

**Onduidelijkheden in de Wet normering topinkomens**

Een onderzoek naar enkele onduidelijkheden ten aanzien van het begrip ‘topfunctionaris’, zijn bezoldiging en zijn beëindigingsvergoeding in het kader van de Wet Normering Topinkomens.

**Toetsing van:**

**Afstudeerscriptie**

**RE441 C**

**Hogeschool Leiden Opleiding HBO-Rechten**

S. Lubberhuizen – 1083672 I.J.S van Mierlo

30 mei 2017

Reguliere kans

Law4A 2016-2017, blok 9 t/m 12

 

**Onduidelijkheden in de Wet normering topinkomens**

Een onderzoek naar onduidelijkheden ten aanzien van het begrip ‘topfunctionaris’, zijn bezoldiging en zijn beëindigingsvergoeding in het kader van de Wet Normering Topinkomens.

Cluster Management en Bedrijf

Scriptie Bachelor of Laws

Sebastiaan Lubberhuizen

1083672

Begeleider: mr. Ingrid van Mierlo

Praktijkbegeleider: mr. Emiel van der Veen

Mei 2017

# Voorwoord

Voor u ligt de scriptie ‘Onduidelijkheden in de Wet normering topinkomens’, die is geschreven in opdracht van het Zorg & Onderwijs team van TeekensKarstens. De scriptie is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding Hbo-Rechten aan de Hogeschool Leiden. In de periode van januari 2017 tot en met mei 2017 heb ik mij bezig gehouden met het doen van onderzoek en het schrijven van deze scriptie.

Bewust heb ik een onderwerp gekozen dat wellicht niet zo voor hand ligt. Graag wilde ik in een wet duiken die voor mij vrijwel nieuw was, en op die wijze zelf nieuwe kennis opdoen.

Ingrid van Mierlo heeft mij geholpen met het uitwerking van mijn scriptieonderwerp tot een onderzoeksvoorstel. Vervolgens heeft zij mij (zelfs tijdens har vakantie aan in Zuid-Frankrijk) geholpen met mijn vragen. Verder ben ik tijdens het onderzoek bijgestaan door mijn praktijkbegeleider Emiel van der Veen en andere collega’s bij TeekensKarstens. Graag wil ik hen bedanken voor het beantwoorden van mijn vragen, het geven van feedback en de begeleiding de afgelopen maanden.

Ik wens u veel leesplezier.

Sebastiaan Lubberhuizen

Haarlem, 28 mei 2017

# Samenvatting

TeekensKarstens is een middelgroot advocatenkantoor dat met name de zakelijke markt bedient. Binnen het team Zorg & Onderwijs worden veel cliënten uit de (semi-)publieke sector geadviseerd, onder meer over de werking en toepassing van de Wet normering topinkomens (hierna te noemen: WNT). In de kern normeert deze wet de bezoldiging en beëindigingsvergoeding van topfunctionarissen in de (semi-)publieke sector. Zowel van werkgevers- als topfunctionariszijde komen vragen om advies binnen. In de praktijk blijkt dat over een aantal punten onduidelijkheid bestaat. Deze punten zullen middels dit onderzoek zo veel als mogelijk ingevuld worden.

Het doel van dit onderzoek is voor de juristen van TeekensKarstens een aantal, hierna te noemen, begrippen uit de WNT te verduidelijken, opdat zij hierover cliënten kunnen adviseren. Dit zal gebeuren door het onderzoeken van de WNT, de parlementaire geschiedenis, de literatuur en de van toepassing zijnde rechtspraak. Eerst zal het begrip ‘topfunctionaris’ onderzocht worden. Vervolgens zal de bezoldiging van de topfunctionaris en in het bijzonder de vrijstelling van de werkkostenregeling bekeken worden. Ten slotte zal de beëindigingsvergoeding van de topfunctionaris onderzocht worden, waarbij meer specifiek de volgende onderwerpen aan bod komen:

* de betaalde vrijstelling van werk;
* de kosten voor outplacement en advisering;
* de transitievergoeding in het kader van de WNT;
* de normering van de billijke vergoeding door de WNT.

De centrale vraag van dit onderzoek is dan ook: *‘Welk advies kan TeekensKarstens haar cliënten geven ten aanzien van de bezoldiging en de beëindigingsvergoeding van topfunctionarissen in het kader van de WNT, op grond van wet- en regelgeving, jurisprudentieonderzoek en literatuuronderzoek?’.*

Het onderzoek ziet voor een groot deel op het in kaart brengen van de WNT en voor zover mogelijk verduidelijken van enkele vragen die nog spelen. Aangezien het belangrijk is eerst een duidelijk beeld te hebben van de WNT an sich, wordt allereerst het kader van de WNT geschetst.

Uit de wet- en regelgeving, de parlementaire geschiedenis en rechtspraak is gebleken wanneer een functionaris als topfunctionaris in de zin van de WNT kwalificeert. Kortgezegd, wanneer een functionaris tot het hoogst uitvoerende of toezichthoudende orgaan behoort, dan wel tot de laag daaronder en de dagelijkse leiding heeft over de hele organisatie, wordt hij aangemerkt als topfunctionaris. Per concrete situatie zal gekeken moet worden wie als topfunctionaris aangemerkt wordt. Hierbij wordt, ook blijkens rechtspraak, met name waarde gehecht aan de feitelijke situatie.

Aan de hand van onderzoek naar wet- en regelgeving en de parlementaire geschiedenis is bekeken welke componenten wel, maar toch vooral welke componenten niet onder het bezoldigingsbegrip vallen. Gebleken is dat vergoedingen en verstrekkingen die als eindheffingsbestanddeel worden aangewezen onder de werkkostenregeling mogen cumuleren met de WNT-bezoldiging, doch slechts wanneer dergelijke aanwijzingen gebruikelijk zijn.

Voorts is de WNT-beëindigingsvergoeding onderzocht en bekeken wanneer cumulatie van de transitievergoeding mogelijk is. Dit is het geval wanneer de transitievergoeding dwingend uit de wet voortvloeit. De betaalde vrijstelling van werkzaamheden, outplacement- en overige adviseringskosten vallen onder omstandigheden niet onder de WNT-beëindigingsvergoeding.

Uit de resultaten van het jurisprudentieonderzoek blijkt dat in beginsel aan de WNT reflexwerking toekomt. Een rechter dient zich dus aan de WNT-norm voor de beëindigingsvergoeding te houden wanneer hij een vergoeding toekent. Echter, ook is gebleken dat aan deze reflexwerking geen waarde gehecht hoeft te worden wanneer toepassing van de WNT-norm leidt tot een onbillijk resultaat. Hiervan zal naar alle waarschijnlijkheid sprake zijn wanneer een werkgever ernstig verwijtbaar handelt, nu gelet op de rechtspraak in het billijkheidsoordeel de mate van verwijtbaarheid aan werkgeverszijde zwaar meeweegt.

Ten slotte zal de WNT in de nabije toekomst in ieder geval tweemaal gewijzigd worden. De Evaluatiewet WNT en de WNT-3 verbreden onder meer de personele reikwijdte van de WNT en verbeteren de uitvoerbaarheid.

**Inhoudsopgave**

[Voorwoord 2](#_Toc483904158)

[Samenvatting 3](#_Toc483904159)

[Lijst van gebruikte afkortingen 7](#_Toc483904160)

[1. Inleiding 1](#_Toc483904161)

[1.1 Aanleiding onderzoek en probleemanalyse 1](#_Toc483904162)

[1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen 3](#_Toc483904163)

[1.3 Onderzoeksmethode 5](#_Toc483904164)

[2. De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT) 8](#_Toc483904165)

[2.1 Voorgeschiedenis 8](#_Toc483904166)

[2.2 Werking van de WNT 9](#_Toc483904167)

[2.2.1 Reikwijdte: de (semi-)publieke sector 9](#_Toc483904168)

[2.2.2 Opbouw van de WNT 11](#_Toc483904169)

[2.2.3 Handhaving 11](#_Toc483904170)

[2.3 Toekomstige ontwikkelingen 12](#_Toc483904171)

[2.4 Tussenconclusie 13](#_Toc483904172)

[3. De topfunctionaris 14](#_Toc483904173)

[3.1 Definitie topfunctionaris ingevolge de WNT 14](#_Toc483904174)

[3.1.1 Uitvoerende Topfunctionarissen 14](#_Toc483904175)

[3.1.2 Toezichthoudende topfunctionarissen 15](#_Toc483904176)

[3.1.3 Interimtopfunctionarissen 15](#_Toc483904177)

[3.1.4 Gewezen topfunctionarissen 16](#_Toc483904178)

[3.2 Rechtspraak 16](#_Toc483904179)

[3.3 Toekomstige ontwikkelingen 17](#_Toc483904180)

[3.4 Tussenconclusie 17](#_Toc483904181)

[4. De bezoldiging van de topfunctionaris en de werkkostenregeling 19](#_Toc483904182)

[4.1 Definitie bezoldiging ingevolge de WNT 19](#_Toc483904183)

[4.2 Werkkostenregeling 20](#_Toc483904184)

[4.2.1 Gebruikelijkheidscriterium 22](#_Toc483904185)

[4.3 Toekomstige ontwikkelingen 26](#_Toc483904186)

[4.4 Tussenconclusie 27](#_Toc483904187)

[5. De beëindigingsvergoeding van de topfunctionaris 28](#_Toc483904188)

[5.1 Definitie beëindigingsvergoeding ingevolge de WNT 28](#_Toc483904189)

[5.2 Vergoedingen onder de Wwz 28](#_Toc483904190)

[5.2.1 De transitievergoeding 29](#_Toc483904191)

[5.2.2 De billijke vergoeding 33](#_Toc483904192)

[5.3 De betaalde vrijstelling van werk 36](#_Toc483904193)

[5.4 Outplacement- en overige adviseringskosten 38](#_Toc483904194)

[5.5 Toekomstige ontwikkelingen 39](#_Toc483904195)

[5.6 Tussenconclusie 40](#_Toc483904196)

[6. Conclusie 41](#_Toc483904197)

[7. Bronnenlijst 43](#_Toc483904198)

[8. Aanbevelingen 46](#_Toc483904199)

# Lijst van gebruikte afkortingen

Cao Collectieve arbeidsovereenkomst

WNT Wet Normering Topinkomens

Wwz Wet werk en zekerheid

Wopt Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens

Stb. Staatsblad

Stcrt. Staatscourant

WKR Werkkostenregeling

HR Hoge Raad

Rb. Rechtbank

Hof Gerechtshof

JAR Jurisprudentie Arbeidsrecht

TRA Tijdschrift Recht en Arbeid  
  
TAR Tijdschrift voor Ambtenarenrecht

WFR Weekblad Fiscaal Recht

TvO Tijdschrift voor Ontslagrecht

TAO Tijdschrift voor arbeid en onderneming

ArA Arbeidsrechtelijke Annotaties

# 1. Inleiding

Sinds de inwerkingtreding van de ‘Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (hierna te noemen: ‘WNT’) per 1 januari 2013 wordt de bezoldiging en beëindigingsvergoeding van de hoogste leidinggevenden in de publieke en semipublieke sector genormeerd. Deze hoogste leidinggevenden worden onder de WNT aangeduid als ‘topfunctionarissen’. In de WNT zijn de rechtspersonen en instellingen aangewezen die worden gezien als (semi-)publieke instelling. Dit is uitgekristalliseerd, in die zin dat inmiddels duidelijk is welke instellingen al dan niet worden gereguleerd door de WNT. Over andere elementen van de WNT bestaat echter nog onduidelijk, wat zich leent voor een onderzoek.

*Opdrachtgever*

In het kader van de inleiding is het goed om toe te lichten wie de opdrachtgever is. TeekensKarstens advocaten notarissen (hierna: ‘TK’) is een middelgroot advocaten- en notarissenkantoor en marktleider in de regio. TK richt zich in de kern op drie sectoren, te weten: arbeidsrecht, ondernemingsrecht en vastgoed. Binnen arbeidsrecht is weer een deling te maken in enerzijds ‘Zorg en Onderwijs’, en anderzijds ‘Corporate’. Het onderzoek zal geschreven worden in opdracht van het Zorg en Onderwijs team, nu de wet waar onderhavig onderzoek op ziet geldt voor (semi-)publieke instellingen. Het Zorg en Onderwijs team werkt (uiteraard) veel voor (semi-)publieke instellingen. TK adviseert zowel werkgevers als werknemers over de werking van de WNT. Om deze cliënten zo volledig als mogelijk te kunnen adviseren over de onderdelen van de WNT waar nog onduidelijkheid over bestaat, is dit onderzoek geschreven.

## 1.1 Aanleiding onderzoek en probleemanalyse

Tijdens mijn werk bij TK is dus naar voren gekomen dat behoefte bestaat naar een onderzoek naar bepaalde onderdelen van de WNT. De vragen van cliënten zien in de kern op de volgende onderwerpen:

* De topfunctionaris: welke functionarissen zijn topfunctionaris in de zin van de WNT?
* De bezoldiging van de topfunctionaris: hoe verhoudt de werkkostenregeling zich tot de WNT en welke mogelijkheden biedt deze regeling?
* De vergoeding in het kader van een beëindiging: hoe dient omgegaan te worden met de transitievergoeding, de betaalde vrijstelling van werk, outplacement- en overige adviseringskosten en de billijke vergoeding?

*De topfunctionaris*

Aangezien het begrip ‘topfunctionaris’ in zekere zin de toegangspoort is tot een groot gedeelte van de WNT is het voor advocaten van TK belangrijk aan cliënten te kunnen verduidelijken wie al dan niet onder de reikwijdte van de WNT valt. Hoewel de WNT op het eerste gezicht een duidelijke definitie geeft, zijn er de nodige nuances in onderliggende regelgeving, parlementaire geschiedenis en rechtspraak.

Hierbij zal ook ingegaan worden op de verschillende ‘varianten’ van topfunctionarissen en in hoeverre zij gehouden zijn aan de WNT te voldoen.

*De bezoldiging van de topfunctionaris*

Wanneer eenmaal duidelijk is wie als topfunctionaris gekwalificeerd wordt, ziet de volgende vraag op zijn bezoldiging. De WNT stelt immers beperkingen aan de bezoldiging van topfunctionarissen. De bezoldiging an sich is echter behoorlijk uitgekristalliseerd. Daarom zal met name ingezoomd worden op de werkkostenregeling. De werkkostenregeling regelt de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen. Nu uit de WNT volgt dat onbelaste vergoedingen en verstrekkingen niet meetellen voor de WNT-normering, is dit eigenlijk het enige onderdeel van de bezoldiging van de topfunctionaris waar ‘creatief’ mee omgegaan kan worden. Althans, onder de werkkostenregeling geldt het een open norm in de vorm van het ‘gebruikelijkheidscriterium’. Hoe deze ingevuld moet worden zal onderzocht worden aan de hand van de voorhanden zijnde rechtspraak en de wetsgeschiedenis. Overigens is nog geenszins duidelijk hoe dit criterium exact toegepast dient te worden. Zoals zal blijken kunnen op het moment van schrijven van dit onderzoek slechts handvatten geboden worden. Dit is niettemin relevant voor cliënten van TK, nu zij aan de hand van deze handvatten jegens de uitvoerende instantie aannemelijk kunnen maken dat iets gebruikelijk in de zin van de werkkostenregeling is. Dit brengt met zich dat op legale wijze een topfunctionaris een salariëring kan ontvangen die in potentie boven het WNT-maximum uitkomt.

*De beëindigingsvergoeding van de topfunctionaris*

Waar nog wel de meeste discussie over bestaat is de beëindigingsvergoeding van de topfunctionaris. In de kern normeert de WNT deze vergoeding. Ten aanzien van een aantal componenten bestaat onduidelijkheid over of deze al dan niet meetellen. Hierbij is het uiteraard relevant te onderzoeken onder welke omstandigheden deze componenten al dan niet meetellen. Voor cliënten (zij het werkgevers of topfunctionarissen) is het immers essentieel om legale afspraken te maken omtrent de beëindiging van het dienstverband, nu een overschrijding van de WNT-norm leidt tot terugvordering. Meer specifiek worden de volgende componenten behandeld.

Ten eerste zal gekeken worden naar vergoedingen die door de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (hierna te noemen: ‘Wwz’) zijn geïntroduceerd. De wetgever lijkt niet tot nauwelijks rekening gehouden te hebben met de samenloop van vergoedingen onder de Wwz en de WNT. In dat licht leent dit onderwerp zich voor een onderzoek. Ten aanzien van de transitievergoeding zal bekeken worden of- en wanneer deze met een WNT-vergoeding kan en mag cumuleren. Verder zal, aan de hand van een jurisprudentieonderzoek, bekeken worden of de WNT de hoogte van de billijke vergoeding normeert. Dit is vooralsnog niet duidelijk, maar wel kan een beroep gedaan worden op de rechtspraak uit het pre-Wwz tijdperk. Waarom deze rechtspraak nog relevant is, zal uiteraard in het onderzoek aan bod komen.

Verder is het voor een werkgever en een topfunctionaris goed om te weten of al dan niet gebruik kan worden gemaakt van een betaalde vrijstelling van werkzaamheden, een outplacementtraject of uitbetaling van adviseringskosten en of een en ander meetelt voor het WNT-maximum. Zoals zal blijken, dit hangt af van de feiten en omstandigheden van het geval. Het spreekt voor zich dat het voor advocaten van TK belangrijk is te weten onder welke feiten en omstandigheden deze elementen al dan niet meetellen, opdat zij cliënten van TK hierover goed kunnen adviseren.

*Toekomstige ontwikkelingen*

De WNT is een wet met een roerig verleden. Ook in de (nabije) toekomst zal de WNT nog op meerdere punten aangepast worden. Ten einde ervoor te zorgen dat dit onderzoek haar waarde niet verliest wanneer deze aanpassingen in werking treden, zullen deze ontwikkelingen besproken worden. Hierbij zal uiteraard aandacht besteed worden aan hoe deze ontwikkelingen inwerken op hetgeen is besproken, dan wel welke wijzigingen zij met zich brengen.

## 1.2 Doelstelling, centrale vraag en deelvragen

Het doel van dit onderzoek is voor de juristen van TeekensKarstens een aantal, hierna te noemen, begrippen uit de WNT te verduidelijken, opdat zij hierover cliënten kunnen adviseren. Dit zal gebeuren door het onderzoeken van de WNT, de parlementaire geschiedenis, de literatuur en de van toepassing zijnde rechtspraak. Eerst zal het begrip ‘topfunctionaris’ onderzocht worden. Vervolgens zal de bezoldiging van de topfunctionaris en in het bijzonder de vrijstelling van de werkkostenregeling bekeken worden. Ten slotte zal de beëindigingsvergoeding van de topfunctionaris onderzocht worden, waarbij meer specifiek de volgende onderwerpen aan bod komen:

* de betaalde vrijstelling van werk;
* de kosten voor outplacement en advisering;
* de transitievergoeding in het kader van de WNT;
* de normering van de billijke vergoeding door de WNT.

Zodoende is de centrale vraag die in dit onderzoek behandeld zal worden:

*Welk advies kan TeekensKarstens haar cliënten geven ten aanzien van de bezoldiging en de beëindigingsregeling van topfunctionarissen in het kader van de WNT, op grond van wet- en regelgeving, jurisprudentieonderzoek en literatuuronderzoek?*

Aan de hand van de volgende (sub-)deelvragen zal een zo volledig mogelijk antwoord geven op de centrale vraag:

1. Wat houdt de WNT in?
2. Wie is topfunctionaris in de zin van de WNT blijkens wet- en regelgeving, parlementaire geschiedenis en rechtspraak?
   1. Wat houdt de WNT-bezoldiging in, blijkens wet- en regelgeving en parlementaire geschiedenis?
   2. Hoe beïnvloedt de werkkostenregeling het WNT-bezoldigingsbegrip?
   3. Wat houdt de WNT-beëindigingsvergoeding in, blijkens wet- en regelgeving en rechtspraak?
   4. Onder welke feiten en omstandigheden wordt een betaalde vrijstelling van werk in het kader van de WNT-beëindigingsvergoeding al dan niet meegerekend voor de normering, blijkens wet- en regelgeving en rechtspraak?
   5. Onder welke feiten en omstandigheden worden outplacement- en overige adviseringskosten in het kader van de WNT-beëindigingsvergoeding al dan niet meegerekend voor de normering, blijkens wet- en regelgeving en rechtspraak?
   6. Onder welke feiten en omstandigheden wordt een transitievergoeding in het kader van de WNT-beëindigingsvergoeding al dan niet meegerekend voor de normering, blijkens wet- en regelgeving en rechtspraak?
3. Onder welke feiten en omstandigheden wordt een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten genormeerd door de WNT, blijkens jurisprudentieonderzoek?
4. Welke toekomstige ontwikkelingen zijn er?

## 1.3 Onderzoeksmethode

De (sub-)deelvragen zullen aan de hand van de volgende onderzoeksmethodes onderzocht worden. Deze onderzoeksmethodes zullen kort toegelicht worden, waarna een toelichting volgt van de relevantie voor de juristen van TK.

**Deelvraag 1** Wat houdt de WNT in?

Deze deelvraag wordt beantwoord door een theoretisch-juridisch onderzoek. Om tot een goed antwoord te komen is de wet, de parlementaire geschiedenis en de literatuur bekeken. Met deze deelvraag zal een juridisch kader geschetst worden en hoe deze tot stand is gekomen. Dit is relevant voor de juristen van TK, nu het lastig is om goed te adviseren over de toepassing van de WNT zonder basale kennis van de WNT.

**Deelvraag 2** Wie is topfunctionaris in de zin van de WNT blijkens wet- en regelgeving, parlementaire geschiedenis en rechtspraak?

Deze deelvraag wordt beantwoord door een theoretisch-juridisch onderzoek. Om tot een goed antwoord te komen is de WNT en de onderliggende regelgeving bekeken. Op die wijze kan een goede definitie gegeven van wie als topfunctionaris wordt aangemerkt, althans volgens de wet- en regelgeving. Aan cliënten kan met de verzamelde informatie duidelijk uitgelegd worden welke functionarissen als topfunctionaris in de zin van de WNT worden aangemerkt.

**Subdeelvraag 3a** Wat houdt de WNT-bezoldiging in blijkens wet- en regelgeving en parlementaire geschiedenis?

Deze deelvraag wordt beantwoord door het doen van een theoretisch-juridisch onderzoek. Om tot een goed antwoord te komen is de WNT en de onderliggende regelgeving onderzocht. Op die wijze is een goed antwoord gegeven op de vraag welke componenten wel en niet onder de WNT-bezoldiging vallen, althans volgens de wet- en regelgeving. Deze deelvraag wordt beantwoord door het doen van een theoretisch-juridisch onderzoek en een praktijkonderzoek.

De beantwoording van deze deelvraag vormt tezamen met subdeelvraag 3b een complete beschrijving van de WNT-bezoldiging en een opheldering van de reeds genoemde onzekerheden. Op deze wijze kunnen cliënten goed geadviseerd worden over de mogelijkheden in het kader van de salariëring van de topfunctionaris.

**Subdeelvraag 3b** Hoe beïnvloedt de werkkostenregeling het WNT-bezoldigingsbegrip?

Zoals al verduidelijkt, het onderbrengen van bepaalde kosten onder de werkkostenregeling geeft de mogelijkheid om de WNT-normering te ‘omzeilen’. Echter, dit mag alleen wanneer deze kosten ‘gebruikelijk’ zijn. Deze subdeelvraag is beantwoord door een theoretisch-juridisch onderzoek. Uitgangspunt is geweest informatie te verschaffen om cliënten te kunnen adviseren over wat door de wetgever en de Belastingdienst gezien wordt als ‘gebruikelijk’

**Subdeelvraag 4a** Wat houdt de WNT-beëindigingsvergoeding in, blijkens wet- en regelgeving en rechtspraak?

Deze deelvraag wordt beantwoord door een theoretisch-juridisch onderzoek. Om tot een goed antwoord te komen zal de WNT en de onderliggende regelgeving bekeken worden. Op die wijze kan een goede definitie gegeven van wat als WNT-beëindigingsvergoeding wordt aangemerkt, althans volgens de wet- en regelgeving. Aangezien over een aantal onderdelen van de WNT-beëindigingsvergoeding onduidelijkheid bestaat, zullen aan deze onderdelen subdeelvragen gewijd worden. Aan de hand van de verzamelde informatie zal aan cliënten een duidelijk beeld geschetst kunnen worden van de toepassing van de WNT-beëindigingsvergoeding.

**Subdeelvraag 4b** Onder welke feiten en omstandigheden wordt een betaalde vrijstelling van werk in het kader van de WNT-beëindigingsvergoeding al dan niet meegerekend voor de normering, blijkens wet- en regelgeving en rechtspraak?

Deze subdeelvraag wordt beantwoord door een theoretisch-juridisch onderzoek en een praktijkonderzoek. Aan de hand van de verzamelde informatie zal aan cliënten verduidelijkt kunnen worden onder welke feiten en omstandigheden een betaalde vrijstelling van werk meegerekend wordt voor de WNT-normering.

**Subdeelvraag 4c** Onder welke feiten en omstandigheden worden outplacement- en overige adviseringskosten in het kader van de WNT-beëindigingsvergoeding al dan niet meegerekend voor de normering, blijkens wet- en regelgeving en rechtspraak?

Deze subdeelvraag wordt beantwoord door een theoretisch-juridisch onderzoek en een praktijkonderzoek. Aan de hand van de verzamelde omstandigheden zal aan cliënten verduidelijkt kunnen worden onder welke feiten en omstandigheden een outplacementtraject en overige adviseringskosten meegerekend worden voor de WNT-normering.

**Subdeelvraag 4d** Onder welke feiten en omstandigheden wordt transitievergoeding in het kader van de WNT-beëindigingsvergoeding al dan niet meegerekend voor de normering, blijkens wet- en regelgeving en rechtspraak?

Deze subdeelvraag wordt beantwoord door een theoretisch-juridisch onderzoek en een praktijkonderzoek. Aan de hand van de verzamelde omstandigheden zal aan cliënten verduidelijkt kunnen worden onder welke feiten en omstandigheden een transitievergoeding meegerekend wordt voor de WNT-normering.

**Deelvraag 5** Onder welke feiten en omstandigheden wordt een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten genormeerd door de WNT, blijkens jurisprudentieonderzoek?

Deze deelvraag wordt beantwoord door een praktijkonderzoek. Middels een jurisprudentieonderzoek zal onderzocht worden in hoeverre de billijke vergoeding genormeerd wordt. Hierbij zal in de rechtspraak gekeken worden naar onder welke omstandigheden een rechter reflexwerking aan de WNT toekent, en wat de aard van de billijke vergoeding is.

**Deelvraag 6** Welke toekomstige ontwikkelingen zijn er?

Deze deelvraag wordt beantwoord door het doen van een theoretisch-juridisch onderzoek. Om het onderzoek ook na aanstaande wijzigingen relevant te houden zullen deze wijzigingen besproken worden. Hierbij zullen de WNT-3 en de Evaluatiewet bekeken worden en onderzocht zal worden welke gevolgen deze wetten hebben voor de huidige wet- en regelgeving. Zoals reeds aan bod is gekomen, door ook de toekomstige ontwikkelingen te behandelen zal dit onderzoek ook in de toekomst van belang blijven.

# 2. De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT)

De WNT volgt op een jarenlange discussie omtrent de beloning van topfunctionarissen. Daarom zal in dit hoofdstuk allereerst de voorgeschiedenis van de WNT kort aan bod komen. Vervolgens zal ingegaan worden op de werking van de WNT in het algemeen. Met andere woorden, wat behelst en reguleert de WNT nou eigenlijk? Meer specifiek zal uitgelegd worden welke instellingen onder de reikwijdte van de WNT vallen, hoe de WNT is opgebouwd, welk overgangsrecht geldt en hoe de WNT wordt gehandhaafd.[[1]](#footnote-1) Dit hoofdstuk geeft aldus een antwoord op deelvraag 1: ‘*Wat houdt de WNT in?’.*

## 2.1 Voorgeschiedenis

De beloning van topfunctionarissen in de (semi-)publieke sector is al jaren onderwerp van discussie. Al in 1996 leidden de beloningen van in de (semi-)publieke sector tot Kamervragen.[[2]](#footnote-2) In 2002 werd door het kabinet de commissie-Dijkstal ingesteld. Op verzoek van de regering heeft de commissie zeven maal geadviseerd over (onder meer) de beloning van de ambtelijke top. Hierop is door de wetgever de Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens (hierna te noemen: ‘Wopt’) ingevoerd.[[3]](#footnote-3) De Wopt regelde de openbaarmaking van bezoldigingen die uitstegen boven het ministersalaris in de (semi-)publieke sector. Uit de wetsevaluatie bleek echter dat deze verplichting an sich niet genoeg was om het achterliggende doel van de Wopt te bewerkstelligen, te weten een noodzakelijke terughoudendheid van de salariëring van bestuurders in de (semi-)publieke sector.[[4]](#footnote-4) Zo bleek bijvoorbeeld uit een evaluatie van de codes bij woningcorporaties dat niet-naleven van de achterliggende gedachte van de Wopt het gevolg was van het ontbreken van een wettelijke plicht daartoe.[[5]](#footnote-5)

Gelet op de evaluatie van de Wopt, is de wetgever overgegaan tot het invoeren van de WNT. Het doel van de WNT is drieledig:[[6]](#footnote-6)

* een democratisch gelegitimeerd instrument op grond waarvan normen en verplichtingen met betrekking tot de bezoldiging van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector kunnen worden opgelegd;
* een afbakening van welke instellingen en organisaties tot de publieke- dan wel de semipublieke sector worden gerekend;
* het voorkomen dat instellingen in de publieke- en semipublieke sector rechtens in staat zijn om bovenmatige bezoldigingen toe te kennen.

## 2.2 Werking van de WNT

Op 1 januari 2013 is de WNT in werking getreden.[[7]](#footnote-7) De WNT reguleert – kortgezegd – de normering van de bezoldiging en de ontslagvergoeding van de topfunctionaris. Verder regelt de WNT, in navolging van de Wopt, de openbaarmaking van afspraken en betalingen die boeven de vastgestelde maxima uitgaan. Teneinde de verschillen binnen de semipublieke sector terug te laten komen in de mate van regulering, is gekozen voor drie verschillende bezoldigingsregimes. Des te dichter een instelling bij de publieke sector staat, des te zwaarder het bezoldigingsbeleid dat van toepassing is. Voor alle regimes geldt sowieso de openbaarmakingsverplichting, in die zin dat van iedere topfunctionaris en gewezen topfunctionaris de relevante gegevens over het boekjaar gepubliceerd dienen te worden gepubliceerd in het financieel verslaggevingsdocument.[[8]](#footnote-8) In dit financieel verslaggevingsdocument dienen de naam, de bezoldiging, de functie en de duur en omvang van de functievervulling gepubliceerd te worden. Daarnaast geldt voor topfunctionarissen met een dienstbetrekking dat de belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen en de voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn gepubliceerd moeten worden. Ten aanzien van ‘normale’ functionarissen met dienstbetrekking geldt dat zij een openbaarmakingsplicht hebben, voor zover zij meer dan de WNT-norm verdienen. Voor de normale functionaris zonder dienstbetrekking geldt geen openbaarmakingsplicht. In algemene zin geldt dat de bezoldiging van de topfunctionaris die is overeengekomen voor inwerkingtreding van de WNT voor vier jaar gedoogd wordt, waarna de bezoldiging in drie jaar wordt teruggebracht naar het desbetreffende bezoldigingsmaximum.

### 2.2.1 Reikwijdte: de (semi-)publieke sector

Kortgezegd is de WNT van toepassing op publieke- en semipublieke instellingen. Meer specifiek heeft de WNT betrekking op:

* lichamen die krachtens publiekrecht zijn ingesteld;[[9]](#footnote-9)
* privaatrechtelijk vormgegeven zelfstandige bestuursorganen;[[10]](#footnote-10)
* overige aan de publieke sector verbonden privaatrechtelijke rechtspersonen;[[11]](#footnote-11)
* de semipublieke sector.[[12]](#footnote-12)

Hoewel de categorie ‘publieke instelling’ vrij makkelijk valt te definiëren (zie hierboven), is dit lastiger bij de categorie ‘semipublieke instelling’. Deze term werd door de commissie-Dijkstal te veelomvattend en fluïde geacht.[[13]](#footnote-13) De wetgever heeft zodoende, bij de vaststelling van de instellingen die onder dit begrip vallen, de criteria van de commissie-Dijkstal gehanteerd:[[14]](#footnote-14)

1. de status van rechtspersoon met een wettelijke taak;
2. de mate waarin men publieke middelen ontvangt;
3. het publieke belang dat de organisatie behartigt;
4. de mate waarin sprake is van commerciële concurrentie.

Hierbij geldt overigens dat deze criteria los van elkaar moeten worden bezien en niet individueel doorslaggevend zijn.[[15]](#footnote-15) Zo is in de parlementaire geschiedenis aangegeven dat de criteria b. en c. met betrekking tot de financiering van instellingen en het publieke belang van die instelling geen zelfstandige criteria zijn.[[16]](#footnote-16) Dit brengt met zich dat een instelling tot de semipublieke sector kan worden gerekend, wanneer niet aan alle criteria is voldaan. Verder wordt een sector in principe niet tot de semipublieke sector gerekend, in het geval dat deze door de overheid op afstand is geplaatst (zoals de energiesector).[[17]](#footnote-17)

Ten aanzien van gesubsidieerde instellingen geldt dat zij onder de reikwijdte van de WNT vallen, wanneer zij voldoen aan de volgende cumulatieve criteria:[[18]](#footnote-18)

* de instelling ontvangt een overheidssubsidie van ten minste € 500.000,- per jaar;
* deze overheidssubsidie maakt voor ten minste 50% deel uit van de inkomsten van dat jaar;
* de overheidssubsidie wordt voor een periode van ten minste drie jaren verstrekt.

Inmiddels is op de WNT-website een register geplaatst met de instellingen die onder het bereik van de WNT vallen. Daarnaast is een stappenschema gepubliceerd ten einde na te kunnen gaan over een instelling al dan niet onder de reikwijdte van de WNT valt. Het zou namelijk zo kunnen zijn dat een instelling die niet in het register vermeld staat, toch onder de WNT valt.

Het eerste regime is van toepassing op de publieke sector en op die delen van de semipublieke sector die dichtbij de publieke sector staan (zoals genoemd in de bijlagen van de WNT).[[19]](#footnote-19) In het eerste regime geldt een normering van de bezoldiging en een normering van de beëindigingsvergoeding. Aanvankelijk was het maximum 130% van het ministersalaris, maar dit is inmiddels – met de invoering van de WNT-2 – naar 100% van een ministersalaris verlaagd. Het tweede regime is van toepassing op bepaalde sectoren (onder meer zorginstellingen, onderwijsinstellingen en woningbouwcorporaties) en bevat sectorale bezoldigingsnormen.[[20]](#footnote-20) Het derde regime is allereerst van toepassing op alle organisaties die vallen onder de regimes 1 en 2. Verder geldt regime 3 voor de organisaties die opgenomen zijn in bijlage 4 van de WNT. Tot op heden is in deze bijlage alleen het zogenaamde ‘loodswezen’ opgenomen.[[21]](#footnote-21) Uit de praktijk blijkt overigens dat weinig tot geen onduidelijkheid is over de vraag of een instelling al dan niet onder de reikwijdte van de WNT valt.

### 2.2.2 Opbouw van de WNT

De WNT kent een roerig verleden. De nodige wetgever heeft de nodige alternaties doorgevoerd, in de vorm van de Aanpassingswet WNT[[22]](#footnote-22) (hierna te noemen: Aanpassingswet), de Reparatiewet WNT[[23]](#footnote-23) (hierna te noemen: Reparatiewet) en de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT[[24]](#footnote-24) (hierna te noemen: WNT-2). Los daarvan zal de WNT in de toekomst een aantal wijzigingen ondervinden, in de vorm van de Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT (hierna te noemen: WNT-3) en de Evaluatiewet WNT (hierna te noemen: Evaluatiewet). Deze toekomstige ontwikkelingen zullen in elk hoofdstuk aan bod komen.

Bovendien is in lagere regelgeving een normenkader opgesteld, waarin invulling wordt gegeven aan de WNT. Aanvankelijk was een en ander te vinden in de Regeling bezoldigingscomponenten WNT en de Beleidsregels toepassing WNT. Op het moment van schrijven zijn de regels ondergebracht in het Uitvoeringsbesluit WNT, de Uitvoeringsregeling WNT[[25]](#footnote-25), het Controleprotocol WNT[[26]](#footnote-26) en de Beleidsregels WNT 2017.[[27]](#footnote-27) De beleidsregels WNT 2017 zullen overigens, wanneer de Evaluatiewet in werking treedt, enigszins aangepast worden.[[28]](#footnote-28) Deze aanpassingen komen voor zover relevant in de desbetreffende hoofdstukken aan bod.

Ten slotte kent de WNT een vijftal regelingen waarin de specifieke regels voor de onderwijs-, zorgverzekeraar-, woningcorporatie-, ontwikkelingssamenwerking en zorgsector zijn opgenomen.

### 2.2.3 Handhaving

Rijst de vraag hoe overtreding van de WNT gesanctioneerd wordt. Met andere woorden, wat gebeurt er wanneer aan een topfunctionaris een te hoge bezoldiging dan wel beëindigingsvergoeding wordt betaald?

Wanneer sprake is van een overtreding van een bezoldigingsmaximum, voorziet de WNT in een zogenaamde conversie. De hoger overeengekomen bezoldiging bedraagt van rechtswege het bedrag dat ten hoogste is toegestaan. Bovendien wordt hetgeen dat te veel is betaald aangemerkt als onverschuldigd betaald. [[29]](#footnote-29) Een te hoge beëindigingsvergoeding is nietig en wordt eveneens aangemerkt als onverschuldigd betaald.[[30]](#footnote-30) Dit brengt met zich dat een verplichting tot ongedaanmaking ontstaat, waarbij het teveel betaalde niet alleen bij de topfunctionaris zelf, maar ook bij de eventuele rechtspersoon die hem uitleent kan worden teruggevorderd.[[31]](#footnote-31)

In het geval dat het teveel betaalde niet wordt teruggevorderd door de werkgever, zijn zowel de topfunctionaris als de werkgever aansprakelijk voor de terugbetaling. De minister kan dan ook aan beide een last onder dwangsom opleggen.[[32]](#footnote-32) Mocht dit geen doel treffen, dan zal de minister een aanmaning sturen.[[33]](#footnote-33) In het uiterste geval kan de minister middels een dwangbevel het teveel betaalde zelfstandig opeisen, waarbij het bedrag zal toekomen aan de staat.[[34]](#footnote-34)

## 2.3 Toekomstige ontwikkelingen

De WNT zal in de nabije toekomst nog een aantal wijzigingen ondergaan, in de vorm van de Evaluatiewet en de WNT-3. Deze wijzigingen zullen hieronder kort – voor zover relevant voor dit onderzoek – aan bod komen en nader behandeld worden per hoofdstuk. Op die wijze kan per hoofdstuk een volledig beeld gegeven worden van de wetgeving en de aanstaande wijzigingen.

De Evaluatiewet is op 21 maart aangenomen door de Eerste Kamer en treedt in werking op 1 juli 2017.[[35]](#footnote-35) De wijzigingen zien in de kern op de volgende onderwerpen:

* aanpassingen van de normering van ontslagvergoedingen;
* vermindering administratieve lasten;
* het tegengaan van wetsontwijking.

Voor zover relevant voor dit hoofdstuk vinden de volgende wijzigingen plaats. Ten eerste vervalt de algemene digitale meldplicht, nu deze meldplicht in veel gevallen zijn doel voorbijschiet en de wijze waarop instellingen zich dienen te verantwoorden per ministeriele regeling gereld zal gaan worden.[[36]](#footnote-36) Voorts zal de publicatie- en meldplicht voor WNT-instellingen gereduceerd worden, in die zin dat voor (zeer) kleine instellingen deze plicht onredelijk hoge kosten (denk aan accountantskosten) met zich brengt.[[37]](#footnote-37) Voor deze instellingen blijft deze plicht overigens wel gelden, maar de kosten worden waar mogelijk verminderd. Ook brengt de Evaluatiewet een vereenvoudiging van de WNT-verantwoording met zich.

De WNT-3 treedt naar verwachting per 1 januari 2018 in werking.[[38]](#footnote-38) Hiermee wordt de laatste stap gezet in de uitvoering van afspraken in het regeerakkoord ‘Bruggen Slaan’.[[39]](#footnote-39) De WNT-3 behelst een uitbreiding van de werkingssfeer van de WNT naar alle werknemers binnen de (semi-)publieke sector, althans ten aanzien van de bezoldiging. Verder wordt voorgesteld de openbaarmakingsverplichting te veranderen. Wanneer functionarissen korter dan een jaar werkzaam zijn voor de WNT-instelling, wordt de norm naar rato herrekend. In het geval dat de functionaris deze norm overschrijft, dient dit gepubliceerd te worden.

## 2.4 Tussenconclusie

In de kern behelst de WNT een normering van de bezoldiging en beëindigingsvergoeding van de topfunctionaris. Verder geldt voor WNT-instellingen een openbaarmakingsverplichting. De WNT is tot stand gekomen naar aanleiding van de discussie omtrent salariëring en beëindigingsvergoedingen in de (semi-)publieke sector, nu instellingen in deze sector deels met publieke middelen worden gefinancierd. Onder de WNT ‘hangt’ de nodige regelgeving, welke geraadpleegd dient te worden om de WNT op een juiste manier toe te passen. In de toekomst zal de WNT nog aangepast worden, gelet op de WNT-3 en de Evaluatiewet.

# 3. De topfunctionaris

Een groot deel van de WNT is slechts van toepassing op degenen die als topfunctionaris in de zin van de WNT worden aangemerkt. Zodoende is het belangrijk goed het onderscheid tussen topfunctionaris en niet-topfunctionaris te kunnen maken, zodat advocaten van TK cliënten hierover op een duidelijke manier kunnen adviseren. Dit hoofdstuk geeft een antwoord op deelvraag 2.

## 3.1 Definitie topfunctionaris ingevolge de WNT

### 3.1.1 Uitvoerende Topfunctionarissen

De bezoldigingsnormering van (op moment van schrijven)[[40]](#footnote-40) € 181.000,- bruto en de normering van de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband gelden slechts voor de topfunctionaris. Zodoende is het, ook in het kader van onderhandelingen, belangrijk te kunnen bepalen wie als topfunctionaris wordt aangemerkt. Overigens zag de wetgever destijds als uitgangspunt dat loonvorming van functionarissen een zaak van de sociale partners is; de WNT vormt daarop alleen ten aanzien van topfunctionarissen een uitzondering.[[41]](#footnote-41)

Per rechtspersoon of instelling zal moeten worden bezien welke functionarissen als topfunctionaris aangemerkt moeten worden.[[42]](#footnote-42) Artikel 1.1 sub b WNT geeft ten aanzien van een aantal functionarissen duidelijk aan dat zij vallen onder het topfunctionarisbegrip.[[43]](#footnote-43) Ingevolge dit artikel wordt verder degene die i) behoort tot de hoogste uitvoerende en toezichthoudende organen van een rechtspersoon, ii) behoort tot de hoogste ondergeschikte of leden van de groep hoogste ondergeschikten aan dat orgaan en iii) belast is met de dagelijkse leiding van de gehele rechtspersoon.[[44]](#footnote-44) Dit zijn geen cumulatieve criteria.

Het is niet beslissend wat de titel van de desbetreffende functionaris is.[[45]](#footnote-45) Wel wordt, blijkens de Beleidsregels, gekeken naar de formele organisatiestructuur (organogram, statuten).[[46]](#footnote-46) De formele organisatiestructuur is niet van doorslaggevende betekenis. Wanneer een functionaris blijkens de organisatiestructuur niet als topfunctionaris aan te merken is, kan dit alsnog blijken uit zijn feitelijke werkzaamheden.

Het derde criterium stelt dat de functionaris belast moet zijn met de dagelijkse leiding van de gehele rechtspersoon. De dagelijkse leiding dient te worden uitgelegd als ‘de dagelijkse leiding van de gehele instelling direct onder het hoogste niveau’.[[47]](#footnote-47) Een vestigingsdirecteur of een directeur P&O kwalificeert bijvoorbeeld niet als topfunctionaris, nu deze functionaris geen leidinggeeft aan de gehele WNT-instelling, maar aan een gedeelte daarvan.[[48]](#footnote-48) Deze functionaris kan echter wel aangemerkt worden als topfunctionaris wanneer hij daarnaast lid is van het orgaan dat verantwoordelijk is voor de gehele WNT-instelling. Een ander voorbeeld (genoemd in de parlementaire geschiedenis) is dat een decaan in het algemeen niet als topfunctionaris kan worden aangemerkt, nu een decaan doorgaans uitsluitend leiding geeft aan een onderdeel van de universiteit.[[49]](#footnote-49)

Verder, wanneer de topfunctionaris werkzaam is voor een WNT-instelling en daarnaast voor een zogenaamde ‘gelieerde’ rechtspersoon, dan mag de topfunctionaris in totaal de voor hem geldende bezoldiging ontvangen. Kort en wel is sprake van een gelieerde rechtspersoon, wanneer een WNT-instelling de rechtspersoon mede heeft opgericht of invloed heeft op het beheer en beleid van die rechtspersoon (bijvoorbeeld in de vorm van benoeming van het bestuur.

### 3.1.2 Toezichthoudende topfunctionarissen

Leden van interne toezichthoudende organenvallen ook onder de reikwijdte van de WNT.[[50]](#footnote-50) Hierbij wordt gekeken naar het hoogste toezichthoudende orgaan van een instelling, zoals een Raad van Toezicht of een Raad van Commissarissen.[[51]](#footnote-51) Voor hen geldt dat het bezoldigingsmaximum 10% van het voor de desbetreffende instelling geldende bezoldigingsmaximum bedraagt. Voorzitters mogen 15% van het desbetreffende maximum ontvangen. In uitzonderlijke gevallen kan bij AMvB een uitzondering worden gemaakt, bijvoorbeeld wanneer een bijzondere tijdsbesteding wordt gevraagd of het toezicht complexer is dan gebruikelijk.[[52]](#footnote-52)

### 3.1.3 Interimtopfunctionarissen

Topfunctionarissen zonder dienstverband kunnen worden aangemerkt als topfunctionaris. Hoewel verder het nodige te zeggen is over de bezoldiging van interimtopfunctionarissen, zal vanwege het bestek van dit onderzoek slechts kort worden ingegaan op wanneer een (bijvoorbeeld) ingehuurde functionaris wordt aangemerkt als topfunctionaris. Dit is het geval wanneer de functionaris i) een aansluitende periode van achttien maanden ii) meer dan twaalf maanden werkzaam is iii) anders dan op basis van een dienstbetrekking.[[53]](#footnote-53)

### 3.1.4 Gewezen topfunctionarissen

Het begrip ‘gewezen topfunctionaris’ komt meermaals langs in de WNT, maar wordt in de WNT an sich niet gedefinieerd. De Beleidsregels bieden uitkomst, hier wordt de gewezen topfunctionaris omschreven als degene die i) in het verleden – maar na 1 januari 2013 – een functie als topfunctionaris heeft bekleed, en ii) ‘na beëindiging van deze functievervulling bij dezelfde instelling of rechtspersoon een functie als niet-topfunctionaris is gaan vervullen.[[54]](#footnote-54) Deze gewezen topfunctionaris blijft aangemerkt als topfunctionaris, wanneer de voortzetting van het dienstverband onderdeel uitmaakt van de afspraken die met het oog op de beëindiging van het dienstverband als topfunctionaris zijn gemaakt of wanneer de topfunctionaris in het kader van een reorganisatie is aangewezen als herplaatsingskandidaat en tijdelijk een functie als niet-topfunctionaris vervult.[[55]](#footnote-55)

## 3.2 Rechtspraak

De kantonrechter Utrecht werd (onder meer) de vraag voorgelegd hoe de zinsnede ‘de gehele rechtspersoon of de gehele instelling’ uitgelegd dient te worden.[[56]](#footnote-56) De functionaris in kwestie was belast met de dagelijkse leiding van de zorgverzekeringstak van Achmea (die onder de WNT valt). De kantonrechter komt tot de conclusie dat de functionaris als topfunctionaris is aan te merken en overweegt hiertoe: “*De zorgverzekeringstak is weliswaar een onderdeel van het concern maar met haar specifieke, onderscheidende en zelfstandige karakter (zij valt als enige onderdeel van Achmea onder de WNT) kan ‘de gehele rechtspersoon of de gehele instelling’ in dit verband naar het oordeel van de kantonrechter niet anders begrepen worden”.* Met andere woorden, de zinsnede ziet op de WNT-plichtige rechtspersoon, onverlet een eventueel groter concern dat niet onder de reikwijdte van de WNT valt.

De kantonrechter Maastricht moet een oordeel vellen over de vraag hoe de besluitvorming meeweegt bij de vraag of een werknemer als topfunctionaris gekwalificeerd kon worden.[[57]](#footnote-57) De kantonrechter keek hierbij met name naar de feitelijke situatie en niet zozeer naar de formele rollen van de deelnemers van het managementteam. In dit geval kwam de kantonrechter tot het oordeel dat de werknemer in kwestie aangemerkt diende te worden als topfunctionaris, nu binnen het managementteam de deelnemers gelijkwaardig waren en zij besluiten namen die de gehele instelling raakte. Ook in een andere uitspraak wordt bevestigd dat gekeken wordt naar de feitelijke situatie.[[58]](#footnote-58)

## 3.3 Toekomstige ontwikkelingen

De evaluatiewet WNT brengt een aanpassing aan de definitie van de gelieerde rechtspersoon met zich. Zoals al kort aan bod is gekomen, wanneer een topfunctionaris voor twee niet-gelieerde rechtspersonen werkt (en hij in totaal meer dan fulltime werkzaamheden verricht) dan kan hij boven het voor hem geldende bezoldigingsmaximum ontvangen. De wetgever wenst hier paal en perk aan te stellen, hoewel men zich ook realiseert dat topfunctionarissen dit veelal niet doen om de WNT te ontwijken. De evaluatiewet brengt dan ook een anticumulatiebepaling met zich die de totale bezoldiging uit functies als topfunctionaris maximeert tot het wettelijk bezoldigingsmaximum.[[59]](#footnote-59)

Rijst de vraag of het verschil tussen een topfunctionaris en een gewone werknemer in de toekomst relevant is, gelet op reeds besproken toekomstige ontwikkelingen. Immers, als de wijzigingen doorgang vinden, zal de WNT gelden voor iedereen die op grond van een dienstverband werkzaam is. Het onderscheid tussen een topfunctionaris en een niet-topfunctionaris lijkt daarmee niet meer ter zake doende. Dit onderscheid blijft echter relevant, gelet op het volgende:

* de normering zal niet gelden voor niet-topfunctionarissen zonder dienstbetrekking, terwijl topfunctionarissen zonder dienstbetrekking wel zijn genormeerd in het Uitvoeringsbesluit WNT;[[60]](#footnote-60)
* de normering voor de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband geldt niet voor niet-topfunctionarissen;
* wanneer de WNT-instelling valt onder een sector waar een lagere sectornorm of gedifferentieerde norm geldt, geldt deze norm alleen voor de topfunctionaris.

Met name het laatste punt is opmerkelijk, nu een dergelijke niet-topfunctionaris in potentie meer kan en mag verdienen dan de topfunctionaris werkzaam bij dezelfde WNT-instelling (die dus wel onder de lagere gedifferentieerde norm valt).

## 3.4 Tussenconclusie

De WNT is, helemaal sinds de inwerkingtreding van de Aanpassingswet, helder over wie topfunctionaris is, waardoor het vrij eenvoudig is om vast te stellen of een werknemer al dan niet als topfunctionaris dient aangemerkt te worden.[[61]](#footnote-61)

Een functionaris wordt in ieder geval aangemerkt als topfunctionaris wanneer hij tot het hoogst uitvoerende of toezichthoudende orgaan behoort, dan wel tot de laag daaronder. Daarnaast is van belang waar en op welke wijze de beslissingen gemaakt worden en of deze beslissingen de gehele WNT-instelling raken. Hierbij wordt niet alleen naar het formele aspect gekeken, maar vooral naar de feitelijke uitvoering.

De wijzigingen van de WNT-3 zorgen ervoor dat vrijwel alle werknemers van een WNT-instelling onder de reikwijdte van de WNT worden gebracht. De definitie van het begrip ‘topfunctionaris’ blijft echter relevant, nu een aantal regels exclusief voor topfunctionarissen blijven gelden.

# 4. De bezoldiging van de topfunctionaris en de werkkostenregeling

Zoals al kort aan bod is gekomen, de WNT stelt beperkingen aan de bezoldiging van topfunctionarissen. Uiteraard is het in dat kader belangrijk om te weten welke componenten wel, maar vooral ook welke componenten niet onder het bezoldigingsbegrip vallen. Opdat advocaten van TK cliënten hierover op een juiste wijze kunnen adviseren zal eerst het bezoldigingsbegrip ingevolge de WNT behandeld worden. Dit onderwerp is echter vrijwel volledig duidelijk. Zoals zal blijken valt wel het nodige te zeggen over de werkkostenregeling. Dit hoofdstuk geeft dus een antwoord op subdeelvrag 3a en subdeelvraag 3b.

## 4.1 Definitie bezoldiging ingevolge de WNT

Op grond van de WNT vallen onder het bezoldigingsbegrip:[[62]](#footnote-62)

* de som van de beloning;
* de belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen;
* beloningen betaalbaar op termijn;
* met uitzondering van de omzetbelasting.

Sinds de inwerkingtreding van de Aanpassingswet is het bezoldigingsbegrip in de WNT aangepast zodat het ook de situatie verduidelijkt dat de topfunctionaris niet op basis van een arbeidsovereenkomst of aanstelling werkzaam is. Hier is vaak sprake van bij interimtopfunctionarissen die geen salaris ontvangen, maar hun werkzaamheden factureren (en aldus niet op de loonlijst staan).[[63]](#footnote-63) Het bezoldigingsbegrip van de topfunctionaris zonder arbeidsovereenkomst of aanstelling is als volgt omschreven:

* de som van de vergoedingen voor het vervullen van de functie;
* met uitzondering van de vergoedingen die bij een functievervulling op grond van een dienstbetrekking onbelast zouden zijn;
* met uitzondering van de omzetbelasting.

Tot de bezoldiging worden een aantal componenten niet gerekend, waarvan de reservering voor vakantietoeslag, de reservering voor een sabbatical en uitkeringen tot vergoeding van in verband met het dienstverband of ten gevolge van een dienstongeval of beroepsziekte geleden schade het meest relevant zijn.[[64]](#footnote-64) Verder worden vergoedingen en verstrekkingen die onder de Werkkostenregeling vallen niet tot de bezoldiging gerekend. Zie hierover nader paragraaf 4.2.

Voor het bezoldigingsbegrip van de interimtopfunctionaris zijn vooralsnog geen nadere regels gesteld, nu een grond is opgenomen om bij AMvB regels te stellen over de maximale bezoldiging van deze topfunctionarissen.[[65]](#footnote-65)

Het ‘normale’ bezoldigingsbegrip, dat wil zeggen het bezoldigingsbegrip dat ziet op topfunctionarissen en gewone functionarissen, is nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling WNT en de bijbehorende toelichting.[[66]](#footnote-66) Een overzicht van de componenten die tot de bezoldiging worden gerekend - incluis opmerkingen van de wetgever – wordt als Bijlage A bijgevoegd. Concreet betekent dit dat een en ander behoorlijk is uitgekristalliseerd. Uit de praktijk blijkt ook dat, althans ten aanzien van deze componenten an sich, geen discussie bestaat.

Ten slotte nog een opmerking over de variabele beloning, zoals bonussen of winstdelingen. Aanvankelijk werd deze wijze van belonen verboden. De ratio hierachter was dat bestuurders die voor een publieke instelling niet financieel geprikkeld behoeven te worden om hun best te doen.[[67]](#footnote-67) Zoals zal blijken uit de toekomstige ontwikkelingen vervalt dit verbod binnenkort.

## 4.2 Werkkostenregeling

Waar de nodige onduidelijkheid over bestaat is de zogenaamde ‘Werkkostenregeling’ (hierna te noemen: ‘WKR’). Loonbestanddelen die een werkgever onder de WKR als eindheffingsbestanddeel aanmerkt, worden niet tot de bezoldiging gerekend.[[68]](#footnote-68) De WKR biedt dus mogelijkheden in het kader van de bezoldiging. Onderzoek naar potentiële ‘omzeilingen’ van de WKR is dus onderzoekswaardig. De WKR is voor niet-fiscalisten complexe materie. Zodoende zal ter verduidelijk hieronder eerst de WKR en de systematiek basaal worden toegelicht; een uitvoerige uitleg past niet in het bestek van dit onderzoek. Gelet hierop is als bijlage (Bijlage B) een overzicht bijgevoegd. Vervolgens zal het gebruikelijkheidscriterium worden behandeld.

De WKR is per 1 januari 2011 ingevoerd.[[69]](#footnote-69) Tot dat moment was in de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna te noemen: ‘Wet LB 1964) het systeem van vrije vergoedingen en verstrekkingen neergelegd. Door deze aanpassingen horen alle vergoedingen en verstrekking tot het loon, ook al hebben zij tot doel het bestrijden van kosten die gemaakt worden voor een behoorlijke vervulling van het dienstverband of al worden deze vergoedingen en verstrekkingen naar algemene maatschappelijke opvattingen niet als beloningsvoordeel ervaren.[[70]](#footnote-70)

Constructies of methoden die het ontduiken van het toepasselijke maximum in de WNT beogen, zijn (uiteraard) niet toegestaan.[[71]](#footnote-71) Dit neemt niet weg dat het voor een werkgever en de topfunctionaris interessant is om te bezien hoe de salariëring van de topfunctionaris opgebouwd kan worden. In de WNT, de onderliggende regelgeving en de toelichting is weinig te vinden over welke kosten al dan niet bij de WKR ondergebracht kunnen worden. Redengevend hiervoor is dat de Belastingdienst bij het gebruik van de WKR redelijke grenzen stelt aan wat er onder de regeling als eindheffingsbestanddeel kan worden aangemerkt.[[72]](#footnote-72) Vice versa is het zo dat de Belastingdienst – bij controle op de naleving van de WKR – niet actief op zoek gaat naar overtreding van de WNT.[[73]](#footnote-73)

Startpunt bij de WKR is het ‘loonbegrip’ dat kan worden gedefinieerd als ‘*al hetgeen dat uit een dienstbetrekking wordt genoten, inclusief alle vergoedingen en verstrekkingen’.* Op het eerste gezicht lijkt het dus alsof alles wat een werknemer ontvangt wordt aangemerkt als loon – ook hetgeen waar de werknemer geen voordeel van ondervindt. Reden om voor een dergelijk ruim begrip te kiezen is dat bepaalde vergoedingen en verstrekkingen weer van het loonbegrip afgetrokken kunnen worden.[[74]](#footnote-74) Onder het loonbegrip vallen niet de intermediaire kosten (kosten die door de werknemer worden voorgeschoten en door de werkgever terugbetaald), vrijgesteld loon.[[75]](#footnote-75) Verder worden voordelen die de werknemer ontvangt buiten de werk-werknemersrelatie niet tot het loonbegrip gerekend wanneer i) er sprake is van een voordeel ontvangen in het kader van wellevendheid, sympathie of piëteit ii) dit voordeel gebruikelijk iii) Het voordeel geen geld of waardebon is iv) en de factuurwaarde niet groter is dan € 25,- inclusief BTW.[[76]](#footnote-76)

Vervolgens kunnen van het loonbegrip de vrijgestelde aanspraken afgehaald worden. De meest relevante vrijgestelde aanspraken zijn:

* de aanspraak op pensioen;[[77]](#footnote-77)
* een eenmalige uitkering dan wel verstrekking bij overlijden;
* een eenmalige uitkering bij het einde van de dienstbetrekking;
* aanspraken op verlof;
* diensttijduitkeringen bij het 25- of 40 jarige dienstjubileum.

Een aantal vormen van loon wordt gewaardeerd op nihil, zodat deze niet belast kunnen worden. Dit zijn voorzieningen voor werknemers op hun werkplek. De wetgever geeft als voorbeelden telefonie, gebruik van computer, kopieer- en printapparatuur, de koffieautomaat en planten op de werkplek.[[78]](#footnote-78) Als werkplek wordt niet alleen de werkkamer aangemerkt, maar ook alle andere plekken die in verband met het verrichten van arbeid worden gebruikt en waarvoor de Arbeidsomstandighedenwet van toepassing is, zoals vergaderzalen en kantines.[[79]](#footnote-79)

Voorts gelden een aantal gerichte vrijstellingen, die zijn uitgezonderd van het loonbegrip.[[80]](#footnote-80) Deze dienen door de werkgever aangewezen te worden als eindheffingsloon. Meest bekend is de vrijstelling voor reizen met de eigen auto of per openbaar vervoer. Hiervoor mag per kilometer een vergoeding van € 0,19 onbelast worden vergoed. In het geval van reizen per openbaar vervoer mogen overigens ook de daadwerkelijke reiskosten onbelast worden vergoed. Verder gelden vrijstellingen voor (onder meer):

* tijdelijk verblijf in het kader van werkzaamheden;
* maaltijden;
* cursussen, congressen en vakliteratuur;
* studie en opleiding;
* verhuiskosten in het kader van de dienstbetrekking;
* de onbelaste onkostenvergoeding in het kader van de 30%-regeling voor personeel dat van buiten Nederland komt;
* outplacement;
* inschrijvingskosten in een beroepsregister.

Resteert de zogenaamde ‘vrije ruimte’. Deze bedraagt 1,2% van de totale fiscale loonsom van de organisatie. Binnen deze vrije ruimte is het toegestaan om vergoedingen en verstrekkingen aan de werknemer uit te keren die niet worden belast. Deze dienen dan door de werkgever aangewezen te worden als eindheffingsloon. Hierbij geldt wel een beperking in de vorm van de gebruikelijkheidstoets, die hieronder aan bod komt. Over hetgeen de vrije ruimte te boven gaat is de werkgever 80 procent loonbelasting verschuldigd.

Ten slotte, vergoedingen en verstrekkingen kunnen onder de WKR slechts aangewezen worden wanneer zij kwalificeren als ‘loon uit tegenwoordige arbeid’. Wanneer sprake is van ‘loon uit vroegere arbeid’, zullen de vergoedingen en verstrekkingen niet onder de WKR kunnen vallen en zullen er geen gerichte vrijstellingen gelden. Het onderscheid tussen deze twee loonvormen ligt in de grondslag van het loon. Loon uit tegenwoordig dienstverband is een directe beloning voor verrichte arbeid. Loon uit vroegere arbeid ziet op loon dat in algemene zin uit de dienstbetrekking voortvloeit. Volgens de Hoge Raad komt het erop aan ‘*of de genoten inkomsten ten nauwste verband houden met bepaalde of in een bepaalde tijdvak verrichte arbeid waarvoor die inkomsten een rechtstreekse beloning vormen, dan wel of die inkomsten niet een onmiddellijke tegenprestatie voor die arbeid vormen doch slechts meer algemeen hun oorzaak vinden in het voorheen verricht zijn van arbeid. De omstandigheid dat de dienstbetrekking waaruit de inkomsten worden genoten ten tijde van het genieten ervan nog bestond, is daarbij niet doorslaggevend.[[81]](#footnote-81)* De crux zit hem dus in het karakter van het loon, niet in het tijdstip waarop het loon wordt genoten.[[82]](#footnote-82)

### 4.2.1 Gebruikelijkheidscriterium

Gelet op het feit dat de werkkosten die aangewezen worden als eindheffingsbestanddeel niet meetellen voor de bezoldiging van de topfunctionaris, kunnen topfunctionarissen in potentie boven hun maximering uitkomen. In dat licht geldt echter wel een gebruikelijkheidscriterium.[[83]](#footnote-83) Het gebruikelijkheidscriterium beperkt de mogelijkheid om zonder meer vergoedingen en verstrekkingen aan te wijzen als eindheffingsloon, in die zin dat hetgeen wordt aangewezen niet meer dan 30% mag afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Wanneer een bepaalde vergoeding of verstrekking boven deze 30%-grens uitkomt, wordt dat gedeelte aangemerkt als loon van de werknemer. Om te bepalen in hoeverre de WKR ingezet kan worden, zal bepaald moeten worden tot welk bedrag een vergoeding of verstrekking gebruikelijk is. De vraag is dus wat de reikwijdte is van het gebruikelijkheidscriterium.

Het gebruikelijkheidscriterium is opgenomen om mogelijk misbruik van de WKR tegen te gaan en is een tamelijk open norm die tot op heden nauwelijks ingevuld is door jurisprudentie.[[84]](#footnote-84) Tijdens de parlementaire behandeling van de WKR is al aangegeven dat bij problemen omtrent het gebruikelijkheidscriterium, de regelgeving hieromtrent zou worden aangescherpt.[[85]](#footnote-85) De minister heeft al aangegeven dat zijns inziens de WNT-normering niet te omzeilen is via de WKR, gelet op het gebruikelijkheidscriterium.[[86]](#footnote-86) Uit overleg met de Belastingdienst en diverse publicaties bleek echter tijdens de behandeling van het Belastingplan 2015, dat het oneigenlijk gebruik van de WKR een hoge vlucht dreigt te nemen.[[87]](#footnote-87) Het gebruikelijkheidscriterium is vervolgens in het Belastingplan 2016 aangepast.[[88]](#footnote-88) De wetgever beoogde met deze aanpassing een verduidelijking van het gebruikelijkheidsbegrip.[[89]](#footnote-89) Op deze aanpassing zal in het navolgende nog worden ingegaan.

De Belastingdienst (zijnde uitvoerder van de WKR) beschouwt in ieder geval een bedrag van maximaal € 2.400 per werknemer per jaar als gebruikelijk, ook wel de doelmatigheidsgrens genoemd. Met andere woorden, zolang dit bedrag niet overschreden wordt, zal de Belastingdienst niet handhaven. De Belastingdienst wil hiermee voorkomen dat duizenden euro’s worden overgeheveld van loonbestanddelen naar eindheffingsbestanddelen.[[90]](#footnote-90) In het geval van een topfunctionaris zullen de kosten die ondergebracht worden in de werkkostenregeling doorgaans hierboven uitstijgen, waardoor het gebruikelijkheidscriterium relevant wordt. De gebruikelijkheid van een eindheffingsbestanddeel wordt door de Belastingdienst getoetst, in die zin dat de inspecteur van de Belastingdienst zal moeten aantonen dat een bestanddeel ongebruikelijk is. In de praktijk komt het veel voor dat van tevoren een en ander aan de Belastingdienst wordt voorgelegd. De inhoudingsplichtige kan dan middels een toelichting aannemelijk maken dat een aanwijzing als eindheffing wél gebruikelijk is.[[91]](#footnote-91) Overigens, de 30% die bij het gebruikelijkheidscriterium wordt gehanteerd, ziet niet op de doelmatigheidsgrens, maar slechts op de hoogte van de vergoeding of verstrekking.

*Parlementaire geschiedenis en rechtspraak*

Zoals gezegd, het gebruikelijkheidscriterium is een open norm die grotendeels nog moet worden ingevuld door rechtspraak. Voordeel hiervan is, althans volgens de wetgever, dat een open norm flexibel kan meebewegen met een veranderende tijdsgeest en dat veelal administratieve lasten laag zijn; deze voordelen zouden ruimschoots opwegen tegen de onwennigheid die zich kan voordoen vlak na introductie van een open norm.[[92]](#footnote-92) Overigens is een open norm in fiscale wetgeving geen noviteit. Fiscale wetgeving kent bijvoorbeeld de ‘ongebruikelijke samenwerkingsverbanden’ en de ‘gebruikelijke voorziening’.[[93]](#footnote-93) Blijkens literatuur is de open norm in fiscale wetgeving een goede optie ter bestrijding van nieuwe onvoorziene vormen van misbruik.[[94]](#footnote-94) Met name in het geval van een antimisbruikbepaling ligt een open norm voor de hand, waarbij wel opgemerkt dient te worden dat een antimisbruikbepaling in de vorm van een open norm wel handen en voeten dient te krijgen.[[95]](#footnote-95)

Om cliënten van TK te kunnen adviseren over de werkkostenregeling en de toepassing ervan, is het dus van belang dat advocaten van TK over alle relevante informatie beschikken. Zodoende zal hieronder de parlementaire geschiedenis en de beperkte rechtspraak aan bod komen.

In de parlementaire geschiedenis van de werkkostenregeling is uiteraard bij het gebruikelijkheidscriterium stilgestaan. De wetgever zocht bij de invoering van de WKR naar een werkbare opzet waarbij overwegingen van doelmatigheid en efficiëntie een belangrijke rol hebben gespeeld.[[96]](#footnote-96) Het gebruikelijkheidscriterium is primair opgenomen om mogelijk misbruik van de WKR tegen te gaan.[[97]](#footnote-97) Bij inwerkingtreding van de WKR was het gebruikelijkheidscriterium tamelijk onduidelijk. Destijds gaf de wetgever slechts de volgende handvatten:

* er kan gekeken worden naar de omvang van de vergoeding;[[98]](#footnote-98)
* het criterium moet voorkomen dat een werkgever die veel vrije ruimte over heeft dit aan een enkele werknemer toewijst, die zodoende zijn belastbaar loon kan uitruilen voor onbelaste vergoedingen of verstrekkingen;[[99]](#footnote-99)
* het criterium biedt de inspecteur de mogelijkheid om extreme situaties te bestrijden.[[100]](#footnote-100)

Voor de rest ontbeerde het aan aanknopingspunten. In de literatuur is nog wel geopperd dat ten aanzien van de uitleg van het gebruikelijkheidscriterium kan worden teruggegrepen naar de uitleg van het omvangscriterium van destijds dat zag op ‘ongebruikelijk hoge arbeidskosten’.[[101]](#footnote-101) De Hoge Raad heeft in dat kader aangegeven dat dit kosten zijn die redelijkerwijs als normaal moeten worden beschouwd.[[102]](#footnote-102) In hoeverre dit een en ander verduidelijkt is discutabel.

Welnu, zoals gezegd is het gebruikelijkheidscriterium in het Belastingplan 2016 aangepast. De aanpassing ging gepaard met hoognodige verduidelijkingen ten aanzien van het gebruikelijkheidscriterium. De aanpassing van het gebruikelijkheidscriterium an sich ziet op een ‘dubbele gebruikelijkheidstoets’. Nieuw was dat het binnen een onderneming gebruikelijk moet zijn om een vergoeding of verstrekking als eindheffingsbestanddeel aan te wijzen. Bovendien is tijdens de behandeling van deze aanpassing ook het gebruikelijkheidscriterium in zijn volledigheid aan bod gekomen. De wetgever heeft hierbij de achtergrond van het gebruikelijkheidscriterium benadrukt. Meer specifiek overweegt de wetgever dat de hoofdregel in de loonbelasting is dat belasting over het loon voor rekening van de werknemer komt en dat het gebruikelijkheidscriterium ‘*niets meer en niets minder is dan een veiligheidsklep om te beoordelen of niet ten onrechte wordt afgeweken van deze hoofdregel’.* De vrije ruimte is allereerst voor loon met een gemengd karakter, in die zin dat de vergoeding of verstrekking een zakelijk element heeft maar waar ook de werknemer privévoordeel van heeft.

Voorts heeft de wetgever expliciet een aantal factoren benoemd waaraan getoetst dient te worden:[[103]](#footnote-103)

* De aard van de vergoeding of verstrekking is van belang. ter illustratie noemt de wetgever enkele voorbeelden. Zo is het ongebruikelijk dat het maandloon, het vakantiegeld, hoge bonussen of vergoeding van vermogensschade bij indiensttreding als eindheffingsbestanddeel aangewezen worden. Het zal eerder gebruikelijk zijn om vergoedingen en verstrekkingen aan te wijzen die een relatie hebben met kosten die de werknemer maakt in het kader van een behoorlijke vervulling van zijn dienstbetrekking.
* De hoogte van de vergoeding of de waarde van de verstrekking speelt een belangrijke rol. In dat kader overweegt de wetgever dat het aanwijzen van een jubileumuitkering weliswaar gebruikelijk kan zijn, doch niet wanneer het een jubileumuitkering van € 1 miljoen betreft.
* De vraag of tariefarbitrage het doel van de aanwijzing als eindheffingsbestanddeel weegt ten slotte mee. Zo wijst de wetgever op de omstandigheid dat een werkgever in het verleden (voorafgaand aan de invoering van de WKR) de heffing ter zake van frequente vergoedingen of verstrekkingen via individuele brutering voor zijn rekening nam. In dat geval zal dan de aanwijzing als eindheffingsbestanddeel eerder gebruikelijk zijn.

In het kader van de uitvoering geeft de wetgever verder enkele aanwijzingen.[[104]](#footnote-104) Zoals bekend dient een vergelijking gemaakt te worden ten einde te kunnen bepalen of aanwijzing als eindheffingsbestanddeel gebruikelijk is. Allereerst moet een vergelijking met andere werknemers worden gemaakt. Zo zal het ongebruikelijk zijn als bij een onderneming met 30 werknemers de volledige vrije ruimte gebruikt wordt voor een aantal werknemers. Ten tweede kan een vergelijking worden gemaakt met collega’s in dezelfde functiecategorie. Vervolgens kan gekeken worden naar hoe andere werkgevers in soortgelijke situaties handelen. De wetgever overweegt in dat licht ‘*indien de omvang van de aangewezen vergoedingen en verstrekkingen voor een bepaalde werknemer gebruikelijk is in vergelijking met zijn collega’s en met vergelijkbare werknemers bij andere werkgevers, is voor die werknemer in ieder geval voldaan aan het gebruikelijkheidscriterium’.* Als voldaan is aan deze – overigens tamelijk hoge – eisen, zit men dus in ieder geval goed. Hierbij zij vermeld dat een werkgever niet verplicht is een vergelijking met andere werkgever te maken, in bepaalde gevallen is dit immers niet mogelijk.[[105]](#footnote-105) Wanneer dit wel mogelijk is dit een extra handvat om de gebruikelijkheid te kunnen beoordelen. Ten slotte zal, wanneer vergelijking met een andere werkgever niet mogelijk is, de aanwijzing naar redelijkheid worden beoordeeld. Uitgangspunt is dat, wanneer blijkt dat een aanwijzing ongebruikelijk is, deze in belangrijke mater groter is dan wat gebruikelijk is. In twijfelgevallen kan de werkgever een en ander afstemmen met de Belastingdienst.

Qua tot heden beschikbare invulling van het gebruikelijkheidscriterium resteert de rechtspraak. Op het moment van schrijven is slechts ten aanzien van een geval rechtspraak gepubliceerd.[[106]](#footnote-106) Uit deze rechtspraak volgt kort en wel dat aanwijzingen die de doelmatigheidsgrens van € 2.400,- niet vanwege deze overschrijding an sich ongebruikelijk zijn. De inspecteur van de Belastingdienst had in casu niet duidelijk gemaakt waarmee hij de situatie had vergeleken; slechts vanwege de overschrijding kwam hij tot de conclusie dat sprake was van een ongebruikelijke aanwijzing.

Verder, een arrest van de Hoge Raad kan nog licht werpen op de vraag op twee factoren van de werkkostenregeling, te weten ‘de omvang’ en het ‘niet in belangrijke mate groter’ zijn van de aanwijzing.[[107]](#footnote-107) Hierbij zij vermeld dat het arrest op een ander (fiscaal) artikel ziet, maar wel eerdergenoemde factoren verduidelijkt. De Hoge Raad geeft in het arrest onder meer een beschouwing van wat als gebruikelijk gezien kan worden. De Hoge Raad overweegt “*gebruikelijk is niet alleen hetgeen ‘in de praktijk een ruime toepassing heeft gevonden’, maar ook wat in mindere mate voor komt”.* Verder stelt de Hoge Raad dat een aanwijzing ongebruikelijk is wanneer die verder gaat dan ‘*hetgeen objectief voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking nuttig is’.*

## 4.3 Toekomstige ontwikkelingen

De WNT-3 regelt in de kern dat het bezoldigingsmaximum voor alle functionarissen van de WNT-instelling geldt. De regels ten aanzien van het bonusverbod en de beëindigingsvergoeding zullen niet gelden voor ‘normale’ topfunctionarissen.

De Evaluatiewet brengt met zich dat variabele beloningen voor topfunctionarissen weer zijn toegestaan, nu uit de praktijk bleek dat dit verbod veel inspanningen met zich brengt om bij incidentele bezoldigingscomponenten vast te stellen dat deze componenten geen bonussen of variabele beloningen betreffen die door de WNT verboden zijn.[[108]](#footnote-108) Bovendien is de regering van mening dat het toch niet onredelijk is als topfunctionarissen met bijvoorbeeld een bezoldiging op modaal niveau een bonus ontvangen.

## 4.4 Tussenconclusie

De WNT stelt beperkingen aan de bezoldiging van topfunctionarissen, in die zin dat de bezoldiging jaarlijks wordt genormeerd. De bezoldiging van een topfunctionaris bestaat in het kort uit de som van beloning, de belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen en de beloningen betaalbaar op termijn. Uit de WNT, de onderliggende regelgeving en de toelichting daarop blijkt dat weinig discussie mogelijk is over de componenten die tot de WNT-bezoldiging horen. Interessanter is het om te kijken naar de componenten die expliciet niet onder de WNT-bezoldiging vallen. Gelet op de WKR kunnen bepaalde vergoedingen en verstrekkingen onbelast aan de topfunctionaris worden gegeven. Dit brengt met zich dat deze vergoedingen en verstrekkingen niet onder de WNT-bezoldiging vallen. Vergoedingen en verstrekkingen kunnen niet zonder meer ondergebracht bij de WKR, nu een gebruikelijkheidscriterium geldt. Jegens de Belastingdienst zal aannemelijk gemaakt worden dat het gebruikelijk is om dergelijke aanwijzingen te doen en dat dit ook gebruikelijk is binnen de organisatie. Hierbij is het raadzaam ook te vergelijken met soortgelijke instellingen wanneer dit mogelijk is. Qua het gebruikelijkheidscriterium is de aard van de vergoeding of verstrekking, de hoogte van de vergoeding of verstrekking en de vraag of sprake is van tariefarbitrage van belang.

# 5. De beëindigingsvergoeding van de topfunctionaris

Wanneer het dienstverband met een topfunctionaris beëindigd wordt, gaat dit vaak gepaard met een vergoeding. Om cliënten van TK op een juiste wijze te kunnen adviseren over deze situatie, is het belangrijk voor advocaten van TK op het netvlies te hebben welke vergoedingen nou wel en niet meetellen voor de WNT-normering. Verder wordt in dit hoofdstuk de eventuele normering van de billijke vergoeding door de WNT onderzocht middels een jurisprudentieonderzoek. Dit hoofdstuk geeft dus antwoord op subdeelvraag 4a, subdeelvraag 4b, subdeelvraag 4c, subdeelvraag 4d en deelvraag 5.

## 5.1 Definitie beëindigingsvergoeding ingevolge de WNT

De WNT normeert, naast de bezoldiging, ook de beëindigingsvergoeding van de topfunctionaris. Werkgevers en topfunctionarissen mogen geen hogere beëindigingsvergoeding dan de bezoldiging (minus de onkostenvergoedingen) over de twaalf manden voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband, gemaximeerd op € 75.000,-, overeenkomen, oftewel de WNT-vergoeding.[[109]](#footnote-109) Deze uitkering wordt in de wet beschreven als de som van uitkeringen en beloningen betaalbaar op termijn die betrekking hebben op de beëindiging van het dienstverband.[[110]](#footnote-110) Uitkeringen die voortvloeien uit een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of een wettelijk voorschrift (doch slechts voor zover de uitkering rechtstreeks, dwingend en eenduidig daaruit voortvloeit) tellen niet mee bij de hoogte van de beëindigingsvergoeding.[[111]](#footnote-111) Dit wordt gerechtvaardigd door het feit dat WNT-instellingen en topfunctionarissen geen invloed hebben op de hoogte van deze vergoedingen.[[112]](#footnote-112)

## 5.2 Vergoedingen onder de Wwz

De Wwz bracht – naast de nodige arbeidsrechtelijke wijzigingen – per 1 juli 2015 de transitievergoeding en de billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen met zich. Hieronder zal worden ingegaan op deze twee onderdelen, nu deze het meest relevant zijn in het kader van de beëindigingsvergoeding van de topfunctionaris.

*Verhouding tussen de Wwz en de WNT*

Nu vergoedingsregels van de Wwz en de WNT kunnen samenlopen is het van belang te kijken naar de verhouding tussen beide wetten. In de literatuur is te berde gebracht dat de WNT een lex specialis vormt ten opzichte van de Wwz.[[113]](#footnote-113) Van Winden-Spaans bepleit ook dat de WNT behandeld dient te worden als lex specialis, nu

Volgens Benbrahim is in het geval van de WNT echter geen sprake van een lex specialis, nu geen sprake is van een samenloop van rechtsregels ofwel een identiek toepassingsgebied.[[114]](#footnote-114) De WNT en de Wwz gelden aldus naast elkaar en sluiten elkaar niet uit. Hoe hiermee in de praktijk mee omgegaan moet worden zal uit het navolgende blijken.

De Wwz en de WNT geven an sich geen antwoord op de vraag hoe met samenloop omgegaan dient te worden. Hiermee rijst de vraag of in de wetsgeschiedenis van beide wetten hier aandacht aan is besteed. In de literatuur en de rechtspraak is meermaals overwogen dat in de parlementaire geschiedenis van de Wwz met geen woord is gerept over de WNT.[[115]](#footnote-115) Dit verdient toch enige nuancering.[[116]](#footnote-116) De wetgever heeft in de toelichting op de Uitvoeringsregeling WNT opgemerkt dat de Wwz genoemd en gesteld dat het gewenst is dat er een gedetailleerde regeling komt waarin de ontslaguitkering op grond van de WNT op de Wwz wordt afgestemd.[[117]](#footnote-117) Deze regeling is tot heden niet verschenen.

### 5.2.1 De transitievergoeding

Op grond van artikel 7:673 BW is een werkgever in beginsel de werknemer een transitievergoeding verschuldigd wanneer i) de arbeidsovereenkomst minstens 24 maanden heeft geduurd en ii) ofwel is opgezegd, ontbonden of na een einde van rechtswege niet is voortgezet. De transitievergoeding is gemaximeerd op € 77.000,- – althans in 2017, de maximale hoogte van de transitievergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd[[118]](#footnote-118) – of een bedrag gelijk aan het loon over de laatste twaalf maanden wanneer dat bedrag hoger is dat het geïndexeerde maximum.

De werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding wanneer het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer.[[119]](#footnote-119) Hier is slechts in uitzonderlijke gevallen sprake van.[[120]](#footnote-120) De transitievergoeding is niet verschuldigd wanneer sprake is van een beëindiging met wederzijds goedvinden.[[121]](#footnote-121)

De transitievergoeding is een zogenaamd hard recht, in zekere zin te vergelijken met een vorderingsrecht.[[122]](#footnote-122) Immers, wanneer eenmaal is voldaan aan de voorwaarden van artikel 7:673 BW dan is het recht op een transitievergoeding een feit en is dit verder niet afhankelijk van de discretionaire bevoegdheid van de rechter (onverlet het verval van dat recht bij ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer).[[123]](#footnote-123) Dit brengt met zich dat een rechter de transitievergoeding niet op grond van de (in paragraaf 5.2.2.1 te behandelen) reflexwerking van de WNT kan matigen.

*Wanneer is sprake van cumulatie?*

Bovenal is het belangrijk op het netvlies te hebben in welke situaties cumulatie van een beëindigingsvergoeding in de zin van de WNT en de transitievergoeding zich voordoen. Dit is sowieso niet het geval bij een beëindiging met wederzijds goedvinden, nu in dat geval – als gezegd – geen wettelijke aanspraak bestaat op de transitievergoeding, althans de transitievergoeding niet dwingend voortvloeit uit de wet.[[124]](#footnote-124) De transitievergoeding is wel wettelijk verschuldigd in het geval van een ontbinding, opzegging of niet voortzetting van de arbeidsovereenkomst, uiteraard mits aan de voorwaarden van de transitievergoeding is voldaan.

*Is cumulatie toegestaan?*

Met bovenstaande in het achterhoofd rijst de vraag of, wanneer sprake is van cumulatie van een WNT-vergoeding en een transitievergoeding die dwingendrechtelijk uit de wet voortvloeit, deze cumulatie toegestaan is. Ten overvloede, cumulatie is toegestaan wanneer de vergoedingen tezamen niet het WNT-maximum overschrijden.[[125]](#footnote-125) Wanneer de vergoedingen tezamen meer bedragen komt het cumulatievraagstuk aan bod.

Tegen cumulatie pleit het feit dat rechters een reflexwerking (behandeld in paragraaf 5.2.2.1) aan de WNT toekennen en aldus de WNT-normering onverplicht hanteren. Dit gebeurt vaak, zoals nog aan bod zal komen, onder verwijzing naar de parlementaire geschiedenis en met name het doel van de WNT.[[126]](#footnote-126) Hier vloeit echter niet per se uit voort dat ook in het geval van een transitievergoeding hier rekening mee gehouden moet worden. Immers, de aard van de transitievergoeding is anders. Een rechter heeft ten aanzien van de transitievergoeding geen discretionaire bevoegdheid om deze al dan niet toe te kennen of de hoogte ervan te bepalen. Verder pleit het achterliggende doel van de WNT (het beperken van de hoogte van de bezoldiging en ontslagvergoedingen van topfunctionarissen) tegen cumulatie.

De kantonrechter te Amsterdam oordeelde dat cumulatie niet mogelijk is, maar dat de transitievergoeding wel mag worden uitgekeerd, ook wanneer die meer bedraagt dan het WNT-maximum.[[127]](#footnote-127) Hiertoe kwam hij, nu op het moment van inwerkingtreding van de WNT de Wwz nog niet in werking is getreden en geen rekening is gehouden met eventuele cumulatie van een vergoeding en een WNT-vergoeding. Verder is het volgens de kantonrechter ontegenzeggelijk de bedoeling van de wetgever om hoge beëindigingsvergoedingen aan topfunctionarissen aan banden te leggen. Deze uitspraak heeft het nodige stof doen opwaaien, in die zin dat hier veel kritiek op is gekomen.[[128]](#footnote-128) Overigens kon de uitspraak ook rekenen op enige steun; Helstone is de mening toegedaan dat de uitspraak, gelet op de achtergrond van de WNT, begrijpelijk is.[[129]](#footnote-129) Ook van Winden-Spaans meent dat de kantonrechter terecht oordeelt dat cumulatie niet mogelijk is en wijst erop dat de wettekst van de WNT niet voorzien was op de komst van de Wwz. Verder wijst zij nog op de opmerking van de wetgever in de toelichting op de Uitvoeringsregeling (zie kopje ‘*verhouding tussen Wwz en WNT’* in paragraaf 5.2). Deze opmerking van de wetgever zou zo gelezen moeten worden dat dit aansluit bij het oordeel van de kantonrechter. Dit is echter discutabel, de wetgever lijkt zich weliswaar bewust te zijn van de samenloop, maar onderneemt hier nog niets tegen.

De tendens in de rechtspraak en literatuur is echter dat cumulatie van de WNT-vergoeding en de transitievergoeding toegestaan is, ook wanneer de totale som uitstijgt boven het WNT-maximum. Ten eerste, gelet op de bewoordingen van de WNT verzet die zich niet tegen cumulatie. In gelijke zin oordeelde de kantonrechter Amsterdam.[[130]](#footnote-130) Zoals al benoemd, de wetgever heeft rekening gehouden, althans had rekening kunnen houden, met de samenloop van de transitievergoeding en de WNT-vergoeding. Dit ‘risico’ is al in 2013 benoemd door Verburg.[[131]](#footnote-131) Ook was al voor inwerkingtreding van de Wwz bekend dat een WNT-vergoeding kon cumuleren met een ambtenaarsrechtelijke rechtspositieregeling. Het had dan ook op de weg gelegen van de wetgever om rekening te houden met de transitievergoeding, mocht de wetgever hebben willen voorkomen dat cumulatie mogelijk is. De stelling dat cumulatie niet met de bedoeling van de wetgever verenigd kan wordt, dient ook genuanceerd te worden. De minister heeft in dat kader gesteld: ‘*Gelet op het oogmerk van de normering van de ontslag vergoeding, het tegengaan van tussen de werkgever en de topfunctionaris individueel afgesproken bovenmatige ontslagvergoedingen, blijkt dat de ontslagvergoedingsregeling van de WNT als zodanig effectief is.’.[[132]](#footnote-132)* Dit brengt met zich dat de ratio achter de beperking ziet op een bekort van de vrijheid van partijen tot het afspreken van individuele vergoedingen. Dus, de wetgever beoogt niet dat werkgever en werknemer geen optie hebben om vergoedingen af te spreken naast een vergoeding op grond van een wettelijk voorschrift zoals de transitievergoeding. Cumulatie van vergoedingen is verder toegestaan door andere rechters.[[133]](#footnote-133)

Verder, in de literatuur wordt ook aangenomen dat cumulatie van de (dwingende) transitievergoeding en de WNT-vergoeding mogelijk is. Van den Brekel meent dat, zolang de wetgever geen obstakels opwerkt, de transitievergoeding niet in de weg staat aan een hogere ontslagvergoeding, mits aan de toepasselijke voorwaarden is voldaan.[[134]](#footnote-134) Wallast deelt deze mening, en voegt daaraan toe dat de wetgever zijns inziens rekening heeft gehouden met de invoering van de Wwz en de transitievergoeding die daarmee gepaard ging.[[135]](#footnote-135) Vernooij en Voermans komen tot dezelfde conclusie, gelet op de huidige wettekst en de eerdergenoemde uitleg van de minister.[[136]](#footnote-136) Ten slotte, Benbrahim sluit zich aan bij bovenstaande en stelt dat zolang de wetgever niet voorziet in de exclusieve toepassing van een maximumregel, maximering op grond van de WNT (in het kader van de transitievergoeding) aan betekenis verliest.[[137]](#footnote-137)

Om een lang verhaal kort te maken, hoewel enkelen zich nog verzetten tegen de mogelijkheid van cumulatie, lijkt inmiddels vast te staan dat cumulatie van de transitievergoeding en de WNT-vergoeding mogelijk is. Let wel, dit is alleen het geval wanneer de transitievergoeding rechtstreeks en dwingend voortvloeit uit de wet. De evaluatiewet brengt nog een aantal ter zake doende wijzigingen met zich.

Met het oog op bovenstaande resteert nog de vraag of het feit dat cumulatie in het geval van beëindiging met wederzijds goedvinden niet toegestaan is, redelijk is. Immers, de hoogte van de uitkering die de topfunctionaris ontvangt lijkt afhankelijk van de wijze waarop het dienstverband wordt beëindigd. Wanneer het dienstverband met wederzijds goedvinden tot een einde komt zal de topfunctionaris geen recht kunnen doen gelden op een transitievergoeding, nu in deze situatie hier geen wettelijk dwingend recht op bestaat. Is evenwel sprake van een beëindiging middels opzegging of ontbinding, dan kan de transitievergoeding cumuleren met de WNT-vergoeding. Dit klemt temeer, nu een topfunctionaris en zijn werkgever ook gebruik kunnen maken van de ‘opzegging met instemming’, waardoor de transitievergoeding wel kan cumuleren met de WNT-vergoeding. Verder, partijen kunnen om hen moverende redenen niet willen gaan voor een ontbindingsverzoek, bijvoorbeeld vanwege publiciteitsproblematiek. Dat de topfunctionaris door dit ogenschijnlijk willekeurige onderscheid benadeeld wordt komt onredelijk voor.

Er zijn oplossingen voor deze problematiek denkbaar.[[138]](#footnote-138) Zoals al eerder geopperd, de WNT-norm zou als lex specialis gezien kunnen worden. Dat zou betekenen dat de WNT-norm het absolute maximum zou zijn en een eventuele transitievergoeding slechts toegekend zou kunnen worden wanneer deze niet het WNT-maximum overschrijdt. Dit regime komt echter ietwat strikt over. Een andere optie zou het hanteren het systeem van de transitievergoeding als maximum kunnen zijn. Hierdoor valt de bovengenoemde willekeur weg; deze regeling is minder arbitrair en de hoogte van de vergoeding is bij alle varianten van het einde van het dienstverband hetzelfde.

Gelet op bovenstaande zou bepleit kunnen worden dat ook nu cumulatie van een transitievergoeding en een WNT-vergoeding toegestaan is. De kans is echter klein dat een accountant hierin meegaat. Hoewel het inderdaad onredelijk is dat een topfunctionaris benadeeld wordt door de wijze van beëindiging, is de lijn in de literatuur dat simpelweg geen recht bestaat op een transitievergoeding bij een beëindiging met wederzijds goedvinden, wat ook zij van de onredelijkheid hiervan.[[139]](#footnote-139) Mochten de werkgever en de topfunctionaris het eens zijn over de voorwaarden dan is het nog mogelijk dat de beëindiging met wederzijds goedvinden van kleur verschiet naar een opzegging met instemming. Hierbij dient niet de vraag te worden beantwoord of de transitievergoeding en de ontslagvergoeding kunnen cumuleren, maar of de opzegging met instemming in essentie een beëindiging met wederzijds goedvinden is.[[140]](#footnote-140) Dit zou dan met zich moeten brengen dat geen recht op de transitievergoeding bestaat. Een pro-forma ontbinding bij de rechter zal verder naar alle waarschijnlijkheid geen doel treffen, nu in de toelichting op de Uitvoeringsregeling WNT is bepaald dat ‘*wanneer partijen de rechter gezamenlijk verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van een door hen vooraf afgesproken vergoeding, er feitelijk geen sprake is van een vergoeding die door de rechter is vastgesteld; er vindt geen rechterlijke toets plaats’.[[141]](#footnote-141)*

### 5.2.2 De billijke vergoeding

Ook introduceerde de Wwz de billijke vergoeding. Deze komt in een aantal hoedanigheden voor.[[142]](#footnote-142) De billijke vergoeding kan aan een werknemer toegekend worden, wanneer de werkgever ernstig verwijtbaar handelt of nalaat. De wetgever gaf slechts minimale handvatten voor de berekening van de billijke vergoeding.[[143]](#footnote-143) De hoogtes van de tot heden toegekende billijke vergoedingen verschillen van nihil tot € 141.500,-. Of de WNT de hoogte van de billijke vergoeding normeert, is vooralsnog niet duidelijk. In een procedure kan wel een beroep worden gedaan op de uitspraken van voor 1 juli 2015.[[144]](#footnote-144) Ten overvloede, cumulatie is slechts mogelijk wanneer de billijke vergoeding door de rechter wordt toegekend. Een billijke vergoeding kan niet overeengekomen worden.

In uitspraken van voor de inwerkingtreding van de Wwz kwam veelal aan bod of aan de WNT al dan niet reflexwerking toekomt, gelet op het feit dat uit de WNT volgt dat een rechter niet gehouden is aan de WNT wanneer hij een vergoeding toekent.[[145]](#footnote-145) Rechters waren dus voor de Wwz vrij in het bepalen van de hoogte, althans de correctiefactor van de kantonrechtersformule, van de uitkering die zij toekenden aan de topfunctionaris. Onder het huidige recht heeft een rechter weinig inspraak op de transitievergoeding; die wordt immers aan de hand van een vaste formule berekend. Wel is de rechter vrij, net zoals voor de Wwz, in het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.

Hiermee is de link gelegd naar de billijke vergoeding, waar dus onduidelijkheid bestaat over de vraag of die genormeerd wordt. Aan de hand van een jurisprudentieonderzoek dat ziet op alle relevante rechtspraak zal bezien worden of rechters rekening houden met de WNT-norm wanneer zij een vergoeding toekennen aan een topfunctionaris. Het jurisprudentieonderzoek zal dus zien op de overwegingen van de rechter om al dan niet te komen tot een reflexwerking van de WNT, mede gelet op de aard van de billijke vergoeding. Voor een cliënt, zij het werkgever of werknemer, is dit relevant zodat zij gewezen kunnen worden op de risico’s respectievelijk mogelijkheden van de billijke vergoeding onder de WNT.

Tot heden is (na inwerkingtreding van de Wwz) nog geen rechtspraak gepubliceerd waar aan een topfunctionaris in de zin van de WNT een billijke vergoeding is toegekend wegens ernstig verwijtbaar handelen. Wel is de nodige rechtspraak van voor inwerkingtreding van de Wwz, waar een billijke vergoeding door de kantonrechter wordt toegekend aan een topfunctionaris in de zin van de WNT.

Rijst de vraag waarom deze rechtspraak ook na de inwerkingtreding van de Wwz relevant is. Welnu, artikel 1.6 lid 2 WNT stelt dat partijen geen hogere vergoeding mogen overeengekomen dan op grond van de WNT is toegestaan, *tenzij* de betaling voortvloeit uit een rechterlijke uitspraak. Met andere woorden, de vergoeding die door een rechter wordt toegekend wordt niet op grond van de WNT genormeerd. Sinds de inwerkingtreding van de Wwz is de ruimte voor de kantonrechter om de hoogte van de ontslagvergoeding te bepalen dus beperkt. In dat kader is het interessant, zowel vanaf werkgevers- als topfunctionariszijde, te bezien hoe het zit met reflexwerking van de WNT. Immers, in de rechtspraak van voor de inwerkingtreding van de Wwz komt naar voren dat veelal reflexwerking aan de WNT wordt toegekend. De overwegingen van rechters om al dan niet reflexwerking aan de WNT toe te kennen zijn nog steeds relevant, in het geval dat een werkgever ernstig verwijtbaar handelt. Op basis van deze rechtspraak kan gekeken worden of een billijke vergoeding onder de Wwz genormeerd zal worden door de WNT, gelet op de reflexwerking die kan worden toegekend aan de WNT door rechters.

#### 5.2.2.1 Analyse jurisprudentieonderzoek

Als bijlage C is een overzicht van het jurisprudentieonderzoek bijgevoegd. Hierbij zijn vier ‘topics’ behandeld:

* reflexwerking van de WNT: in hoeverre kent de rechter reflexwerking toe aan de WNT? De rechters kan op verschillende wijzen rekening houden met de WNT. De WNT kan volledig gehanteerd worden, als omstandigheid meewegen of überhaupt niet van belang zijn bij het bepalen van de hoogte van de toegekende vergoeding.
* Grondslag reflexwerking: hier is gekeken naar de reden dat de rechter reflexwerking aan de WNT toekent.
* Terzijdestelling reflexwerking: als de rechter tot het oordeel komt dat aan de WNT reflexwerking toekomt, kan deze alsnog terzijde worden gesteld. Onder welke feiten en omstandigheden hier sprake van is, wordt onder dit topic behandeld.
* Hoogte vergoeding: ten slotte wordt vermeld welke vergoeding door de rechter is toegekend. Hoewel hier geen onderzoek aan gewijd kan worden is dit wel belangrijk om te kunnen bepalen of de rechter zich ook daadwerkelijk houdt aan het WNT-maximum.

*Reflexwerking van de WNT*

Wat gelijk opvalt is de lijn in de rechtspraak. Deze wordt verduidelijkt aan de hand van figuur 1 (zie hieronder).

Hoewel aanvankelijk terughoudend met de reflexwerking van de WNT werd omgegaan, is mettertijd steeds meer steun gekomen voor de reflexwerking. Hieruit volgt dat rechters in beginsel aan de WNT gebonden zijn, wanneer zij een vergoeding toekennen. Dit is ook bevestigd in de literatuur.[[146]](#footnote-146) Hierbij moet wel vermeld worden dat in de gevallen waarin de rechters slechts uitgaat van een matigende werking, de desbetreffende vergoeding het WNT-maximum niet ver, of überhaupt niet te boven gaat (Bijlage C, uitspraken 3 en 15). Er mag dan ook geconcludeerd worden dat wanneer een rechter een vergoeding toekent, hij gehouden is als uitgangspunt het WNT-maximum aan te houden.

*Grondslag reflexwerking*

In de eerste twee jaren van de WNT kent de kantonrechter met name reflexwerking toe aan de WNT, gelet op de achterliggende discussie en doelstelling van de WNT (bijlage C, uitspraken 1, 2, 5, 6, 7, 11, 12, 14, 15) en de omstandigheid dat de WNT aan kracht zou verliezen als hieraan voorbijgegaan wordt (bijlage C, uitspraken 2, 4 en 8). Deze redenen worden ook wel in de rechtspraak van 2015 genoemd, maar er wordt dan ook benoemd dat het simpelweg de ‘stand van de jurisprudentie’ is dat de WNT doorwerkt (bijlage C, uitspraken 21 en 24).

*Terzijdestelling reflexwerking*

Resteert het, althans voor dit onderzoek, meest relevante topic. Hoewel dus aangenomen mag worden dat een rechter bij het toekennen van een (billijke) vergoeding aan een topfunctionaris gehouden is zich aan het WNT-maximum te houden, kan onder omstandigheden aan de reflexwerking voorbij worden gegaan. Deze omstandigheden zijn bijvoorbeeld het feit dat voor een collega wel een nieuwe functie is gecreëerd maar voor de desbetreffende topfunctionaris niet (Bijlage C, uitspraak 8) of wanneer sprake is van ‘bijzondere omstandigheden’ die een hogere dan wel lagere vergoeding rechtvaardigen (Bijlage C, uitspraak 4). Wat deze bijzondere omstandigheden kunnen zijn blijkt uit een aantal andere uitspraken, waarbij vermeld zij dat ook acht wordt geslagen op de billijkheid van de desbetreffende vergoeding. In dat kader, de rechter heeft meermaals overwogen dat normering van de vergoeding door de WNT onbillijk was, wanneer sprake was van – kortgezegd – verwijtbaar handelen van de werkgever (Bijlage C, uitspraak 13, 16, 18 en 24).

Kort en wel, de reflexwerking kan gelet op rechtspraak terzijde geschoven worden wanneer sprake is van i) bijzondere omstandigheden, en ii) toepassing van de WNT-normering tot een evident onbillijk resultaat leidt. Hierbij kijken rechters naar de mate van verwijtbaarheid aan werkgevers- en werknemerszijde. Nu verwijtbaarheid van de werkgever inherent is aan de toekenning van de billijke vergoeding – deze wordt immers slechts toegekend wanneer de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld – volgt hieruit dat de rechter wanneer hij een billijke vergoeding toekent waarschijnlijk geen waarde zal hechten aan de WNT-normering.

Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen moet de rechter rekening houden met de uitzonderlijke omstandigheden van het geval.[[147]](#footnote-147) De wetgever heeft verder slechts beperkte handvatten gegeven. Verder is de ratio achter de billijke vergoeding, en hoe rechters met de berekening van de hoogte hiermee omgaan relevant. Zo is het voorstelbaar dat een rechter bij het toekennen van een billijke vergoeding enerzijds rekening houdt met de reflexwerking ingevolge de WNT, en anderzijds rekening houdt met het feit dat de werknemer topfunctionaris is. Immers, rechters moeten de mogelijkheid behouden om de hoogte van de billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen te bepalen op een wijze die en op het niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval.[[148]](#footnote-148) Een van die omstandigheden zou de WNT kunnen zijn en daarmee de maatschappelijke opvattingen over de hoogte van de ontslagvergoedingen in de (semi-)publieke sector.[[149]](#footnote-149) Hoe de WNT zich verhoudt tot de door de Wwz geïntroduceerde billijke vergoeding zal de tijd leren. In ieder geval kan in een procedure op bovenstaande een beroep worden gedaan.

## 5.3 De betaalde vrijstelling van werk

Basaal geldt op grond van artikel 7:628 BW en rechtspraak van de Hoge Raad als uitgangspunt dat een schorsing of non-actiefstelling (hierna te noemen: ‘betaalde vrijstelling van werkzaamheden’) van een werknemer voor rekening van de werkgever komt en hij gedurende deze periode loon verschuldigd blijft. In de WNT is echter bepaald dat het salaris dat wordt doorbetaald tijdens een vrijstelling van werkzaamheden meegeteld wordt voor het WNT-maximum.[[150]](#footnote-150) Gelet op de wetsgeschiedenis is de ratio achter de bepaling het voorkomen van een omzeiling van de WNT-normering door een vrijstelling van werkzaamheden.[[151]](#footnote-151) Het is echter gebruikelijk een topfunctionaris op non-actief te stellen gedurende de opzegtermijn, welke vaak meerdere maanden bedraagt. Zo bedraagt de opzegtermijn van bestuurders in de zorgsector veelal zes maanden. Overigens wordt niet onder een vrijstelling verstaan het opnemen van vakantiedagen, arbeidsongeschiktheid en schorsing hangende een onderzoek.[[152]](#footnote-152)

Aanvankelijk werd door de rechter de letter van de wet gevolgd. De kantonrechter Amsterdam oordeelde dat de WNT geen uitzondering bevat om de bepaling omtrent de betaalde vrijstelling van werk buiten toepassing te laten in gevallen waarin geen misbruik is beoogd.[[153]](#footnote-153) Meer in de geest van de wet oordeelden de kantonrechters Groningen en Almere. Zij legden meer de nadruk op de bedoeling van de wetgever, te weten het invoeren van een antimisbruikbepaling. Zij kwamen tot het oordeel dat de betaalde vrijstelling van werkzaamheden niet meetelde voor het WNT-maximum, nu sprake was van een eenzijdig opgelegde schorsing, waartegen de topfunctionaris bezwaar maakte en de topfunctionaris zich beschikbaar hield voor werkzaamheden.[[154]](#footnote-154) Meer recent werd aan de kantonrechter Almere de vraag voorgelegd hoe omgegaan dient te worden met afspraken over non-activiteit die van voor de inwerkingtreding van de WNT stamden.[[155]](#footnote-155) De afspraken zagen – kortgezegd – op de verplichting van de werkgever om loon door te betalen in het geval van een betaalde vrijstelling van werkzaamheden. De kantonrechter overweegt dat over deze specifieke omstandigheid niets opgenomen is in de WNT en de parlementaire geschiedenis. Gelet op de bedoeling van de wetgever (antimisbruik) komt de kantonrechter tot de conclusie dat de doorbetaling van loon tijdens een vrijstelling van werkzaamheden.

De tendens in de rechtspraak en literatuur lijkt te zijn dat zolang partijen op geen enkele wijze misbruik voor ogen hebben gehad, de betaalde vrijstelling van werkzaamheden niet meetelt voor de WNT-norm. Dit lijkt ook logisch, nu in het geval van topfunctionarissen die om wat voor reden dan ook worden vrijgesteld van werkzaamheden, vaak de WNT-norm al wordt bereikt door de vrijstelling an sich. Dit terwijl een instelling die onder de reikwijdte juist gebaat kan zijn bij een topfunctionaris die vrijgesteld is. In dergelijke gevallen is het voor topfunctionarissen nauwelijks voordelig in te stemmen met een vrijstelling.

Of een betaalde vrijstelling van werkzaamheden valt onder de WNT-norm zal dus sterk afhangen van het feitencomplex waarop het is gebaseerd en in hoeverre de topfunctionaris zich tegen de vrijstelling verzet.[[156]](#footnote-156) In dat kader zij ook gewezen op de toekomstige ontwikkelingen die hierna behandeld zullen worden.

## 5.4 Outplacement- en overige adviseringskosten

Tot 2016 bestond onduidelijkheid over de vraag of een outplacementtraject dat deel uitmaakt van een beëindigingsregeling gerekend moet worden tot de WNT-uitkering. Ook ten aanzien van eventuele adviseringskosten (denk aan juridische-, financiële en pensioenadvieskosten) was onduidelijk of deze onder de WNT vielen. In de WNT en onderliggende regelgeving zijn nauwelijks aanknopingspunten te vinden. De kantonrechter Amsterdam oordeelde dat wanneer deze kosten zijn aan te merken als kostenvergoeding die wordt uitgezonderd door de WNT (vergoeding van zakelijke kosten of aangewezen werkkosten, oftewel de WKR), de kosten niet meetellen voor de WNT-norm.[[157]](#footnote-157) Immers, zo overweegt de kantonrechter, een redelijke wetstoepassing – mede in het licht van het doel van de WNT – brengt met zich dat dergelijke uitkeringen niet anders behandeld worden dan dezelfde uitkeringen voldaan tijdens het dienstverband, althans voor zover zij mogen cumuleren met de maximale bezoldiging. Dit standpunt wordt ook in de literatuur bevestigd.[[158]](#footnote-158) Verder heeft de staatssecretaris van financiën aangegeven dat vooropgesteld staat dat ‘*outplacement strekt tot het begeleiden van een werknemer van zijn huidige vaan naar een andere baan. In het algemeen wordt een dergelijk traject aangeboden op het moment dat de werknemer nog in dienst is. In dat geval is in het algemeen sprake van loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en is de kwalificatie van het loon dus in ieder geval geen beletsel om van de gerichte vrijstelling gebruik te maken’.[[159]](#footnote-159)* Met andere woorden, wanneer het outplacementtraject wordt aangeboden gedurende het dienstverband valt deze vergoeding onder de WKR.

Meer recent hebben de kantonrechters Amsterdam en Almere nog handvatten gegeven voor de beoordeling van dergelijke kosten. De kantonrechter Almere oordeelde dat de uitkering voor rechtsbijstand, gelet op het doel van de WNT, niet moeten worden gezien als beëindigingsuitkering die onder het bereik van de WNT valt, tenzij sprake is van misbruik.[[160]](#footnote-160) Van misbruik is in ieder geval sprake wanneer de topfunctionaris de uitkering ter vrije beschikking ontvangt en vervolgens niet besteedt aan juridisch advies. De kantonrechter Amsterdam oordeelde dat de bureaukosten (kosten voor selectie en introductie) niet onder de WNT-norm vallen.[[161]](#footnote-161) In het licht van outplacement- en overige adviseringskosten is relevant dat de kantonrechter uit de parlementaire geschiedenis afleidt dat de doelstelling van de WNT niet is dat een instelling niet meer mag uitgeven dan de norm, maar dat een topfunctionaris niet meer mag ontvangen dan de voor hem geldende norm. Oftewel, betalingen aan een derde die niet (indirect) ten goede komen aan de topfunctionaris, worden niet tot de bezoldiging gerekend.

Dus, uitkeringen die tijdens het dienstverband mogen cumuleren met de maximale bezoldiging, vallen niet onder de WNT-beëindigingsvergoeding. Zoals al aan bod is gekomen in hoofdstuk 4, kunnen vergoedingen cumuleren met de maximale bezoldiging, wanneer zij kunnen worden ondergebracht bij de WKR. Maar, bij outplacement- en overige adviseringskosten is nog relevant wanneer deze kosten tot loon uit tegenwoordige arbeid kunnen worden gerekend. Slechts dan vallen zij immers buiten de reikwijdte van de WNT. Hierbij moet met name gekeken worden naar het karakter van het loon. Outplacement lijkt per definitie een verstrekking die valt onder loon uit vroegere arbeid, nu outplacement doorgaans niet wordt vergoed als directe tegenprestatie voor verrichte arbeid. Hetzelfde geldt voor de overige adviseringskosten bij beëindiging van het dienstverband. Maar, hoe kan ervoor gezorgd worden dat deze vergoedingen en verstrekkingen dan toch kunnen cumuleren met de WNT-beëindigingsvergoeding?

In de parlementaire geschiedenis is ter zake het outplacementtraject opgemerkt dat de werknemer tijdens het outplacementtraject veelal zijn normale werkzaamheden zal blijven verrichten, waardoor een dergelijke outplacementtraject onder de WKR kan vallen.[[162]](#footnote-162) Dit brengt met zich dat een outplacementverstrekking niet meetelt voor de WNT, wanneer dit traject wordt gevolgd voor de beëindiging van de feitelijke werkzaamheden. In het geval van outplacement na afloop van de beëindiging van de werkzaamheden (ook in een periode waarin de topfunctionaris betaald is vrijgesteld van werkzaamheden) heeft te gelden dat deze kosten niet onder de WKR vallen en dus onder de reikwijdte van de WNT vallen.[[163]](#footnote-163)

Ten aanzien van de overige adviseringskosten geldt het volgende. Duidelijk moge zijn dat wanneer deze kosten als loon uit vroegere arbeid gekwalificeerd wordt, zij niet onder de WKR kunnen worden ondergebracht en dus onder de reikwijdte van de WNT vallen. Adviseringskosten die worden gemaakt ten einde een beëindiging van het dienstverband te bewerkstelligen zullen logischerwijs als loon uit vroegere arbeid worden aangemerkt. Echter, wanneer een deze kosten allereerst worden gemaakt met het oog op een behoud van het dienstverband, zijn deze kosten loon uit tegenwoordige arbeid.[[164]](#footnote-164) Onlangs oordeelde de kantonrechter Amsterdam dus coulanter (zie hierboven).[[165]](#footnote-165) Of deze wijze van beoordelen van dergelijke kosten navolg vindt in de praktijk en verdere rechtspraak, zal de ervaring leren.

## 5.5 Toekomstige ontwikkelingen

De WNT-3 brengt geen ontwikkelingen met zich die zien op de beëindigingsvergoeding. De normering van de beëindigingsvergoeding blijft namelijk slechts gelden voor topfunctionarissen.

De Evaluatiewet zorgt wel voor een aantal aanpassingen die relevant zijn voor dit hoofdstuk. Allereerst wordt de beperking dat uitkeringen die volgen uit een cao niet meetellen voor het WNT-maximum, maar slechts wanneer die cao algemeen verbindend is verklaard geschrapt.[[166]](#footnote-166) Hierbij geldt nog wel de voorwaarde dat het sociaal plan moet zijn overeengekomen met een vakbond en dat de uitkering rechtstreeks, dwingend en eenduidig dient voort te vloeien uit de cao.

Op het moment van schrijven van dit onderzoek zijn verder de Beleidsregels WNT 2017 bij inwerkingtreding van de Evaluatiewet gepubliceerd.[[167]](#footnote-167) Deze zullen per 1 juli 2017 in werking treden. Er is een zeer interessante bepaling opgenomen ten aanzien van de betaalde vrijstelling van werkzaamheden. In lijn met de bovengenoemde rechtspraak is namelijk bepaald dat bezoldiging tijdens non-activiteit niet meetelt als beëindigingsvergoeding, wanneer – kortgezegd – deze is opgelegd door de werkgever, de topfunctionaris hier niet mee instemt en bezwaar maakt en de non-activiteitsperiode niet langer duurt dan noodzakelijk. Drie maanden met een eventuele gemotiveerde verlenging van drie maanden wordt als redelijk gezien.

## 5.6 Tussenconclusie

De WNT normeert de beëindigingsvergoeding van de topfunctionaris. De WNT-beëindigingsvergoeding mag maximaal € 75.000,- bedragen. Daarnaast kan een topfunctionaris een transitievergoeding ontvangen, zolang deze dwingend voortvloeit uit de wet. Hier is geen sprake van in het geval van een beëindiging met wederzijds goedvinden, maar wel in alle overige gevallen van beëindiging (opzegging met instemming, ontbinden of niet voortzetting van de arbeidsovereenkomst).

Wanneer een werkgever volgens de rechter ernstig verwijtbaar handelt heeft de topfunctionaris recht op een door de rechter te bepalen billijke vergoeding. Aan de hand van jurisprudentieonderzoek is vastgesteld dat van de WNT een reflexwerking uitgaat. Deze kan echter terzijde worden gesteld wanneer normering tot een apert onbillijk resultaat leidt. Hier is in ieder geval sprake van in het geval van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

Of een betaalde vrijstelling van werkzaamheden onder de WNT-beëindigingsvergoeding valt, hangt af van het feitencomplex waarop het gebaseerd is. Ook gelet op de toekomstige ontwikkelingen, is het van belang dat een topfunctionaris bezwaar maakt tegen de eenzijdig opgelegde vrijstelling van werkzaamheden en zich beschikbaar houdt voor werkzaamheden. In dat geval mag worden aangenomen dat de vrijstelling van werkzaamheden niet gebruikt wordt om de WNT te ontlopen. Uitgangspunt is dat geen sprake mag zijn van misbruik, wanneer dit wel het geval is valt de vrijstelling van werkzaamheden wel onder de beëindigingsvergoeding.

Outplacement- en overige adviseringskosten vallen niet onder de beëindigingsvergoeding wanneer zij tijdens het dienstverband onder de WKR zouden vallen. In het geval van outplacement is daar in ieder geval sprake van wanneer het outplacementtraject aanvangt voor de feitelijke beëindiging van de werkzaamheden. In het geval van de overige adviseringskosten geldt dat zij primair gemaakt moeten worden ter behoud van de functie.

# 6. Conclusie

Wanneer cliënten van TeekensKarstens geadviseerd worden over de bezoldiging en de beëindigingsvergoeding van topfunctionarissen in het kader van de WNT, kan het volgende in acht genomen worden.

Op basis van wet- en regelgeving en rechtspraak kan ten aanzien van het begrip ‘topfunctionaris’ geconcludeerd worden dat degene die i) behoort tot de hoogste uitvoerende of toezichthoudende organen van een rechtspersoon, of ii) behoort tot de hoogste ondergeschikte of leden van de groep hoogste ondergeschikten aan dat orgaan, aangemerkt wordt als topfunctionaris. Voorts is van belang of deze persoon belast is met de dagelijkse leiding van de gehele rechtspersoon. Blijkens rechtspraak wordt hier niet alleen naar de formele rollen van de functionarissen gekeken, maar toch vooral naar de feitelijke uitvoering van de werkzaamheden.

Wanneer eenmaal vastgesteld is wie als topfunctionaris kwalificeert binnen een organisatie, kan gekeken worden naar zijn bezoldiging. De wet- en regelgeving en de toelichting hierop geven een duidelijk beeld van welke kosten wel en niet onder het WNT-bezoldigingsbegrip vallen. Vergoedingen en verstrekkingen die onder de WKR vallen in ieder geval niet onder het WNT-bezoldigingsbegrip. Over dit component bestaat de meeste onduidelijkheid, met name gelet op het zogenaamde ‘gebruikelijkheidscriterium’. Een vergoeding of verstrekking kan pas ondergebracht worden bij de WKR wanneer dit an sich gebruikelijk is en dit ook gangbaar is binnen de organisatie. Er kan een vergelijking gemaakt worden binnen de organisatie zelf of daarbuiten, waarbij in ieder geval acht geslagen wordt op de aard en de hoogte van de vergoeding of verstrekking. Een overschrijding van de doelmatigheidsgrens betekent nog niet dat een vergoeding of verstrekking ongebruikelijk is.

Mocht op gegeven moment afscheid genomen worden van een topfunctionaris, dan is het volgende van belang. De WNT normeert de beëindigingsvergoeding van de topfunctionaris. De WNT-beëindigingsvergoeding mag maximaal € 75.000,- bedragen. Wanneer partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar gaan, kan de transitievergoeding niet cumuleren met de WNT-beëindigingsvergoeding. In andere gevallen van beëindiging van het dienstverband is cumulatie wel mogelijk.

Wanneer een werkgever volgens de rechter ernstig verwijtbaar handelt heeft de topfunctionaris recht op een door de rechter te bepalen billijke vergoeding. Aan de hand van jurisprudentieonderzoek is vastgesteld dat van de WNT een reflexwerking uitgaat. Deze kan echter terzijde worden gesteld wanneer normering tot een apert onbillijk resultaat leidt. Hier is in ieder geval sprake van in het geval van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

Het is gebruikelijk een topfunctionaris op non-actief te stellen alvorens afspraken te maken omtrent de beëindiging van het dienstverband. De WNT stelt dat deze betaalde vrijstelling van werkzaamheden meetelt voor de WNT-beëindigingsvergoeding. De ratio achter deze bepaling is dat voorkomen dient te worden dat de WNT wordt omzeild. Uit rechtspraak volgt dat inmiddels meer waarde wordt gehecht aan de ratio, in die zin dat een betaalde vrijstelling van werkzaamheden niet onder het WNT-beëindigingsvergoeding valt wanneer deze eenzijdig wordt opgelegd, de topfunctionaris hiertegen bezwaar maakt en zich beschikbaar houdt voor werkzaamheden. Deze lijn wordt ook opgepikt door de wetgever en een en ander zal binnenkort vorm krijgen in de Beleidsregels WNT 2017. Of in een bepaald geval de betaalde vrijstelling van werkzaamheden meetelt voor de WNT-beëindigingsvergoeding ligt aldus af van de omstandigheden van het geval. Wel is het denkbaar dat partijen hieromtrent afspraken maken, waarbij de topfunctionaris als het ware ‘pro-forma’ bezwaar maakt tegen de eenzijdig opgelegde schorsing. Hoe hierover geoordeeld wordt, zal de tijd leren.

Outplacement- en overige adviseringskosten kunnen onder omstandigheden ook cumuleren met de WNT-beëindigingsvergoeding. Dit is in ieder geval mogelijk wanneer deze kosten tijdens de dienstbetrekking onder de WKR vallen, waarbij wel van belang is dat het gaat om loon uit huidige dienstbetrekking. Een outplacementtraject dat aanvangt na- of adviseringskosten die gericht zijn op het beëindiging van het dienstverband vallen onder loon uit vroegere dienstbetrekking en kunnen niet door de WKR vrijgesteld worden.

In de (nabije) toekomst zal de WNT nog tweemaal aangepast worden. De Evaluatiewet WNT brengt enkele vereenvoudigingen van de WNT met zich. Verder worden de administratieve lasten voor WNT-instellingen verminderd en vallen ook ontslagvergoedingen die voortvloeien uit anders dan algemeen verbindend verklaarde cao’s buiten de normering van de WNT-beëindigingsvergoeding. De WNT-3 zal de werkingssfeer van de WNT uitbreiden naar alle werknemers van een WNT-instellingen. Regels inzake de WNT-beëindigingsvergoeding blijven echter exclusief gelden voor topfunctionarissen.

# Bronnenlijst

Boeken

**Van Slooten 2015**

J.M. van Slooten e.a., *Handboek Nieuw Ontslagrecht*, Deventer: Wolters Kluwer, 2015

Artikelen uit tijdschriften

**Ballegoijen, van en Werger 2013**

C.W.M. van Ballegoijen en F.M. Werger, ‘Enkele belangrijke knelpunten in de werkkostenregeling’, *WFR* 2013/324, p. 9

**Benbrahim 2016**

M. Benbrahim, ‘Samenloop van vergoedingsregels in de WWZ, de WNT en de Wft’, *ArbeidsRecht* 2016/6

**Brekel, van den 2015**

Th.J.M. van Schendel, ‘Reactie op: Een onbelaste vergoeding?’, *ArbeidsRecht* 2015/56

**Duk 2014**

R.A.A. Duk, ‘De WNT: een wonderkind of een total loss’, in: *Onderneming en beloning* (Serie onderneming en recht, deel 82), Deventer: Kluwer 2014, p. 261-273

**Hoffmans 2015**

J.G.F.M. Hoffmans, ‘Actualiteiten rondom de WNT’, *TAR* 2015, afl. 12

**Meerman en Schuurman 2017**

H.E. Meerman en D. Schuurman, ‘Vier jaar WNT, wat leverde het op?’, *ArbeidsRecht 2017/12*

**Meussen, 2002**

G.T.K. Meussen, Wetgever moet afzien van vage en open normen in fiscale wetgeving, WFR 2002/603

**Uhlenbroek 2014**

H. Uhlenbroek, ‘De WNT aangepast’, *Arbeidsrecht* 2014/46

**Verburg 2013**

L.G.Verburg, ‘De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) (in) werking, *ArA* 2013-1

**Vernooij en Voermans 2017**

C. Vernooij en B. Voermans, ‘WNT en Wwz bijten elkaar niet’, *TvO* 2017, nr. 1

**Wallast 2016**

A.E. Wallast, ‘De WNT: de topfunctionaris en zijn ontslagvergoeding’, *TAR* 2016, afl. 8

**Winden-Spaans, van 2016**

M. van Winden-Spaans, ‘Samenloop WNT en WWZ: licht in de duisternis?’, *TAO 2016/4*

**Schendel, van 2016**

Th.J.M. van Schendel, ‘Reactie op: Een onbelaste vergoeding’, *TAR* 2016,

Parlementaire stukken

* *Kamervragen* II (aanhangsel) 1996-1997
* *Kamerstukken* II 2009/10, 32 130, 3
* *Kamerstukken* II 2009/10, 32 130, 8
* *Kamerstukken* II 2009/10, 32 130, 7
* *Kamerstukken* II 2010/11, 32 600, 3
* *Kamerstukken* II 2010/11, 32 600, 8
* *Kamerstukken* I 2011/12, 32 600, F
* *Kamerstukken* II 2011/12, 32 600, 32
* *Kamerstukken* II 2012/13, 33 715, 3
* *Kamerstukken* II 2013/14, 33 715, 6
* *Kamerstukken* II 2013/14, 33 818, 3
* *Kamerstukken* II 2013/14, 33 818, 4
* *Kamerstukken* II 2013/14, 34 017, 3
* *Kamerstukken* II 2014/15, 30 111, 3
* *Kamerstukken* I 2014/15, 33 978, A
* *Kamerstukken* I 2014/15, 34 002, D
* *Kamerstukken* II 2014/15, 34 002, 10
* *Kamerstukken* II 2015/16, 34 305, 6
* *Kamerstukken* II 2015/16, 34 305, 3
* *Kamerstukken* II 2015/16, 2015-0000746572
* *Kamerstukken* II 2016/17, 34 654, 3
* *Handelingen* I 2016/17, 21

Rechtspraak

* HR 28 juni 1995, ECLI:NL:HR:1995:AA1616
* Voorzieningenrechter Rb. ’s-Gravenhage 11 januari 2013, ECLI:NL:RBDHA:2013:BY8165;
* Rechtbank Oost-Brabant 13 maart 2013, ECLI:NL:RBOBR:2013:BZ4252;
* Rechtbank Rotterdam 27 mei 2013, ECLI:NL:RBROT:2013:3853;
* Rechtbank Zeeland-West-Brabant 20 juni 2013, ECLI:NL:RBZWB:2013:CA3725;
* Rechtbank Noord-Nederland 4 juli 2013, ECLI:NL:RBNNE:2013:4102;
* Rechtbank Zeeland-West-Brabant 27 september 2013, ECLI:NL:RBZWB:2013:6796;
* Rechtbank Oost-Brabant 22 oktober 2013, ECLI:NL:RBOBR:2013:5864;
* Rechtbank Oost-Brabant 22 oktober 2013, ECLI:NL:RBOBR:2013:5863;
* Rechtbank Rotterdam 25 oktober 2013, ECLI:NL:RBROT:2013:8418;
* Rechtbank Den Haag 30 oktober 2013, ECLI:NL:RBDHA:2013:14465 en ECLI:NL:RBDHA:2013:14466;
* Rechtbank Limburg 6 december 2013, ECLI:NL:RBLIM:2013:9733;
* Rechtbank Overijssel 23 december 2013, ECLI:NL:RBOVE:2013:3505;
* Hoge Raad 31 januari 2014, ECLI:NL:HR:2014:165
* Rechtbank Zeeland-West-Brabant 18 maart 2014, AR 2014-0369;
* Rechtbank Rotterdam 21 maart 2014, ECLI:NL:RBROT:2014:2095;
* Rechtbank Gelderland 14 mei 2014, ECLI:NL:RBGEL:2014:3877;
* Rechtbank Amsterdam 5 juni 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:3535;
* Rechtbank Rotterdam 7 augustus 2014, ECLI:NL:RBROT:2014:9129;
* Rechtbank Midden-Nederland 1 september 2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:3826;
* Rechtbank Oost-Brabant 12 september 2014, ECLI:NL:RBOBR:2014:5489;
* Rechtbank Rotterdam 22 september 2014, ECLI:NL:RBROT:2014:8625;
* Rechtbank Amsterdam 20 oktober 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:8768;
* Rechtbank Gelderland 19 november 2014, RAR 2015/32;
* Rechtbank Midden-Nederland 10 december 2014, AR 2014-1112;
* Rechtbank Midden-Nederland 6 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2015:657;
* Rechtbank Midden-Nederland 1 april 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:2432;
* Rechtbank Noord-Holland 13 mei 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:3980;
* Rechtbank Midden-Nederland 13 mei 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:3211;
* Rechtbank Noord-Nederland 22 mei 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:3974;
* Rechtbank Noord-Holland 1 juli 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:6082;
* Rechtbank Amsterdam 20 augustus 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:5481;
* Rechtbank Amsterdam 13 juni 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3672;
* Rechtbank Midden-Nederland 17 juni 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:3347;
* Scheidsgerecht Gezondheidszorg 28 juli 2016, 16/08;
* Hof ’s-Hertogenbosch 1 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4844;
* Rechtbank Den Haag 15 november 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:14218;
* Rechtbank Midden-Nederland 21 december 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:7023;
* Ktr. Utrecht 23 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5141;
* Ktr. Amsterdam 23 januari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:891;
* Ktr. Almere 26 april 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:2287;
* Ktr. Amsterdam 18 mei 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:3345.

# Aanbevelingen

Los van onderstaande is het aanbevelenswaardig de ontwikkelingen in de rechtspraak bij te houden. Zoals al bleek in paragraaf 5.4, een rechter kan ineens een stuk soepeler oordelen dan rechters voor hem deden. Verder is het van belang ontwikkelingen in de wetgeving bij te houden, nu de WNT wordt ingekleurd door onderliggende regelgeving. Deze onderliggende regelgeving kan mettertijd andere invullingen geven aan begrippen uit de WNT.

**Aanbeveling met betrekking tot de bezoldiging van de topfunctionaris**

Het is gebruikelijk om met een topfunctionaris te bezien hoe zijn bezoldiging ‘geoptimaliseerd’ kan worden. Zoals in dit onderzoek is besproken, biedt de WKR daartoe de meeste mogelijkheden. Immers, vergoedingen en verstrekkingen die onder de WKR als eindheffingsbestanddeel worden aangewezen, vallen niet onder de WNT-bezoldiging. Wel dient de aanwijzing gebruikelijk te zijn. Uit onderhavig onderzoek is gebleken dat jegens de Belastingdienst (zijnde uitvoerder van de WKR) aannemelijk gemaakt dient te worden dat een aanwijzing gebruikelijk is. Nu werkgever en topfunctionaris blijkens de parlementaire geschiedenis sowieso goed zitten wanneer een aanwijzing gebruikelijk is niet alleen binnen de organisatie maar ook bij andere organisatie, is het aanbevelenswaardig informatie te verzamelen bij soortgelijke instanties. Maar, bovenal is het raadzaam met de Belastingdienst in overleg te treden, mocht niet duidelijk zijn of een aanwijzing gebruikelijk is. Immers, mocht de Belastingdienst oordelen dat een aanwijzing ongebruikelijk is, loont het (gelet op de proceskosten) vaak niet om een procedure hieromtrent te voeren.

**Aanbeveling met betrekking tot outplacement**

Uit het onderzoek is gebleken onder welke feiten en omstandigheden outplacement niet onder de WNT-beëindigingsvergoeding valt. Outplacement is geen deel van de WNT-beëindigingsvergoeding wanneer de outplacement aanvangt na feitelijke beëindiging van de werkzaamheden. Gelet hierop verdient het aanbeveling alvorens met een dergelijk traject te beginnen, cliënten (zij het werkgevers of topfunctionarissen) hierop te wijzen.

**Aanbeveling met betrekking tot de billijke vergoeding**

Wanneer een topfunctionaris wordt bijgestaan die het slachtoffer is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever, geldt de volgende aanbeveling. Zoals uit jurisprudentieonderzoek blijkt, gaat in beginsel een reflexwerking uit van de WNT, wanneer door de rechter een vergoeding wordt toegekend. Topfunctionarissen kunnen wijzen op het feit dat deze reflexwerking niet geldt wanneer sprake is van een apert onbillijk resultaat. Van dit laatste is in ieder geval sprake bij ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever.

**Aanbeveling met betrekking tot de transitievergoeding**

In het geval dat een WNT-instelling aan een topfunctionaris, naast een WNT-beëindigingsvergoeding, een transitievergoeding wil toekennen, geldt de volgende aanbeveling. Een transitievergoeding kan cumuleren met de WNT-beëindigingsvergoeding wanneer de transitievergoeding (kortgezegd) dwingend uit de wet voortvloeit. Aangezien een transitievergoeding niet dwingend voortvloeit uit de wet in het geval van een beëindiging met wederzijds goedvinden, is het in dergelijke gevallen raadzaam voor een van de overige wijzen van beëindiging te opteren. Van deze opties ligt de opzegging met instemming het meest voor hand.

1. In het kader van de reikwijdte van de WNT zij vermeld dat het begrip topfunctionaris in hoofdstuk 3 behandeld wordt. [↑](#footnote-ref-1)
2. *Kamervragen* II (aanhangsel) 1996-1997, 10. [↑](#footnote-ref-2)
3. Stb. 2006, 95. [↑](#footnote-ref-3)
4. *Kamerstukken* II 2010/11, 32 600, 3, p. 7-9. [↑](#footnote-ref-4)
5. *Kamerstukken* I 2011/12, 32 600, F, p. 8. [↑](#footnote-ref-5)
6. *Kamerstukken II* 2010/11, 32 600, 3, p. 6-7. [↑](#footnote-ref-6)
7. *Stb.* 2012, 583. [↑](#footnote-ref-7)
8. Artikel 4.1 WNT. [↑](#footnote-ref-8)
9. Artikel 1.2 WNT. [↑](#footnote-ref-9)
10. Artikel 1.3 lid 1 sub a WNT. [↑](#footnote-ref-10)
11. Artikel 1.3 lid 1 sub b WNT. [↑](#footnote-ref-11)
12. Artikel 1.3 lid 1 sub c WNT, artikel 1.4 lid 1 WNT en artikel 1.5 lid 1 WNT. [↑](#footnote-ref-12)
13. Advies ‘Normeren en waarderen’, bijlage bij *Kamerstukken* II 2006/07, 28 479, 32. [↑](#footnote-ref-13)
14. *Kamerstukken* II 2010/11, 32 600, 3, p. 10 en *Kamerstukken* II 2010/11, 32 600, 8, p. 3. [↑](#footnote-ref-14)
15. *Kamerstukken* II 2010/11, 32 600, 3, p. 5. [↑](#footnote-ref-15)
16. *Kamerstukken* II 2010/11, 32 600, 8, p. 3. [↑](#footnote-ref-16)
17. *Kamerstukken* II 2010/11, 32 600, 8, p. 3. [↑](#footnote-ref-17)
18. Artikel 1.3 lid 1 sub c WNT. [↑](#footnote-ref-18)
19. Artikel 1.2 WNT, Artikel 1.3 WNT, Bijlage 1 WNT en Bijlage 2 WNT. [↑](#footnote-ref-19)
20. Artikel 1.4 WNT en Bijlage 3 WNT. [↑](#footnote-ref-20)
21. Artikel 1 Bijlage 4 WNT juncto artikel 15a lid 2 en 15b lid 1 Scheepvaartverkeerswet. [↑](#footnote-ref-21)
22. *Stb.* 2014, 235. [↑](#footnote-ref-22)
23. *Stb*. 2014, 446. [↑](#footnote-ref-23)
24. *Stb.* 2014, 589. [↑](#footnote-ref-24)
25. *Stcrt.* 2014, 36379. [↑](#footnote-ref-25)
26. *Stcrt.* 2014, 36280. [↑](#footnote-ref-26)
27. *Stcrt.* 2016, 70032. [↑](#footnote-ref-27)
28. *Stcrt.* 2017, 21967. [↑](#footnote-ref-28)
29. Artikel 1.6 lid 1 WNT. [↑](#footnote-ref-29)
30. Artikel 1.6 lid 2 WNT. [↑](#footnote-ref-30)
31. *Kamerstukken* II 2010/11, 32 600, 8, p. 12. [↑](#footnote-ref-31)
32. Artikel 5.4 WNT juncto artikel 4:8 Awb. [↑](#footnote-ref-32)
33. *Kamerstukken* II 2010/11, 32 600, 3, p. 53. [↑](#footnote-ref-33)
34. Artikel 5.5 lid 1 WNT. [↑](#footnote-ref-34)
35. *Handelingen* I 2016/17, 21. [↑](#footnote-ref-35)
36. *Kamerstukken* II 2016/17, 34 654, 3, p. 9. [↑](#footnote-ref-36)
37. *Kamerstukken* II 2016/17, 34 654, 3, p. 2. [↑](#footnote-ref-37)
38. *Kamerstukken* II 2014/15, 30 111, 87. [↑](#footnote-ref-38)
39. *Bruggen Slaan 2012,* Regeerakkoord VVD-PvdA, p. 41. [↑](#footnote-ref-39)
40. *Stcrt.* 2016, 45837. [↑](#footnote-ref-40)
41. *Kamerstukken* I 2011/12, 32 600, F, p. 16. [↑](#footnote-ref-41)
42. *Kamerstukken* II 2012/13, 33 715, 3, p. 2. [↑](#footnote-ref-42)
43. Zie bijvoorbeeld artikel 1.1 sub b onder 2: ‘*de secretarissen bij de provincies, de gemeenten en de waterschappen en de griffiers bij de provincies en de gemeenten’.*  [↑](#footnote-ref-43)
44. Artikel 1.1 sub b onder 5 WNT. [↑](#footnote-ref-44)
45. *Kamerstukken* II 2010/11, 32 600, 3, p. 36-37. [↑](#footnote-ref-45)
46. Artikel 4 lid 3 Beleidsregels WNT. [↑](#footnote-ref-46)
47. *Kamerstukken* II 2012/13, 33 715, 3, p. 10-11. [↑](#footnote-ref-47)
48. Artikel 4 lid 1 Beleidsregels WNT 2017. [↑](#footnote-ref-48)
49. *Kamerstukken* I 2011/12, 32 600, F. [↑](#footnote-ref-49)
50. Artikel 2.2 lid 1 WNT. [↑](#footnote-ref-50)
51. Artikel 5 Beleidsregels WNT 2017. [↑](#footnote-ref-51)
52. *Kamerstukken* II 2011/12, 32 600, 32 en *Kamerstukken* I 2011/12, 32 600, F, p. 29. [↑](#footnote-ref-52)
53. Artikel 2.2 lid 4 WNT. [↑](#footnote-ref-53)
54. Artikel 6 Beleidsregels WNT 2017. [↑](#footnote-ref-54)
55. Artikel 6 lid 2 Beleidsregels WNT 2017. [↑](#footnote-ref-55)
56. Ktr. Utrecht 1 april 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:2432. [↑](#footnote-ref-56)
57. Ktr. Maastricht 6 december 2013, JAR 2014/26. [↑](#footnote-ref-57)
58. Ktr. Utrecht 23 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5141. [↑](#footnote-ref-58)
59. *Kamerstukken* II 2016/17, 34 654, 3, p. 12. [↑](#footnote-ref-59)
60. *Stb.* 2015, 475. [↑](#footnote-ref-60)
61. Zie ook Meerman en Schuurman 2017. [↑](#footnote-ref-61)
62. Artikel 1.1 sub e WNT. [↑](#footnote-ref-62)
63. *Kamerstukken* II 2013/14, 33 715, 7, p. 3. [↑](#footnote-ref-63)
64. Artikel 2 Uitvoeringsregeling WNT. [↑](#footnote-ref-64)
65. *Kamerstukken* I 2014/15, 33 978, A. Zie artikel I onderdelen B en E van het wetsvoorstel. [↑](#footnote-ref-65)
66. *Stcrt.* 2014, 36379. [↑](#footnote-ref-66)
67. *Kamerstukken* II 2011/12, 32 600, 34, p. 5. [↑](#footnote-ref-67)
68. Artikel 2 lid 2 sub e Uitvoeringsregeling WNT. [↑](#footnote-ref-68)
69. *Stb.* 2009, 611, p. 13-18. [↑](#footnote-ref-69)
70. *Kamerstukken* II 2009/10, 3, p. 61. [↑](#footnote-ref-70)
71. *Stcrt.* 2014, 6628, p. 3 en Aanhangsel *Handelingen* II 2014/15, 10. [↑](#footnote-ref-71)
72. *Stcrt, 2014,* 36379, p. 8. [↑](#footnote-ref-72)
73. *Kamerstukken* II 2015/16, 34 305, 6, p. 31. [↑](#footnote-ref-73)
74. *Kamerstukken* II 2009/10, 32 130, 7, p. 8. [↑](#footnote-ref-74)
75. *Kamerstukken* II 2009/10, 32 130, 3, p. 61. [↑](#footnote-ref-75)
76. Handboek Loonheffingen, versie 1 oktober 2014, p. 50. [↑](#footnote-ref-76)
77. Pensioenuitkeringen zijn wel belast. [↑](#footnote-ref-77)
78. *Kamerstukken* II 2009/10, 32 130, 7, p. 8. [↑](#footnote-ref-78)
79. Artikel 1.2 lid 1 sub f Uitvoeringsregeling loonbelasting 201. [↑](#footnote-ref-79)
80. Artikel 31a lid 2 Wet LB 1964. [↑](#footnote-ref-80)
81. HR 31 januari 2014, ECLI:NL:HR:2014:165. [↑](#footnote-ref-81)
82. Zie ook Schendel, van 2016, p. 3. [↑](#footnote-ref-82)
83. Artikel 31 lid 1 sub f Wet LB 1964 en *Stb.* 2009, 611. [↑](#footnote-ref-83)
84. *Kamerstukken* I 2014/15, 34 002, D, p. 17. [↑](#footnote-ref-84)
85. *Kamerstukken* II 2009/10, 32 130, 3, p. 65. [↑](#footnote-ref-85)
86. Brief Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 24 september 2014, 2014-0000490159. [↑](#footnote-ref-86)
87. *Kamerstukken* II 2014/15, 34 002, 10, p. 65. [↑](#footnote-ref-87)
88. *Stb.* 2015, 540. [↑](#footnote-ref-88)
89. *Kamerstukken* II 2015/16, 34 305, 3, p. 14. [↑](#footnote-ref-89)
90. *Kamerstukken* I 2014/15, 34 002, D, p. 16-17. [↑](#footnote-ref-90)
91. Handboek loonheffingen 2017 (uitgave 1 januari 2017), p. 35. [↑](#footnote-ref-91)
92. *Kamerstukken* II 2015/16, 34 305, 6, p. 31. [↑](#footnote-ref-92)
93. Artikel 3.14 Wet IB 2001 en artikel 31a lid 8 Wet LB 1964. [↑](#footnote-ref-93)
94. R.N.F. Zuidgeest, Verbondenheid in het belastingrecht, FM, 128, 2008, 1.4.3, p. 3. [↑](#footnote-ref-94)
95. Meussen 2002, p. . [↑](#footnote-ref-95)
96. *Kamerstukken* II 2009/10, 32 130, 3, p. 9. [↑](#footnote-ref-96)
97. *Kamerstukken* I 2014/15, D, p. 17. [↑](#footnote-ref-97)
98. *Kamerstukken* II 2009/10, 32 130, 3, p. 64 [↑](#footnote-ref-98)
99. *Kamerstukken* II 2009/10, 32 130, 3, p. 65. [↑](#footnote-ref-99)
100. *Kamerstukken* II 2009/10, 32 130, 3, p. 65. [↑](#footnote-ref-100)
101. Ballegoijen, van en Werger 2013, p. 9. [↑](#footnote-ref-101)
102. HR 28 juni 1995, ECLI:NL:HR:1995:AA1616. [↑](#footnote-ref-102)
103. *Kamerstukken* II 2015/16, 34 305, 3, p. 15-16. [↑](#footnote-ref-103)
104. *Kamerstukken* II 2015/16, 34 305, 3, p. 16. [↑](#footnote-ref-104)
105. *Kamerstukken* II 2015/16, 34 305, 6, p. 32. [↑](#footnote-ref-105)
106. Rb. Noord-Holland 14 september 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:7583. NB: er zijn weliswaar meerdere uitspraken, maar ze zien allemaal op dezelfde casus. [↑](#footnote-ref-106)
107. HR 28 juni 1995, ECLI:NL:HR:1995:AA1616. [↑](#footnote-ref-107)
108. *Kamerstukken* II 2016/17, 34 654, 3, p. 4-5. [↑](#footnote-ref-108)
109. Artikelen 2.10 en 3.7 WNT. [↑](#footnote-ref-109)
110. Artikel 1.1 sub i WNT. [↑](#footnote-ref-110)
111. Zie ook artikel 4 Uitvoeringsregeling WNT. [↑](#footnote-ref-111)
112. *Stcrt.* 2014, 36379. [↑](#footnote-ref-112)
113. Van Slooten 2015, p. 209. [↑](#footnote-ref-113)
114. Benbrahim 2016, p. 5. [↑](#footnote-ref-114)
115. Zie Benbrahim 2016, p. 3, van Slooten, p. 209, Helstone bij Ktr. Midden-Nederland 17 juni 2016, JAR 2016/176 en Ktr. Amsterdam 13 juni 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3672, AR 2016-0645. [↑](#footnote-ref-115)
116. Winden-Spaans, van 2016 , p.1 en Vernooij en Voermans 2017, p. 10. [↑](#footnote-ref-116)
117. *Stcrt.* 2014, 36379. [↑](#footnote-ref-117)
118. Artikel 7:673 lid 3 BW. Zie voor 2017 *Stcrt.* 2016, 58571. [↑](#footnote-ref-118)
119. Artikel 7:673 lid 7 sub c BW. [↑](#footnote-ref-119)
120. Ter illustratie, hier zal bijvoorbeeld sprake van zijn bij diefstal (Ktr. Nijmegen 1 september 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:5632). [↑](#footnote-ref-120)
121. *Kamerstukken* II 2013/14, 33 818, 3, p. 103. [↑](#footnote-ref-121)
122. Van Slooten 2015, p. 201. [↑](#footnote-ref-122)
123. Benbrahim 2016, p. 3. [↑](#footnote-ref-123)
124. Vernooij en Voermans 2017, p. 11-12 en Benbrahim 2016, p. 4. [↑](#footnote-ref-124)
125. Vernooij en Voermans, p. 12. [↑](#footnote-ref-125)
126. Zie ook Brekel, van den 2015, p. 5. [↑](#footnote-ref-126)
127. Ktr. Amsterdam 13 juni 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3672. [↑](#footnote-ref-127)
128. Zie onder meer Wallast, 2016, p. 12 en Brekel, van den 2015, p. 8. [↑](#footnote-ref-128)
129. Annotatie van A.M. Helstone bij JAR 2016/170. [↑](#footnote-ref-129)
130. Ktr. Amsterdam 13 juni 2016, JAR 2016/176. [↑](#footnote-ref-130)
131. Verburg, p. 17. [↑](#footnote-ref-131)
132. *Kamerstukken* II 2015/16, 2015-0000746572, p. 4. [↑](#footnote-ref-132)
133. Ktr. Amsterdam 20 augustus 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:5481 en CRvB 30 november, NJB 2015, 1436. [↑](#footnote-ref-133)
134. Brekel, van den 2015, p. 5. [↑](#footnote-ref-134)
135. Wallast, 2016, p. 23-24. [↑](#footnote-ref-135)
136. Vernooij en Voermans, p. 13. [↑](#footnote-ref-136)
137. Benbrahim 2016, p. 7. [↑](#footnote-ref-137)
138. Van Winden-Spaans, p. 140. [↑](#footnote-ref-138)
139. Zie onder meer Benbrahim 2016, p. 5 en Vernooij en Voermans 2017, p. 12. [↑](#footnote-ref-139)
140. Vernooij en Voermans, p.12. [↑](#footnote-ref-140)
141. *Stcrt.* 2014, 36379, p. 3. [↑](#footnote-ref-141)
142. Meest relevant is artikel 7:671b lid 8 sub c BW. [↑](#footnote-ref-142)
143. *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 3, p. 34. [↑](#footnote-ref-143)
144. Meerman en Schuurman 2017, p. 7. [↑](#footnote-ref-144)
145. Artikel 1.6 lid 2 WNT. [↑](#footnote-ref-145)
146. Meerman en Schuurmans 2017, p. 9. [↑](#footnote-ref-146)
147. *Kamerstukken* II 2013/14, 33 818, 4, p. 61. [↑](#footnote-ref-147)
148. *Kamerstukken* II 2013/14, 33 818, 4, p. 61. [↑](#footnote-ref-148)
149. Meerman en Schuurman 2017, p. 3. [↑](#footnote-ref-149)
150. Artikel 2.10 lid 3 WNT. [↑](#footnote-ref-150)
151. *Kamerstukken* II 2013/14, 34 017, 3, p. 4. [↑](#footnote-ref-151)
152. *Stcrt.*  2014, 36379. [↑](#footnote-ref-152)
153. Ktr. Amsterdam 17 juni 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3347. [↑](#footnote-ref-153)
154. Ktr. Groningen 23 november 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5338 en ktr. Almere 21 december 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:7023. [↑](#footnote-ref-154)
155. Ktr. Almere 26 april 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:2287. [↑](#footnote-ref-155)
156. Brekel, van den 2015, p. 9. [↑](#footnote-ref-156)
157. Ktr. Amsterdam 13 juni 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3672. [↑](#footnote-ref-157)
158. Wallast, 2016, p. 24. [↑](#footnote-ref-158)
159. *Kamerstukken* I 2015/16, 43 302, G, p. 72-73. [↑](#footnote-ref-159)
160. Ktr. Almere 26 april 2016, ECLI:NL:RBMNE:2017:2287. [↑](#footnote-ref-160)
161. Ktr. Amsterdam 18 mei 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:3345. [↑](#footnote-ref-161)
162. *Kamerstukken* II 2009/10, 32 130, 8, p. 9. [↑](#footnote-ref-162)
163. Schendel, van 2016, p. 5. [↑](#footnote-ref-163)
164. Schendel, van 2016, p. 3, Wallast, 2016, p. 24 en ktr. Amsterdam 13 juni 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3672. [↑](#footnote-ref-164)
165. Ktr. Almere 26 april 2016, ECLI:NL:RBMNE:2017:2287. [↑](#footnote-ref-165)
166. *Kamerstukken* II 2016/17, 34 654, 3, p. 6. [↑](#footnote-ref-166)
167. *Stcrt*. 2017, 21697. [↑](#footnote-ref-167)