



Besluit van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 14 december 2021, nr. 2021-0000525378 houdende vaststelling van beleidsregels inzake de toepassing van de Wet normering topinkomens met ingang van 1 januari 2022 (Beleidsregels WNT 2022)

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, handelend in overeenstemming met de Ministers van Buitenlandse Zaken, voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, van Defensie, van Economische Zaken en Klimaat, van Financiën, van Infrastructuur en Waterstaat, van Justitie en Veiligheid, van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit, voor Medische Zorg, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, alsmede de staatssecretarissen van Binnenlandse Zaken, van Defensie, van Economische Zaken en Klimaat, van Financiën, van Infrastructuur en Waterstaat, van Justitie en Veiligheid, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Volksgezondheid, Welzijn en Sport;

Gelet op artikel 1.10 van de Wet normering topinkomens;

Besluit:

ARTIKEL I

De als bijlage bij dit besluit gevoegde beleidsregels zijn voor het jaar 2022 van toepassing op de uitvoering van de Wet normering topinkomens en de daarop berustende bepalingen, daaronder begrepen de uitvoering en handhaving door of namens de ministers van die wet en de daartoe door hen aangewezen ambtenaren.

ARTIKEL II

Dit besluit wordt aangehaald als: Beleidsregels WNT 2022.

ARTIKEL III

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2022.

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

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



BIJLAGE BIJ ARTIKEL I VAN DE BELEIDSREGELS WNT 2022

Beleidsregels WNT 2022

§ 1. Algemeen

Artikel 1. Begripsbepalingen

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

Artikel 2. Toepassingsgebied

Deze beleidsregels zijn met ingang van 1 januari 2022 van toepassing op de uitvoering van de WNT en de daarop berustende bepalingen, daaronder begrepen de uitvoering en handhaving door of namens de ministers en bij de uitoefening van toezicht op de naleving van de WNT en de daarop berustende bepalingen door de daartoe door hen aangewezen ambtenaren.

§ 2. Reikwijdte van de WNT

Artikel 3. Overheidsverenigingen of -stichtingen

Van een rechtspersoon als bedoeld in artikel 1.3, eerste lid, onderdeel b, van de WNT is onder meer sprake, indien een of meer krachtens publiekrecht ingestelde rechtspersonen (overheidsorganisaties genoemd in artikel 1.2 van de WNT) op grond van de statuten of ingevolge een mondelinge dan wel schriftelijke overeenkomst ten aanzien van een vereniging (inclusief bijzondere vormen van een vereniging, zoals de coöperatie) of stichting:

- a. een of meer leden in het bestuur kunnen benoemen;
- b. een of meer leden in het bestuur ter benoeming voordragen;
- c. de benoeming van een of meer leden in het bestuur kunnen blokkeren;
- d. een of meer leden met stemrecht in een toezichthoudend orgaan (raad van toezicht) benoemen of kunnen voordragen die alleen of samen een vijfde of meer van de stemmen in dat orgaan kunnen uitbrengen of doen uitbrengen of,
- e. op een andere wijze invloed van betekenis hebben op het beheer of beleid, vergelijkbaar met de in de onderdelen a tot en met d bedoelde invloed.

Artikel 4. Topfunctionaris

1. De WNT bepaalt wie topfunctionaris is van organisaties waarover ministers gehouden zijn financiële verantwoording af te leggen, van de provincies, gemeenten, waterschappen en openbare lichamen voor beroep en bedrijf. Voor de toepassing daarvan worden functionarissen die op basis van formele aanwijzing of een formeel besluit de functie van topfunctionaris bij een van deze instellingen waarnemen, voor de duur van die functievervulling, eveneens aangemerkt als topfunctionaris in de zin van de WNT.
2. Bij de definiëring van topfunctionarissen bij andere rechtspersonen of instellingen gaat het om de groep van functionarissen binnen een rechtspersoon of instelling, die leidinggeven aan de *gehele rechtspersoon of instelling*; daarnaast gelden de criteria los van elkaar (zie de memorie van toelichting op de Aanpassingswet van de WNT, Kamerstukken II 2012/13, 33 715, nr. 3, paragraaf 5). Dus iemand wordt aangemerkt als topfunctionaris als hij/zij:
 - a. behoort tot de hoogste uitvoerende en toezichthoudende organen van een rechtspersoon of instelling (welke automatisch aan het hoofd staan van de gehele rechtspersoon of instelling);
 - b. behoort tot de hoogste ondergeschikte of de leden van de groep hoogste ondergeschikten aan dat orgaan én in deze rol (gezamenlijk) verantwoordelijk is voor de gehele rechtspersoon of de gehele instelling, of
 - c. belast is met de dagelijkse leiding van de gehele rechtspersoon of de gehele instelling. Iemand kan in de praktijk tegelijkertijd aan meerdere criteria voldoen.
3. Afhankelijk van het organogram zullen bij de ene instelling of rechtspersoon de leden van slechts één managementlaag als topfunctionarissen aangemerkt worden, terwijl bij een andere instelling of rechtspersoon de leden van meerdere managementlagen als topfunctionarissen aangemerkt worden. Per instelling of rechtspersoon zal bezien moeten worden welke functionarissen als topfunctionaris aangemerkt moeten worden. Bij sommige instellingen worden zowel het bestuur als de leden van het directieteam, respectievelijk de directeur van de instelling als topfunctionaris aangemerkt. Indien bij een stichting ook sprake is van een raad van toezicht, zullen ook de leden van deze raad onder de definitie van topfunctionaris vallen.
4. Wie in het concrete geval als topfunctionaris moet worden aangemerkt volgt primair uit de organisatiestructuur, zoals die bijvoorbeeld is neergelegd in de statuten en/of een organogram. Omdat het begrip topfunctionaris materieel moet worden uitgelegd, wordt ook degene die



weliswaar niet volgens de formele organisatiestructuur, maar wel blijkt zijn feitelijke werkzaamheden, leiding geeft aan de gehele rechtspersoon of instelling voor de toepassing van de WNT als topfunctionaris aangemerkt.

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

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

Artikel 5. Toezichthoudende topfunctionaris

1. De organisatiestructuur, zoals deze bijvoorbeeld is neergelegd in de statuten en/of een organogram, bepaalt primair wie toezichthoudende topfunctionaris is in de zin van de WNT. Degene die volgens de statuten en/of het organogram deel uitmaakt van het hoogste toezichthoudende orgaan wordt dus als toezichthoudende topfunctionaris aangemerkt. In elk geval worden als toezichthoudende topfunctionaris aangemerkt de leden van een raad van toezicht of raad van commissarissen. Indien een instelling niet beschikt over een raad van toezicht of raad van commissarissen, kan het (interne) toezicht zijn opgedragen aan een ander orgaan bestaande uit een of meer functionarissen. Omdat het begrip topfunctionaris materieel moet worden uitgelegd, wordt een topfunctionaris die -op het hoogste niveau- formeel of blijkt zijn feitelijke werkzaamheden uitsluitend belast is met het houden van toezicht op (leden van) het hoogste uitvoerende orgaan voor de toepassing van de WNT als toezichthouder aangemerkt.
2. Binnen één orgaan van een rechtspersoon of instelling kunnen zowel leidinggevende topfunctionarissen als toezichthoudende topfunctionarissen zitten. Om te bepalen wie binnen dat orgaan leidinggevende topfunctionaris is en wie toezichthoudende topfunctionaris, is de formele dan wel feitelijke bevoegdheidsverdeling van belang. Daarbij wordt uitgegaan van wat er in de statuten en/of reglementen staat. Indien de statuten geen uitsluitel geven over de bevoegdheidsverdeling, bepaalt de instelling op basis van de feitelijke werkzaamheden of er sprake is van een toezichthoudende of leidinggevende topfunctionaris.

§ 3. Bezoldigingsmaximum

Artikel 7. Bezoldigingsmaximum en deeltijdwerken

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

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

Waarbij:

y = individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum

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

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

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

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

2. Bij een deeltijdfactor van meer dan 1 fte wordt de omvang van het dienstverband voor de berekening van het individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum op 1 fte gesteld, ook als er feitelijk meer wordt gewerkt dan de totale werktijd van een fulltime functionaris.



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

1. Voor de berekening van het bezoldigingsmaximum voor een topfunctionaris zonder dienstbetrekking wordt onderscheid gemaakt tussen de eerste twaalf kalendermaanden van de functievervulling en de berekening van het bezoldigingsmaximum vanaf de dertiende maand.
2. De normering over de eerste twaalf kalendermaanden van de functievervulling van een topfunctionaris zonder dienstbetrekking bestaat uit twee onderdelen te weten:
 - a. een maximum uurtarief en
 - b. een absoluut maximum op basis van het aantal kalendermaanden waarin is gewerkt.Zie voor het maximaal toegestane uurtarief respectievelijk het maximale bedrag per maand artikel 4, eerste en tweede lid, van het Uitvoeringsbesluit WNT.

Voor de eerste zes kalendermaanden waarin is gewerkt is een hogere bezoldiging toegestaan dan voor de daaropvolgende zes kalendermaanden. Een andere verdeling van de bezoldiging over de eerste en de tweede periode van zes kalendermaanden is toegestaan, zolang de maximaal toegestane bezoldiging over die twaalf kalendermaanden gezien in totaal niet overschreden wordt.
3. Voor de berekening van het individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum worden tegen elkaar afgezet:
 - a. Het bezoldigingsmaximum op basis van het aantal gewerkte uren. Voor de berekening van dit maximum wordt het aantal gewerkte uren vermenigvuldigd met het geldende maximum uurtarief en
 - b. Het bezoldigingsmaximum op basis van het aantal kalendermaanden waarin is gewerkt. Voor de berekening hiervan wordt het aantal gewerkte maanden vermenigvuldigd met het normbedrag dat per maand geldt.Het laagste bedrag van de uitkomst van de berekeningen onder a. en b. geldt als het individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum.
4. Voor de berekening van het bezoldigingsmaximum vanaf de dertiende kalendermaand van de functievervulling is het individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum van toepassing zoals dit geldt voor topfunctionarissen met een dienstbetrekking. In het bovenstaande artikel 7 wordt uiteengezet op welke wijze dit bezoldigingsmaximum wordt berekend. Zie voor de hoogte van de normbedragen het overzicht met bezoldigingsmaxima voor het desbetreffende jaar.

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

1. Bij een gelieerde rechtspersoon als gedefinieerd in artikel 1.1 onder m, van de WNT is de som van de bezoldiging ontvangen bij de WNT-instelling en de bezoldiging ontvangen bij de gelieerde rechtspersoon bepalend voor de toets of aan het voor de WNT-instelling geldende bezoldigingsmaximum is voldaan. Herrekening van het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum op grond van een eventueel lagere deeltijdfactor dan 1,0 en/of een kleiner aantal kalenderdagen dan 365 (in een schrikkeljaar: 366) blijft hierbij achterwege. Dit geldt:
 - a. indien de topfunctionaris werkzaam bij een WNT-instelling die op de bijlagen van de WNT voorkomt tevens werkzaam is bij een door deze WNT-instelling opgerichte rechtspersoon (gelieerde rechtspersoon als gedefinieerd in artikel 1.1, onder m, van de WNT), of
 - b. indien de topfunctionaris van een WNT-instelling die op de bijlagen van de WNT voorkomt, tevens werkzaam is bij een rechtspersoon waarin die WNT-instelling een of meer leden in het bestuur kan benoemen of op andere wijze invloed van betekenis uitoefent op het beheer of beleid.Deze toets aan het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum dient te worden uitgevoerd in aanvulling op de toets aan het individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum als topfunctionaris van de WNT-instelling.
2. Als de topfunctionaris bij dezelfde rechtspersoon of instelling op hetzelfde moment tevens een functie als niet-topfunctionaris vervult, dan dient de bezoldiging van beide functies bij elkaar opgeteld te worden om vast te stellen of aan het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum is voldaan. Herrekening van het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum op grond van een eventueel lagere deeltijdfactor dan 1,0 en/of een kleiner aantal kalenderdagen dan 365 (in een schrikkeljaar: 366) blijft hierbij achterwege.

Deze toets aan het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum dient te worden uitgevoerd in aanvulling op de toets aan het individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum dat voor de topfunctionaris geldt.
3. Indien zowel het eerste lid en het tweede lid van toepassing is, is de som van de bezoldiging bij de gelieerde rechtspersoon, de bezoldiging voor de topfunctie bij de WNT-instelling én de bezoldiging voor de nevenwerkzaamheden bij de WNT-instelling, bepalend voor de toets of aan het voor de WNT-instelling geldende bezoldigingsmaximum is voldaan. Herrekening van het voor de instelling geldende bezoldigingsmaximum op grond van een eventueel lagere deeltijdfactor dan 1,0 en/of een kleiner aantal kalenderdagen dan 365 (in een schrikkeljaar: 366) blijft hierbij achterwege.



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

§ 4. Non-activiteit

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

1. Bezoldiging over een periode waarin de topfunctionaris vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband geen taken meer vervult (non-activiteit voorafgaand aan einde dienstverband), telt in afwijking van het bepaalde in artikel 2.10, derde lid, van de WNT niet mee als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband maar als bezoldiging indien:
 - a. de werkgever de non-activiteit eenzijdig heeft opgelegd;
 - b. de topfunctionaris uitdrukkelijk en aantoonbaar niet met de non-activiteit heeft ingestemd. Enerzijds doordat de topfunctionaris daartegen heeft geprotesteerd en anderzijds doordat de topfunctionaris zich bereid heeft verklaard tot en beschikbaar heeft gesteld voor het verrichten van zijn of haar arbeid, en
 - c. de periode van non-activiteit niet langer duurt dan noodzakelijk voor partijen om afspraken te maken en besluiten te nemen over de beëindiging, dan wel voortzetting van het dienstverband. Hierbij wordt een periode van drie maanden (die eenmaal, gemotiveerd, met drie maanden kan worden verlengd) in het algemeen als voldoende beschouwd voor partijen om uit een impasse te komen.
2. Onverminderd het eerste lid, geldt tevens dat bezoldiging over een periode waarin de topfunctionaris vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband geen taken meer vervult, als bedoeld in artikel 2.10, derde lid, van de WNT niet wordt aangemerkt als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband maar als bezoldiging, voor zover in die periode aantoonbaar sprake is van:
 - a. het opnemen van vakantie- of compensatiedagen die gedurende het dienstverband zijn opgebouwd,
 - b. een schorsing als ordemaatregel,
 - c. een vrijstelling of ontheffing van de verplichting tot het verrichten van de functie of van andere werkzaamheden gedurende de in artikel 672, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek bedoelde termijn van opzegging, indien deze vrijstelling of ontheffing rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit een algemene bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst of van een van toepassing zijnde collectieve regeling die is overeengekomen met verenigingen van werknemers of ambtenaren die bevoegd zijn afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden, of uit een wettelijk voorschrift, of
 - d. de verplichting tot doorbetaling van bezoldiging wegens ziekte of langdurige (gehele of gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, voor zover die verplichting en de doorbetaling rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeien uit een wettelijk voorschrift.

§ 5a. Contractovername door mobiliteitsbureaus

Artikel 10a. Contractovername door mobiliteitsbureaus

Bij de toepassing van artikel 4, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT worden tot de uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband niet gerekend: uitkeringen in de vorm van betalingen van een bedrag ineens of in termijnen aan een mobiliteitsbureau uit hoofde van contractovername ter vervanging van uitkeringen, bedoeld in artikel 4, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT, voor zover deze vervangende uitkeringen in totaliteit niet hoger zijn dan de aanspraken die in totaliteit zouden bestaan bij onvrijwillige beëindiging van het dienstverband.

§ 5b. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband

Artikel 10b. Transitievergoeding op grond van artikel 673 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

De transitievergoeding waarop de topfunctionaris recht heeft op grond van artikel 673 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, wordt aangemerkt als een uitkering wegens beëindiging van het dienstverband die voortvloeit uit een wettelijk voorschrift als bedoeld in artikel 4, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT. Dit betekent dat slechts voor zover de transitievergoeding rechtstreeks, dwingend



en eenduidig voortvloeit uit artikel 673, eerste en tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, deze uitkering is uitgezonderd van de normering.

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

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

§ 6. Overgangsrecht

Artikel 11. Overgangsrecht bij verhoging

1. Bezoldiging die is toegestaan op grond van het overgangsrecht mag gedurende een periode van vier jaar nadat het overgangsrecht van toepassing is geworden alleen worden verhoogd indien deze verhoging en de wijze waarop deze wordt berekend, is overeengekomen voorafgaand aan de inwerkingtreding van de WNT (of indien van toepassing: voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT, de wijziging van het Uitvoeringsbesluit WNT per 1 januari 2016, de ministeriële regeling, de wijziging van de bijlagen bij de WNT, of de wijziging van een klasse-indeling). Hetzelfde geldt ingeval de bezoldiging eerst door de verhoging boven het voor de topfunctionaris geldende bezoldigingsmaximum uitstijgt.
2. Verhogingen van bezoldigingscomponenten die rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeien uit (een wijziging van) een algemene bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst of van een van toepassing zijnde collectieve regeling die is overeengekomen met verenigingen van werknemers of ambtenaren die bevoegd zijn afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden, of uit een wettelijk voorschrift, die voorafgaand aan de inwerkingtreding van de WNT (of indien van toepassing: voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT, de wijziging van het Uitvoeringsbesluit WNT per 1 januari 2016, de ministeriële regeling, de wijziging van de bijlagen bij de WNT, of de wijziging van een klasse-indeling) van toepassing is geworden, worden beschouwd als verhogingen die voorafgaand aan de inwerkingtreding van de WNT (of indien van toepassing: voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT, de wijziging van het Uitvoeringsbesluit WNT per 1 januari 2016, de ministeriële regeling, de wijziging van de bijlagen bij de WNT, of de wijziging van een klasse-indeling) zijn overeengekomen. In dat geval is het overgangsrecht ook van toepassing op de verhoging.
3. De afkoop van niet-opgenomen vakantiedagen bij beëindiging van het dienstverband ten aanzien van een topfunctionaris die bezoldigingsafspraken heeft gemaakt op of na 1 januari 2013 wordt niet beschouwd als een verhoging van de bezoldiging, bedoeld in het eerste lid, en evenmin als een verhoging van een bezoldigingscomponent als bedoeld in het tweede lid, en wordt derhalve niet beschermd door het overgangsrecht.



4. Een verhoging van het werkgeversdeel van de pensioenpremie wordt beschouwd als een verhoging als bedoeld in het tweede lid, indien die premie overeenkomstig het bepaalde in artikel 128 van de Pensioenwet door het pensioenfonds is vastgesteld.
5. Van de bezoldiging die onder het overgangsrecht valt, mogen afzonderlijke bezoldigungscomponenten te allen tijde worden verhoogd of verlaagd, mits de totale bezoldiging daardoor niet wordt verhoogd. Deze wijziging heeft geen gevolgen voor het toepasselijke overgangsrecht.
6. Vrijwillige wijzigingen in de bezoldiging of de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband die een verlaging inhouden van door het overgangsrecht gerespecteerde afspraken, doen geen afbreuk aan de toepasselijkheid van het overgangsrecht. Vrijwillige verlagingen van (onderdelen van) de bezoldiging of de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband worden juist aangemoedigd. Dit geldt ook voor het vrijwillig niet of niet volledig toepassen van een door het overgangsrecht gerespecteerde verhoging als bedoeld in artikel 7.3 van de WNT.
7. De overeengekomen bezoldiging die onder het overgangsrecht valt wordt beschermd en alleen verhoogd voor zover deze verhoging ingevolge het overgangsrecht is toegestaan én niet zorgt voor een overschrijding van het bezoldigingsmaximum dat ten tijde van het overeenkomen van de bezoldiging gold. Dit bezoldigingsmaximum geldt zodoende als absoluut bezoldigingsmaximum.

Artikel 11a. Startpunt afbouw overgangsrecht bij vrijwillige wijzigingen van de bezoldiging

1. Bij de berekening van de maximaal toegestane bezoldiging in het eerste afbouwjaar wordt uitgegaan van de bezoldiging die op grond van artikel 7.3, eerste tot en met vierde lid, van de WNT werd genoten. Onder genoten bezoldiging als bedoeld in artikel 7.3, achtste lid, van de WNT wordt in dit verband verstaan de in het jaar voorafgaand aan het eerste afbouwjaar werkelijk genoten bezoldiging.
2. In afwijking van het eerste lid mag onder genoten bezoldiging als bedoeld in artikel 7.3, achtste lid, van de WNT worden verstaan de hoogste van de bezoldigingen die in enig van de vijf jaren voorafgaand aan het eerste afbouwjaar, daarbij uitgezonderd – voor zover van toepassing – kalenderjaar 2012, werd genoten, indien bezoldiging die is toegestaan op grond van het overgangsrecht vrijwillig is gewijzigd overeenkomstig artikel 11, zesde lid. Indien de vrijwillige wijziging een verlaging van de bezoldiging als gevolg van de verlaging van de omvang van het dienstverband betreft, dan wordt de in de eerste volzin bedoelde genoten bezoldiging naar rato verlaagd.
3. Indien de berekende maximale bezoldiging in het eerste afbouwjaar door toepassing van het tweede lid hoger uitkomt dan de bezoldiging in het jaar voorafgaande aan het eerste afbouwjaar, geldt als maximale bezoldiging in het eerste afbouwjaar de werkelijk genoten bezoldiging in het jaar voorafgaand aan het eerste afbouwjaar.
4. De werkelijke bezoldiging in het eerste afbouwjaar is het uitgangspunt voor de berekening van de maximale bezoldiging vanaf het tweede afbouwjaar.
5. Indien door de toepassing van het tweede lid een nabetaling plaatsvindt met betrekking tot 2017, wordt deze nabetaling voor de WNT aangemerkt als bezoldiging in 2017 en niet als bezoldiging in 2018.

Artikel 12. Overgangsrecht bij herbenoeming en interne promotie

1. Bij herbenoeming vervalt in beginsel het overgangsrecht. Een uitzondering geldt uitsluitend in het geval waarin:
 - a. sprake is van een arbeidsovereenkomst of aanstelling voor onbepaalde tijd of met een looptijd tot na de herbenoeming, en
 - b. de bezoldiging en de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband niet worden verhoogd.In dat geval blijft het overgangsrecht van toepassing.
2. Een interne promotie is in beginsel aan te merken als een nieuwe benoeming. Indien die benoeming plaatsvindt na de inwerkingtreding van de WNT (of indien van toepassing de ministeriële regeling) vervalt het toepasselijke overgangsrecht en is de WNT (of ministeriële regeling) met ingang van de nieuwe benoeming onverkort van toepassing. Een uitzondering geldt uitsluitend in het geval waarin:
 - a. sprake is van een arbeidsovereenkomst of aanstelling voor onbepaalde tijd of met een looptijd tot na de interne promotie;
 - b. de bezoldiging en de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband niet wordt verhoogd, en
 - c. de interne promotie geen wezenlijke functiewijziging met zich meebrengt.In dat geval blijft het overgangsrecht van toepassing. Een voorbeeld waarbij geen sprake is van een wezenlijke functiewijziging, is de benoeming van een lid van de raad van bestuur tot voorzitter.
3. Als de arbeidsovereenkomst of aanstelling wordt verlengd of een nieuwe arbeidsovereenkomst of aanstelling wordt aangegaan, vervalt het overgangsrecht, ook als daarin de eerdere afspraken over



de bezoldiging of de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband ongewijzigd blijven.

Artikel 13. Overgangsrecht bij fusies en overgang van onderneming

Bij een juridische fusie gaan alle rechten en verplichtingen van rechtswege over op de verkrijgende rechtspersoon. Dit geldt ook voor de aanstellingen, arbeidsovereenkomsten en overeenkomsten van opdracht; deze blijven in dat geval in stand. Datzelfde geldt bij arbeidsovereenkomsten bij overgang van een onderneming waarop titel 10, afdeling 8, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing is. Als een topfunctionaris bij instelling A door een juridische fusie of overgang van rechtswege topfunctionaris wordt bij instelling B blijft het eventueel toepasselijke overgangsrecht van toepassing. Indien met de topfunctionaris bij of na de fusie of overgang nieuwe bezoldigingsafspraken worden gemaakt, gaat het overgangsrecht verloren.

§ 7. Overig

Artikel 15. Toepassing van de Uitvoeringsregeling WNT

Constructies in de toepassing van de werkkostenregeling die het ontwijken of ontduiken van de WNT beogen, zoals oneigenlijk gebruik van individualiseerbare ongebruikelijke eindheffingsbestanddelen, zijn niet toegestaan. Zie tevens de toelichting bij de Uitvoeringsregeling WNT en de beantwoording van Kamervragen over dit onderwerp (Aanhangsel Handelingen II 2014/15, nr. 106).

Artikel 16. Wetsuitleg en handreikingen op topinkomens.nl

1. Op de website www.topinkomens.nl wordt onder verantwoordelijkheid van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties uitleg gegeven over het bepaalde bij en krachtens de WNT ten behoeve van:
 - a. (top)functionarissen in de zin van de WNT, andere partijen in de zin van de WNT en de administraties van rechtspersonen en instellingen die onder de WNT vallen;
 - b. accountants die bij een controle op een financieel verslaggevingsdocument de juiste toepassing van de WNT moeten toetsen;
 - c. overige bij de uitvoering of toepassing van de WNT betrokken (rechts)personen of instellingen, of
 - d. met het toezicht op de naleving van de WNT belaste ambtenaren, voor zover het niet de toepassing van sectorspecifieke regelgeving betreft.
2. De informatie die is opgenomen op de website www.topinkomens.nl heeft voor de in het eerste lid, onderdelen a tot en met c, bedoelde groepen het karakter van algemene voorlichting. Deze wordt met zorg samengesteld, maar beslissingen die zij op basis daarvan nemen, zijn voor eigen rekening en risico.
3. Naast wetsuitleg worden op www.topinkomens.nl tevens praktische handreikingen, zoals modellen en voorbeelden gegeven.

Artikel 17. Overgangsbepaling

1. De Beleidsregels WNT 2021 blijven van toepassing bij de uitvoering van de WNT met betrekking tot het jaar 2021. Deze beleidsregels blijven onderdeel van het geldende normenkader voor dit specifieke jaar.
2. Indien een vraag over de toepassing van de WNT voor 1 januari 2022 zich na die datum voordoet en de in het eerste lid bedoelde beleidsregels daarin niet voorzien, maar deze beleidsregels wel, dan kunnen deze beleidsregels in aanvulling op die beleidsregels worden toegepast.

Artikel 18. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels WNT 2022.



TOELICHTING

Deze beleidsregels vormen een (nadere) uitleg van de algemene regelgeving inzake de normering en openbaarmaking van de bezoldiging van topfunctionarissen in de (semi)publieke sector en bevatten voorts concrete toepassingsregels. In deze toelichting worden de wijzigingen weergegeven ten opzichte van de Beleidsregels WNT 2021.

Aan artikel 10 is een nieuw tweede lid toegevoegd. Dit tweede lid is toegevoegd ter codificering en formalisering van de wetsuitleg van artikel 2.10, derde lid, WNT. Dit in reactie op de veel gestelde vragen op de website, in antwoorden op Forumvragen en in de praktijk van toezicht en handhaving. Alles is nu bij elkaar gebracht in één artikel van de beleidsregels en daardoor beter toegankelijk en inzichtelijk. In het nieuwe tweede lid zijn, in aanvulling op het bestaande eerste lid, vier uitzonderingen op artikel 2.10, derde lid, van de WNT opgenomen in de nieuwe leden 2 tot en met 5. In artikel 2.10, derde lid, van de WNT is geregeld dat bezoldiging over een periode waarin de topfunctionaris vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband geen taken meer vervult, aangemerkt wordt als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband. Hierbij is geregeld dat de datum waarop de topfunctionaris de uitoefening van zijn taken beëindigt aangemerkt wordt als datum waarop het dienstverband is geëindigd. In het eerste lid van artikel 10 is bepaald dat artikel 2.10, derde lid, van de WNT niet geldt bij zogenoemde onvrijwillige non-activiteit in de periode voorafgaande aan de besluitvorming over het wel of niet beëindigen van het dienstverband (ook wel de onderzoeks- en onderhandelingsfase genoemd). In vier situaties opgenomen in het nieuwe tweede lid, onderdelen a tot en met d, van artikel 10, telt de bezoldiging als bezoldiging en niet als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband ook al worden er vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband geen taken meer vervuld door de topfunctionaris zoals bedoeld in artikel 2.10, derde lid, WNT. Voor alle vier situaties geldt dat een en ander aantoonbaar moet zijn aan de hand van bewijsstukken om te kunnen worden toegewezen.

- a) De eerste uitzondering geldt voor het opnemen van resterende, nog niet eerder opgenomen doorbetaalde vakantie- of compensatiedagen vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband. Het moet daarbij gaan om vakantie- of compensatiedagen waarop de topfunctionaris blijkens de administratie van de instelling aantoonbaar daadwerkelijk recht heeft en die nog niet eerder opgenomen zijn.
- b) De tweede uitzondering geldt voor bezoldiging die doorbetaald wordt gedurende een periode waarin, vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband, de topfunctionaris als ordemaatregel de toegang is ontzegd tot dienstgebouwen, dienstlokalen of is geschorst. Dit kan bijvoorbeeld hangende een onderzoek of om de rust of orde in de instelling te bewaren of te herstellen. De schorsing moet aantoonbaar zijn door middel van een formeel schorsingsbesluit ten aanzien van de topfunctionaris.
- c) De derde uitzondering geldt voor bezoldiging die zonder het uitvoeren van de functie doorbetaald wordt gedurende de opzegtermijn vooruitlopend op de beëindiging van het dienstverband. Gedurende de opzegtermijn geldt voor de werkgever in beginsel geen verplichting tot doorbetaling van het loon voor zover de werknemer zijn of haar arbeid of vervangende arbeid niet verricht. Voor zover de bezoldiging wel wordt doorbetaald maar partijen met elkaar zijn overeengekomen dat de topfunctionaris zijn of haar functie of andere werkzaamheden niet hoeft te vervullen gedurende de opzegtermijn, telt die bezoldiging op grond van artikel 2.10, derde lid, van de WNT als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband. Echter, voor zover het niet verrichten van de functie of van andere werkzaamheden door de topfunctionaris rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit een algemene bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst of van een van toepassing zijnde collectieve regeling die is overeengekomen met verenigingen van werknemers of ambtenaren die bevoegd zijn afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden, of uit een wettelijk voorschrift, telt de doorbetaalde bezoldiging niet als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband maar als bezoldiging.
- d) De vierde uitzondering betreft de doorbetaling van het loon wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid op grond van een wettelijk voorschrift (bijvoorbeeld artikel 629 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of artikel 76a van de Ziektewet). Dit betreft de situatie dat de topfunctionaris de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij of zij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe daadwerkelijk verhinderd was.

In het nieuwe artikel 10c is bepaald in welke situaties, onder welke voorwaarden en in welke omvang of mate overeengekomen afkoopsommen in verband met de afkoop van bovenwettelijke, na-wettelijke en niet-wettelijke werkloosheidsuitkeringen, wachtgelden en wachtgelduitkeringen uitgezonderd zijn van de wettelijke normering van uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband op grond van de WNT. De grondslag voor deze uitzondering ligt in de zogenaamde Atlant-uitspraak van de Centrale Raad van Beroep (ECLI:NL:CRVB:2015:1924). Deze uitspraak komt er in de kern op neer dat als het recht op een ontslaguitkering rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit een wettelijk voorschrift, een collectieve arbeidsovereenkomst of andere collectieve regeling, ook een eenmalige afkoop daarvan geacht wordt rechtstreeks, dwingend en eenduidig voort te vloeien uit een algemeen



verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of een wettelijk voorschrift, mits wordt uitgegaan van een gebruikelijke afkoopwaarde. Een afkoopwaarde van 30 procent van de uitkeringsrechten wordt als gebruikelijk beschouwd. De Atlant-uitspraak heeft betrekking op de afkoop van een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, maar geldt (gelet op de formuleringen) in feite ook voor de afkoop van na-wettelijke en niet-wettelijke werkloosheidsuitkeringen, wachtgeld en wachtgelduitkeringen. Uit de uitspraak volgt ook dat in de afkoop alleen de vaste bestanddelen van een toegestane uitkering wegens beëindiging van het dienstverband mogen worden meegenomen. Het is met andere woorden niet toegestaan om tot een hoger afkooppercentage en een hogere afkoopwaarde te komen door componenten af te kopen die niet tot de werkloosheidsuitkering zelf behoren, zoals bijvoorbeeld extra of aanvullende compensatie voor gemiste pensioenopbouw. Op basis van deze uitspraak is een uitvoerings- en handavingspraktijk gegroeid waarin de Atlant-uitspraak is overgenomen maar ook verder uitgewerkt en ingevuld, met name voor wat het voor de WNT wel of niet toelaatbare percentage van de afkoopsom betreft. Met het oog op doel en strekking van de WNT geldt dat een afkooppercentage van 30 procent zonder meer toelaatbaar is maar dat een hoger percentage onder omstandigheden en voorwaarden toelaatbaar kan zijn. Een hoger percentage is toelaatbaar als dat percentage is vastgelegd in de bovenwettelijke WW-regeling. Echter, een afkooppercentage van hoger dan 50 procent geldt altijd als ongebruikelijk en daarmee als bovenmatig, en het meerdere boven die 50 procent wordt als door de WNT genormeerde uitkering wegens beëindiging van het dienstverband aangemerkt. Deze wetsuitleg van de WNT is naar het veld gecommuniceerd in een Q&A op de website [topinkomens.nl](https://www.topinkomens.nl) (zie <https://www.topinkomens.nl/vraag-antwoord/vraag-en-antwoord/wordt-de-afkoop-van-uitkeringsrechten-tot-de-uitkering-wegens-beeindiging-van-het-dienstverband-ontslagvergoeding-gerekend>) en daarna in een antwoord op een vraag op het Forum uitvoering WNT (zie <https://forum.topinkomens.nl/discussion/469/afkoop-uitkering-30>). Deze wetsuitleg wordt door middel van het nieuwe artikel 10c gecodificeerd in de beleidsregels. Partijen kunnen daaraan nu rechten ontleen en (meer) duidelijkheid en zekerheid over de geldende normering verkrijgen.

In de overgangsbepaling artikel 17 is tot uitdrukking gebracht dat de Beleidsregels WNT 2021 van toepassing blijven bij de uitvoering (waaronder wordt begrepen de naleving, de controle, het toezicht en de handhaving) van de WNT met betrekking tot het jaar 2021. De Beleidsregels WNT 2021 blijven onderdeel van het geldende normenkader voor dat jaar. Ook zonder deze explicitering zou dat, gelet op aard en strekking van deze beleidsregels het geval zijn, maar omwille van de duidelijkheid is ervoor gekozen dit te expliciteren. Daarbij wordt wat systematiek betreft meer aangesloten bij de wijze waarop de jaarlijkse publicatie van het Controleprotocol WNT plaatsvindt. Met ingang van 1 januari 2022 gelden de Beleidsregels WNT 2022 voor wat de uitvoering van de WNT betreft voor het jaar 2022.

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