



## Factsheet

# Wet Normering Topinkomens (WNT)

Deze factsheet geeft beknopt de stand van zaken weer per januari 2018. Voor meer informatie, vragen en casuïstiek verwijzen wij u naar de speciale website van de WNT: <https://www.topinkomens.nl/>

### Doel WNT

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) heeft als doel om bovenmatige beloningen en ontslagvergoedingen bij instellingen in de (semi)publieke sector tegen te gaan. Het uitgangspunt hierbij is dat de hoogste leidinggevendenden niet meer mogen verdienen dan een minister.

### Bereik WNT

De WNT geldt voor de overheid, zoals gemeenten. Om te bepalen of een aanverwante / gelieerde instelling van een gemeente onder de WNT valt, kan een [stappenschema](#) worden gevolgd<sup>1</sup>. De WNT is op dit moment slechts van toepassing op topfunctionarissen. Per 1 januari 2018 vervalt het begrip gewezen topfunctionaris en wordt ook onder een topfunctionaris verstaan: een persoon die tenminste twaalf maanden een topfunctie heeft vervuld en vervolgens een niet-topfunctie gaat vervullen bij dezelfde instelling, blijft nog vier jaar aangemerkt als topfunctionaris.

Topfunctionarissen<sup>2</sup> zijn de **hoogste** leidinggevendenden binnen een rechtspersoon of instelling, die leidinggeven aan de **gehele** rechtspersoon of instelling. Voor de gemeente zijn dit in ieder geval de gemeentesecretaris en de griffier. Voor de topfunctionarissen geldt een normering van de bezoldiging, en een maximale ontslagvergoeding van € 75.000. Tot 1 januari 2017 gold een verbod op variabele beloning. Per 1 januari 2017 zijn bonus- en variabele beloning niet langer verboden, zolang de maximum bezoldiging niet wordt overschreden. Onder bezoldiging<sup>3</sup> in de zin van de WNT wordt verstaan de som van de beloning, de belastbare en variabele onkostenvergoedingen en het pensioen (de beloningen betaalbaar op termijn), met uitzondering van de omzetbelasting.<sup>4</sup>

1 <https://www.topinkomens.nl/voor-wnt-instellingen/stappenschema>

2 Zie artikel 1:1 sub b WNT.

3 In deze factsheet wordt aangesloten bij de WNT-terminologie. Dit betekent dat er gesproken wordt over bezoldiging, ondanks dit begrip bij de invoering van het nieuwe beloningshoofdstuk van de CAR/UWO is afgeschaft per 1 januari 2016.

4 Zie artikel 1.1 sub e WNT.

Per 2018 heeft het kabinet Rutte III aangegeven dat het wetsvoorstel WNT-3 voorlopig niet wordt ingevoerd. Het wetsvoorstel WNT 3 had tot doel de reikwijdte van de regelgeving van de WNT uit te breiden naar alle werknemers binnen de overheid en semipublieke sector. In het voorliggende wetsvoorstel WNT-3 zou alleen de maximale bezoldigingsnorm van 100% ministersbezoldiging gelden. Het verbod op variabele beloning en de maximering van de ontslagvergoeding van € 75.000 zou voor overheidswerknemers niet van toepassing zijn.

## **Inhoud WNT**

De WNT bevat een normering voor het inkomen en een normering voor de uitkering bij beëindiging van het dienstverband.

### *Inkomen*

Ten aanzien van het inkomen stelt de WNT dat de bezoldiging niet meer mag bedragen dan 100% van de ministersbezoldiging. Onder de bezoldiging in de zin van de WNT vallen op grond van artikel 2 Uitvoeringsregeling WNT: salaris, vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering, belaste onkostenvergoedingen en fictieve pensioenpremie. Bij de vaststelling van de nieuwe 100%-norm wordt buiten beschouwing gelaten:

- fiscale bijtelling voor privégebruik van dienstauto;
- compensatie voor loonbelasting die in verband met deze fiscale bijtelling wordt ontvangen; en
- mogelijk voordeel dat wordt genoten van een eventuele dienstwoning.

De algemene WNT-norm wordt jaarlijks vastgesteld in een ministeriële regeling. De maximumbezoldiging voor 2018 is vastgesteld op € 187.000<sup>5</sup> op basis van een voltijd dienstverband.

### *Variabele beloning*

Bonussen, winstdelingen en andere vormen van variabele beloning zijn voor topfunctionarissen tot 1 januari 2017 niet toegestaan onder de WNT. Per 1 januari 2017 is variabele beloning wel toegestaan, zolang de totale bezoldiging onder de maximum bezoldiging blijft. Bepaalde bijzondere beloningen, zoals een gratificatie voor een 25-jarig of 40-jarig ambtsjubileum, vallen niet onder de WNT-normering.

### *Ontslagvergoeding*

Ten aanzien van de ontslagvergoeding voor topfunctionarissen geldt in 2018 bij vrijwillig en onvrijwillig ontslag als norm maximaal één jaarsalaris (naar rato van het dienstverband), met een maximum van € 75.000<sup>6</sup> op basis van een voltijd dienstverband of de bezoldiging over 12 maanden als dat een lager bedrag is. Bij een parttime dienstverband geldt ook het maximum van € 75.000 en wordt de ontslagvergoeding naar rato van het voltijd dienstverband vastgesteld. De maximale uitkering wegens beëindiging van het dienstverband geldt niet voor niet-topfunctionarissen.

## **Uitzondering: Algemeen verbindend voorschrift (CAR-UWO of sociaal plan)**

De wetgever heeft in de WNT een aantal uitzonderingen opgenomen. Een belangrijke uitzondering is dat op grond van artikel 1.1 sub i WNT aanspraken betreffende variabele beloning en ontslaguitkeringen in bepalingen die dwingend, stellig en duidelijk zijn opgenomen in een algemeen verbindend voorschrift buiten de reikwijdte van de WNT vallen. Per 1 januari 2018 vallen ook uitkeringen die voortvloeien uit niet algemeen verbindend verklaarde cao's of andere collectieve regelingen buiten de reikwijdte van de WNT. Het moet daarbij gaan om regelingen met een collectief karakter waarop de individuele topfunctionaris geen invloed heeft.

Concreet betekent dit dat indien aanspraken betreffende de variabele beloning en ontslaguitkering zijn neergelegd in dwingende, duidelijke en stellige bepalingen in de lokaal vastgestelde CAR-UWO, deze worden uitgezonderd van de WNT.

Hieronder wordt kort ingegaan op specifieke kwesties waarbij bepaalde leerstukken in de CAR-UWO mogelijk raakvlakken hebben met de WNT. Hierin komen onder andere de leerstukken van het Van-werk-naar-werk-traject (VWNW-traject), bovenwettelijke WW-rechten, non-activiteit en het Individueel Keuzebudget (IKB) aan de orde.

<sup>5</sup> Zie artikel 2.3 WNT.

<sup>6</sup> Zie artikel 2.10 WNT.

### **Van-werk-naar-werk-trajecten**

In de CAR-UWO is bepaald dat werknemers die boventallig zijn verklaard en minimaal 2 jaar in dienst zijn bij de betreffende gemeente, aanspraak maken op een van-werk-naar-werk traject op grond van hoofdstuk 10d CAR-UWO. In het kader van de WNT is van belang dat het van-werk-naar-werk-traject dwingend, duidelijk en stellig moet zijn geregeld in de CAR-UWO. Hoewel er ruimte is voor maatwerk, vloeit het VWNW-traject duidelijk voort uit de bepalingen in de CAR-UWO. Op grond van artikel 4 lid 2 Uitvoeringsregeling WNT worden van-werk-naar-werk-trajecten niet als uitkering wegens het beëindigen van het dienstverband aangemerkt, maar als onderdeel van de bezoldiging.

### **Bovenwettelijke en na-wettelijke werkloosheidsuitkering**

Bovenwettelijke en nawettelijke WW-uitkeringen worden op grond van artikel 10d:1 CAR-UWO uitgekeerd indien een medewerker is ontslagen op grond van één van de ontslaggronden van hoofdstuk 8 CAR-UWO. In de CAR-UWO is sprake van een gesloten stelsel van ontslaggronden, waarbij er op grond van de artikelen 8:3, 8:5 en 8:6 CAR-UWO recht bestaat op bovenwettelijke en nawettelijke WW. Hierdoor kan discussie ontstaan wat heeft te gelden bij een ontslag op grond van artikel 8:8 CAR-UWO. Wanneer er sprake is van een ontslag op grond van 8:8 CAR-UWO, vloeit uit artikel 10d:4 CAR-UWO voort dat de passende regeling minimaal gelijk moet zijn aan de bovenwettelijke en nawettelijke uitkering.<sup>7</sup> Het Ministerie van BZK heeft bepaald dat ook in dat geval sprake is van een aanspraak die rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit een algemeen verbindend verklaarde cao of wettelijk voorschrift. Hierdoor wordt een passende regeling niet als ontslagvergoeding gezien. Voorts is in de jurisprudentie door de CRvB nader bepaald dat een vaststellingsovereenkomst waarbij een afkooppercentage van 30% wordt gehanteerd om de bovenwettelijke WW af te kopen niet in strijd is met de WNT.<sup>8</sup>

### **Non-activiteit**

Indien een gemeente de bezoldiging van een topfunctionaris doorbetaalt tijdens een periode van non-activiteit (een periode vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband waarbij de topfunctionaris geen werkzaamheden / taken meer vervult) of gedurende een periode van bemiddeling voordat tot beëindiging van het dienstverband is besloten, telt de doorbetaalde bezoldiging mee als een uitkering wegens beëindiging van het dienstverband.

Echter, als de non-activiteit rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit een algemeen verbindend voorschrift (CAR-UWO) ofwel als op grond van artikel 10 Beleidsregels WNT 2018 de non-activiteit van de topfunctionaris onvrijwillig is, wordt de doorbetaalde bezoldiging niet aangemerkt als ontslaguitkering, maar als bezoldiging. Van onvrijwilligheid is sprake als de werkgever de medewerker eenzijdig schorst (op non-actief stelt) en medewerker zich hiertegen verzet en zich bereid verklaart de arbeid te verrichten.<sup>9</sup> Dit geldt ook als betrokken topfunctionaris wegens onderzoek is geschorst of zelf vakantieverlof opneemt.

Tot slot mag de periode van non-activiteit niet langer duren dan noodzakelijk voor partijen om afspraken te maken en besluiten te nemen over de beëindiging. Dit geldt ook als betrokken topfunctionaris wegens onderzoek is geschorst of zelf vakantieverlof opneemt.

In het geval van een gemeentelijke topfunctionaris, zoals een griffier of gemeentesecretaris van een grote gemeente, is het van belang te benadrukken dat een gemeente bij dreigende non-activiteit bekijkt wat de rechtspositionele situatie is, indien wordt besloten dat de wegen van de gemeente en de medewerker gaan scheiden.

### **WNT-verantwoordingsmodel**

Voor de openbaarmaking van de WNT-gegevens publiceert het ministerie van BZK jaarlijks een verantwoordingsmodel WNT. Door het model te gebruiken, verzekeren WNT-instellingen zich er van dat hun WNT-verantwoording volledig is. Het model sluit aan bij de vereenvoudigde openbaarmakingsverplichtingen zoals vastgelegd in de Uitvoeringsregeling WNT.

7 BZK, vraag en antwoord WNT, zie <https://www.topinkomens.nl/vraag-antwoord/vraag-en-antwoord/wanneer-vloeit-een-uitkering-wegens-beeindiging-van-het-dienstverband-rechtstreeks-dwingend-en-eenduidig-voort-uit-een-algemeen-verbindend-verklaarde-cao-of-een-wettelijk-voorschrift>

8 Centrale Raad van Beroep 29 juni 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:1924.

9 Rechtbank Midden-Nederland 21 december 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:7023

## Publicatieplicht

Daarnaast bevat de WNT in artikel 4.1 WNT ook een verplichting voor (semi)publieke instellingen om jaarlijks de inkomens en eventuele ontslagvergoedingen van hun topfunctionarissen te publiceren in de WNT-verantwoording of jaarverslag. De publicatieplicht geldt ook wanneer de topfunctionaris minder verdient dan de maximale norm. Het inkomen van werknemers die geen topfunctionaris zijn maar wel een bezoldiging ontvangen die boven het algemene maximum uitkomt, moet ook gepubliceerd worden. Bij de Voor de topfunctionarissen worden op grond van artikel 5 Uitvoeringsregeling WNT de naam, bezoldiging, functie, duur en omvang van het dienstverband en het individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum weergegeven. Voor niet-topfunctionarissen wordt op grond van artikel 5a Uitvoeringsregeling WNT niet de naam genoemd, maar wel de bezoldiging, functie, duur en omvang van het dienstverband weergegeven.

Met ingang van 1 januari 2018 zijn alle WNT-instellingen op grond van artikel 5c Uitvoeringsregeling WNT verplicht de WNT-verantwoording uiterlijk op 1 juli van elk kalenderjaar openbaar toegankelijk op internet te publiceren voor een periode van tenminste zeven jaar. De (semi) publieke instellingen kunnen dit doen door de WNT-verantwoording zelfstandig te publiceren of als onderdeel in het financiële jaarverslag<sup>10</sup>. Als de WNT-verantwoording onderdeel van een financieel verslaggevingsdocument is, gelden de termijnen en openbaarmakingsverplichtingen volgens de op dat verslaggevingsdocument van toepassing zijnde regelgeving. De gegevens moeten vrij toegankelijk en eenvoudig te vinden zijn.

Met ingang van de verantwoording over kalenderjaar 2017 hoeven bepaalde WNT-instellingen gezien hun omvang geheel geen WNT-verantwoording meer op te nemen in het financieel jaarverslag. Het gaat op grond van artikel 5b Uitvoeringsregeling WNT om (zeer) kleine semipublieke instellingen die voldoen aan de volgende vier cumulatieve criteria:

1. De instelling is een privaatrechtelijke rechtspersoon.
2. De brutoloonsum van de instelling bedraagt maximaal € 160.000.
3. Er zijn geen leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking werkzaam (bijvoorbeeld een gede-tacheerde of extern ingehuurde topfunctionaris).
4. De instelling heeft niet al op grond van andere wet- en regelgeving, een besluit of overeenkomst de verplichting om het financieel jaarverslag door een accountant te laten controleren.

## Normoverschrijdingen

Voor topfunctionarissen (ook zonder dienstbetrekking) en niet-topfunctionarissen geldt dat een overschrijding van het toepasselijke bezoldigingsmaximum, te allen tijde in de WNT-verantwoording of jaarverslag moet worden gemotiveerd. Het kunnen motiveren van de overschrijding betekent echter niet dat daarmee de overschrijding ook is toegestaan.

Voor *topfunctionarissen* geldt dat een overschrijding van de maximale bezoldiging alleen wordt toegestaan op de volgende gronden:

1. Bij toepasselijkheid van het overgangsrecht (artikelen 7.3 en/of 7.3a WNT);
2. Op grond van een ministerieel besluit om een hogere bezoldiging toe te staan (artikel 2.4 WNT); of
3. Bij toerekening van een in het verantwoordingsjaar ontvangen nabetaling aan het eerdere kalenderjaar waarop deze betrekking heeft (artikel 3, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT).

Bij elke andere motivering voor de overschrijding, is sprake van een onverschuldigde betaling die moet worden teruggevorderd. Voordat tot terugvordering wordt overgegaan wordt aan de instelling en de topfunctionaris de kans gegeven om de overtreding ongedaan te maken.

De minister kan op grond van hoofdstuk 5 WNT de volgende maatregelen toepassen:

- een last onder dwangsom opleggen om de bovenmatige betalingen ongedaan te maken;
- als dat niet gebeurt: het bovenmatige deel terugvorderen als onverschuldigde betaling bij de topfunctionaris en/of de instelling; of
- de bovenmatige betalingen verrekenen met de aan de instelling verleende subsidie

<sup>10</sup> Gemeenten dienen volgens het WNT-controleprotocol uiterlijk 1 juli 2018 hun WNT-verantwoording over het kalenderjaar 2017 te publiceren en uiterlijk 1 juli 2019 hun WNT verantwoording over 2018 te publiceren. Als gemeenten ervoor kiezen om het WNT-verantwoordingsmodel in het financiële jaarverslag te publiceren gelden de termijnen en openbaarmakingsverplichtingen van het verslaggevingsdocument.

Voor *niet-topfunctionarissen* geldt deze beperking van de drie toegestane gronden niet, omdat bij niet-topfunctionarissen overschrijding van de maximale bezoldiging is toegestaan. In het kader van de transparantie moet wel elke overschrijding bij niet-topfunctionarissen inhoudelijk worden gemotiveerd

Niet-naleving van de WNT, waaronder het niet- of niet juist openbaar maken, kan tot sancties leiden. Afspraken over de bezoldiging en de ontslagvergoeding die de norm overschrijden zijn nietig: het bovenmatige deel is onverschuldigd betaald en kan worden teruggevorderd door de minister. Voordat tot terugvordering wordt overgegaan wordt aan de instelling en de topfunctionaris de kans gegeven om de overtreding ongedaan te maken. De minister kan het volgende doen:

- een last onder dwangsom opleggen om de bovenmatige betalingen ongedaan te maken;
- als dat niet gebeurt: het bovenmatige deel terugvorderen als onverschuldigde betaling bij de topfunctionaris en/of de instelling; of
- de bovenmatige betalingen verrekenen met de aan de instelling verleende subsidie.

### **Individueel Keuzebudget (IKB)**

In de gemeentelijke sector wordt per 1 januari 2017 het individueel keuzebudget (IKB) ingevoerd. Een medewerker krijgt hiermee de keuzemogelijkheid om van het IKB-budget extra verlofuren te kopen, het budget uit te laten betalen of opleidingskosten te betalen. De centrale IKB-regeling is neergelegd in artikel 3:27 CAR-UWO en bestaat uit de volgende bronnen: 8% vakantietoelage, 6% eindejaarsuitkering, 0,8% (14,4 uren) bovenwettelijk verlof en 1,5% levensloopbijdrage werkgever. Om het IKB goed te kunnen invoeren, moeten de bestaande reserveringen onder het oude systeem worden uitbetaald. Dit betekent dat de reserveringen voor de vakantietoelage 2016 worden uitbetaald in 2017, waardoor er in 2017 in totaal 19 maandreserveringen vakantietoelage worden uitbetaald. Het kan voorkomen dat topfunctionarissen hierdoor eenmalig in 2017 een fiscaal hogere bezoldiging hebben. Hier ontstaat mogelijk een probleem met de WNT, indien de topfunctionaris van de gemeente vanaf 2016 in dienst is getreden en door de uitbetaling van 19 maanden in 2017 worden uitbetaald. In dit geval kan artikel 3 Uitvoeringsregeling WNT bij beloningscomponenten die jaaroverschrijdend worden opgebouwd uitkomst bieden, omdat een bezoldigingscomponent wordt toegerekend aan de bezoldiging van het kalenderjaar waarin deze component in de salarisadministratie wordt verwerkt of wordt opgenomen. Zowel topfunctionarissen alsmede niet-topfunctionarissen kunnen door de uitbetaling van 19 maandreserveringen boven het WNT-maximum bezoldigingsbedrag uitkomen. In dat geval geldt de publicatie- en motiveringsplicht voor topfunctionarissen als niet-topfunctionarissen.

Als een topfunctionaris de maximum bezoldiging overschrijdt door uitbetaling van IKB / vakantietoelage, dan moet de gemeente in de WNT-verantwoording of jaarverslag een motivering opnemen. Een overschrijding kan in dit geval alleen worden toegestaan op basis van artikel 3 Uitvoeringsregeling WNT of als er sprake is van WNT-overgangsrecht en de topfunctionaris binnen de grenzen van de afbouwregeling blijft op grond van artikel 7:3/7:3a WNT<sup>11</sup>. Bij elke andere motivering voor de overschrijding is sprake van een onverschuldigde betaling die moet worden teruggevorderd van de topfunctionaris.

Als een niet-topfunctionaris de maximum bezoldiging overschrijdt door uitbetaling van IKB / vakantietoelage, dan moet de gemeente dit ook in de WNT-verantwoording of jaarverslag een motivering opnemen, omdat bij niet-topfunctionarissen overschrijding is toegestaan. In het kader van de transparantie moet wel elke overschrijding bij niet-topfunctionarissen inhoudelijk worden gemotiveerd. Er is geen sprake van onverschuldigde betaling van de overschrijding van het meerdere bij de niet-topfunctionaris.

### **Overgangsrecht**

Voor de meeste topfunctionarissen geldt dat zij voor de inwerkingtreding van de WNT in dienst waren en bezoldiging hebben vastgesteld conform de schaalindeling van de CAR-UWO. Indien dit het geval is, bestaat er voor de topfunctionarissen van gemeenten die voor de invoering van de WNT-1 (1 januari 2013) in dienst zijn getreden en meer dan 130% ministersbezoldiging verdienen overgangsrecht WNT. Overigens geldt er ook overgangsrecht WNT indien de topfunctionaris voor de inwerkingtreding van WNT-2, oftewel de Wet verlaging bezoldigingsmaximum (1 januari 2015), in dienst trad en minder dan 130% ministersbezoldiging verdiende, maar meer dan 100% ministersbezoldiging verdiende. Het overgangsrecht geldt niet voor niet-topfunctionarissen.

<sup>11</sup> Zie hiervoor de drie gronden onder de paragraaf "normoverschrijding", pagina 6.

Het overgangsrecht WNT houdt globaal in dat de bezoldigingsafspraken met de topfunctionaris vier jaar wordt gerespecteerd en vervolgens in drie jaar wordt afgebouwd. Hierbij is de datum waarop de bezoldigingsafspraken is gemaakt en in de aanstelling is vastgelegd leidend. Bij het overgangsrecht wordt er onderscheid gemaakt tussen inkomens hoger dan 130%-bezoldigingsnorm (WNT-1) en inkomens tussen de 130% en 100% die vallen onder de Wet verlaging topinkomens (WNT-2). De rekentool geeft voor individuele gevallen inzicht in de aanvang, duur en wijze van afbouw van de bezoldiging conform het overgangsrecht van de WNT.<sup>12</sup>

Wanneer er sprake is van een bezoldiging hoger dan 130% WNT-norm is afgesproken dat deze bezoldiging gedurende vier jaar wordt gerespecteerd (2017), in drie jaar mag worden afgebouwd naar 130% (2020) en vervolgens in twee jaar moet worden afgebouwd naar 100% ministersbezoldiging (2022).

Voor bezoldigingen hoger dan de 100% WNT-norm geldt dat deze gedurende 4 jaar worden gerespecteerd (2019) en vervolgens in 3 jaar worden afgebouwd (2022). Voor een schematisch overzicht kunt u het overzicht hieronder raadplegen.

Sector	Hoogte bezoldiging	1-jan-13	1-jan-14	1-jan-15	1-jan-16	1-jan-17	1-jan-18	1-jan-19	1-jan-20	1-jan-21	1-jan-22
Algemeen	>WNT 1 norm	Behoud	Behoud	Behoud	Behoud	Afbouw jaar 1 = 25% x (bezoldiging '16 - norm '14)	Afbouw jaar 2 = 33,3% x (bezoldiging '17 - norm '14)	Afbouw jaar 3 = 50% x (bezoldiging '18 - norm '14)	Afbouw jaar 4 = norm '14	Afbouw jaar 5 = 50% x (bezoldiging '20 - norm '21)	Op of onder norm
	<WNT 1 norm >WNT 2 norm	Onder norm	Onder norm	Behoud	Behoud	Behoud	Behoud	Afbouw jaar 1 = 25% x (bezoldiging '18 - norm '19)	Afbouw jaar 2 = 33,3% x (bezoldiging '19 - norm '20)	Afbouw jaar 3 = 50% x (bezoldiging '20 - norm '21)	Op of onder norm

### Subsidie en decentrale normstelling.

Gemeenten kunnen wanneer zij subsidie verstrekken aan een instelling vooraf voorwaarden hanteren die verband houden met de hoogte van de salarissen van (top)functionarissen van die instelling. Dit is wenselijk gezien het feit dat de gesubsidieerde instellingen doorgaans niet onder de WNT vallen en zonder deze normen buitensporig hoge salarissen kunnen worden uitbetaald van gemeenschapsgeld. De gestelde salarissen dienen gelijk of lager te zijn dan de normen uit de WNT. Instellingen die niet aan de voorwaarden voldoen, komen op voorhand niet in aanmerking voor subsidie. Ter verduidelijking: deze voorwaarden kunnen niet achteraf worden vastgesteld en worden afgedwongen.<sup>13</sup>

### Subsidie en decentrale normstelling

Gemeenten kunnen wanneer zij subsidie verstrekken aan een instelling vooraf voorwaarden hanteren die verband houden met de hoogte van de salarissen van (top)functionarissen van die instelling. Dit is wenselijk gezien het feit dat de gesubsidieerde instellingen doorgaans niet onder de WNT vallen en zonder deze normen buitensporig hoge salarissen kunnen worden uitbetaald van gemeenschapsgeld. De gestelde salarissen dienen gelijk of lager te zijn dan de normen uit de WNT. Instellingen die niet aan de voorwaarden voldoen, komen op voorhand niet in aanmerking voor subsidie. Ter verduidelijking: deze voorwaarden kunnen niet achteraf worden vastgesteld en worden afgedwongen.<sup>14</sup>

### Jurisprudentie

Tot op heden is er nog weinig rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep voorhanden over de werking van de WNT voor ambtenaren. Van belang is te melden dat de WNT op belangrijke punten kan worden verbeterd en de hoop is dat dit door de rechter ook wordt gedaan.

Zo bestaat er onder de WNT nog onzekerheid over de wijze waarop de kosten voor rechtsbijstand, pensioenadvies en outplacement moeten worden gekwalificeerd onder de WNT. Volgens de minister worden deze kosten

12 <http://rekentool.topinkomens.nl/>

13 Afdeling Bestuursrechtspraak Raad van State 25 juni 2014, ECLI:NL:RVS:2014:2348.

14 Afdeling Bestuursrechtspraak Raad van State 25 juni 2014, ECLI:NL:RVS:2014:2348.

niet tot de ontsluitkering gerekend, maar de Kantonrechter Amsterdam komt tot een andere conclusie. De Kantonrechter stelt dat deze vergoedingen aan derden onder de reikwijdte van de WNT vallen, tenzij de vergoedingen ook tijdens het dienstverband als (extra) bezoldigingscomponent zijn toegelaten.

*Oktober 2018*