



Besluit van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 19 november 2018, nr. 2018-0000046936, houdende vaststelling van beleidsregels inzake de toepassing van de Wet normering topinkomens met ingang van 1 januari 2019 (Beleidsregels WNT 2019)

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 2019 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 2019.

ARTIKEL III

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2019.

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 2019

Beleidsregels WNT 2019

§ 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 2019 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, 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 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 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 2012/13, 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 blijkens zijn feitelijke werkzaam-



heden, leiding geeft 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

1. In artikel 1.1, eerste lid, onderdeel b, onder 6, van de WNT is sinds 1 januari 2018 bepaald dat functionarissen ondanks het neerleggen van zijn/haar functie als topfunctionaris voor een periode van vier jaar vanaf het tijdstip dat de functie niet langer wordt vervuld toch topfunctionaris blijft, indien is voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a. de functie als topfunctionaris is ingegaan op of na 1 januari 2018;
 - b. de functionaris heeft de functie als topfunctionaris voor een periode van ten minste twaalf kalendermaanden vervuld, én
 - c. deze functionaris bekleedt na het neerleggen van zijn functie als topfunctionaris bij dezelfde rechtspersoon een dienstverband anders dan een functie als topfunctionaris.
2. Van een dienstverband dat wordt bekleed zoals bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, van dit artikel is sprake indien dit dienstverband aanvangt binnen twaalf kalendermaanden na beëindiging van de functie als topfunctionaris zoals bedoeld in het eerste lid, onderdelen a en b, van dit artikel.

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 blijkens zijn feitelijke werkzaamheden uitsluitend belast is met het houden van toezicht op (leden van) het hoogste uitvoerende orgaan voor de toepassing van de wet als toezichthouder aangemerkt.
2. Binnen een orgaan van een rechtspersoon of instelling kunnen zowel leidinggevende topfunctionarissen als bedoeld in artikel 4, als toezichthoudende topfunctionarissen 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 wat de betreffende topfunctionaris 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 toezichthoudende topfunctionaris aangemerkt. Indien een topfunctionaris evenwel mede uitvoerende taken heeft dan wel mede leiding geeft aan de gehele rechtspersoon, wordt voor de toepassing van de wet als leidinggevende topfunctionaris – geen toezichthoudende topfunctionaris – aangemerkt.

§ 3. Bezoldigingsmaximum

Artikel 7. Bezoldigingsmaximum en deeltijdwerken

1. Het individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum dat geldt 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, 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 jaar

a = deeltijdfactor (minimaal 0,025 fte en maximaal 1,0 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.

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 1,0 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 benoemt 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 1,0 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. Waar in het eerste en tweede lid wordt gesproken over 'voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum' wordt in voorkomend geval mede begrepen een voor de topfunctionaris geldend hoger bezoldigingsmaximum op grond van de artikelen 2.4, 2.5 dan wel 2.7 van de WNT.

§ 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, van de WNT, niet mee als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband maar als bezoldiging indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- a. de non-activiteit is eenzijdig door de werkgever opgelegd;
- b. 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
- 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, 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 van het Burgerlijk Wetboek

De transitievergoeding waarop de topfunctionaris recht heeft op grond van artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek, wordt 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 (artikel 4, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT).

§ 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 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 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 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 WNT, 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 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 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 (artikel 7.3, van de WNT) gerespecteerde verhoging.
7. De overeengekomen bezoldiging die onder het overgangsrecht valt wordt beschermd en alleen verhoogd voor zover deze verhoging ingevolge 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, van de WNT 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 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:
 - 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 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:
 - 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 wet 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 wet ten behoeve van:

- a. (top)functionarissen in de zin van de wet, andere partijen in de zin van de wet en de administraties van rechtspersonen en instellingen die onder de wet vallen;
 - b. accountants die bij een controle op een financieel verslaggevingsdocument de juiste toepassing van de wet moeten toetsen;
 - c. overige bij de uitvoering of toepassing van de wet betrokken (rechts)personen of instellingen, of
 - d. met het toezicht op de naleving van de wet 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 2018 worden ingetrokken.

Artikel 18. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels WNT 2019.



TOELICHTING

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels WNT 2019.

Deze beleidsregels vormen een (nadere) uitleg van de algemene regelgeving inzake de normering 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 2018.

Er zijn in de artikelen 4, 5, 7 en 10 redactionele wijzigingen doorgevoerd ter verduidelijking.

In artikel 3 is verduidelijkt dat er ook sprake kan zijn van een rechtspersoon in geval er sprake is van een *mondelinge* overeenkomst. Er is namelijk ook sprake van een rechtspersoon als bedoeld in artikel 1.3, eerste lid, onderdeel b, WNT indien er sprake is van een van de onder a tot en met e van dat eerste lid genoemde omstandigheden in dit artikel zónder dat dit schriftelijk is vastgelegd. De feitelijke situatie is leidend voor deze beoordeling.

In artikel 4 is een tekstdeel verwijderd, aangezien het desbetreffende voorbeeld in de uitvoeringspraktijk tot verwarring kan leiden. De feitelijke situatie bepaalt of er sprake is van leidinggeven in de zin van de wet.

Artikel 4a is toegevoegd om te verduidelijken wanneer er sprake is van een topfunctionaris als bedoeld in artikel 1.1, eerste lid, onderdeel b, onder 6, WNT. Aangezien er behoefte bestaat vanuit het veld voor nadere uitleg, zijn de voorwaarden in dit artikel uitgeschreven.

In artikel 7 is ter verduidelijking toegevoegd dat deze berekening geldt voor het individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum per jaar. Voorts is er naar aanleiding van de wijziging van de Uitvoeringsregeling WNT ook toegevoegd dat de deeltijdfactor minimaal 0,025 moet bedragen. Ook is verhelderd dat het aantal kalenderdagen vanaf aanvang tot en met het einde van de functievervulling leidend is voor de berekening van dit bezoldigingsmaximum. De tekst is hierop aangepast. Tot slot is toegelicht dat ingeval van een schrikkeljaar gerekend dient te worden met 366 dagen in plaats van 365 dagen.

De inhoud en strekking van artikel 8, eerste lid, van deze beleidsregels is in overleg met een expertpanel van accountants ter verheldering herschreven. Het begrip gelieerde instelling wordt hierin uitgelegd, zoals bedoeld in artikel 1.1, onder m, WNT. Artikel 8, tweede lid, is naar aanleiding van vragen vanuit het veld over meerdere functies bij dezelfde rechtspersoon ter verduidelijking herschreven. Dit komt erop neer dat elke functie die op hetzelfde moment bij dezelfde rechtspersoon tevens wordt vervuld door een topfunctionaris, meetelt voor de berekening of er wordt voldaan aan het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum of een hoger geldend bezoldigingsmaximum (zie artikel 2.1, vijfde en zesde, lid, WNT).

Tevens is er volledigheidshalve toegevoegd dat in dit geval naast de toets aan het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum altijd nog de toets aan het individueel bezoldigingsmaximum van de topfunctionaris bij de WNT-instelling dient plaats te vinden.

Artikel 11, derde lid, is (onder vernummering van het derde tot en met vijfde lid tot vierde tot en met zesde lid) ingevoegd vanwege een gewijzigd inzicht in de bescherming van de afkoopsom voor niet-opgenomen vakantiedagen voor een deel van de topfunctionarissen op grond van het WNT-overgangsrecht. Het derde lid verduidelijkt dat de afkoop van niet-opgenomen vakantiedagen bij beëindiging van het dienstverband wel door het overgangsrecht WNT wordt beschermd, indien er vóór de inwerkingtreding van de WNT (derhalve voor 1 januari 2013) bezoldigingsafspraken zijn gemaakt. Laatstbedoelde topfunctionarissen mochten op het moment van aanvang van die functievervulling namelijk uitgaan van het recht op afkoop op grond van artikel 7:641, eerste lid, van het Burgerlijke Wetboek of overeenkomstige rechtspositionele bepalingen voor ambtenaren; die afkoop maakte (direct of indirect) onderdeel uit van de bezoldigingsafspraken die zij voor die datum hebben gemaakt. Betrokkene had op grond van die bepaling immers uitzicht op een uitbetaling van resterende, niet-opgenomen en niet-vernietigde of niet-verjaarde vakantiedagen of -uren, zonder maximering op grond van de WNT (meer specifiek: op grond van artikel 1.6, eerste lid, WNT). Dat uitzicht dient op grond van het WNT-overgangsrecht (artikel 7.3, eerste of vierde lid, WNT en artikel 11, eerste en tweede lid, van deze beleidsregels) wel te worden beschermd, ook in gevallen die vóór de onderhavige wijziging naar voren zijn gekomen, op voorwaarde dat er geen andere redenen zijn voor beëindiging van het overgangsrecht (zoals bijvoorbeeld een verlenging van een tijdelijke dienstbetrekking of een andere wijziging van eerder gemaakte bezoldigingsafspraken). Het niet beschermen via het overgangsrecht wordt bij nader inzien als te strikt en te rigide beschouwd. Topfunctionarissen die op of na de datum van inwerkingtreding van de WNT bezoldigingsafspraken hebben gemaakt of waarbij sprake is van verlenging van het oorspronkelijke dienstverband, weten namelijk of hadden kunnen of moeten weten dat de WNT de afkoopsom voor niet-opgenomen vakantiedagen maximeert, in die zin



dat de uitbetaling daarvan onverschuldigd is indien door die uitbetaling het bezoldigingsmaximum van de WNT wordt overschreden, tenzij deze overschrijding op grond van artikel 3, tweede lid, Uitvoeringsregeling WNT aan een ander kalenderjaar (waarin nog ruimte in het bezoldigingsmaximum zit) kan worden toegerekend.

Hierbij is artikel 7.3, tiende lid, WNT van toepassing, waarin wordt bepaald dat voor de toepassing van het overgangsrecht iedere wijziging in de bezoldiging, of de duur van het dienstverband die wordt overeengekomen tussen 6 december 2011 en 1 januari 2013 buiten beschouwing worden gelaten, tenzij de wijziging betrekking heeft op een bezoldiging die niet hoger is dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 2.3, onderscheidenlijk het bedrag, bedoeld in artikel 3.3, dan wel het krachtens artikel 2.6 WNT van toepassing zijnde bedrag, zoals deze golden met ingang van 1 januari 2013.

Artikel 11, zevende lid, is toegevoegd om te verduidelijken dat er geen bezoldigungsafspraken kunnen worden gemaakt die het bezoldigingsmaximum overschrijden welke golden ten tijde van het maken van de bezoldigungsafspraken. Stel een topfunctionaris is na de inwerkingtreding van WNT-1 (1 januari 2013), maar voor de inwerkingtreding van de WNT-2 (1 januari 2015) in dienst getreden als topfunctionaris in de zin van de WNT, dan mag de bezoldiging niet boven het bezoldigingsmaximum van WNT-1 uitkomen. Verhogingen die toegestaan zijn ingevolge het overgangsrecht worden in dat geval tot het bezoldigingsmaximum van WNT-1 gerespecteerd.

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