



Besluit van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 9 december 2024, nr. 2024-0000016490 houdende vaststelling van beleidsregels inzake de toepassing van de Wet normering topinkomens met ingang van 1 januari 2025 (Beleidsregels WNT 2025)

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, handelend in overeenstemming met de Ministers van Buitenlandse Zaken, van Defensie, van Economische Zaken, van Financiën, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Infrastructuur en Waterstaat, van Justitie en Veiligheid, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Landbouw, Visserij, Voedselzekerheid en Natuur, van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening, van Asiel en Migratie, van Klimaat en Groene Groei, van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, en voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, alsmede de staatssecretarissen van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van Defensie, van Financiën, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Infrastructuur en Waterstaat, van Justitie en Veiligheid, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Landbouw, Visserij, Voedselzekerheid en Natuur, 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 2025 van toepassing op de uitvoering van de Wet normering topinkomens berustende bepalingen, daaronder begrepen de uitvoering en handhaving door of namens de Ministers van die wet en de daartoe door hen aangewezene ambtenaren.

ARTIKEL II

Dit besluit wordt aangehaald als: Beleidsregels WNT 2025.

ARTIKEL III

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2025.

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

*De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
J.J.M. Uitermark*



BIJLAGE BIJ ARTIKEL I VAN DE BELEIDSREGELS WNT 2025

Beleidsregels WNT 2025

§ 1. Algemeen

Artikel 1. Begripsbepalingen

De Wet normering topinkomens wordt in deze beleidsregels aangehaald met de afkorting 'WNT'.

Artikel 2. Toepassingsgebied

Deze beleidsregels zijn met ingang van 1 januari 2025 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 WNT 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, van de WNT is onder meer sprake, indien een of meer krachtens publiekrecht ingestelde rechtspersonen (overheidsorganisaties genoemd in artikel 1.2 van de WNT) op grond van de statuten of ingevolge een mondelinge dan wel schriftelijke overeenkomst ten aanzien van een vereniging (inclusief bijzondere vormen van een vereniging, zoals de coöperatie) of stichting:

- a. een of meer leden in het bestuur kunnen 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 WNT bepaalt wie topfunctionaris is van organisaties waarover Ministers gehouden zijn financiële verantwoording af te leggen, van de provincies, gemeenten, waterschappen en openbare lichamen voor beroep en bedrijf. Voor de toepassing daarvan worden functionarissen die op basis van formele aanwijzing of een formeel besluit de functie van topfunctionaris bij een van deze instellingen waarnemen, voor de duur van die functievervulling, eveneens aangemerkt als topfunctionaris in de zin van de WNT.
2. Bij de definiëring van topfunctionarissen bij andere rechtspersonen of instellingen gaat het om de groep van functionarissen 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 van de WNT, Kamerstukken II 12/2013, 33 715, nr. 3, paragraaf 5). Dus iemand wordt aangemerkt als topfunctionaris als hij/zij:
 - a. 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);
 - b. 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, of
 - c. belast is met de dagelijkse leiding van de gehele rechtspersoon of de gehele instelling. Iemand kan in de praktijk tegelijkertijd aan meerdere criteria voldoen.
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 blijktens zijn feitelijke werkzaamheden, leidinggeeft aan de gehele rechtspersoon of instelling voor de toepassing van de WNT als topfunctionaris aangemerkt.

Artikel 4a. Topfunctionaris na neerleggen van de functie als topfunctionaris als bedoeld in artikel 1.1, onderdeel b, onder 6°, van de WNT

1. Sinds 1 januari 2018 is een functionaris na het neerleggen van zijn/haar functie als topfunctionaris nog voor een periode van vier jaar als leidinggevende topfunctionaris genormeerd. Dit geldt vanaf het tijdstip dat de functie niet langer wordt vervuld als topfunctionaris en waarbij:
 - a. De functie als topfunctionaris
 - op of na 1 januari 2018 is ingegaan (formele startdatum van de functie) of
 - vóór 1 januari 2018 is ingegaan (formele startdatum van de functie) en op of na 1 januari 2018 is verlengd, én
 - b. De functionaris de functie als topfunctionaris voor een periode van ten minste twaalf kalendermaanden aaneengesloten heeft vervuld, en
 - c. De functionaris na het neerleggen van zijn functie als topfunctionaris bij dezelfde rechtspersoon een dienstverband bekleedt anders dan een functie als topfunctionaris.
2. Van een dienstverband zoals bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, is sprake indien dit dienstverband aanvangt binnen twaalf kalendermaanden na beëindiging van de functie als topfunctionaris.

Artikel 5. Toezichthoudende topfunctionaris

1. De organisatiestructuur, zoals deze bijvoorbeeld is neergelegd in de statuten en/of een organogram, bepaalt primair wie toezichthoudende topfunctionaris 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 toezichthoudende topfunctionaris aangemerkt. In elk geval worden als toezichthoudende topfunctionaris 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 orgaan bestaande uit een of meer functionarissen. Omdat het begrip topfunctionaris materieel moet worden uitgelegd, wordt een topfunctionaris die -op het hoogste niveau- formeel of blijktens 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 één orgaan van een rechtspersoon of instelling kunnen zowel leidinggevende topfunctionarissen als toezichthoudende topfunctionarissen zitten. Om te bepalen wie binnen dat orgaan leidinggevende topfunctionaris is en wie toezichthoudende topfunctionaris, is de formele dan wel feitelijke bevoegdheidsverdeling van belang. Daarbij wordt uitgegaan van wat er in de statuten en/of reglementen staat. Indien de statuten geen uitsluitel geven over de bevoegdheidsverdeling, bepaalt de instelling op basis van de feitelijke werkzaamheden of er sprake is van een toezichthoudende of leidinggevende topfunctionaris.

§ 3. Bezoldigingsmaximum

Artikel 7. Bezoldigingsmaximum en deeltijdwerken

1. Het individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum dat geldt voor een topfunctionaris -niet zijnde lid van een toezichthoudend orgaan- met dienstbetrekking, of in het geval zonder dienstbetrekking vanaf de dertiende kalendermaand van de functievervulling, dient als volgt te worden berekend:

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

Waarbij:

y = individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum

x = het voor de WNT-instelling toepasselijke bezoldigingsmaximum per kalenderjaar

a = deeltijdfactor maximaal 1 fte)

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

In het geval van een schrikkeljaar dient in de noemer van bovenstaande breuk niet met 365 maar met 366 kalenderdagen gerekend te worden.

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.



3. De deeltijdfactor, voor zover kleiner dan 1 fte, wordt rekenkundig op drie decimalen afgerond.

Artikel 7a. Het bezoldigingsmaximum voor een topfunctionaris zonder dienstbetrekking (met ingang van 1 januari 2016) als bedoeld in artikel 4, eerste en tweede lid, van het Uitvoeringsbesluit WNT

1. Voor de berekening van het bezoldigingsmaximum voor een topfunctionaris zonder dienstbetrekking wordt onderscheid gemaakt tussen de eerste twaalf kalendermaanden van de functievervulling en de berekening van het bezoldigingsmaximum vanaf de dertiende maand.
2. De normering over de eerste twaalf kalendermaanden van de functievervulling van een topfunctionaris zonder dienstbetrekking bestaat uit twee onderdelen te weten:
 - a. een maximum uurtarief, en
 - b. een absoluut maximum op basis van het aantal kalendermaanden waarin is gewerkt.Zie voor het maximaal toegestane uurtarief respectievelijk het maximale bedrag per maand artikel 4, eerste en tweede lid, van het Uitvoeringsbesluit WNT.
Voor de eerste zes kalendermaanden waarin is gewerkt is een hogere bezoldiging toegestaan dan voor de daaropvolgende zes kalendermaanden. Een andere verdeling van de bezoldiging over de eerste en de tweede periode van zes kalendermaanden is toegestaan, zolang de maximaal toegestane bezoldiging over die twaalf kalendermaanden bezien in totaal niet overschreden wordt.
3. Voor de berekening van het individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum worden tegen elkaar afgezet:
 - a. het bezoldigingsmaximum op basis van het aantal gewerkte uren. Voor de berekening van dit maximum wordt het aantal gewerkte uren vermenigvuldigd met het geldende maximum uurtarief, en
 - b. het bezoldigingsmaximum op basis van het aantal kalendermaanden waarin is gewerkt. Voor de berekening hiervan wordt het aantal gewerkte maanden vermenigvuldigd met het normbedrag dat per maand geldt.Het laagste bedrag van de uitkomst van de berekeningen onder a en b geldt als het individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum.
4. Voor de berekening van het bezoldigingsmaximum vanaf de dertiende kalendermaand van de functievervulling is het individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum van toepassing zoals dit geldt voor topfunctionarissen met een dienstbetrekking. In het bovenstaande artikel 7 wordt uiteengezet op welke wijze dit bezoldigingsmaximum wordt berekend. Zie voor de hoogte van de normbedragen het overzicht met bezoldigingsmaxima voor het desbetreffende kalenderjaar.

Artikel 8. Meerdere functies of nevenfuncties als bedoeld in artikel 2.1, vijfde lid, van de WNT

1. Bij een gelieerde rechtspersoon als gedefinieerd in artikel 1.1, onder m, van de WNT is de som van de bezoldiging ontvangen bij de WNT-instelling en de bezoldiging ontvangen bij de gelieerde rechtspersoon bepalend voor de toets of aan het voor de WNT-instelling geldende bezoldigingsmaximum is voldaan. Herrekening van het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum op grond van een eventueel lagere deeltijdfactor dan 1 fte en/of een kleiner aantal kalenderdagen dan 365 (in een schrikkeljaar: 366) blijft hierbij achterwege. Dit geldt:
 - a. indien de topfunctionaris werkzaam bij een WNT-instelling die op de bijlagen van de WNT voorkomt tevens werkzaam is bij een door deze WNT-instelling opgerichte rechtspersoon (gelieerde rechtspersoon als gedefinieerd in artikel 1.1, onder m, van de WNT), of
 - b. indien de topfunctionaris van een WNT-instelling die op de bijlagen van de WNT voorkomt, tevens werkzaam is bij een rechtspersoon waarin die WNT-instelling een of meer leden in het bestuur kan benoemen of op andere wijze invloed van betekenis uitoefent op het beheer of beleid.Deze toets aan het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum dient te worden uitgevoerd in aanvulling op de toets aan het individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum als topfunctionaris van de WNT-instelling.
2. Als de topfunctionaris bij dezelfde rechtspersoon of instelling op hetzelfde moment tevens een functie als niet-topfunctionaris vervult, dan dient de bezoldiging van beide functies bij elkaar opgeteld te worden om vast te stellen of aan het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum is voldaan. Herrekening van het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum op grond van een eventueel lagere deeltijdfactor dan 1 fte en/of een kleiner aantal kalenderdagen dan 365 (in een schrikkeljaar: 366) blijft hierbij achterwege.
Deze toets aan het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum dient te worden uitgevoerd in aanvulling op de toets aan het individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum dat voor de topfunctionaris geldt.
3. Indien zowel het eerste lid en het tweede lid van toepassing is, is de som van de bezoldiging bij de gelieerde rechtspersoon, de bezoldiging voor de topfunctie bij de WNT-instelling én de bezoldiging voor de nevenwerkzaamheden bij de WNT-instelling, bepalend voor de toets of aan het voor de



WNT-instelling geldende bezoldigingsmaximum is voldaan. Herrekening van het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum op grond van een eventueel lagere deeltijdfactor dan 1 fte en/of een kleiner aantal kalenderdagen dan 365 (in een schrikkeljaar: 366) blijft hierbij achterwege.

4. Waar in het eerste, tweede en derde lid wordt gesproken over 'voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum' geldt in plaats daarvan, indien van toepassing, het bezoldigingsmaximum op grond van de artikelen 2.5, 2.6, 2.7, of 3.4 van de WNT, een toegestane hogere bezoldiging op grond van de artikelen 2.4, 7.3 of 7.3a van de WNT, dan wel de artikelen 4, 5, 6 of 7 van het Uitvoeringsbesluit WNT.
5. Waar in het eerste tot en met vierde lid wordt gesproken over een gelieerde rechtspersoon, wordt daaronder mede verstaan de rechtspersoon, bedoeld in artikel 1.3, eerste lid, onderdeel b, van de WNT.

§ 4. Non-activiteit

Artikel 10. Bezoldiging over een periode waarin de topfunctionaris vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband geen taken meer vervult

1. Bezoldiging over een periode waarin de topfunctionaris vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband geen taken meer vervult (non-activiteit voorafgaand aan einde dienstverband), telt in afwijking van het bepaalde in artikel 2.10, derde lid, van de WNT niet mee als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband maar als bezoldiging indien:
 - a. de werkgever de non-activiteit eenzijdig heeft opgelegd;
 - b. de topfunctionaris uitdrukkelijk en aantoonbaar niet met de non-activiteit heeft 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
 - c. 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. Hierbij wordt een periode van drie maanden (die eenmaal, gemotiveerd, met drie maanden kan worden verlengd) in het algemeen als voldoende beschouwd voor partijen om uit een impasse te komen.
2. Onverminderd het eerste lid, geldt tevens dat bezoldiging over een periode waarin de topfunctionaris vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband geen taken meer vervult als bedoeld in artikel 2.10, derde lid, van de WNT niet wordt aangemerkt als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband maar als bezoldiging, voor zover in die periode aantoonbaar sprake is van:
 - a. het opnemen van vakantie- of compensatiedagen die gedurende het dienstverband zijn opgebouwd,
 - b. een schorsing als ordemaatregel,
 - c. een vrijstelling of ontheffing van de verplichting tot het verrichten van de functie of van andere werkzaamheden gedurende de in artikel 672, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek bedoelde termijn van opzegging, indien deze vrijstelling of ontheffing rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit 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, of
 - d. de verplichting tot doorbetaling van bezoldiging wegens ziekte of langdurige (gehele of gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, voor zover die verplichting en de doorbetaling rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeien uit een wettelijk voorschrift.

§ 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 op grond van artikel 673 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

De transitievergoeding waarop de topfunctionaris recht heeft op grond van artikel 673 van Boek 7 van



het Burgerlijk Wetboek, wordt aangemerkt als een uitkering wegens beëindiging van het dienstverband die voortvloeit uit een wettelijk voorschrift als bedoeld in artikel 4, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT. Dit betekent dat slechts voor zover de transitievergoeding rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit artikel 673, eerste en tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, deze uitkering is uitgezonderd van de normering.

Artikel 10c. Afkoop van opgebouwde uitkeringsrechten in verband met werkloosheid

1. Onder de in artikel 4, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT genoemde, van normering van de WNT uitgezonderde uitkering wegens beëindiging van het dienstverband wordt mede verstaan de afkoop van een op grond van die bepaling uitgezonderde uitkering wegens beëindiging van het dienstverband, indien is voldaan aan in het tweede tot en met vijfde lid bepaalde.
2. Afkoop van opgebouwde uitkeringsrechten in verband met werkloosheid in het kader van de beëindiging van het dienstverband van een topfunctionaris vormt geen uitkering wegens beëindiging van het dienstverband voor de WNT voor zover de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband die wordt afgekocht rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit een algemene bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, een bepaling van een andere met vakbonden overeengekomen collectieve regeling of een wettelijk voorschrift als bedoeld in artikel 4, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT, en er sprake is van een gebruikelijke afkoopwaarde.
3. In de afkoop worden alleen de vaste bestanddelen van een toegestane uitkering wegens beëindiging van het dienstverband meegenomen. Het is niet toegestaan om tot een hoger afkooppercentage en een hogere afkoopwaarde te komen door componenten af te kopen die niet tot de werkloosheidsuitkering zelf behoren.
4. De in het tweede lid bedoelde gebruikelijke afkoopwaarde bedraagt maximaal 30 procent van de opgebouwde uitkeringsrechten in verband met werkloosheid. Indien er in een algemene bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, een bepaling van een andere met vakbonden overeengekomen collectieve regeling of een wettelijk voorschrift als bedoeld in artikel 4, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT waarop de werkloosheidsuitkering is gebaseerd zelf een percentage van hoger dan 30 procent voor de afkoop van opgebouwde uitkeringsrechten is bepaald, dan is dat hogere percentage en de daaruit resulterende afkoopwaarde (als rechtstreeks, dwingend en eenduidig uit die bepaling voortvloeiend) uitgezonderd van de normering van de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband op grond van de WNT.
5. In afwijking van het vierde lid wordt een afkooppercentage van meer dan 50 procent te allen tijde als ongebruikelijk beschouwd. Het deel van de afkoopwaarde dat boven de 50 procent uitgaat, wordt beschouwd als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband die genormeerd is op grond van de WNT.

Artikel 10d. Schadevergoeding bij onregelmatige opzegging

1. De bij beëindiging van het dienstverband tussen partijen met toepassing van of op basis van artikel 672, elfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek overeengekomen schadevergoeding bij onregelmatige opzegging, wordt voor de toepassing van artikel 2.10, eerste lid, van de WNT in combinatie met artikel 4, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT beschouwd als een uitkering wegens beëindiging van het dienstverband voor zover deze vergoeding meer bedraagt dan de bezoldiging over de opzegtermijn die rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit 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.
2. Onder een wettelijk voorschrift als bedoeld in het eerste lid wordt in ieder geval verstaan artikel 672, tweede lid en achtste lid, in combinatie met vierde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, met dien verstande dat voor de toepassing van het eerste lid de zinsnede "voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer" van artikel 672, achtste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt gelezen: voor de werkgever niet langer dan het dubbele van die voor de werknemer.
3. Voor zover de betaling van een schadevergoeding bij onregelmatige opzegging op grond van artikel 672, elfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek welke voortvloeit uit een rechterlijke uitspraak het maximum van artikel 2.10, eerste lid, van de wet overschrijdt, is het meerdere op grond van artikel 1.6, tweede lid, van de wet niet onverschuldigd betaald.

§ 6. Overgangsrecht

Artikel 11. Overgangsrecht bij verhoging

1. Bezoldiging die is toegestaan op grond van het overgangsrecht mag gedurende een periode van vier 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 WNT (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 WNT 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 WNT (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 WNT, of de wijziging van een klasse-indeling) van toepassing is geworden, worden beschouwd als verhogingen die voorafgaand aan de inwerkingtreding van de WNT (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 WNT, of de wijziging van een klasse-indeling) zijn overeengekomen. In dat geval is het overgangsrecht ook van toepassing op de verhoging.
3. De afkoop van niet-opgenomen vakantiedagen bij beëindiging van het dienstverband ten aanzien van een topfunctionaris die bezoldigingsafspraken heeft gemaakt op of na 1 januari 2013 wordt niet beschouwd als een verhoging van de bezoldiging, bedoeld in het eerste lid, en evenmin als een verhoging van een bezoldigingscomponent als bedoeld in het tweede lid, en wordt derhalve niet beschermd door het overgangsrecht.
4. 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, voor zover die bepaling op grond van het in artikel 220i Pensioenwet opgenomen overgangsrecht in verband met de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen van toepassing is in kalenderjaar 2025, door het pensioenfonds is vastgesteld.
5. 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.
6. Vrijwillige wijzigingen in de bezoldiging of de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband 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 uitkering wegens beëindiging van het dienstverband worden juist aangemoedigd. Dit geldt ook voor het vrijwillig niet of niet volledig toepassen van een door het overgangsrecht gerespecteerde verhoging als bedoeld in artikel 7.3 van de WNT.
7. De overeengekomen bezoldiging die onder het overgangsrecht valt wordt beschermd en alleen verhoogd voor zover deze verhoging ingeval het overgangsrecht is toegestaan én niet zorgt voor een overschrijding van het bezoldigingsmaximum dat ten tijde van het overeenkomen van de bezoldiging gold. Dit bezoldigingsmaximum geldt zodoende als absoluut bezoldigingsmaximum.

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, werd genoten. Onder genoten bezoldiging als bedoeld in artikel 7.3, achtste lid, van de WNT 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 WNT 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, zesde lid. 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 nabetaaling plaatsvindt met betrekking tot 2017,



wordt deze nabetaling voor de WNT 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:
 - a. sprake is van een arbeidsovereenkomst of aanstelling voor onbepaalde tijd of met een looptijd tot na de herbenoeming, en
 - b. de bezoldiging en de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband 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 WNT (of indien van toepassing de ministeriële regeling) vervalt het toepasselijke overgangsrecht en is de WNT (of ministeriële regeling) met ingang van de nieuwe benoeming onverkort van toepassing. Een uitzondering geldt uitsluitend in het geval waarin:
 - a. sprake is van een arbeidsovereenkomst of aanstelling voor onbepaalde tijd of met een looptijd tot na de interne promotie;
 - b. de bezoldiging en de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband niet wordt verhoogd, en
 - c. 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 uitkering wegens beëindiging van het dienstverband 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 van de 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, of
 - 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

1. De Beleidsregels WNT 2024 blijven van toepassing bij de uitvoering van de WNT met betrekking tot het jaar 2024. Deze beleidsregels blijven onderdeel van het geldende normenkader voor dit specifieke jaar.
2. Indien een vraag over de toepassing van de WNT voor 1 januari 2025 zich na die datum voordoet en de in het eerste lid bedoelde beleidsregels daarin niet voorzien, maar deze beleidsregels wel, dan kunnen deze beleidsregels in aanvulling op die beleidsregels worden toegepast.

Artikel 18. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels WNT 2025.

Toelichting

Deze beleidsregels vormen een (nadere) uitleg van de algemene regelgeving inzake de normering en openbaarmaking van de bezoldiging van topfunctionarissen in de (semi)publieke sector en bevatten voorts concrete toepassingsregels. In deze toelichting worden de wijzigingen weergegeven ten opzichte van de Beleidsregels WNT 2024.

In artikel 7 is de minimale deeltijdfactor verwijderd aangezien hier in de praktijk niet of nauwelijks mee wordt gewerkt, ook niet in situaties waarvoor deze oorspronkelijk was bedoeld, en omdat de WNT bij nader inzien geen wettelijke grondslag bevat voor het in lagere regelgeving bepalen van een minimum deeltijdfactor.

Hiernaast is in artikel 7 en artikel 8 ter verduidelijking aangegeven dat er bij berekening van de deeltijdfactor en bij berekening van het bezoldigingsmaximum moet worden gewerkt met drie decimalen (meer specifiek: in artikel 7, derde lid) en dat een voltijds dienstverband niet als 1,0 fte maar als 1 fte wordt weergegeven (op meerdere plekken in de artikelen 7 en 8).

Het nieuwe artikel 10d geeft uitleg over de gevolgen van de WNT voor een hetzij tussen partijen overeengekomen, hetzij door de rechter toegekende (gefixeerde) schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. Artikel 10d behelst een verduidelijking van het begrip uitkering wegens beëindiging van het dienstverband voor de WNT (artikel 2.10 WNT in combinatie met artikel 1.6, tweede lid, WNT en artikel 4, tweede lid, Uitvoeringsregeling WNT), waarbij een bepaald deel van een tussen partijen overeengekomen schadevergoeding wordt uitgezonderd van het begrip uitkering wegens beëindiging van het dienstverband en op die grond ook buiten de openbaarmakingsverplichting op grond van de WNT valt. Dit naar aanleiding van een recente rechterlijke uitspraak op grond waarvan een gefixeerde schadevergoeding bij onregelmatige opzegging op grond van artikel 762, elfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (hierna Boek 7 BW) wordt aangemerkt als niet door artikel 2.10 WNT gemaximeerde uitkering wegens beëindiging van het dienstverband. Om de mogelijke gevolgen van deze uitspraak voor de praktijk te ondervangen en het veld duidelijkheid te geven hoe hiermee wordt omgegaan vanuit de WNT, wordt met het nieuwe artikel 10d verduidelijkt en zeker gesteld dat afspraken tussen partijen over schadevergoeding bij onregelmatige opzegging gemaximeerd zijn en blijven als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband en dat hierop alleen een uitzondering geldt voor het deel van de schadevergoeding dat aangemerkt kan worden als rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeiend uit een wettelijk voorschrift, algemene bepaling van een cao voor werknemers of een andere met vakbonden van werknemers overeengekomen collectieve regeling. Als nadere toelichting hierop strekt nog het volgende.

Het Gerechtshof 's-Hertogenbosch heeft in een uitspraak, gepubliceerd op 14 augustus 2023¹, geoordeeld dat een gefixeerde schadevergoeding bij onregelmatige opzegging van een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 672, elfde lid, van Boek 7 BW geen uitkering wegens beëindiging van het dienstverband is en dat de maximering van dergelijke uitkeringen op grond van artikel 2.10, eerste lid, WNT niet geldt voor deze schadevergoeding. De gefixeerde schadevergoeding bij onregelmatige opzegging is volgens het Hof een uitkering die rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit een wettelijk voorschrift, zoals bedoeld in artikel 4, tweede lid, Uitvoeringsregeling WNT.

Het gevolg van deze rechterlijke uitspraak is dat deze de deur zou kunnen openzetten voor partijen om bij het aangaan van een dienstbetrekking een opzegtermijn overeen te komen die langer is (mogelijk

¹ ECLI:NL:GHSHE:2023:2603.



zelfs aanzienlijk langer) dan de opzegtermijn die geldt op grond van artikel 672, tweede lid, van Boek 7 BW (de wettelijke opzegtermijn) of die geldt op grond van een algemene bepaling van een cao voor werknemers die rechtstreeks, dwingend en eenduidig van toepassing is op een topfunctionaris. Tenzij een rechter in een beoordeling van een aan die rechter voorgelegd geschil over de beëindiging van die dienstbetrekking aanleiding ziet tot matiging van deze schadevergoeding op grond van artikel 672, twaalfde lid, van Boek 7 BW, zou de omvang en grootte van de schadevergoeding die op grond van het elfde lid van die bepaling verschuldigd is, bepaald worden door de opzegtermijn die partijen contractueel hebben vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Boek 7 BW stelt geen maximum aan de opzegtermijn die partijen met elkaar mogen overeenkomen, maar geeft in het tweede lid van de aangehaalde bepaling alleen een minimum opzegtermijn aan. Vanuit de WNT bezien levert dit een aanzienlijk risico op ontwijking of ontduiking van het maximum van artikel 2.10 op. Immers, partijen zijn op grond van het arbeidsrecht niet beperkt in de opzegtermijn die zij kunnen overeenkomen bij het aangaan van de dienstbetrekking. Het is dus mogelijk dat partijen bijvoorbeeld een opzegtermijn van twaalf kalendermaanden of langer overeenkomen. Een dergelijke contractuele opzegtermijn is aanzienlijk langer dan wat het arbeidsrecht minimaal bepaalt. Als de uitspraak van het Hof wordt gevolgd, zou de volledige overeengekomen opzegtermijn geremunereerd moeten worden in de schadevergoeding, welke vervolgens geheel buiten het begrip uitkering wegens beëindiging van het dienstverband en bijgevolg dus ook buiten de normering op grond van de WNT blijft, en dus ook niet in de WNT-verantwoording opgenomen zou moeten worden als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband. Daardoor is het voor partijen aantrekkelijk om in de arbeidsovereenkomst alvast een lange opzegtermijn overeen te komen voor het geval zij op een later moment tot beëindiging van de dienstbetrekking overgaan. Door vervolgens op een onregelmatige wijze (dus zonder de overeengekomen opzegtermijn in acht te nemen) op te zeggen, kunnen partijen bewerkstelligen dat de topfunctionaris de gefixeerde schadevergoeding kan claimen. De instelling is contractueel verplicht deze uit te betalen. Daarmee zou het dus bijzonder eenvoudig zijn om de maximering van artikel 2.10, eerste lid (en ook derde lid), van de WNT te omzeilen. Dit levert een constructie op die in strijd is met doel en strekking van de WNT en die de werking en het effect van de WNT ernstig kan schaden.

Artikel 10d Beleidsregels WNT 2025 verduidelijkt dat een gefixeerde schadevergoeding bij onregelmatige opzegging niet ongemaximeerd kan worden toegekend en betaald door de instelling aan de topfunctionaris.

De maximering van artikel 2.10, eerste lid, van de WNT is van toepassing op de schadevergoeding voor zover het de in die schadevergoeding opgenomen bezoldiging over de opzegtermijn betreft die de voor de topfunctionaris geldende wettelijke of bij algemene bepaling van een cao bepaalde opzegtermijn overschrijdt. Stel bijvoorbeeld dat in een casus voor een topfunctionaris een wettelijke opzegtermijn van drie maanden geldt, maar in de arbeidsovereenkomst is een opzegtermijn van negen maanden overeengekomen, dan mag uitsluitend de bezoldiging over de wettelijke opzegtermijn via de schadevergoeding buiten de normering van de WNT blijven. Als op deze topfunctionaris rechtstreeks, dwingend en eenduidig een cao voor werknemers van toepassing is, en uit die cao vloeit een opzegtermijn voort die langer is dan de wettelijke opzegtermijn, dan is de schadevergoeding uitgezonderd van de maximering van de WNT tot het maximum van de bezoldiging over die bij cao bepaalde opzegtermijn; het meerdere is gemaximeerd op grond van artikel 2.10, eerste lid, WNT in combinatie met artikel 4, tweede lid, Uitvoeringsregeling WNT.

Om te verduidelijken wat in het kader van deze bepaling in ieder geval begrepen moet worden onder wettelijke opzegtermijn wordt in artikel 10d artikel 672, tweede en achtste lid, in combinatie met het vierde lid, van Boek 7 BW genoemd. Het tweede lid van genoemde BW-bepaling betreft de wettelijke opzegtermijn voor de werkgever. Het achtste lid houdt in dat als voor de werknemer een opzegtermijn van meer dan één maand is overeengekomen, voor de werkgever een wettelijke opzegtermijn geldt die het dubbele is van de opzegtermijn voor de werknemer. Voor zover in een dergelijk geval voor de werkgever een opzegtermijn is overeengekomen die meer is dan twee keer de voor de werknemer geldende opzegtermijn, dan geldt het meerdere voor de WNT niet als wettelijke opzegtermijn en dus als door de WNT gemaximeerde uitkering wegens beëindiging van het dienstverband. Daartoe wordt de tekst van de genoemde BW-bepaling in dit tweede lid in beperkende zin uitgelegd en toegepast. Op grond hiervan mogen partijen maximaal twaalf maanden bezoldiging overeenkomen als schadevergoeding bij onregelmatige opzegging, waarbij dit maximum alleen wordt bereikt voor zover voor de werknemer een opzegtermijn van zes maanden is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Deze twaalf maanden zijn wat de rechter bij een uitspraak over onregelmatige opzegging mag toekennen als gefixeerde schadevergoeding. Het maximum in het tweede lid is bepaald rekening houdend met de mogelijkheid dat het partijen vrij staat om de onregelmatige opzegging aan de rechter voor te leggen. Het maximum is derhalve op pragmatische gronden bepaald. Ook speelt hiermee dat zonder maximum onduidelijk is voor partijen hoe de WNT omgaat met een overeengekomen schadevergoeding bij onregelmatige opzegging en er ook geen duidelijk wettelijk kader is op grond waarvan de verantwoordelijke Minister handhavend kan optreden bij afspraken die de hier bepaalde twaalf maanden opzegtermijn als schadevergoeding te boven gaan.



Dit betreft geen limitatieve opsomming en laat derhalve de mogelijkheid open van een ander wettelijk voorschrift, inhoudende een (minimale) opzegtermijn. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een bepaling van een publiekrechtelijke rechtspositieregeling voor ambtenaren.

Artikel 10d, derde lid, verduidelijkt wat het gevolg is voor de WNT van een gefixeerde schadevergoeding bij onregelmatige opzegging die voortvloeit uit een rechterlijke uitspraak. Deze schadevergoeding kwalificeert als een uitkering wegens beëindiging van het dienstverband, echter voor zover de betaling van deze uit een rechterlijke uitspraak voortvloeiende gefixeerde schadevergoeding bij onregelmatige opzegging het maximum van artikel 2.10, eerste lid, WNT overschrijdt, is dat meerdere niet overschuldigd betaald op grond van artikel 1.6, tweede lid, WNT. Voor de WNT wordt ook een pro forma rechterlijke uitspraak, voor zover daaruit een uitkering voortvloeit, beschouwd als een rechterlijke uitspraak (zie deze Q&A op [topinkomens.nl](https://www.topinkomens.nl/vraag-antwoord/vraag-en-antwoord/is-de-betaling-van-een-uitkering-wegens-beeindiging-van-het-dienstverband-ontslagvergoeding-die-uit-een-rechterlijke-uitspraak-voortvloeit-per-definitie-niet-genormeerd-door-de-wnt-ook-ingeval-van-een-pro-forma-uitspraak): <https://www.topinkomens.nl/vraag-antwoord/vraag-en-antwoord/is-de-betaling-van-een-uitkering-wegens-beeindiging-van-het-dienstverband-ontslagvergoeding-die-uit-een-rechterlijke-uitspraak-voortvloeit-per-definitie-niet-genormeerd-door-de-wnt-ook-ingeval-van-een-pro-forma-uitspraak>).

De wijzigingen voor het kalenderjaar 2025 betreffen verder geen inhoudelijke wijzigingen maar alleen technische en/of redactionele wijzigingen of verbeteringen: onder andere het vervangen van het jaartal 2023 door 2024 en het jaartal 2024 door 2025, plus wijzigingen in de aanhef van deze beleidsregels in verband met het aantreden van het kabinet Schoof en daarmee verband houdende portefeuillewissels en nieuwe Ministers.

*De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
J.J.M. Uitermark*