

ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk, Eén jaar Wet normering topinkomens (WNT) in de praktijk

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	ArbeidsRecht 2014/18	Bijgewerkt tot:	13-02-2014
Auteur:	Mr. S.A. Durve ^[2]		

Eén jaar Wet normering topinkomens (WNT) in de praktijk

Samenvatting

Sinds 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (hierna: 'WNT') van toepassing.^[1] In dit artikel wordt kort stilgestaan bij de inhoud van de WNT maar ook bij de aanstaande wijzigingen. Ook de rechtspraak komt aan de orde, vooral hoe rechters omgaan met het toekennen van ontslagvergoedingen. Verder wordt een koppeling gemaakt met het Wetsvoorstel Wet werk en zekerheid en tot slot komt de procedure aan de orde die bestuurders en commissarissen van woningcorporaties voerden tegen de Staat. Kortom: één jaar WNT in de praktijk.

Publieke aandacht

De politieke en maatschappelijke wens om de beloningen van topfunctionarissen te matigen is groot en dus kreeg het onderwerp veel aandacht in de (sociale) media. Beltzer schetst een treffend beeld: *'in de fora op internet buitelt men bijkans over elkaar heen in de drift zijn (meestal matig onderbouwde) opvatting te spuien'*.^[3] Illustratief is de ophef in september 2013 over de ontslagvergoeding van € 300.000 voor de oud-bestuursvoorzitter van het LangeLand Ziekenhuis, dat onder zijn leiding in financieel zwaar weer terecht was gekomen maar ook het bericht in oktober 2013 over de salarisstijging van een aantal directeuren van woningcorporaties in Limburg. Uiteraard mag (moet) kritisch naar dit soort situaties worden gekeken. Of deze afspraken, waarop de ontslagvergoeding respectievelijk de salarisstijging waren gebaseerd, onrechtmatig waren is een andere discussie: op het moment dat de genoemde zaken zich voordeden gold de WNT in ieder geval nog niet. Ook in het buitenland hebben topinkomens de aandacht. Zo konden Zwitserse burgers zich recent in een referendum uitlaten over een voorstel dat de bestbetaalde bestuurder twaalf keer meer mocht verdienen dan de laagstbetaalde werknemer in een bedrijf. Het voorstel werd verworpen, maar het voorbeeld maakt duidelijk dat topinkomens ook hier in de schijnwerpers staan.

De inhoud van de WNT^[4]

De WNT kent drie bezoldigingsregimes in aflopende zwaarte: het beloningsmaximum, de sectorale bezoldigingsnorm en de openbaarmakingsverplichting.^[5] In dit artikel gaat het vooral om het eerst genoemde regime.

De kern van de WNT is art. 2.3, waarin de bezoldiging van een topfunctionaris wordt gemaximeerd tot de Balkenende-norm (130% van een ministersalaris). Met ingang van 1 januari 2014 bedraagt de maximale WNT-bezoldiging € 230.474.^[6] Dit bedrag is als volgt opgebouwd: € 187.340 aan beloning (periodiek betaalde beloningen, winstdelingen en bonussen), € 8263 aan onkostenvergoedingen en € 34.871 aan pensioenbijdrage.

De wet tracht ontduiking van de WNT en het inkomensmaximum te voorkomen. Op grond van art. 1.6 lid 1 WNT is een beloning die het maximaal toegestane bedrag te boven gaat onverschuldigd betaald. Het is niet mogelijk om met bonussen en andere variabele betalingen boven het maximum uit te komen.

Contractuele ontslagvergoedingen (afgesproken bij het aangaan of beëindigen van de arbeidsovereenkomst) worden eveneens aan banden gelegd. Op grond van art. 2.10 lid 1 WNT geldt een beperking tot een jaarsalaris, met

een maximum van € 75.000 bij een fulltimedienstverband. Contractuele ontslagvergoedingen die het WNT-maximum overstijgen zijn op grond van art. 1.6 lid 2 onverschuldigd betaald. Dit geldt niet als een hogere ontslagvergoeding het gevolg is van een rechterlijke uitspraak. Hierover later meer.

De WNT geeft de minister vergaande bevoegdheden. Zo kan hij de topfunctionaris en de werkgever, zo nodig met een last onder dwangsom, dwingen om betalingen in strijd met de wet ongedaan te maken. Indien die last niet wordt uitgevoerd kan de minister betalingen als onverschuldigd betaald opeisen. Ook legt de WNT meldings- en informatieverplichtingen neer bij accountants, de Belastingdienst, pensioenfondsen en verzekeraars.

Het overgangsregime is geregeld in art. 7.3 WNT. Bezoldigingen die al waren overeengekomen vóór 6 december 2011 en die het wettelijk maximum te boven gaan, mogen maximaal nog vier jaar blijven bestaan. Daarna moet het verschil in een periode van drie jaar worden afgebouwd (zie art. 7.3 lid 8 WNT). Indien een contractuele ontslagvergoeding is overeengekomen vóór inwerkingtreding van de WNT, dan is deze nog toegestaan voor een maximale periode van vier jaar (art. 7.3 lid 6 WNT).

Op stapel staande wijzigingen in de WNT

De Aanpassingswet WNT^[7] heeft als doel de reikwijdte van de WNT aan te passen en enkele technische wijzigingen door te voeren:

- Algemeen nut beogende instellingen (ANBI's) worden buiten het toepassingsbereik van de WNT geplaatst.
- Er worden twee extra criteria geïntroduceerd voor meer dan 50% van overheidswege gesubsidieerde instellingen.^[8]
- Het begrip topfunctionaris wordt verduidelijkt.
- Verplichte sociale premies worden buiten het bezoldigingsbegrip gelaten.
- Het wordt inzichtelijk gemaakt welke minister handhavingsbevoegd is.
- Het overgangsrecht wordt deels gerepareerd.

Zoals aangekondigd in het Regeerakkoord^[9] zit er nog een aantal andere wijzigingen in de pijplijn. De maximale WNT-beloning van 130% van een ministersalaris wordt verlaagd naar 100%. Het voorontwerp van dit wetsvoorstel is inmiddels bekend en is voorgelegd voor internetconsultatie.^[10] Daarnaast is het de bedoeling de reikwijdte van de WNT uit te breiden naar alle medewerkers in de publieke en semipublieke sector. Deze wijziging vergt meer onderzoek en zal dus nog even op zich laten wachten. De minister streeft ernaar het wetsvoorstel in 2015 bij de Tweede Kamer in te dienen en naar inwerkingtreding per 1 januari 2017.^[11]

Rechtspraak in 2012: anticiperen op nieuwe wetgeving?

Al voordat de WNT in werking trad werd getracht de rechter te bewegen hierop te anticiperen. In de zaak die speelde bij Woningcorporatie Mitros oordeelde de kantonrechter dat hij inderdaad '*anticiperend mocht interpreteren*'.^[12] Ook in de zaak die speelde bij Stichting Idealis nam de Kantonrechter Wageningen reflexwerking aan, mede gelet het feit dat de werknemer arbeidsongeschikt was. Dat is opvallend: anticiperen op aanstaande wetgeving zou los moeten staan van de vraag of iemand ziek is of niet.

Naar mijn mening moet – om de rechtszekerheid te bewaken – terughoudend worden omgegaan met anticiperende toepassing van op stapel staande wetgeving.^[13] Recent was ook het Hof Arnhem-Leeuwarden terughoudend. Het verleende géén anticiperende werking aan het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid.^[14]

Rechtspraak in 2013

Sinds de invoering van de WNT zijn er (tot het moment van het schrijven van dit artikel in januari 2014) elf uitspraken geweest waarin de WNT aan de orde kwam.^[15] Deze speelden vooral in de zorg- en woonsector. In één van die zaken kwam de WNT indirect aan de orde. De gemeente Eindhoven wilde, als voorwaarde voor het verlenen van een subsidie, de Stichting Novadic-Kentron opleggen dat zij de Balkenende-norm zou toepassen op haar medewerkers.^[16] Op basis van een aantal bestuursrechtelijke argumenten oordeelde de rechtbank dat de gemeente de voorwaarde niet mocht stellen.

In de meeste andere uitspraken werd 'het spel' gespeeld dat verwacht kon worden: de topfunctionaris claimt dat de WNT niet van toepassing is en de werkgever wil voor wat betreft de hoogte van de ontslagvergoeding maar al te graag aanhaken bij het WNT-maximum. Twee relevante vragen kwamen aan de orde in de uitspraken: is de werknemer een topfunctionaris in de zin van de WNT en hoe hoog mag de ontslagvergoeding zijn?

Het begrip topfunctionaris

Het begrip topfunctionaris wordt in art. 1.1 sub b WNT nader uitgewerkt. Kort gezegd gaat het steeds om de hoogste functionarissen die zijn belast met de dagelijkse leiding of de hoogste ondergeschikten.

Medisch specialisten vallen niet onder de WNT.^[17] Bestuurders van ziekenhuizen wel, ondanks de poging van de Vereniging van bestuurders in de zorg (NVZD) om via een kort geding de WNT voor hen buiten toepassing te laten.^[18]

In vier uitspraken in 2013 nam de werknemer het standpunt in dat hij geen topfunctionaris was in de zin van de WNT.^[19] In al deze uitspraken had dat geen effect. Steeds ging het om personen die onderdeel waren van het hoogste uitvoerende orgaan binnen de organisatie of in ieder geval de hoogste onderschikten waren van dat orgaan en om personen die belast waren met de dagelijkse leiding.

Zoals gezegd wordt het begrip topfunctionaris met de Aanpassingswet WNT verduidelijkt. Er wordt aan de definitie toegevoegd dat het moet gaan om iemand die (mede) dagelijks leidinggeeft aan de *gehele rechtspersoon of instelling*. Zo valt een vestigingsdirecteur die geen onderdeel uitmaakt van het dagelijks bestuur niet onder de definitie. Maar wel de directeur P&O, die ook in het managementteam zit.^[20]

Ontslagvergoedingen

In acht van de genoemde elf uitspraken uit 2013 ging het om de hoogte van de ontslagvergoeding.

In vrijwel al deze zaken hanteren de kantonrechters min of meer hetzelfde uitgangspunt: strikt genomen zijn zij niet gebonden aan de WNT, maar de WNT heeft wel normerende werking. Dit strookt met de bedoeling van de WNT en met name met art. 1.6 lid 2 WNT. De Kantonrechter Rotterdam lijkt het net iets anders te benaderen: de regeling opgenomen in de WNT is voor hem het uitgangspunt. Vervolgens beoordeelt hij of dit uitgangspunt tot een apert onbillijk resultaat leidt.

De WNT mag dan wel een normerend effect hebben, het blijft onzeker of en in welke mate de rechter reflexwerking toekent aan de WNT en dus hoe (hoog) de ontslagvergoeding uitvalt. Janssen maakte eerder al de tussenbalans op: de stand was toen 4-2 in het voordeel van de reflexwerking.^[21] In de hectische slotfase van 2013 is het evenwicht hersteld en is de stand na afloop van dat kalenderjaar op 4-4 gebracht. Dus in vier uitspraken werd aangehaakt bij het WNT-maximum en in vier uitspraken ging de vergoeding (soms zeer fors) boven dat maximum uit.^[22] Ik licht hieronder twee zaken eruit.

Stichting Kwadrantgroep^[23]

Partijen waren het erover eens dat de arbeidsovereenkomst ontbonden moest worden. In 2006 hadden zij afgesproken dat de werknemer aanspraak kon maken op wachtgeld conform de CAO Thuiszorg 2004. Dit was een contractuele afvloeiingsregeling als bedoeld in art. 2.10 WNT. In de ontbindingsprocedure bleek dat partijen onder ogen zagen dat het overgangsrecht van de WNT er mogelijk aan in de weg stond dat na 1 januari 2017 nog wachtgeld betaald zou mogen worden, omdat op dat moment de grens van € 75.000 bereikt zou zijn. Zij vroegen de kantonrechter om op grond van art. 1.6 lid 2 WNT onder andere het wachtgeld toe te kennen. De kantonrechter werkte hieraan niet mee. Ter zitting lieten partijen zich niet uit over de achterliggende feiten en omstandigheden en dus kon de rechter zich geen oordeel vormen over de omstandigheden die tot een hogere vergoeding hadden moeten leiden. Mede gezien de reflexwerking van de WNT wees de rechter de aangeboden wachtgeldregeling dan ook af.

De zaak zou anders hebben gelegen als de werknemer aanspraak op wachtgeld kon maken op grond van een algemeen verbindend verklaarde cao. Immers, op grond van art. 1.1 sub i WNT zijn dergelijke uitkeringen uitgezonderd van de maximale beëindigingsvergoeding op grond van de WNT.^[24]

Stichting Carint-Reggeland Groep^[25]

Dit betreft een opvallende uitspraak. Deze is zeer kort en zo op het eerste gezicht lijkt het een pro-formaontbindingsbeschikking. Maar geheel zeker is dat niet: de werknemer vraagt een hogere vergoeding (€ 195.000) dan de werkgever aanbiedt (€ 120.000).

De kantonrechter overweegt dat hij op grond van art. 7:685 lid 3 BW een vergoeding kan toekennen die hem billijk voorkomt. Hij wijst de door de werkgever aangeboden vergoeding toe.

Het blijkt niet uit de uitspraak, maar het is niet uitgesloten dat partijen overeenstemming hadden bereikt over de hoogte van de ontslagvergoeding (hoger dan het WNT-maximum) en zich vervolgens tot de rechter wendden. Deze kantonrechter wilde hieraan wel meewerken, hetgeen op grond van de WNT ook kan. Dit legt een zwak punt uit de WNT bloot.

Verburg stelt dat een in een pro-formaontbindingsbeschikking vastgestelde vergoeding niet voortvloeit uit een *rechterlijke uitspraak*, maar een uitvoeringshandeling is van een *afgesproken vertrekregeling* (en dus onder de WNT valt). Een formele ontbindingsbeschikking is dus geen toverstokje dat 'onverschuldigd betaald' verandert in 'verschuldigd betaald', aldus Verburg.^[26]

Die opmerking is op zich wel te begrijpen, maar aan de andere kant is een ontbindingsbeschikking als de onderhavige toch gewoon een rechterlijke uitspraak. Daarbij is het in de praktijk lastig om onderscheid te maken tussen rechterlijke uitspraken die wel en niet WNT-proof zijn. De achtergronden zijn namelijk niet altijd duidelijk, zo blijkt ook uit deze uitspraak van de Kantonrechter te Enschede.

De toekomst zal leren of dit vaker zal leiden tot hogere ontslagvergoedingen en of de WNT bestand is '*tegen lieden die het beloningsspel niet (ruiterlijk) willen meespelen*', zoals Verburg het omschrijft. Dit hangt mede af van hoe rechters hiermee omgaan. Vindt de 'Enschede-route' navolging (nogmaals met het voorbehoud dat niet zeker is of hier inderdaad sprake was van een bewuste ontduikingsconstructie)? Of volgen rechters de Kantonrechter Breda, die oordeelde dat de WNT aan kracht zou verliezen als via de rechter een hogere vergoeding zou kunnen worden verkregen dan het WNT-maximum?^[27]

Wet werk en zekerheid

Op 29 november 2013 zag het voorstel voor de Wet werk en zekerheid (hierna: 'WWZ') het licht.^[28] Het zal, bij aannahme, leiden tot invoering van een transitievergoeding. Iedere werknemer (dus ook de topfunctionaris die onder boek 7 BW valt) die langer dan 2 jaar in dienst is, heeft in beginsel recht op deze wettelijke vergoeding.^[29] De hoogte van de transitievergoeding bedraagt maximaal € 75.000 of een jaarsalaris als dat meer is. Ik laat verdere details en nuances over de transitievergoeding hier buiten beschouwing.

Stel nu dat partijen een binnen de normen van de WNT toegestane contractuele ontslagvergoeding hebben afgesproken van € 75.000. Vervolgens komt het – om wat voor reden dan ook – aan op een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter (wellicht laat de topfunctionaris het daar bewust op aankomen). Dan lijkt mij dat het gevolg daarvan zal zijn dat de contractuele vergoeding en de transitievergoeding cumuleren. Een (minimale) vergoeding van bijvoorbeeld € 150.000 zou dan zomaar aan de orde kunnen zijn. En wellicht zelfs meer als het de werknemer ook lukt om een billijke vergoeding te krijgen op grond van de voorgestelde art. 7:681 of 7:682 BW.

Het lijkt erop dat dit over het hoofd is gezien. Er is wel overgangsrecht (art. XXIII lid 6 WWZ). Op grond daarvan kunnen vergoedingen, die werkgever en (verenigingen van) werknemer(s) hebben afgesproken vóór de inwerkingtreding van de WWZ, bij AMvB tijdelijk in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Het gaat dus om een tijdelijke maatregel en eventueel in de toekomst te maken afspraken met een topfunctionaris zullen hier niet onder vallen. Het zal de WNT wetgever niet voor ogen hebben gestaan. De vraag is of dit gerepareerd en/of verduidelijkt gaat worden.

Regeling voor woningcorporaties

De Nederlandse Vereniging van Bestuurders van Woningcorporaties en de Vereniging van Toezichthouders in Woningcorporaties (hierna: 'NVBW c.s.') hadden gedurende het wetgevingsproces van de WNT gevraagd de door de sector zelf tot stand gebrachte Beloningscode onderdeel te laten uitmaken van de WNT. Dit is niet

gebeurd. In plaats daarvan kwam minister Blok per 26 november 2012 met een specifieke regeling, waarbij woningcorporaties werden ingedeeld in klassen met daarbij behorende bezoldigingsmaxima (hierna: 'de Regeling').^[30]

De Regeling heeft verstrekkende gevolgen: uit een onderzoek was gebleken dat het voor 99,4% van de bestuurders een verlaging van bezoldiging tot gevolg had. Het betrof een gemiddelde verlaging van de brutobezoldiging van een kleine € 70.000. In een procedure tegen de staat vorderen NVBW c.s. primair de WNT buiten werking te stellen en subsidiair de Regeling onverbindend te verklaren.

In de lezenswaardige uitspraak kwam de rechtbank allereerst tot het oordeel dat de WNT niet onrechtmatig is.

NVBW c.s. had een beroep gedaan op internationale verdragen, waaronder, net als in de NVZD-zaak,^[31] strijd met het eigendomsrecht als beschermd door art. 1 Eerste Protocol EVRM (hierna: 'art. 1 EP'). Er was sprake van ontneming van eigendom, aldus NVBW c.s. De rechtbank oordeelde dat de (toekomstige) bezoldiging van zittende topfunctionarissen onder de bescherming van art. 1 EP valt. Vervolgens toetste de rechtbank of a) deze inbreuk rechtmatig is, dat wil zeggen bij wet voorzien; b) sprake is van een legitieme doelstelling in het algemeen belang; en c) er een redelijk evenwicht bestaat tussen dat algemene belang en het belang van het individu. De rechtbank concludeerde dat aan deze vereisten is voldaan. Hierbij wordt onder andere gerefereerd aan het feit dat het overgangsrecht duidelijk is en voldoende bescherming biedt. Ook het beroep op schending van andere verdragen strandde en dus bleef de WNT overeind.

De Regeling wordt getoetst aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur (zorgvuldigheidsbeginsel, evenredigheidsbeginsel en gelijkheidsbeginsel) en aan art. 1 EP en doorstond die toets niet. Het is, aldus de rechtbank, onvoldoende om de indeling van woningbouwcorporaties uitsluitend te baseren op het aantal wooneenheden. Dit laat zich niet verenigen met het karakter, de inhoud en omvang van de werkzaamheden van woningcorporaties en de onderlinge verschillen als gevolg van geografische- en marktfactoren en de daarop gebaseerde strategische en beleidsmatige keuzes. Er had daarnaast ook gekeken kunnen worden naar andere factoren, zoals het aantal personeelsleden en de omzet en output. Ook is de indeling niet te verenigen met de vereisten in de WNT zelf.^[32] Zo is niet gekeken naar de bezoldiging in andere relevante sectoren van de arbeidsmarkt en naar het bestaande interne loongebouw. Tot slot is geen acht geslagen op het bestaande beloningsniveau, hetgeen met het ook op art. 1 EP relevant is. En dus grijpt de Regeling verder in dan nodig en worden de functionarissen onevenredig getroffen door de forse inkomensterugval.

Inmiddels heeft de minister voor 2014 een nieuwe regeling opgesteld.^[33]

Samengevat

Eén jaar WNT geeft al met al een aantal aardige inzichten. Het is interessant om te volgen hoe het scoreverloop met betrekking tot de reflexwerking verder verloopt. In 2013 was er één zaak waarin het er op leek dat via een pro-formaontbinding de WNT werd omzeild. De vraag is of dit navolging krijgt. Tot slot moet worden afgewacht of er meer duidelijkheid komt over de cumulatie die mogelijk lijkt van een WNT-bestendige contractuele ontslagvergoeding en een transitievergoeding op grond van het voorstel Wet werk en zekerheid. Genoeg reden om ook in 2014 de ontwikkelingen te blijven volgen.

Voetnoten

Voetnoten

- [1] Stb. 2012, 583. Zie voor de memorie van toelichting: Kamerstukken II 2010 /11, 32 600, nr. 3.
- [2] Mr. S.A. Durve is advocaat/partner bij De Clercq Advocaten Notarissen te Leiden.
- [3] R.M. Beltzer, 'Tobben over topinkomens', *AR Updates Annotaties AR 2013-0024*, 14 januari 2013.
- [4] De inhoud wordt hier beperkt weergegeven. Zie uitgebreider: L.G. Verburg, 'De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT): (in) werking', *Arbeidsrechtelijke Annotaties 2013 (12) 1*, p. 3-29 en M.C.T. Burgers, 'Wetsvoorstel WNT werpt haar schaduw vooruit', *ArbeidsRecht 2012/36*. Zie ook: P.A. Charbon, 'De WNT en de (overeengekomen) ontslagvergoeding; de eerste bevindingen',

- [5] Op grond van het openbaarmakingsregime zal in 2014 melding gemaakt moeten worden van de bezoldiging van topfunctionarissen. Hiervoor is een tool ontwikkeld. Zie www.topinkomens.nl/melden/.
- [6] Stcrt. 2013, 30635.
- [7] Kamerstukken II 2012/13, 33 715, nr. 2.
- [8] De extra criteria voor toepasselijkheid van de WNT op gesubsidieerde rechtspersonen betreffen a) een minimumbedrag aan subsidieverlening van € 500.000 per kalenderjaar; en b) een minimumduur van deze subsidies van ten minste drie achtereenvolgende kalenderjaren. Zie Kamerstukken II 2012 /13, 33 715, nr. 3, p. 5.
- [9] Bruggen Slaan', Regeerakkoord VVD-PvdA, 29 oktober 2012, p. 41. Zie ook Kamerstukken II 2013 /14, 30 111, nr. 64.
- [10] Zie: www.internetconsultatie.nl/normverlagingwnt. De consultatietermijn liep tot 15 januari 2014.
- [11] Kamerstukken II 2013 /14, 30 715, nr. 6, p. 2.
- [12] Ktr. Utrecht 30 augustus 2012, *JAR* 2012/254, m.nt. I. Janssen.
- [13] In de praktijk gebeurt dit ook. Zie bijvoorbeeld Ktr. Utrecht 14 oktober 1992, *JAR* 1992/124; HR 25 september 1992, *NJ* 1992/750 en Rb. Amsterdam 25 augustus 1992, *JAR* 1992/74.
- [14] Hof Arnhem-Leeuwarden 10 december 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:9450. Het ging hier om een concurrentiebeding.
- [15] De twee uitspraken van de Ktr. Eindhoven van 22 oktober 2013 betreft twee werknemers. De zaken hebben echter dezelfde achtergrond en dus heb ik ze als één uitspraak geteld. Zie ECLI:NL:RBOBR:2013:5863 en ECLI:NL:RBOBR:2013:5864 en *JAR* 2013/289, m.nt. I. Janssen.
- [16] Rb. Oost-Brabant 9 april 2013, ECLI:NL:RBOBR:2013:BZ6635.
- [17] Onderhandelaarsresultaat medisch specialistische zorg 2014 t/m 2017, 16 juni 2013.
- [18] Rb. Den Haag (vzr.) 11 januari 2013 (NVDZ), *JAR* 2013/49, m.nt. I. Janssen. Zie ook R.M. Beltzer, Tobben over topinkomens, *AR Updates Annotaties AR* 2013-0024, 14 januari 2013 en C.J. Frikkee, Topinkomens in de zorg, *TRA* 2013/38.
- [19] Ktr. Maastricht 6 december 2013, ECLI:NL:RBLIM:2013:9733 (*Stichting Woonpunt*); Ktr. Eindhoven 22 oktober 2013, ECLI:NL:RBOBR:2013:5863, ECLI:NL:RBOBR:2013:5864 (*Stichting Zuid-Nederlands Orkest*) en *JAR* 2013/289, m.nt. I. Janssen; Ktr. Breda 27 september 2013, ECLI:NL:RBZWB:2013:6796 (*Woningbouwvereniging X*) en Ktr. Breda 20 juni 2013, *JAR* 2013/166 (*Laurentius*).
- [20] Kamerstukken II 2013 /14, 30 715, nr. 3, p. 10-11.
- [21] Zie zijn noot bij Ktr. Rotterdam 25 oktober 2013, *JAR* 2013/293, m.nt. I. Janssen (*Stichting Openbare Bibliotheek Spijkenisse*).
- [22] De uitspraken waarin wel sprake was van reflexwerking: Ktr. Breda 20 juni 2013 (*Laurentius*), *JAR* 2013/166; Ktr. Leeuwarden 4 juli 2013, ECLI:NL:RBNNO:2013:4102 (*Stichting Kwadrantgroep*); Ktr. Breda 27 september 2013, ECLI:NL:RBZWB:2013:6796 (*Woningbouwvereniging X*) en Ktr. Rotterdam 25 oktober 2013, *JAR* 2013/293, m.nt. I. Janssen (*Stichting Openbare Bibliotheek Spijkenisse*). De uitspraken waarin géén reflexwerking werd toegekend: Ktr. Eindhoven 13 maart 2013, ECLI:NL:RBOBR:2013:BZ4252 (*SIKZ*); Ktr. Eindhoven 22 oktober 2013, ECLI:NL:RBOBR:2013:5863, ECLI:NL:RBOBR:2013:5864 (*Stichting Zuid-Nederlands Orkest*) en *JAR* 2013/289, m.nt. I. Janssen; Ktr. Maastricht 6 december 2013, ECLI:NL:RBLIM:2013:9733 (*Stichting Woonpunt*) en Ktr. Enschede 23 december 2013, ECLI:NL:RBOVE:2013:3505 (*Stichting Carint-Reggeland Groep*).
- [23] Ktr. Leeuwarden 4 juli 2013, ECLI:NL:RBNNO:2013:4102.
- [24] Over wachtgeld en de WNT: zie L.G. Verburg, 'De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT): (in) werking', *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2013 (12) 1, p. 20-21.
- [25] Ktr. Enschede 23 december 2013, ECLI:NL:RBOVE:2013:3505.
- [26] L.G. Verburg, 'De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT): (in) werking', *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2013 (12) 1, p. 19-20. Zie over de pro-formaproblematiek ook M.C.T.

Burgers, 'Wetsvoorstel WNT werpt haar schaduw vooruit', *ArbeidsRecht* 2012/36.

- [27] Ktr. Breda 27 september 2013, ECLI:NL:RBZWB:2013:6796, r.o. 3.61 (Woningbouwvereniging X).
- [28] Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 1.
- [29] Zie het voorgestelde nieuwe art. 7:673 BW.
- [30] Stcrt. 2012, nr. 24918.
- [31] Rb. Den Haag (vzr.) 11 januari 2013, *JAR* 2013/49, m.nt. I. Janssen (*NVDZ*).
- [32] Zie o.a. art. 2.7 en 2.9 WNT.
- [33] Stcrt. 2013, nr. 33942.