



Vereniging van  
Nederlandse Gemeenten



## FACTSHEET

# Wet Normering Topinkomens (WNT)

*Deze factsheet geeft de stand van zaken weer per januari 2017.*

### 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 leidinggevenden niet meer mogen verdienen dan een minister.

### Bereik WNT

De WNT geldt voor de overheid en voor semi-overheidssectoren. De WNT is op dit moment slechts van toepassing op topfunctionarissen (of interim-functionarissen). Topfunctionarissen zijn de **hoogste** leidinggevenden 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, een verbod op variabele beloning en een maximale ontslagvergoeding van € 75.000. Onder bezoldiging<sup>1</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>2</sup>

In 2017 treedt naar verwachting WNT-3 in werking, waarbij de reikwijdte wordt uitgebreid naar alle werknemers binnen de overheid en semipublieke sector. In het voorliggende wetsvoorstel WNT-3 geldt alleen de maximale bezoldigingsnorm van 100% ministersbezoldiging. Het verbod op variabele beloning en de maximering van de ontslagvergoeding van € 75.000 is voor overheids werknemers niet van toepassing.

1 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.

2 Zie artikel 1.1 sub e WNT.

## 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: 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 2017 is vastgesteld op € 181.000.

### *Variabele beloning*

Bonussen, winstdelingen en andere vormen van variabele beloning zijn voor topfunctionarissen niet toegestaan onder de WNT. Bepaalde bijzondere beloningen, zoals een gratificatie voor een ambtsjubileum, vallen niet onder de WNT-normering.

### *Ontslagvergoeding*

Ten aanzien van de ontslagvergoeding geldt als norm maximaal één jaarsalaris, met een maximum van € 75.000.

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

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. 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.

### **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 10 Beleidsregels WNT 2017 worden van-werk-naar-werk-trajecten niet als uitkering wegens het beëindigen van het dienstverband aangemerkt, maar als onderdeel van de bezoldiging.

### **Bovenwettelijke en nawettelijke WW**

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>3</sup> Het Ministerie van BZK heeft bepaald dat ook in dat geval sprake is van een aanspraak die rechtstreek, 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>4</sup>

### Non-activiteit

Indien een gemeente de bezoldiging van een topfunctionaris doorbetaalt tijdens een periode van non-activiteit vooruitlopend op het einde van het dienstverband, dan valt de doorbetaling van salaris en salaristoelagen onder de ontslaguitkering in het kader van de WNT. Dit betekent dat het salaris gedurende non-activiteit wordt aange-merkt als ontslaguitkering en maximaal €75.000 mag bedragen. 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.

Wanneer een specifieke situatie zich voordoet, zoals het opnemen van wettelijke of bovenwettelijke vakantiedagen (hoofdstuk 3 CAR-UWO), arbeidsongeschiktheid (hoofdstuk 7 CAR-UWO) of schorsing (non-actiefstelling) hangende onderzoek (artikel 8:15 CAR-UWO), is er geen sprake van non-activiteit in de zin van de WNT. Hierbij is het wel van belang dat de werkgever de medewerker eenzijdig schorst (op non-actief stelt) en medewerker zich hiertegen verzet en zich bereid verklaart de arbeid te verrichten<sup>5</sup>. In die gevallen is het mogelijk om salaris door te betalen gedurende non-activiteit. Uiteraard valt het doorbetaalde salaris wel onder de WNT-norm van maximaal 100% ministersbezoldiging. Hieruit lijkt voort te vloeien dat gemeenten alert moeten zijn om medewerkers vrij te stellen van arbeid voorafgaand aan het ontslag of buitengewoon verlof te verlenen met behoud van bezoldiging.

### Meldingsplicht

Daarnaast bevat de WNT ook een verplichting voor (semi)publieke instellingen om jaarlijks de inkomens en eventuele ontslagvergoedingen van hun topfunctionarissen te publiceren in financiële jaarverslagen en deze te verstrekken aan de verantwoordelijk minister. Dit 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.

### Normoverschrijdingen

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 medewer-

3 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>

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

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

ker 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.

Voor de meeste topfunctionarissen geldt echter dat zij al voor de inwerkingtreding van de WNT-1 (1 januari 2013) en WNT-2 (1 januari 2015) in dienst waren bij de gemeentelijke instelling. Dit betekent dat de meeste topfunctionarissen bezoldigingsafspraken hebben gemaakt voor de inwerkingtreding van de WNT. Deze topfunctionarissen vallen dan onder het overgangsrecht WNT. Indien een topfunctionaris de maximale WNT-bezoldigingsnorm als gevolg van de IKB invoering overschrijdt en de bezoldiging conform het overgangsrecht binnen de grenzen van de afbouwregeling blijft, dan is geen sprake van een onverschuldigde betaling van het gedeelte boven de geldende maximumbezoldiging. Tevens geldt dat de overschrijding wel in het jaarverslag gemeld worden.

### 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 verdiende 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 WNT houdt globaal in dat de bezoldigingsafpraak met de topfunctionaris vier jaar wordt gerespecteerd en vervolgens in drie jaar wordt afgebouwd. Hierbij is de datum waarop de bezoldigingsafpraak 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).

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	>WNT1 norm	Behoud	Behoud	Behoud	Behoud	Afbouw jaar 1 = 25% x (bezoldiging '16 - norm '14)	Afbouw jaar 2 = 33 1/3% x (bezoldiging '17 - norm '14)	Afbouw jaar 3 = 50% x (bezoldiging '18 - norm '14)	Afbouw jaar 4 = bezoldiging op norm '14	Afbouw jaar 5 = 50% x (bezoldiging '20 - norm '21)	Op of onder norm
	<WNT1 norm >WNT2 norm	Onder norm	Onder norm	Behoud	Behoud	Behoud	Behoud	Afbouw jaar 1 = 25% x (bezoldiging '18 - norm '19)	Afbouw jaar 2 = 33 1/3% x (bezoldiging '19 - norm '20)	Afbouw jaar 3 = 50% x (bezoldiging '20 - norm '21)	Op of onder norm

## Evaluatiewet WNT

In 2015 heeft de eerste integrale evaluatie van de WNT plaatsgevonden, gericht op de effecten en de doeltreffendheid van de wet. Naar aanleiding van het rapport dat hieruit is voortgekomen, is het wetsvoorstel Evaluatiewet WNT tot stand gekomen. Dit wetsvoorstel ligt op dit moment bij de Afdeling advisering van de Raad van State voor advies. Uit de evaluatie bleek dat er goede mogelijkheden zijn om de doelmatigheid van de WNT te vergroten door de regeldruk te verminderen.<sup>6</sup>

Het wetsvoorstel Evaluatiewet WNT bevat onder meer:

- de afschaffing van het verbod op variabele beloningen voor zover door de uitbetaling van deze beloning de maximale bezoldigingsnorm niet wordt overschreden.
- het begrip "gewezen topfunctionaris" komt te vervallen en de topfunctionaris blijft onder voorwaarden nog vier jaar als topfunctionaris gekwalificeerd en dus ook genormeerd.
- een uitbreiding van de uitzondering voor algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten of een wettelijk voorschriften met uitkeringen op grond van een algemene bepaling uit een cao (die dus niet algemeen verbindend verklaard is) of een sociaal plan.
- een anticumulatiebepaling voor topfunctionarissen in een bestuurdersfunctie, die met verschillende WNT-partijen een dienstbetrekking aangaan
- een algemene antimisbruikbepaling die de minister de bevoegdheid geeft om onderzoek te doen en handhavend op te treden indien partijen gebruik maken van constructies die beogen en doel en de strekken van de WNT te ondermijnen.

## 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 salarisnormen 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>7</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 niet tot de ontslaguitkering 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.

---

6 Tweede Kamer, vergaderjaar 2015–2016, 34 366, nr. 1, p.2

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