan het vervallen van het huidige eerste lid, zonder dat er een inhoudelijke wijziging optreedt of is beoogd. Het oorspronkelijke derde lid blijft van toepassing en blijft dan ook gehandhaafd maar is vernummerd tot tweede lid vanwege het vervallen van het oorspronkelijke eerste lid.

Het nieuwe artikel 10b stelt buiten twijfel dat een transitievergoeding waar een topfunctionaris recht op heeft krachtens artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek geen ontslaguitkering in de zin van de wet is. Deze verduidelijking is nodig omdat er in de rechtspraak verschillend wordt geoordeeld over status en toelaatbaarheid van de transitievergoeding in relatie tot de WNT. Aan artikel 10b is in dat verband terugwerkende kracht tot en met 1 juli 2015, de datum van inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid, gegeven. Indien een transitievergoeding niet op artikel 7:673 BW is gebaseerd maar onderdeel is van een vaststellings- of beëindigingsovereenkomst (derhalve bij ontslag met wederzijds goedvinden en niet op initiatief van de werkgever), geldt artikel 10b niet en wordt die vergoeding wel aangemerkt als ontslaguitkering in de zin van de WNT.

Het nieuwe artikel 11a beoogt de mogelijke nadelige gevolgen van het overgangsrecht voor gevallen waarin sprake is van vrijwillige wijziging van de bezoldiging als bedoeld in artikel 11, vijfde lid, van deze beleidsregels, waarbij de bezoldiging nog wel boven het bezoldigingsmaximum is gebleven, voor de meest voorkomende gevallen in belangrijke mate weg te nemen. Onder vrijwillige wijziging wordt begrepen hetzij een vrijwillige verlaging van de bezoldiging, hetzij het vrijwillig afzien van een verhoging van de bezoldiging waarop op grond van het overgangsrecht recht bestaat. Bij strikte uitleg van artikel 7.3, achtste lid, WNT zou de in dat lid bedoelde afbouw van het overgangsrecht namelijk starten vanaf het niveau van de vrijwillig gewijzigde bezoldiging en niet vanaf het oorspronkelijke, ongewijzigde niveau waarop recht bestond. Ten opzichte van topfunctionarissen die hun bezoldiging niet vrijwillig hebben gewijzigd, zouden deze topfunctionarissen sneller moeten afbouwen.

Om het hieruit voortvloeiende extra nadeel in hun inkomen te voorkomen en daarmee een belemmering voor vrijwillige wijziging weg te nemen, is het gewenst dat de afbouw voor deze topfunctionarissen niet op het gewijzigde niveau begint, maar op het niveau dat gegolden zou hebben als zij de bezoldiging niet vrijwillig hadden gewijzigd (ofwel de bezoldiging waarop zij recht hadden). Daarbij wordt uitgegaan van de hoogste bezoldiging in de vijf jaar die voorafgaand aan het eerste afbouwjaar, ofwel de hoogste bezoldiging in de periode tot en met het jaar voorafgaand aan de aanvang van het overgangsrecht. Die periode van vijf jaar kan zich in het geval van topfunctionarissen met een bezoldiging hoger dan de WNT-1 norm, die direct bij de inwerkingtreding van de WNT onder het overgangsrecht vielen, uitstrekken tot en met 2012. In het tweede lid is bepaald dat dat jaar niet in aanmerking kan worden genomen, aangezien de WNT toen nog niet van toepassing was en er dus over dat jaar geen bezoldiging volgens de WNT-definities is bepaald en gecontroleerd.
In de tweede volzin van het tweede lid is bepaald dat in de situatie waarin de topfunctionaris lopende het overgangsrecht minder is gaan werken en de bezoldiging naar rato daarvan is verlaagd, ook de hoogste bezoldiging in de vijf jaar voorafgaand aan de afbouw naar rato moet worden verlaagd. Het zou immers niet passend zijn dat voor de berekening van de maximale bezoldiging in het eerste afbouwjaar mag worden uitgegaan van een fulltime bezoldiging, terwijl de topfunctionaris inmiddels niet meer fulltime werkt.
Dat de WNT het beschreven effect niet beoogt te hebben, volgt uit de beantwoording door de Minister van BZK van een vraag hierover van Kamerlid Bisschop (SGP) tijdens de behandeling van de WNT-2 (Tweede Kamer, vergaderjaar 2014-2015, 33 978, nr. 23, blz. 27 en blz. 45 – 46).
Dit betekent overigens niet dat voor deze topfunctionarissen tijdens de afbouw de bezoldiging weer kan toenemen tot boven de bezoldiging die in het laatste jaar voorafgaand aan het eerste afbouwjaar

werkelijk wordt genoten. Dat is geregeld in het derde lid. De bezoldiging wordt op het aangepaste niveau doorbetaald totdat het moment wordt bereikt waarop de bezoldiging zou zijn uitgekomen indien die vanaf het hoogste niveau van vóór de wijziging, waarop recht bestond, zou zijn afgebouwd. Vanaf dat moment start de afbouw van de bezoldiging feitelijk.

De inhoud en strekking van artikel 11a kan met het volgende voorbeeld worden verduidelijkt. Een topfunctionaris van een woningbouwcorporatie ontving in 2015 een bezoldiging van € 220.000. Voor deze corporatie gold in 2015 de sectorale regeling voor woningbouwcorporaties, met een toepasselijk bezoldigingsmaximum van € 230.474 (klasse J). In 2016 werd het bezoldigingsmaximum verlaagd naar € 179.000 (klasse H). De bezoldiging van € 220.000 viel met ingang van dat jaar onder het overgangsrecht en wordt gedurende vier jaar beschermd. In 2017 werd de bezoldiging verlaagd van € 220.000 naar € 210.000 door het afspreken van een lagere beloning, en in 2018 nog eens met € 2.000 door de keuze voor een andere leaseauto met een iets lagere bijtelling. De omvang van het dienstverband is steeds ongewijzigd gebleven. Er wordt uitgegaan van afbouw naar een bezoldiging van € 187.000 in 2023, het bezoldigingsmaximum voor woningcorporaties in klasse H zoals dat in 2018 zal gelden.
Vanaf 1 januari 2020 bouwt de topfunctionaris de bezoldiging in drie jaar af. De tabel laat in drie kolommen achtereenvolgens de bezoldiging bij de volgende afbouwschema's zien:
1. als de topfunctionaris de bezoldiging niet vrijwillig had verlaagd;
2. bij de huidige, strikte uitleg van artikel 7.3, achtste lid, van de wet;
3. zoals dat er uit mag zien na invoering van artikel 11a.

Artikel 11a, tweede lid maakt dat voor berekening van de maximaal toegestane bezoldiging in het eerste afbouwjaar mag worden uitgegaan van € 220.000 als genoten bezoldiging. De maximale bezoldiging zou daarmee in het eerste afbouwjaar uitkomen op € 211.750. Dat bedrag is echter hoger dan de € 208.000 die de topfunctionaris in het laatste jaar van de behoudperiode verdiende. Het derde lid van artikel 11a bepaalt daarom dat die werkelijk genoten bezoldiging in 2019 het startpunt is van de afbouw. Het vierde lid bepaalt dat de werkelijke bezoldiging in het eerste afbouwjaar vervolgens het uitgangspunt is voor de berekening van de maximale bezoldiging in het tweede en derde afbouwjaar. Op grond daarvan overbrugt de topfunctionaris het verschil tussen € 208.000 en € 187.000 dus met € 7.000 per jaar van 2020 tot 2023.

Jaar	Bezoldiging bij afbouw zonder vrijwillige verlaging	Bezoldiging bij afbouw volgens strikte uitleg overgangsrecht	Bezoldiging bij afbouw volgens artikel 11a
2015 (geen overschrijding)	€ 220.000	€ 220.000	€ 220.000
2016 (eerste jaar behoud)	€ 220.000	€ 220.000	€ 220.000
2017 (tweede jaar behoud)	€ 220.000	€ 210.000	€ 210.000
2018 (derde jaar behoud)	€ 220.000	€ 208.000	€ 208.000
2019 (vierde jaar behoud)	€ 220.000	€ 208.000	€ 208.000
2020 (eerste jaar afbouw)	€ 211.750	€ 202.750	€ 208.000
2021 (tweede jaar afbouw)	€ 203.500	€ 197.500	€ 201.000
2022 (derde jaar afbouw)	€ 195.250	€ 192.250	€ 194.000
2023 (na afloop afbouw)	€ 187.000	€ 187.000	€ 187.000

Indien in bovenstaand voorbeeld in 2016 tevens de deeltijdfactor zou zijn verlaagd van 1,0 naar 0,9 fte, dan zou de bezoldiging voorafgaand aan het eerste afbouwjaar niet € 208.000 maar € 186.000 (= € 220.000 * 90% minus € 12.000 vrijwillige verlaging). Uit de tweede volzin van het tweede lid volgt dat voor het bepalen van de maximaal toegestane bezoldiging in het eerste afbouwjaar dan 90% van de € 220.000 die de topfunctionaris in 2015 genoot als uitgangspunt moet worden genomen, ofwel € 198.000. In 2023 dient de bezoldiging te zijn teruggebracht tot € 168.300 (= € 187.000 * 90%). De maximale bezoldiging zou in het eerste afbouwjaar dan uitkomen op € 190.575. Omdat de topfunctionaris in het laatste jaar van de behoudperiode met € 186.000 al minder dan € 190.575 verdiende, is € 186.000 het startpunt voor de berekening van de maximale bezoldiging in het tweede en derde afbouwjaar. De topfunctionaris overbrugt het verschil tussen € 186.000 en € 168.300 dan met € 5.900 per jaar van 2020 tot 2023.

Het nieuwe artikel 11a geldt niet alleen voor de afbouw van het overgangsrecht van de WNT-2, maar ook (met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2017) voor de afbouw van het overgangsrecht van de WNT-1.

De inhoud van artikel 14 (de rapportage van WNT-gegevens bij een groep van rechtspersonen) wordt

verplaatst naar het nieuwe artikel 5c van de Uitvoeringsregeling WNT. Artikel 14 kan derhalve vervallen.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
K.H. Ollongren