



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Wat betekent de **WNT** voor ù?

Informatie over de Wet normering bezoldiging
topfunctionarissen publieke en semipublieke sector



Wat betekent de WNT voor ù?

**Informatie over de Wet normering bezoldiging
topfunctionarissen publieke en semipublieke sector**

Voorwoord

Wat betekent de WNT voor ù? Dat is te lezen in deze brochure. Vooralsnog verschijnt deze brochure alleen in digitale vorm. De reden hiervoor is dat de WNT in zijn huidige vorm in 2013 nog enkele wijzigingen ondergaat. Deze wijzigingen tasten de systematiek van de wet niet aan maar zullen wel enkele tekstaanpassingen in deze brochure nodig maken. Het zogeheten wetsvoorstel Aanpassing Reikwijdte WNT is al aangekondigd op 6 november 2012 tijdens de behandeling in de Eerste Kamer van het wetsvoorstel WNT. Maar ook eerder al in de memorie van antwoord is de aanpassingswet aangekondigd, zie Kamerstukken EK 32 600, nr. F voor een nadere toelichting.

De week van dinsdag 6 november 2012 werd niet alleen de WNT in de Eerste Kamer besproken, in die week trad ook het nieuwe kabinet aan. In het regeerakkoord is het beleidsvoornemen opgenomen om de WNT-norm aan te passen tot 100% van het ministerssalarijs in plaats van, zo als nu, 130% van het ministerssalarijs. Ook zou de norm voor alle medewerkers in de publieke en semipublieke sector moeten gelden en niet alleen voor topfunctionarissen. Beide beleidsvoornemens zullen onderwerp zijn van een nieuw wetsvoorstel waar een zorgvuldig maatschappelijk consultatietraject aan vooraf zal gaan. Het is op dit moment niet duidelijk wanneer de aangekondigde wijzigingen kracht van wet krijgen.

Inhoud

Voorwoord	3
Inleiding	7
1. WNT algemeen	9
1.1 Uitgangspunten	9
1.2 Handhavingsfase en nalevingsfase	9
1.3 Voor wie geldt de WNT precies?	10
1.4 Regimes	11
1.5 Verbod op bonussen of andere variabele beloning	15
1.6 Ontslagvergoeding	15
1.7 Onverschuldigde betaling	15
1.8 Overgangsrecht	16
2. Nalevingsproces WNT	17
2.1 Openstellen van een vacature	18
A. Onder welk regime valt mijn instelling?	18
B. Wie wordt beschouwd als topfunctionaris?	19
C. Geldt de WNT ook voor overige functionarissen?	19
D. Zijn er uitzonderingsmogelijkheden?	19
2.2 WNT en de sollicitatieprocedure	20
2.3 Publicatieverplichting	20
2.4 Jaarrekeningcontrole door de accountant	22
2.5 Samenvattend: wat moet ik (werkgever/(top)functionaris) wanneer doen volgens de wet?	23

3. Handhaving WNT	24
3.1 Algemeen	24
3.2 Melding	26
3.3 Onderzoek en dossiervorming	28
3.4 Aankondigingsbrief	29
3.5 Beschikking 'last onder dwangsom'	30
3.6 Uitvoering van de last onder dwangsom en invorderingsbeschikking	32
3.7 Opeisen van de onverschuldigde betaling	33
3.8 Handhavingsproces bij niet of onjuist openbaarmaken	34
3.9 Incasso	35
3.10 Dwangbevel	35
3.11 Verjaring onverschuldigde betaling	36
3.12 Bezwaar en beroep	36

Bijlagen

I. Stroomschema's voor de naleving	39
II. Stroomschema's voor de handhaving	43
III. Actoren van de WNT	55
IV. Overzicht sectoren met toegewezen regime	59
V. Overgangsrecht	64
VI. Het openbaarmakingsregime (regime 3 WNT)	72
VII. Verklarende woordenlijst	76
VIII. Modelbrieven bij de handhaving	81

Inleiding

Van bestuurders in Nederland wordt veel verwacht. Zij behoren hun functie professioneel uit te oefenen zodat zij bijdragen aan een kwalitatief hoogstaande (semi)publieke sector. Hun werkdruk is hoog en hun gedrag wordt door burgers en media onder een vergrootglas bekeken.

Opeenvolgende kabinetten hebben uitdrukkelijk aandacht besteed aan de inkomens van de topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector. Zij werden onder meer opgeroepen om hun salarissen te matigen. Op 1 januari 2006 is de Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens (WOPT) in werking getreden. Deze wet regelt dat beloningen boven het gemiddeld ministersalaris, openbaar moeten worden gemaakt. De Tweede Kamer vond dat daarnaast salarissen in de publieke en semipublieke sector moesten worden genormeerd.

Het toenmalige kabinet deelde de zorgen van de Kamer over sommige topsalarissen en de negatieve beeldvorming die hierdoor ontstaat. Het besloot daarom dat de beloningen van bestuurders en overige topfunctionarissen in de (semi)publieke sector wettelijk genormeerd, respectievelijk gemaximeerd dienden te worden¹. Dit heeft geresulteerd in de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). Hiermee wordt de WOPT ingetrokken. Voor politiek ambtsdragers zoals ministers, Commissarissen van de Koningin, gedeputeerden, burgemeesters en wethouders, gelden al eenduidige rechtspositieregelingen. Voor alle andere topfunctionarissen in de (semi)publieke sector geldt de WNT.

Doelen van de WNT

1. De WNT voorziet in een democratisch gelegitimeerd instrument waarmee normen en verplichtingen kunnen worden opgelegd voor de bezoldiging van bestuurders en andere topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector.
2. De WNT bakent af welke instellingen wel en niet tot de publieke en semipublieke sector horen en bepaalt het bezoldigingsbeleid voor topfunctionarissen.
3. De WNT verhindert dat de instellingen in de publieke en semipublieke sector bovenmatige bezoldigingen toekennen.

Voor wie is deze brochure bedoeld?

Deze brochure richt zich tot de gebruiker van de WNT in brede zin: eenieder die te maken heeft met de werking ervan. Dat zijn uiteraard de topfunctionarissen zelf, maar ook degenen die verantwoordelijk zijn voor de benoeming en bezoldiging van de (beoogde) topfunctionaris en de P&O-medewerker die betrokken is bij de sollicitatieprocedure.

Andere WNT-gebruikers zijn de controller en de medewerker interne controle die alle gegevens controleren voordat de accountant zich daarover buigt, en alle personen die belast zijn met de handhaving van de WNT.

¹ Coalitieakkoord van 7 februari 2007.

Aan de inhoud van deze brochure kunnen geen rechten worden ontleend. De geldende wetsteksten zijn leidend.

Leeswijzer

De principes en hoofdlijnen van de WNT staan in hoofdstuk 1, gevolgd door het proces van naleving (hoofdstuk 2) en de handhaving (hoofdstuk 3). De acht bijlagen bevatten stroomschema's (I en II) van de procedures, een overzicht van de actoren (III), de sectoren met het hen toegewezen regime (IV), een tijdslijn en voorbeeldcasus met betrekking tot het overgangsrecht (V). De laatste drie bijlagen zijn achtereenvolgens een overzicht van de voorschriften rondom publicatie (VI), een verklarende woordenlijst (VII), en een aantal modelbrieven (VIII).

1. WNT algemeen

1.1 Uitgangspunten

Het belangrijkste uitgangspunt van de WNT is dat alle partijen, zowel (beoogde) topfunctionarissen als instellingen, hun maatschappelijke verantwoordelijkheid dragen. Zij maken afspraken binnen de kaders van de WNT en leggen daar in het financieel jaarverslag transparant verantwoording over af. Het is aan te bevelen om deze kaders integraal in te bedden in de bedrijfsvoeringsprocessen. Echter, de wijze en het moment waarop wordt gekeken naar de kaders van de WNT, blijft nadrukkelijk geheel de verantwoordelijkheid van instellingen zelf.

Als betrokkenen tekortschieten in de naleving, heeft de WNT een systeem van handhaving. Maar, voordat daadwerkelijk wordt ingegrepen, worden de betrokken instelling en de topfunctionaris geattendeerd op de (ongewild) onjuiste afspraken of publicatie, of het ontbreken van een publicatie. Zij krijgen de kans om de overtreding uit eigen beweging te herstellen. In haar handhaving richt de WNT zich zowel tot de instelling als de topfunctionaris zelf: beiden overtreden immers de norm. De handhaving met de WNT gebeurt door middel van bestuursrechtelijke herstelsancties. Het doel hiervan is:

- onrechtmatige betalingen beëindigen;
- herhaling van onrechtmatige betalingen voorkomen;
- de gevolgen van een overtreding van de WNT wegnemen; zo'n overtreding is een bovenmatige bezoldiging dan wel een onjuiste publicatie van bezoldigingsgegevens.

1.2 Nalevingsfase en handhavingsfase

De WNT kent een nalevingsfase (hoofdstuk 2 van deze brochure) en een handhavingsfase (hoofdstuk 3).

- De nalevingsfase 'loopt' tot de externe accountantscontrole. Alle medewerkers die tot dan toe verantwoordelijk zijn voor de naleving van de WNT worden 'nalevingsmedewerkers' genoemd. Te denken valt aan P&O-medewerkers die betrokken zijn bij de sollicitatieprocedure, maar ook aan de interne financieel controleur die gegevens controleert voordat de accountant eraan te pas komt.
- De handhavingsfase treedt in als, alle voorzorg ten spijt, toch afspraken lijken te zijn gemaakt die in strijd zijn met de WNT. Ook kan het zijn dat de bezoldiging niet wordt vermeld in het financieel jaarverslag. Als sprake is van een te hoge bezoldiging, begint de handhavingsfase bij de elektronische melding door de accountant aan de vakminister². De handhavingsfase eindigt bij het innen van de onverschuldigde betalingen (bezoldigingen voor zover die de toepasselijke norm te boven gaan), en de eventuele afhandeling van bezwaar en beroep.

² Of de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) als elektronisch melden bij de vakminister niet open staat. De minister van BZK is, naast coördinerend minister, voor de onder haar ressorterende sectoren tevens vakminister.

De externe accountantscontrole van de jaarrekening is een scharnierpunt in het gehele proces. Deze controle is de schakel tussen de nalevings- en de handhavingfase. Gezien de specifieke verplichtingen die de accountant binnen de WNT heeft, is bij de totstandkoming van de WNT nauw samengewerkt met de Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA). De NBA informeert zelf de bij haar aangesloten accountants over de betekenis van de WNT voor de uitvoering van de accountantscontrole. Daarom wordt in deze brochure slechts zijdelings ingegaan op de rol van de accountant in de WNT-handhaving.

1.3 Voor wie geldt de WNT precies?

De WNT geldt voor topfunctionarissen bij alle instellingen die onder de WNT vallen. De wet³ definieert wie als topfunctionarissen worden aangemerkt:

- a. de leden van de hoogste uitvoerende en toezichthoudende organen;
- b. de hoogste ondergeschikte of de leden van de groep hoogste ondergeschikten;
- c. degene(n) belast met de dagelijkse leiding.

Het gaat hierbij om de hoogste leidinggevenden binnen een organisatie, waarbij het gaat om leidinggeven aan de gehele organisatie. Bij c. gaat het daarbij om de dagelijkse leiding direct onder het hoogste niveau. Uit de definitie van topfunctionaris volgt dat de titel van de functionaris er niet toe doet.

In de praktijk kan één topfunctionaris in meerdere categorieën vallen. Zo kunnen de leden van het hoogste uitvoerende orgaan (sub a.), bij een organisatie, tevens belast zijn met de dagelijkse leiding (sub c.). Dit is bijvoorbeeld het geval als een Raad van Bestuur ook als dagelijks bestuur optreedt. Daarnaast kunnen de hoogste ondergeschikten (sub b.) tevens belast zijn met de dagelijkse leiding (sub c.). Te denken valt hier aan het directieteam of de directeur van een stichting die direct onder het stichtingsbestuur valt.

Afhankelijk van het organogram, zijn bij de ene organisatie slechts de leden van één managementlaag topfunctionarissen, terwijl het bij een andere organisatie om meerdere managementlagen gaat. Om het voorbeeld van de stichting aan te houden: zowel het stichtingsbestuur als de leden van het directieteam c.q. de directeur van de stichting zijn topfunctionarissen. Als een stichting ook een raad van toezicht heeft, vallen ook de leden van deze raad onder de definitie van topfunctionaris. Per organisatie moet worden bezien welke functionarissen als topfunctionaris moeten worden aangemerkt.

Er is alleen sprake van een topfunctionaris als sprake is van leidinggeven aan de gehele organisatie. Het kan bijvoorbeeld zijn dat een vestigings- of locatiedirecteur niettemin als topfunctionaris aangemerkt dient te worden. Dit is het geval als de vestigingsdirecteuren tezamen het managementteam of het dagelijks bestuur uitmaken waarin beslissingen voor de gehele organisatie worden genomen. In lijn hiermee zal een directeur Financiën of een directeur P&O van een instelling alleen onder de definitie van topfunctionaris vallen, als deze deel uitmaakt van een centraal management- of directieteam.

De WNT is van toepassing op de gehele publieke en semipublieke sector. In de bijlagen bij de WNT staat welke instellingen/sectoren tot de semipublieke sector worden gerekend. Aan dit overzicht kunnen in de toekomst sectoren en instellingen worden toegevoegd en/of van worden geschrapt. De laatste versie is

³ Artikel 1.1, onder b WNT

altijd is te vinden op www.wetten.nl en www.topinkomens.nl. Hoe dan ook, is het in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de individuele instellingen om zich te realiseren dat de WNT van toepassing kan zijn.

1.4 Regimes

De WNT kent drie - in zwaarte aflopende - regimes⁴. Na de Tweede Kamerbehandeling van de wet is het accent op het zwaarste regime gelegd. Alleen de zorgverzekeraars en het Nederlands loodswezen vallen onder een lichter regime. De drie regimes zijn:

1. een algemeen bezoldigingsmaximum⁵;
2. een sectoraal bezoldigingsmaximum⁶;
3. het openbaarmakingsregime⁷.

Regime 1: Algemeen bezoldigingsmaximum

Dit regime is van toepassing op de publieke sector en het deel van de semipublieke sector dat (relatief) dicht bij de publieke sector staat⁸. Het houdt in dat geen bezoldigingen⁹ mogen worden afgesproken die boven het gestelde maximum uitgaan. Dit maximum bestaat uit 130 procent van het brutosalaris van een minister, verhoogd met¹⁰:

- sociale-verzekeringspremies;
- (belaste) onkostenvergoeding;
- beloningen betaalbaar op termijn (voornamelijk het werkgeversdeel van de pensioenreservering).

Voor 2013 gelden de volgende bedragen:

- € 187.340,- (bruto beloning);
- € 8.069,- (onkostenvergoeding);
- € 33.190,-¹¹ (voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn).

Totaal € 228.599,-

Deze maxima worden jaarlijks per ministeriële regeling aangepast en vormen communicerende vaten overschrijding van één van de onderdelen moet in andere onderdelen worden gecompenseerd. Ze worden gepubliceerd in de Staatscourant en op www.topinkomens.nl. De bezoldiging van topfunctionarissen in deeltijd of met een aanstelling/contract korter dan 12 maanden, wordt omgerekend naar een voltijdsjaarbezoldiging. Dit gebeurt niet bij een aanstelling/contract groter dan 1 (voltijds). Dit om ontduiking van de wet te voorkomen.

⁴ Kamerstukken TK 32600, nr. 3 memorie van toelichting, par. 5.2.

⁵ Paragraaf 2 van de WNT.

⁶ Paragraaf 3 van de WNT; bijlage IV bevat een overzicht van regimetoedeling naar sector.

⁷ Paragraaf 4 van de WNT.

⁸ Bij inwerkingtreding van de WNT geldt dit regime voor alle instellingen, uitgezonderd de zorgverzekeraars (regime 2) en het Nederlands Loodswezen (regime 3).

⁹ Bij de definiëring van de begrippen 'bezoldiging' en 'beloning' is (deels) aangesloten bij art. 383c Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek; zie ook kamerstukken TK 32600, nr. 3 memorie van toelichting, par. 8.

¹⁰ Art. 2.3 WNT.

¹¹ Voor de meest actuele bedragen, zie www.topinkomens.nl.

Dit bezoldigingsmaximum is echter niet in alle gevallen van toepassing. De vakminister kan bij ministeriële regeling voor bepaalde sectoren een lager maximum vaststellen dan het bezoldigingsmaximum¹² ¹³. Ook kan de vakminister onder de bezoldigingsnorm verder differentiëren in categorieën. De instellingen worden dan ingedeeld volgens criteria in de ministeriële regeling¹⁴, bijvoorbeeld naar de omvang van de betreffende rechtspersonen of instellingen. Hiermee kan de vakminister aan specifieke sectoren maatwerk verlenen. Dit gebeurt bijvoorbeeld als het risico bestaat dat binnen een (deel)sector de bezoldiging van de topfunctionarissen te snel naar het maximum zou groeien.

De vakminister kan het initiatief nemen om te differentiëren, maar sectoren kunnen dat ook zelf aan de minister voorstellen. Het kan dan gaan om een lager maximum of om indeling in een andere klasse. Besluiten daarover zijn echter uitdrukkelijk voorbehouden aan de vakminister.

De betrokken minister en de minister van BZK zijn gezamenlijk bevoegd om bij uitzondering en in een individueel geval, een hogere bezoldiging toe te staan. De betreffende instelling kan daartoe een verzoek indienen bij de vakminister. Als het een publiekrechtelijke rechtspersoon betreft of een privaatrechtelijk vormgegeven Zelfstandig Bestuursorgaan (zoals de AFM, DNB of het CBR), dient de ministerraad vooraf met de hogere bezoldiging in te stemmen¹⁵. Voor topfunctionarissen bij deze laatste categorie kan de betrokken vakminister maxima vaststellen die hoger zijn dan de maximale bezoldiging indien bijzondere arbeidsmarktomsomstandigheden een hoger bedrag rechtvaardigen¹⁶. Hiervoor is een ministeriële regeling nodig en instemming van de ministerraad.

Regime 2: Sectorale bezoldigingsnorm

Voor een sector die onder de sectorale bezoldigingsnorm valt, wordt een sectorale regeling getroffen met een bezoldigingsmaximum. Het is aan de vakminister om hetzij een 'all-in'-bedrag hiervoor op te nemen, hetzij, naar voorbeeld van regime 1, een onderverdeling te maken naar verschillende posten. Bij elkaar opgeteld vormen die het sectorale bezoldigingsmaximum. Ook binnen dit regime heeft de vakminister de bevoegdheid om niet alleen het sectorale maximum vast te stellen, maar daarbinnen ook categorieën c.q. klassen aan te wijzen met een gedifferentieerde maximumnorm¹⁷. Het staat sectoren vrij om voor de sectorale regeling een voorstel te doen aan de betrokken vakminister¹⁸. De vakminister zal vervolgens zijn afweging maken en een sectorale regeling vaststellen. Hij doet dit overigens óók als een sector geen voorstel hiertoe indient.

De sectorale bezoldigingsnorm en de afgeleide differentiaties daarvan betreffen een absoluut plafond: afwijken is niet mogelijk. Als gekozen is voor een indeling in categorieën of klassen, bestaat wel de

¹² Art. 2.6 WNT.

¹³ Een overzicht van deze ministeriële regelingen staat op www.topinkomens.nl.

¹⁴ Art. 2.7 WNT.

¹⁵ Art. 2.4 WNT. Zie voor een definitie van privaatrechtelijke fulltime ZBO, de verklarende woordenlijst (bijlage VII).

¹⁶ Art. 2.5 WNT.

¹⁷ Art. 3.4 WNT.

¹⁸ Art. 3.6 WNT.

mogelijkheid dat een instelling in een andere categorie of klasse wordt ingedeeld. Het bedrag van de norm wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld. De sectorale regelingen worden gepubliceerd in de Staatscourant en beschikbaar gesteld via www.topinkomens.nl. Bij inwerkingtreding van de WNT geldt dit tweede regime alleen voor de zorgverzekeraars.

Regime 3: Openbaarmaking

Het laatste, en lichtste regime betreft het regime waarvoor alleen een openbaarmakingsverplichting geldt. Deze verplichting geldt voor:

- alle instellingen die onder regime 1 vallen;
- alle instellingen die onder regime 2 vallen;
- die instellingen waarvoor de wetgever normering van de bezoldiging niet nodig acht, maar waarvan openbaarmaking van de bezoldiging toch gewenst is. Bij inwerkingtreding van de WNT betreft dit alleen het Nederlands loodswezen.

Elke instelling waarop de WNT van toepassing is, is verplicht om jaarlijks in het financieel jaarverslag de bezoldiging van iedere topfunctionaris en gewezen topfunctionaris op persoonsnaam op te nemen, ongeacht een eventuele overschrijding van het bezoldigingsmaximum. Dit moet elektronisch worden opgegeven bij de betrokken vakminister¹⁹. De minister van BZK stuurt de verzamelde gegevens vervolgens eenmaal per jaar aan de Eerste en Tweede Kamer. Achterliggende gedachte van deze openbaarmaking op naam is dat openbaarmaking op functieniveau een verlies aan transparantie zou opleveren. De namen van topfunctionarissen bij publieke en semipublieke instellingen worden overigens meestal door de instellingen zelf ook al naar buiten gebracht in het jaarverslag of op de website van de instelling. Voor reguliere functionarissen geldt een publicatieverplichting in het financieel jaarverslag en een elektronische opgave bij de vakminister als de bezoldiging meer bedraagt dan het bezoldigingsmaximum van regime 1. Publicatie op functienaam is hierbij voldoende²⁰. Deze publicaties dienen voorzien te zijn van een motivatie met daarin de reden van overschrijding. In bijlage VI staan de wettelijke voorschriften waaraan de publicatie dient te voldoen.

Raden van Toezicht en Raden van Commissarissen

Voor voorzitters en leden van Raden van Toezicht en Raden van Commissarissen geldt een afwijkend regime. Dit omdat met leden van toezichthoudende organen vaak bezoldigingsafspraken worden gemaakt zonder dat de hoeveelheid tijd wordt vastgelegd die zij aan hun functie moeten besteden. Door een bezoldigingsmaximum te stellen gerelateerd aan het maximum voor de betreffende sector, worden excessieve bezoldigingen voorkomen. Het maximum voor leden en voorzitters van toezichthoudende organen bedraagt per kalenderjaar 5 respectievelijk 7,5 procent van de maximale bezoldiging die geldt voor de betreffende instelling (regime 1 respectievelijk regime 2)²¹. Hiervan kan bij Algemene Maatregel van Bestuur worden afgeweken. De uitzonderingen zullen worden bepaald op basis van complexiteit en tijdsbesteding van de werkzaamheden. Bij inwerkingtreding van de WNT was van deze bevoegdheid nog geen gebruik gemaakt. Daarnaast geldt voor deze functionarissen ook de openbaarmakingsverplichting van regime 3.

¹⁹ Art. 4.1 WNT; of de minister van BZK als elektronisch melden bij de vakminister niet mogelijk is.

²⁰ Art. 4.2 WNT; dit komt overeen met de 'oude' WOPT.

²¹ Art. 2.2 en 3.2 WNT.

Samenvattend	Op welke instellingen van toepassing?	Mogelijkheid van afwijking door vakminister
Regime 1: wettelijk bezoldigingsmaximum	<p>Dit regime is ontworpen voor de gehele publieke sector en het deel van de semipublieke sector dat (relatief) dicht bij de publieke sector staat. Zie de bijlage 1 en 2 van de wet.</p> <p>Binnen dit regime heeft de vakminister de bevoegdheid om de maximale norm te differentiëren, eventueel door categorieën c.q. klassen aan te wijzen.</p>	<p>In dit regime is een hogere bezoldiging bij uitzondering mogelijk in afstemming met de minister van BZK. Bij een publiekrechtelijke rechtspersoon of fulltime privaatrechtelijk ZBO is instemming van de ministerraad nodig.</p> <p>Bij bijzondere arbeidsmarktomstandigheden kan de vakminister voor een privaatrechtelijke fulltime ZBO een hoger bezoldigingsmaximum vaststellen. Hiervoor is een ministeriële regeling nodig en instemming van de ministerraad.</p>
Regime 2: sectorale bezoldigingsnorm	<p>Dit regime is van toepassing op de semipublieke sectoren / instellingen zoals opgenomen in bijlage 3 van de wet.</p> <p>Binnen dit regime heeft de vakminister de bevoegdheid om de maximale norm te differentiëren, eventueel door categorieën c.q. klassen aan te wijze.</p>	<p>In dit regime is nadrukkelijk geen uitzonderingsmogelijkheid voorzien. De opgelegde norm is hier een absoluut plafond.</p>
Regime 3: openbaarmaking	<p>Dit regime is van toepassing op de gehele publieke sector en alle sectoren en instellingen zoals opgenomen in de bijlagen 1 t/m 4 van de wet.</p>	<p>Niet van toepassing.</p>
Toezichhoudende organen (5% of 7,5% van de toepasselijke norm)	<p>Leden en voorzitters</p>	<p>Hier kan van worden afgeweken bij Algemene Maatregel van Bestuur.</p>

Bijlage IV bevat een overzicht van de verschillende sectoren en instellingen met het voor hen geldende regime.

1.5 Verbod op bonussen of andere variabele beloning

De WNT bepaalt expliciet dat binnen regime 1 en 2 het verstrekken van winstdelingen, bonussen of andere vormen van variabele beloning aan topfunctionarissen niet is toegestaan²². Een uitzondering geldt voor jubileumuitkeringen, mobiliteitstoeslagen en incidentele bindingspremies²³. In die gevallen zal de variabele beloning overigens wel deel uitmaken van de bruto beloning binnen het bezoldigings-maximum dat geldt voor de betreffende sector.

1.6 Ontslagvergoeding²⁴

De WNT verbiedt om in de (semi)publieke sector topfunctionarissen ontslagvergoedingen te verstrekken die meer bedragen dan € 75.000,-, dan wel één jaarsalaris zo dit lager is dan € 75.000,-²⁵. Dit maximum geldt voor topfunctionarissen bij instellingen onder regime 1 of 2. Ook afspraken dat de bezoldiging of (delen van) de ontslagvergoeding wordt doorbetaald na de datum waarop de topfunctionaris ophoudt met werken, zijn nietig.

Als aan de topfunctionaris een bezoldiging of ontslaguitkering wordt betaald terwijl hij geen arbeid levert, is er sprake van overtreding van de WNT. Een voorbeeld is als het ontslag formeel later ingaat dan dat de topfunctionaris zijn taken heeft beëindigd. Een ander voorbeeld is het doorbetalen van de bezoldiging tot de topfunctionaris 65 jaar is, zonder dat de betrokkene zijn functie nog uitoefent en zonder dat hij wegens ziekte zijn functie niet kan uitoefenen. Deze en dergelijke voorbeelden zijn op grond van de WNT verboden.

Nota bene: de maximum ontslagvergoeding is alleen van toepassing op werknemers die vallen onder de definitie van topfunctionaris²⁶. Het bovenwettelijk deel van de WW-uitkering staat los van de ontslagvergoeding en telt hier niet in mee. Het is echter niet de bedoeling dat een ontslagvergoeding het karakter van een regeling of recht krijgt bovenop een (bovenwettelijke) werkloosheidsuitkering.

1.7 Onverschuldigde betaling

Afspraken op het gebied van bezoldiging en ontslagvergoeding die uitgaan boven het door de WNT opgelegde maximum, zijn strijdig met deze wet²⁷. Het teveel zal worden aangemerkt als een 'onverschuldigde betaling'²⁸. Dit betekent dat het deel dat uitgaat boven de toegestane bezoldiging of ontslagvergoeding, nooit eigendom wordt van de ontvanger. Een eventuele schenking of kwijtschelding van de vordering die is ontstaan door de onverschuldigde betaling, is nietig.

²² Artt. 2.11 en 3.8 WNT.

²³ Zie het Uitvoeringsbesluit WNT op www.topinkomens.nl.

²⁴ Kamerstukken TK. 32600, nr.3: memorie van toelichting, artikelsgewijze toelichting bij art. 1.6, 2.8 en 3.5 (NB verwijzing naar artikelen in de wettekst: is omgenummerd naar 2.10 en 3.7).

²⁵ Art. 2.10 en 3.7 WNT.

²⁶ Art. 1.1 onder b WNT.

²⁷ Art. 1.6 WNT.

²⁸ Kamerstukken TK 32600, nr.3: memorie van toelichting bij art. 1.6.

Dit houdt in dat het niet mogelijk is om de onverschuldigde betaling via een omweg alsnog te legitimeren. Met andere woorden: het te veel betaalde zal altijd moeten worden teruggegeven c.q. teruggevorderd²⁹. Alertheid op creatieve ‘oplossingen’ in deze is geboden. Enkele voorbeelden van creativiteit zijn nabetaalde verlofuren (vraag om een goede verlofregistratie) of het geven van een andere functie aan een pensioengerechtigde tegen een salaris ruim boven de WNT-norm, als een verkapt ‘aanvullend pensioen’.

1.8 Overgangsrecht³⁰

De WNT bevat een uitgebreid overgangsregime³¹. Hoofregel hiervan is dat bestaande bezoldigingsafspraken die vóór inwerkingtreding van de WNT zijn afgesproken, gedurende vier jaar na inwerkingtreding worden gerespecteerd. Te hoge bezoldigingen moeten vervolgens in een periode van drie jaar worden afgebouwd tot het bezoldigingsmaximum³² voor de betreffende sector. Wijzigingen in de hoogte van de bezoldiging en de duur van het dienstverband die hebben plaatsgevonden tussen de aanvaarding van het WNT-voorstel door de Tweede Kamer en de inwerkingtreding van de WNT, blijven voor het overgangsrecht buiten toepassing.

Tabel overgangsrecht WNT

Gemaakte afspraken	Bezoldiging	Duur dienstverband	Ontslagvergoeding
Vóór 6-12-2011	4 jr gerespecteerd; 3 jr afbouw	Gerespecteerd	4 jr. gerespecteerd
Gewijzigd tussen 6-12-2011 en inwerkingtreding WNT	Het met de WNT strijdige deel van de afspraken wordt niet gerespecteerd; het deel dat reeds bestond vóór 6-12-2011, wel (4 jr + 3 jaar afbouw).	Afspraken zoals die zijn overeengekomen voor 6-12-2011 worden gerespecteerd; de overige niet.	4 jr. gerespecteerd
Nieuw vóór inwerkingtreding WNT	4 jr gerespecteerd; 3 jr afbouw.	Gerespecteerd	4 jr. gerespecteerd
Na inwerkingtreding WNT	Geen overgangsrecht	-	Geen overgangsrecht
Bij opname in de bijlagen na inwerkingtreding WNT	4 jr gerespecteerd; 3 jr afbouw.	Gerespecteerd	4 jr. gerespecteerd

Dit systeem van overgangsrecht geldt ook bij een verlaagd of verhoogd bezoldigingsmaximum.

²⁹ Art. 5.5 WNT.

³⁰ Kamerstukken TK 32600, nr.3:memorie van toelichting, paragraaf 11; Kamerstukken TK 32600, nr. 17 derde nota van wijziging en Kamerstukken EK 32600, letter F memorie van antwoord, par. 5.

³¹ Gezien de complexiteit in varianten van dit overgangsrecht bevat bijlage V een tijdlijn en een aantal casussen.

³² Art. 7.3 WNT.

Toelichting bij de tabel

De WNT is op 6 december 2011 door de Tweede Kamer aangenomen. Nieuwe aanstellingen en bezoldigingsafspraken die tussen deze datum en de inwerkingtreding van de WNT zijn gemaakt alsmede al op 6 december 2011 bestaande overeenkomsten, vallen volledig onder het overgangsrecht. Deze worden dus gedurende 4 jaar gerespecteerd, gevolgd door een afbouwperiode van 3 jaar.

Dat is anders voor wijzigingen in de hoogte van de bezoldiging of duur van de aanstelling c.q. arbeids-overeenkomst. Zijn die afgesproken in genoemde periode, dan worden deze niet gerespecteerd. Uitsluitend de bezoldigingsafspraken die al bestonden vóór 6 december 2011, worden gerespecteerd onder de hoofdregel van het overgangsrecht. Eventuele verlengingen in de duur van de aanstelling worden buiten beschouwing gelaten.

Als een arbeidsovereenkomst een natuurlijk einde³³ kent in deze periode, geldt een hernieuwde overeenkomst als een nieuwe overeenkomst die onder het overgangsrecht valt. Er is dan namelijk sprake van een nieuwe arbeidsverhouding waarover men (opnieuw) heeft kunnen onderhandelen. Loopt een bestaande aanstelling of arbeidsovereenkomst af ná inwerkingtreding van de WNT en wordt de topfunctionaris herbenoemd, dan wordt ook dit gezien als een nieuwe aanstelling c.q. arbeids-overeenkomst. Daarop is het overgangsrecht dus niet van toepassing.

Een rechtspersoon of instelling kan worden opgenomen op een van de bijlagen zoals genoemd in artikel 1.3 of artikel 1.4 van de WNT. Dan geldt meteen ook het overgangsrecht: overeenkomsten die zijn afgesloten voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wijziging, worden 4 jaar geëerbiedigd, met vervolgens een afbouwperiode van 3 jaar. Een technische verandering als een naamsverandering door bijvoorbeeld de fusie van twee instellingen, heeft evenwel niet tot gevolg dat het overgangsrecht (opnieuw) relevant wordt.

Denkbaar is dat op een rechtspersoon of instelling een indeling in klassen van toepassing is, en de rechtspersoon of instelling bij ongewijzigde criteria in een lagere klasse wordt ingedeeld. Bijvoorbeeld: een sector wordt ingedeeld in klassen op basis van aantallen en op een zekere peildatum is het betreffende aantal zodanig dat een instelling in een lager klasse valt. In dat geval daalt het toepasselijke maximum voor de zittende topfunctionarissen van rechtswege, tenzij met de betrokken functionaris een hogere bezoldiging is afgesproken voorafgaand aan de inwerkingtreding van de WNT. De hogere bezoldiging is in dat geval gedurende 4 jaar toegestaan. Bij een rechtspersoon of instelling die later op de bijlage bij artikel 1.3 of artikel 1.4 is opgenomen, geldt hetzelfde voor overeenkomsten die voorafgaand aan de opname op die bijlage zijn gesloten. Ook in dat geval mag de hogere bezoldiging gedurende 4 jaar in stand blijven.

Een hogere ontslagvergoeding die is afgesproken voordat de wet van toepassing werd, wordt eveneens vier jaar gerespecteerd. Aangesloten wordt bij het tijdstip waarop deze wet op de betrokken rechtspersoon of instelling van toepassing wordt. Dit is dus hetzij het tijdstip van inwerkingtreding van de WNT, hetzij het tijdstip waarop de betrokken rechtspersoon of instelling is toegevoegd aan de bijlage bij artikel 1.3 of artikel 1.4. Daarnaast geldt er voor ontslagvergoedingen géén afbouwperiode van drie jaar.

³³ Dat wil zeggen dat reeds voor 6 december 2011 vaststond dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen.

2. Nalevingsproces WNT

Hoe kan en moet de WNT worden nageleefd? Dit hoofdstuk geeft daar antwoord op. Uiteraard moet de naleving idealiter integraal deel uitmaken van de reguliere, basale bedrijfsvoeringsprocessen binnen instellingen. De WNT heeft daarom zijn weerslag op de P&C-cyclus, de administratieve organisatie en interne controle, de opzet van het verantwoordingsbeleid en de inhoud en inrichting van het financiële jaarverslag, inclusief de jaarrekening. Een en ander laat onverlet dat de wijze waarop instellingen de naleving van de WNT vormgeven, een geheel eigen verantwoordelijkheid is³⁴.

Dit hoofdstuk is ingedeeld in de volgorde waarop doorgaans een vacature wordt vervuld. Bij 'openstellen van een vacature' wordt ingegaan op de WNT-regimes en de criteria voor een topfunctionaris. Daarna volgen paragrafen over respectievelijk de sollicitatieprocedure zelf en de invulling van de WNT-publicatieplicht. Het hoofdstuk sluit af met een samenvattende tabel over de WNT-verplichtingen.

2.1 Openstellen van een vacature

Bij het openstellen van een vacature voor een topfunctionaris is de WNT een belangrijk kader voor de bezoldigingsafspraken³⁵. Hierna volgen de vragen die bij het openstellen van een vacature relevant zijn³⁶.

A. Onder welk regime valt mijn instelling?

Valt de instelling onder de publieke sector, dan geldt het regime van het bezoldigingsmaximum.

Bij inwerkingtreding van de wet is op alle instellingen die onder de WNT vallen, regime 1 van toepassing. Een uitzondering geldt voor de ziektekostenverzekeraars en het Nederlands loodswezen. De ziektekostenverzekeraars vallen onder regime 2 en het Nederlands loodswezen valt onder regime 3. Uiteraard kan deze indeling later wijzigen, zoals in de wet beschreven.

De vakminister is bevoegd om bij ministeriële regeling voor bepaalde sectoren een lager maximum vast te stellen dan het bezoldigingsmaximum³⁷. Een overzicht van deze ministeriële regelingen is te vinden op of via www.topinkomens.nl. Daarnaast is bij de vakminister waaronder de betreffende instelling ressorteert, expertise aanwezig over sectorspecifieke bezoldigingsnormen.

³⁴ De beschrijvingen in de tekst zijn veelal een weergave van bindende regels in het nalevingsproces. Daarnaast zijn ook welgemeende adviezen opgenomen, waarbij het aan de verantwoordelijkheid van de vakminister, de instelling en/of de topfunctionaris is hoe hier in de praktijk mee om te gaan.

³⁵ De wettekst en de bijbehorende memorie van toelichting zijn te downloaden via www.topinkomens.nl en www.officielebekendmakingen.nl.

³⁶ Zie ook hoofdstuk 1 van deze brochure.

³⁷ Art. 2.6 WNT.

B. Wie wordt beschouwd als topfunctionaris?

De topfunctionarissen van publieke en semipublieke instellingen (zie ook paragraaf 2.3 van deze brochure) zijn:

- a. de leden van de hoogste uitvoerende en toezichthoudende organen;
- b. de hoogste ondergeschikte of de leden van de groep hoogste ondergeschikten;
- c. degene(n) belast met de dagelijkse leiding.

Het betreft functies als secretaris-generaal, gemeente- of provinciesecretaris, rector magnificus, bestuurder van een stichting, of directeur van een woningcorporatie of omroepstichting/vereniging. Bij twijfel of de (beoogde) functionaris wel of niet onder de definitie van topfunctionaris WNT behoort te vallen, kan te rade worden gegaan bij het verantwoordelijke vakministerie.

C. Geldt de WNT ook voor overige functionarissen?

Op niet-topfunctionarissen is het WNT-regime in principe niet van toepassing. Het is dus mogelijk aan hen een bezoldiging toe te kennen die uitgaat boven het maximum (regime 1) of de gestelde sectorale norm (regime 2). Het is uiteraard van belang om dergelijke bijzondere situaties goed te motiveren. Zo is het voorstelbaar dat in verband met een specifieke expertise, de norm verdedigbaar wordt overschreden. De wetgever veronderstelt wel dat van het stelsel een mitigerende werking uitgaat en dat werkgevers niet lichtvaardig een bezoldiging overeenkomen die de WNT-norm overschrijdt.

De openbaarmakingsverplichting (regime 3) geldt ook voor een 'gewone' functionaris als hij/zij een bezoldiging geniet die uitgaat boven het gestelde maximum van regime 1. De bezoldiging moet dus op functienaam en gemotiveerd worden gepubliceerd. Dit is een voortzetting van wat ook al onder de WOPT gold. Zie bijlage VI voor de specifieke voorschriften van het openbaarmakingsregime.

D. Zijn er uitzonderingsmogelijkheden?

	Regime 1	Regime 2
Individueel geval	Ja, mits met toestemming van de vakminister en de minister van BZK; in geval van een publiekrechtelijke rechtspersoon of een fulltime privaatrechtelijk ZBO, in afstemming met de ministerraad.	Geen uitzondering mogelijk boven de sectorale norm; eventueel wel voor door de minister ingestelde verlaagde plafonds.
In geval van bijzondere arbeidsmarktomstandigheden bij een fulltime privaatrechtelijk ZBO (b.v. AFM of CBR)	Ja, bij ministeriële regeling een algemeen geldend hoger maximum.	N.v.t.
Toezichthoudende organen	Ja, via AMvB zo daar aanleiding toe bestaat.	Ja, via AMvB zo daar aanleiding toe bestaat.

2.2 WNT en de sollicitatieprocedure

Als zich een vacature aandient voor een functionaris die onder de WNT valt, stellen instellingen daar normaliter een functieprofiel voor op. Het hoogste orgaan moet dan meteen intern worden geïnformeerd dat het hier om een benoeming gaat waarbij met de WNT rekening moet worden gehouden.

De betrokken P&O- of HRM-medewerker (voor de arbeidsvoorwaarden) en/of de controller (voor de financiële kaders), moeten op de hoogte zijn van de actuele WNT-bedragen³⁸ en de werking van de wet. Zo kunnen zij het management en het benoemende orgaan zo goed mogelijk adviseren.

Idealiter volgt de formele benoeming van de topfunctionaris pas op het moment dat de bezoldigingsafspraken zijn getoetst aan de WNT-kaders. Het kan echter zijn dat de instelling afziet van zo'n toetsing en de WNT ook verder niet heeft ingebed in de vaste bedrijfsvoeringsprocessen. De betreffende instelling neemt dan het risico dat er een topfunctionaris wordt benoemd onder bezoldigingsafspraken die in strijd zijn met de WNT. Ook de beoogde topfunctionaris dient zich bewust te zijn van dit risico. De eerste mogelijkheid waarop formeel kan blijken dat de WNT niet is gerespecteerd, is de jaarlijkse accountantscontrole van de jaarrekening. Herstel is dan nog mogelijk, zie paragraaf 3.2.

Op www.topinkomens.nl staat een rubriek 'Veelgestelde vragen' over o.a. de sollicitatieprocedure.

2.3 Publicatieverplichting

Onder WNT-regime 3 geldt een publicatieverplichting in het financieel jaarverslag evenals een opgave daarvan bij de vakminister. Deze verplichting is afkomstig uit de de 'oude' WOPT. Ten opzichte van de WOPT is er echter een aantal grote verschillen:

1. De bezoldigingen van alle topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen moeten gepubliceerd worden, ook al is hun bezoldiging lager dan de norm.
2. De bezoldigingen van topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen worden niet alleen op functie maar ook op persoonsnaam openbaar gemaakt (art. 4.1).
3. Van gewone functionarissen moeten alleen de bezoldigingen gepubliceerd worden als deze een norm te boven gaan. De norm is niet meer gesteld op het gemiddelde ministerssalaris, maar op het bezoldigingsmaximum van regime 1.
4. Er is niet langer sprake van openbaarmaking van het belastbaar loon, maar van de bezoldiging (art. 4.2): praktisch gevolg van deze wijziging is dat de norm niet meer achteraf maar reeds voorafgaand aan het verantwoordingsjaar kan worden bepaald.

De overige voorschriften zijn gelijk gebleven aan de 'oude' WOPT³⁹. Dit betekent onder meer dat bezoldigingen die de norm te boven gaan, gemotiveerd moeten worden.

³⁸ Zie voor de actuele WNT-bedragen www.topinkomens.nl. Sectorale normen en hetzij daarvan, hetzij van de WNT afgeleide bedragen (klassen/ categorieën), zijn op te vragen bij het betrokken vakministerie. Tevens zijn ze beschikbaar op of via deze site.

³⁹ Zie bijlage VI voor de specifieke voorschriften uit de wet.

De volgende gegevens moeten in het financieel jaarverslag openbaar worden gemaakt en elektronisch worden opgegeven bij de vakminister:

Van iedere (gewezen) topfunctionaris:

- a. de naam;
- b. de beloning;
- c. de door de werkgever betaalde sociale-verzekeringspremies,
- d. de belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen;
- e. de voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn (pensioenpremies);
- f. de functie of functies;
- g. de duur en omvang van het dienstverband in het boekjaar;
- h. de in het boekjaar verrichte uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband;
- i. de naam en functie of functies die tijdens het dienstverband zijn bekleed;
- j. het jaar waarin het dienstverband is geëindigd.

Van iedere reguliere functionaris wiens bezoldiging hoger is dan de maximumnorm uit regime 1:

- a. de beloning;
- b. de door de werkgever betaalde sociale-verzekeringspremies;
- c. de belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen;
- d. de voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn (pensioenpremies);
- e. de functie of functies;
- f. de duur en omvang van het dienstverband in het boekjaar.

+ voor gewezen reguliere functionarissen:

- g. de in het boekjaar verrichte uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband, alsmede de functie of functies die tijdens het dienstverband zijn bekleed en het jaar waarin het dienstverband is geëindigd in die gevallen dat:
- diens gegevens in enig voorafgaand jaar in het financieel jaarverslag zijn opgenomen of hadden moeten worden opgenomen, of
 - het totaal van de uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband meer bedraagt of zal bedragen dan de maximale bezoldigingsnorm van regime 1 dat gold in het jaar waarin het dienstverband is geëindigd.

Als de gegevens van functionarissen in een bepaald jaar moeten worden gepubliceerd, worden ook de gegevens van het daaraan voorafgaande jaar openbaar gemaakt.

Dienstverbanden kleiner dan 1 fte en korter dan een kalenderjaar worden omgerekend naar 1 fte respectievelijk een heel kalenderjaar. Voor interimmers tot slot geldt bovenstaande openbaarmakingsverplichting als zij binnen een periode van 18 maanden meer dan 6 maanden werkzaam zijn voor de instelling, en een vergoeding daarvoor toucheren die uitgaat boven de bezoldigingsnorm van regime 1.

Bezoldigingen moeten openbaar worden gemaakt in het financieel jaarverslag, en jaarlijks elektronisch worden doorgegeven aan de vakminister vóór 1 juli⁴⁰. Als daar geen gelegenheid voor wordt geboden, kunnen de gegevens ook openbaar worden gemaakt via www.topinkomens.nl, conform de 'oude' WOPT. Binnen een organisatie moet worden afgesproken wie feitelijk de opgave doet. Aan het einde van ieder kalenderjaar zal de minister van BZK vanuit zijn coördinerende verantwoordelijkheid de Staten-Generaal informeren door middel van een geaggregeerde rapportage.

2.4 Jaarrekeningcontrole door de accountant

Bij de jaarrekeningcontrole door de accountant worden de bezoldigingsafspraken voor topfunctionarissen extern getoetst aan het kader van de WNT⁴¹. Dit vormt de overgang van de nalevingsfase naar, als daar onverhoopt aanleiding toe is, de handhavingsfase. Constateert de accountant bezoldigingen die de van toepassing zijnde maxima te boven gaan, dan zal hij dit elektronisch melden aan de vakminister of aan de minister van BZK. Het ligt echter voor de hand dat de accountant hierover in de eerste plaats in overleg treedt met de verantwoordelijken binnen de instelling⁴². De accountant bespreekt in ieder geval dat:

- er betalingen zijn verricht die niet passen binnen het kader van de WNT (vermoeden van overtreding);
- deze betalingen onverschuldigd zijn;
- het in de rede ligt dat het onverschuldigde deel van deze betalingen in de jaarrekening opgevoerd zal moeten worden als vordering per balansdatum van de instelling op de topfunctionaris, waarbij de vordering uit onverschuldigde betaling mogelijk wordt voldaan voordat de jaarrekening definitief wordt opgesteld;
- hij een afwijking die niet is gemotiveerd dan wel een vordering die niet wordt voldaan vóór de datum waarop de jaarrekening is gedateerd, zal melden aan de betrokken vakminister⁴³. Deze zal zo nodig overgaan tot handhaving.

De instelling heeft vervolgens de gelegenheid om de afwijking te motiveren⁴⁴ of te corrigeren. Het is denkbaar dat correctie niet mogelijk is binnen de termijn waarin het financieel jaarverslag (incl. jaarrekening) normaal gesproken definitief wordt vastgesteld, maar dat die correctie op zeer korte termijn wel aantoonbaar gebeurt. In zo'n geval zal de accountant zijn verklaring, binnen grenzen, kunnen aanhouden tot het moment dat correctie heeft plaatsgevonden. Vanzelfsprekend blijven de wettelijke termijnen voor het vaststellen van het financieel jaarverslag leidend.

Als instelling en topfunctionaris er naar het oordeel van de accountant blijk van geven bewust te volharden in de (onrechtmatig) gemaakte afspraken, zal hij dit meenemen in zijn oordeelsvorming over zijn verklaring. Hij maakt dan elektronisch melding van een WNT-overtreding bij de vakminister of, als daar

⁴⁰ Ook als het financieel jaarverslag pas na 1 juli gereed hoeft te zijn!

⁴¹ Hierbij kan afhankelijk van de situatie ook een interne- of een overheidsaccountant nog een belangrijke rol spelen.

⁴² De risico's van niet-correcte naleving van de WNT liggen evenwel nadrukkelijk zowel bij de instelling als de betrokken topfunctionaris. Beiden worden hierop aangesproken in het handhavingsproces.

⁴³ Art. 5.2 WNT.

⁴⁴ Bijvoorbeeld in geval van een door de vakminister verleende toestemming tot uitzondering dan wel een reguliere functionaris met een specifieke expertise die een hogere bezoldiging rechtvaardigt

geen gelegenheid voor wordt geboden, op www.topinkomens.nl. De accountant meldt tevens als de instelling niet of onjuiste gegevens publiceerde in het financieel jaarverslag. De minister van BZK zal bij hem binnengekomen meldingen doorgeleiden naar de betreffende vakminister.

2.5 Samenvattend: wat moet ik (werkgever/(top)functionaris) wanneer doen volgens de wet?

Tijdstip	Actie
Voor inwerkingtreding van de WNT, c.q. opname in de bijlagen bij de wet (of z.s.m. daarna)	Implementeer de kaders van de WNT in de reguliere bedrijfsvoeringsprocessen. Inventariseer in hoeverre het overgangsrecht van de WNT gaat spelen binnen de instelling.
Vacaturevervulling	Beantwoord de vragen uit hoofdstuk 2: <ul style="list-style-type: none"> • Onder welke sector valt mijn instelling? • Onder welk regime valt mijn sector? • Heeft de vakminister een verlaagd plafond ingesteld? • Heeft de vakminister gedifferentieerde plafonds per klasse ingesteld? • Is er sprake van een topfunctionaris? • Moet er toestemming worden gevraagd aan de vakminister voor het toekennen van een hogere bezoldiging? • Bij interim-topfunctionarissen: wordt de functie binnen een periode van 18 maanden langer dan 6 maanden vervuld? • Is er sprake van (afbouw van) overgangsrecht?
Publicatie in het financieel jaarverslag en opgave bij de vakminister	Publiceer alle in artikel 4.1 en 4.2 opgenomen gegevens en wees daarbij alert op: <ul style="list-style-type: none"> • functionarissen met een dienstverband kleiner dan 1 fte of korter dan een kalenderjaar; • interimmers: langer dan 6 maanden binnen een periode van 18 maanden? Dan publiceren; • ook de gegevens van gewezen topfunctionarissen die nog steeds werkzaam zijn voor de instelling moeten worden gepubliceerd; • is publicatie in enig jaar verplicht? Publiceer dan ook de gegevens van het daaraan voorafgaande jaar; • geef de publicatie op bij de vakminister of via www.topinkomens.nl.
Accountantscontrole	Constateert de accountant overschrijdingen van de voor de instelling geldende norm of een onjuiste publicatie? <ul style="list-style-type: none"> • Kijk in overleg met de accountant hoe deze overschrijding of publicatie zo spoedig mogelijk kan worden hersteld. • Is herstel niet meer mogelijk vóór vaststelling van de jaarrekening, vermeld dit dan nadrukkelijk in de motivatie bij de openbaarmaking, inclusief termijn waarop herstel wel zal zijn voltooid. Stuur na herstel bewijs hiervan proactief naar de vakminister; dit bevordert de spoedige afhandeling van een eventuele handhavingsprocedure.

Neem voor meer informatie en ondersteuning bij bovenstaande acties contact op met uw vakdepartement of kijk op www.topinkomens.nl.

3. Handhaving WNT⁴⁵

Als de WNT niet of onvoldoende wordt nageleefd, moet deze worden gehandhaafd. In dit hoofdstuk staat hoe dat in zijn werk gaat⁴⁶. Na een algemene inleiding, worden de stappen van het handhavingsproces toegelicht, met daarna de beschikbare handhavingsinstrumenten.

3.1 Algemeen

Voor de handhaving van de WNT wijst de vakminister toezichthouders aan. Daarnaast zal hij mandaat verlenen om de aan hem toekomende handhavingsbevoegdheden uit te oefenen. De toezichthouders kunnen ambtenaren van het ministerie zijn, maar ook ambtenaren van een bestaande organisatie buiten het kerndepartement, bijvoorbeeld een bestaande inspectiedienst of een toezichthoudend Zelfstandig Bestuursorgaan. Een combinatie van beide is ook mogelijk, maar dit is geheel ter invulling aan de betrokken vakminister. Het ligt voor de hand om personen aan te wijzen met financiële deskundigheid. Indien er reeds een bestaande inspectiedienst is, kan dit de voorkeur verdienen⁴⁷. De vakminister kan ervoor kiezen om de functies van toezichthouder en handhaver bij één directie of afdeling te concentreren, maar in dat geval dienen de betrokken personen beide functies strikt te scheiden. Als de vakminister niet kiest voor een combinatie, is uiteraard een zorgvuldige en alerte afstemming tussen toezichthouder en handhaver essentieel voor een soepel verloop van het handhavingsproces.

Handhaving kan in twee gevallen nodig zijn:

1. Van topfunctionarissen of functionarissen die meer verdienen dan het algemene bezoldigingsmaximum, worden de gegevens niet of onjuist opgenomen in het financieel jaarverslag, c.q. de gegevens worden niet elektronisch aan de vakminister opgegeven (zie paragraaf 3.8 van deze brochure).
2. Er is sprake van onverschuldigde betalingen: bezoldigingen, ontslagvergoedingen, bonussen of andere variabele beloningen die hoger zijn dan toegestaan of die niet zijn toegestaan.

Dit hoofdstuk gaat vooral over situatie 2.

Meldingen door accountant

De vakminister moet weten dat de WNT mogelijk (bewust) wordt overtreden. Daarom is in de wet bepaald dat de accountant die verantwoordelijk is voor het oordeel over de jaarrekening⁴⁸, melding maakt van onverschuldigde betalingen op grond van de WNT⁴⁹. De melding wordt gericht aan de betrokken

⁴⁵ Kamerstukken TK 32600, nr.3: memorie van toelichting, paragraaf 13.

⁴⁶ De tekst geeft veelal een beschrijving van de bindende regels in het handhavingsproces. Daarnaast zijn ook welgemeende adviezen opgenomen, waarbij het aan de verantwoordelijkheid van de vakminister, de instelling en/of de topfunctionaris is hoe hier in praktijk mee om te gaan.

⁴⁷ Zie voor meer informatie over toezichthouders bijlage III bij deze brochure.

⁴⁸ In art. 1.7 WNT wordt een accountantscontrole verplicht gesteld, zo deze niet al geldt voor de instelling.

⁴⁹ Art. 1.6 en 5.2 WNT: beloningen worden, voor zover zij boven de opgelegde norm uitstijgen, aangemerkt als onverschuldigde betalingen.

vakminister als deze een elektronische wijze van melden heeft opengesteld. Anders gaat de melding naar de minister van BZK, via www.topinkomens.nl. Deze meldingen worden doorgeleid naar de betreffende vakminister. Voor de onder BZK ressorterende sectoren vervult de minister van BZK vanzelfsprekend de rol van vakminister. De accountant kan een melding achterwege laten als hij heeft vastgesteld dat de eerder geconstateerde onverschuldigde betalingen bij de afronding van de jaarrekening inmiddels zijn hersteld⁵⁰.

Onderzoek toezichthouders

Naar aanleiding van een melding wordt onderzoek gedaan door de toezichthouders die de vakminister heeft aangewezen conform artikel 5:11 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). De vakminister zal zonodig ingrijpen op basis van het dossier dat de toezichthouder heeft samengesteld. Ook naar aanleiding van andere signalen dan een melding door een accountant, kan een toezichthouder een onderzoek starten⁵¹.

De handhavingssystematiek draait om de bevoegdheid van de vakminister om zowel de instelling als de topfunctionaris zover te krijgen dat zij gemaakte bezoldigingsafspraken herzien (voor zover zij niet voldoen aan de wet). De minister kan daarbij aan beide partijen de bestuursrechtelijke herstelsanctie 'last onder dwangsom' opleggen⁵². Als partijen de last niet tijdig uitvoeren, verbeuren zij de opgelegde dwangsom. Als de last in het geheel niet wordt uitgevoerd, is de vakminister bevoegd om de onverschuldigde betaling(en) op te eisen bij de topfunctionaris⁵³. De reeds verbeurde dwangsommen moeten eveneens aan de staat worden betaald.

Insteek van de systematiek is enerzijds om betrokkenen een zo ruim mogelijke gelegenheid te bieden om de geconstateerde overtreding(en) zelf te corrigeren, anderzijds om pas in te grijpen als zij dit nalaten. Voor het toezicht gelden de algemene bepalingen uit de Awb inzake toezicht.

Het ligt voor de hand dat de minister mandaat verleent om zijn WNT-handhavingsbevoegdheden namens hem uit te laten oefenen door andere functionarissen. Het mandaat kan zich richten tot onder zijn verantwoordelijkheid werkzame ambtenaren, maar ook tot ambtenaren van een externe organisatie. In dat laatste geval dienen de gemandateerde en degene onder wiens verantwoordelijkheid hij werkt, met de mandaatverlening in te stemmen. Het mandaat kan zich richten tot de personen die als toezichthouders zijn aangewezen en tot andere ambtenaren.

Het is ter beoordeling van de vakminister of hij het gewent acht om de bevoegdheden van toezichthouder en handhaver in één persoon te concentreren. Degene die het betreft, zal deze verschillende posities strikt moeten scheiden. In het eerste geval handelt hij uit hoofde van z'n toezichthouderschap en opereert dus op eigen titel. Is hij handhaver, dan handelt hij in mandaat namens de verantwoordelijke vakminister. Om verwarring tussen beide 'petten' te voorkomen worden in deze brochure de termen 'toezichthouder' en 'handhaver' gebruikt.

⁵⁰ Art. 5.2 lid 1 onder b WNT.

⁵¹ Art. 5.1 WNT.

⁵² Art. 5.4 WNT.

⁵³ Art. 5.5 WNT.

Het handhavingsschema ziet er als volgt uit:

1. melding door een accountant of derde⁵⁴ (3.2);
2. onderzoek door een toezichthouder, aangewezen door de vakminister (3.3);
3. hersteltermijn en vooraankondiging van het handhavingsbesluit indien geen herstel volgt (3.4);
4. handhavingsbesluit waarin een last onder dwangsom wordt opgelegd (3.5 en 3.6);
5. opeisen van de onverschuldigde betalingen bij de topfunctionaris zelf in geval van het geheel verbeuren van de last onder dwangsom (3.7).

Deze stappen worden hierna uitgebreid besproken. Daarnaast gaat dit hoofdstuk kort in op de volgende onderwerpen: handhavingsproces bij niet of onjuist openbaar maken (3.8), incasso (3.9), dwangbevel (3.10), verjaring (3.11), bezwaar en beroep (3.12).

3.2 Melding

Op het moment dat de accountant een melding maakt, begint de zogenoemde ‘zachte’ handhavingsfase. Tijdens deze fase ligt het accent op onderzoek, overleg en het bieden van ruimte en mogelijkheden om de overtreding te herstellen.

De oorzaken van onverschuldigde betalingen in het kader van de WNT kunnen zijn:

- een overschrijding van de maximum bezoldigingsnorm^{55 56} ;
- een overschrijding van de sectorale norm⁵⁷;
- ontsluitingen uitgaande boven de maximumnorm van € 75.000,- c.q. een jaarsalaris zo dit lager ligt⁵⁸;
- de uitkering van winstdelingen, bonussen of andere vormen van variabele beloningen, tenzij deze bij AMvB zijn uitgezonderd.

Ook het onjuist publiceren of niet voldoen aan de openbaarmakingverplichting kan tot handhaving leiden. In dit laatste geval heeft de vakminister de bevoegdheid om de gegevens alsnog te publiceren⁵⁹. In paragraaf 3.8 wordt hier apart op ingegaan.

Het ligt voor de hand dat voorafgaand aan een eventuele melding, de accountant in overleg treedt met de instelling over de geconstateerde onverschuldigde betalingen. De instelling heeft dan de gelegenheid om de betaling hetzij alsnog te motiveren, hetzij te corrigeren. De motivering kan eruit bestaan dat de instelling bijvoorbeeld bewijsstukken overlegt waaruit de toestemming van de vakminister voor een hogere bezoldiging⁶⁰ blijkt. Deze toestemming kan overigens niet pas worden gevraagd op het moment dat de

⁵⁴ Ofschoon naar verwachting minder in getal, is onderzoek door de toezichthouder op eigen initiatief dan wel op signaal van een klokkenluider ook mogelijk.

⁵⁵ Uitgezonderd de overschrijdingen die door middel van een akkoord van de vakminister zijn gelegitimeerd.

⁵⁶ Art. 2.3 WNT.

⁵⁷ Art. 3.1 WNT.

⁵⁸ Art. 2.10 en 3.7 WNT.

⁵⁹ Art. 5.6 WNT.

⁶⁰ Art. 2.4 t/m 2.8 WNT.

accountant de onverschuldigde betaling constateert⁶¹. Het kan zijn dat het financieel jaarverslag (incl. jaarrekening) al moet zijn vastgesteld terwijl nog wordt gewerkt aan de gevraagde correctie. Als dan op zeer korte termijn aantoonbaar kan worden gecorrigeerd, zal de accountant zijn formele verklaring opschorten tot het moment dat correctie heeft plaatsgevonden. Vanzelfsprekend blijven de wettelijke termijnen voor het vaststellen van het financiële jaarverslag leidend. Als instelling en topfunctionaris er echter naar het oordeel van de accountant blijk van geven bewust te volharden in de (onrechtmatig) gemaakte afspraken, zal hij melding maken van een onverschuldigde betaling conform de WNT.

De melding door de accountant zal in elk geval de volgende elementen bevatten:

- Naam, adres en woonplaats (NAW-gegevens) van de betrokken instelling.
- NAW-gegevens van de betrokken topfunctionaris.
- Bron van de onverschuldigde betaling, dat wil zeggen uit bezoldiging of ontslagvergoeding.
- Overtreden bepalingen uit de WNT en, indien relevant, daarop gebaseerde regelgeving.
- Datum van constatering van de onverschuldigde betaling.
- Onderliggende stukken ter onderbouwing.
- Optioneel: vermelden van datum en aard van het overleg met de instelling.

Op www.topinkomens.nl staan links naar de diverse digitale meldmogelijkheden bij de vakministers; zo dit niet voorhanden is, dan bestaat er een rechtstreekse meldmogelijkheid via genoemde site, waarna de melding zal worden doorgeleid naar de betrokken vakminister. Daar waar het meldingen betreft over instellingen die ressorteren onder de minister van BZK, geldt dat de betrokken accountant ook dan gebruik dient te maken van de meldmogelijkheid op www.topinkomens.nl.

De correspondentie over de melding wordt gedaan door de handhaver van de WNT namens de vakminister. Binnen tien werkdagen na ontvangst van de melding krijgen alle betrokkenen een ontvangstbevestiging toegezonden met een afschrift van de binnengekomen melding. Bij een melding door de accountant, stuurt de handhaver ook hem een afschrift van de bevestiging^{62 63}.

De ontvangstbevestiging schetst het handhavingsproces en de bijbehorende termijnen op hoofdlijnen. Als de instelling of de topfunctionaris ermee akkoord gaat, stuurt de handhaver ook overige correspondentie gedurende de procedure in afschrift aan de accountant. In bijlage II bij deze brochure staat een overzicht van alle te nemen handhavingsstappen.

⁶¹ Kamerstukken TK 32600, nr.3: memorie van toelichting, artikelsgewijs art. 2.3, inmiddels omgenummerd tot artikel 2.4: verkregen toestemming dient voorafgaand aan het aangaan van de overeenkomst te zijn verkregen.

⁶² Dit zou eventueel ook per mail kunnen gebeuren.

⁶³ Een anonieme tipgever doet dit vanzelfsprekend niet. Anonimiteit is dan alleen gewaarborgd als op grond van de Wet openbaarheid van bestuur (Wob) de identiteit van de melder niet alsnog openbaar moet worden gemaakt. Overigens geldt dit alleen voor natuurlijke personen. Bedrijven beschikken niet over privacy, zo is bepaald door de rechter.

3.3 Onderzoek en dossiervorming

Binnengekomen meldingen worden altijd onderzocht, hetzij om deze nader te onderbouwen, hetzij te verwerpen op grond van feiten. De toezichthouder komt hierbij de bevoegdheden toe van titel 5.2 van de Awb⁶⁴. Belangrijke bevoegdheden voor de WNT zijn:

- de bevoegdheid om plaatsen te betreden (art. 5.14 Awb);
- de bevoegdheid om inlichtingen te vorderen (art. 5.16 Awb);
- de bevoegdheid om inzage te vorderen van zakelijke gegevens en bescheiden (art. 5.17 Awb).

Toezichthouders mogen al hun bevoegdheden gebruiken voor zover dat redelijkerwijs nodig is om hun taak te vervullen. Echter, personen met een ambts- of beroepsgeheim of een wettelijke verplichting tot geheimhouding, zijn op grond van de Awb niet verplicht om mee te werken (art. 5.20, lid 2, Awb). Dat is anders voor de ambtenaren van de Belastingdienst. Zij hebben weliswaar een wettelijke geheimhoudingsplicht, maar deze wordt opgeheven als het gaat om de handhaving van de WNT. De informatieplicht van art. 5.3 WNT weegt dan voor hen het zwaarst.

De toezichthouder is gerechtigd om ook op eigen initiatief onderzoek te doen. Hij kan dit doen door op eigen titel stukken van de betrokken instelling en topfunctionaris op te vragen en in te zien, en door informatie op te vragen bij Belastingdienst, pensioeninstantie en verzekeraars. Het ligt voor de hand om informatievragen ook rechtstreeks bij de accountant neer te leggen⁶⁵. De opdrachtgever-opdrachtnemerrelatie indachtig tussen accountant en instelling, is het wel zo zorgvuldig om de instelling hierover te informeren. De vordering om inlichtingen moet zijn gemotiveerd met vermelding van de wettelijke grondslag voor deze vordering⁶⁶. Ook moet een redelijke termijn worden gegeven.

Het is van groot belang om alle relevante gegevens nauwkeurig vast te leggen, omdat in de procedure van deze gegevens zal worden uitgegaan. Denk dan aan informatie over de instelling en de topfunctionaris, de aard van de overtreding en geschonden bepaling(en) van de WNT of daarop gebaseerde regelingen.

De toezichthouder legt de uitkomst van het onderzoek vast in een ‘rapport van bevindingen’ dat wordt gestuurd aan alle betrokkenen. Als de conclusie van het onderzoek is dat de WNT uiteindelijk toch niet wordt overtreden, dan sluit de handhaver de melding hierover af namens de vakminister. Deze wordt hierover geïnformeerd.

⁶⁴ Bij het toezicht op onderwijsinstellingen is de Wet op het onderwijstoezicht van toepassing, zie ook de ministeriële regeling van de minister van OCW op www.topinkomens.nl.

⁶⁵ Op grond van artikel 43a Comptabiliteitswet is een rechtstreekse benadering van de accountant toegestaan.

⁶⁶ In casu art. 5.3 WNT; voor een informatievraag bij instelling en topfunctionaris ligt de grondslag in de Wet openbaarheid van bestuur.

3.4 Aankondigingsbrief

Als is geconcludeerd dat de WNT is overtreden, dan stuurt de handhaver het rapport van bevindingen, met een aankondigingsbrief⁶⁷, naar de instelling en de topfunctionaris in functie. Het doel van de brief is om betrokkenen via een herstelopdracht een laatste kans te geven om de overtreding(en) ongedaan te maken zonder dat bestuursrechtelijke maatregelen worden ingezet. De aankondigingsbrief is als het ware een laatste waarschuwing en geeft een beeld van alle feiten en omstandigheden van de geconstateerde overtreding(en).

De WNT wil een zo ruim mogelijke gelegenheid bieden om geconstateerde overtredingen zónder inzet van sanctiemiddelen te herstellen. Daarom past het om in de aankondigingsbrief een hersteltermijn te geven⁶⁸. Betrokkenen krijgen in de aankondigingsbrief dan ook een termijn van vijf weken aangezegd waarin de vastgestelde overtreding kan worden hersteld voor verleden en toekomst. Bewijs van herstel⁶⁹ moet worden overgelegd binnen deze termijn.

Het is belangrijk dat ieder onderdeel waartegen bedenkingen kunnen bestaan, deel uitmaakt van de aankondiging. Het efficiëntste is daarom dat met de aankondiging de concept- beschikking wordt meegestuurd die partijen krijgen als zij de overtreding niet of te laat herstellen⁷⁰. De last onder dwangsom wordt zo 'aangekondigd'. Deze beschikking is een concept. Daarom is het nog geen formeel besluit waartegen op dit moment al bezwaar en beroep open staat. Ditzelfde geldt voor de aankondigingsbrief, aangezien deze brief niets verandert aan de rechtspositie van betrokkenen⁷¹. De aankondiging wordt - anders dan de last onder dwangsom - niet gepubliceerd in de Staatscourant, maar staat wel in het overzicht dat het kabinet stuurt aan de Staten-Generaal⁷².

In dit stadium is nog geen sprake van een voor bezwaar vatbaar handhavingsbesluit⁷³. Echter, vanuit het oogpunt van een zorgvuldige voorbereiding is het wel goed dat de betrokken topfunctionaris en instelling de gelegenheid krijgen om te reageren. Doel is betrokkenen de mogelijkheid te geven om de bewijsstukken over de melding te weerleggen. Een formele hoorzitting is in dit stadium niet nodig. Dit kan wel aan bod komen in een daadwerkelijke bezwaarprocedure.

⁶⁷ Om later te kunnen bewijzen dat de aankondiging geadresseerde heeft bereikt, kan deze brief het beste per aangetekende post worden verzonden.

⁶⁸ Dit ondanks de 'dubbeling' die zo ontstaat, omdat ook het handhavingsbesluit een hersteltermijn stelt. Het uitgangspunt van de handhaving, een zo ruime mogelijke gelegenheid bieden tot herstel, rechtvaardigt een dergelijke dubbeling.

⁶⁹ Denk dan bijvoorbeeld aan een schrijven van de instelling resp. de topfunctionaris met bijbehorende relevante bankafschriften.

⁷⁰ Dit omdat ieder onderdeel waartegen bedenkingen kunnen worden geuit, ook onderdeel van deze aankondiging moet uitmaken. Een concept-beschikking is dan het meest efficiënt en is in het bestuursrecht overigens ook gebruikelijk.

⁷¹ Er is pas sprake van een formeel bestuursrechtelijk besluit als er een publiekrechtelijk rechtsgevolg uit voortkomt. Hiervan is (nog) geen sprake. Let wel: eventuele gebreken in een aankondigingsbrief kunnen in bezwaar wel aan de orde komen bij een eventueel bezwaarschrift op een handhavingsbesluit.

⁷² Artikel 7.1 WNT.

⁷³ Hiervan is pas sprake op het moment dat er daadwerkelijk een beschikking ligt waarin een last onder dwangsom wordt opgelegd.

3.5 Beschikking ‘last onder dwangsom’

De instelling en de topfunctionaris hebben het rapport van bevindingen en de aankondigingsbrief ontvangen. Nu kunnen zij zich er zonder twijfel bewust van zijn dat zij de WNT overtreden. Als zij dan alsnog de gemaakte afspraken en daarmee de overtreding(en) laten voortduren⁷⁴, treedt de ‘harde’ handhavingsfase in. Deze fase ‘loopt’ van het opleggen van een last onder dwangsom, tot en met het opeisen van de onverschuldigde betalingen, indien nodig zelfs door middel van een dwangbevel.

De last onder dwangsom richt zich tot beide partijen, aangezien ook beide partijen hun medewerking moeten verlenen aan het herzien van gemaakte bezoldigingsafspraken. Hierbij is het denkbaar dat de op te leggen dwangsom voor de topfunctionaris, wegens diens draagkracht lager is dan voor de instelling. Dit is ter beoordeling van de vakminister. Het maximum te verbeuren bedrag moet redelijk zijn voor betrokkenen, dus niet te hoog, maar mag ook niet zo laag zijn dat de herstellprikkel onvoldoende aanwezig is. Er bestaan geen strikte criteria voor het bepalen van de hoogte van de dwangsom. De handhaver zal de hoogte van de dwangsom per geval moeten bepalen, waarbij hij rekening houdt met alle omstandigheden van het geval. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het volgende:

- Hoeveel kost het de overtreder om de overtreding ongedaan te maken?
- Wat is het voordeel van de overtreding oftewel: wat is het verschil tussen het toepasselijke bezoldigingsmaximum en de bezoldiging in kwestie?
- Hoe schadelijk is de overtreding?
- Hoe lang duurt de overtreding al?
- (voor de instelling) Is er sprake van herhaaldelijke overtreding?

Het is overigens denkbaar dat de handhaver, rekening houdend met het bovenstaande, een formule opstelt die hij in verband met de rechtsgelijkheid op alle gevallen van toepassing verklaart.

De last houdt in dat:

- partijen de gemaakte afspraken over de bezoldiging met terugwerkende kracht in overeenstemming brengen met het wettelijke kader;
- het teveel betaalde door de ontvanger wordt geretourneerd aan de instelling.

Een last onder dwangsom is in beginsel alleen mogelijk als er al een overtreding is gepleegd. Ook kan hij worden toegepast bij ‘recidive’: als duidelijk is dat een werkgever die al herhaaldelijk de WNT overtrad, overweegt nieuwe overeenkomsten te sluiten waarbij de bezoldiging of uitkering wegens beëindiging van het dienstverband, de wettelijke kaders te boven gaat. In dat laatste geval is de last van preventieve aard. Hij is dan een verbod om een bezoldiging of uitkering aan te bieden en te betalen wegens beëindiging van het dienstverband in strijd met de wet. De last onder dwangsom wordt in deze situatie alleen aan de werkgever gericht.

⁷⁴ Af te leiden uit het uitblijven van bewijsstukken die het tegendeel aantonen. Er is geen sprake van een actieve bewijslast van de zijde van de vakminister.

Aangezien de betalingen die de norm te boven gaan in de WNT als onverschuldigd zijn aangemerkt, heeft het handhavingsbesluit geen betrekking op het ontnemen van eigendom. Het eigendom wordt slechts gereguleerd door de bepaling in de WNT dat geen hogere bezoldiging mag worden overeengekomen dan de in de wet bedoelde normen⁷⁵.

De beschikkingen die eerder in conceptvorm met de aankondigingsbrief aan respectievelijk instelling en topfunctionaris zijn meegezonden, krijgen nu een definitieve status. Vanwege de bewijslast in een eventuele rechtszaak, worden ze bij voorkeur per aangetekende post verzonden. Een beschikking bevat het volgende:

- NAW-gegevens van de topfunctionaris c.q. de instelling.
- De geconstateerde overtreding op grond van de betreffende bepaling uit de WNT en indien relevant, de sectorale regeling of de ministeriële regeling waarin de betreffende vakminister besluit tot een onderverdeling in klassen en/of categorieën.
- De overtreden (wets)artikelen uit de relevante regelingen.
- Bespreking (en weerlegging) van de binnengekomen reactie op het rapport van bevindingen⁷⁶. Hierbij wordt ook vermeld wanneer van deze mogelijkheid geen gebruik is gemaakt.
- De op te leggen last, te weten een beschrijving van de te nemen herstelmaatregelen.
- De sanctie zelf, te weten de dwangsom: de te verbeuren dwangsom per termijn (dag/week) en het maximaal te verbeuren bedrag.
- De begunstigingstermijn waarna de dwangsom zal verbeuren bij het niet voltooiën van de last⁷⁷.
- De betalingstermijn van verbeurde dwangsom(men), namelijk zes weken.
- Bezwaarclausule plus de mogelijkheid tot verzoek om voorlopige voorziening⁷⁸.
- Ondertekening namens de vakminister.

Van meet af aan moet het op te leggen bedrag juist en duidelijk zijn. De lengte van de begunstigingstermijn moet zo kort mogelijk te zijn, maar kan niet in zijn algemeenheid worden gegeven. De lengte zal per geval moeten worden bepaald. Men dient er rekening mee te houden dat de termijn:

- een duidelijk omschreven periode is;
- gelet op alle omstandigheden van het geval, redelijk is en de overtreder daadwerkelijk in staat is om de last binnen de gestelde termijn uit te voeren;
- niet zo lang mag worden dat het dwangsombesluit in feite een gedoogtoestemming voor een bepaalde termijn wordt;
- deel uitmaakt van de dwangsombeschikking en hier dus bezwaar en beroep tegen kan worden ingesteld. Bij de beslissing op bezwaar kan de lengte van de begunstigingstermijn worden gewijzigd.

Vanzelfsprekend staat ook tegen de hoogte van de geconstateerde onverschuldigde betalingen bezwaar en beroep open op grond van hoofdstukken 6 tot en met 8 van de Awb (paragraaf 4.12 van deze brochure).

⁷⁵ Kamerstukken TK 32600, nr. 3 memorie van toelichting, artikelsgewijze toelichting bij artikel 5.4 en 5.5 WNT.

⁷⁶ In het kader van het motiveringsbeginsel: artikel 3.46 Awb.

⁷⁷ Deze termijn moet redelijk zijn. In relatie tot de WNT zal deze termijn afhankelijk zijn van de hoogte van de terug te storten gelden. Men mag verwachten dat naarmate het bedrag hoger is, de hersteltermijn ook langer mag zijn.

⁷⁸ Dit omdat het indienen van een bezwaarschrift geen schorsende werking van het handhavingsbesluit heeft en de gegeven last dus nog altijd binnen de begunstigingstermijn opgevolgd dient te worden.

De handhaver publiceert de last onder dwangsom in de Staatscourant en brengt de vakminister en toezichthouder van deze publicatie op de hoogte. De overtreding wordt immers vanuit de publicatieverplichting (regime 3) ook openbaar en dan is het goed als de minister verantwoording aflegt over de wijze van handhaving van de overtreding. De mate waarin en het moment waarop er overleg met het vakdepartement plaatsvindt, is afhankelijk van de interne organisatie⁷⁹.

3.6 Uitvoering van de last onder dwangsom en invorderingsbeschikking

Bij een effectief handhavingstraject hoort ook een controle of de onrechtmatige betalingen ongedaan zijn gemaakt. Hierbij maakt de toezichthouder gebruik van de hem toegekende bevoegdheden⁸⁰. De bewijslast voor de ongedaanmaking ligt in de eerste plaats bij betrokkenen zelf. Waar deze bewijsstukken van herstel⁸¹ achterwege blijven, is het gerechtvaardigd de conclusie te trekken dat de last niet is uitgevoerd. Deze conclusie wordt door de handhaver schriftelijk met betrokkenen gecommuniceerd.

Op het moment dat de overtreding(en) voortduren na het verstrijken van de begunstigingstermijn, verbeuren de dwangsommen van rechtswege en bestaat er een betalingsverplichting. Als de vakminister de overtredende instelling bekostigt of subsidieert, kan hij verbeurde dwangsommen verrekenen met deze bekostiging of subsidie⁸². Voordat de handhaver tot daadwerkelijke invordering overgaat, geeft deze een invorderingsbeschikking af dát hij de dwangsommen zal gaan innen. Indien nodig stuurt hij vervolgens een aanmaning en desnoods een dwangbevel⁸³. De invorderingsbeschikking, die overigens reeds gestuurd kan worden gedurende de lopende betalingstermijn voor de verbeurde dwangsom(men), bevat de volgende elementen:

- kopie van het dwangsombesluit;
- het te betalen bedrag;
- rekeningnummer waarop over te maken;
- een betalingstermijn;
- aanzegging dat verzuim intreedt als niet voor het verstrijken van de dwangsomtermijn wordt betaald;
- aanzegging dat in dat geval ook rente en de kosten van de invordering in rekening worden gebracht.

Als de betalingstermijn van zes weken na het verbeuren van de dwangsom is verlopen, volgt indien nodig een aanmaning. Vanaf het moment dat de twee-weken-betalingstermijn uit de aanmaning is verlopen, dus acht weken na het verbeuren van de dwangsom, kan de dwangsom daadwerkelijk worden geïnd, desnoods

⁷⁹ Dit is vanzelfsprekend ook afhankelijk van de keuze van de vakminister om de functie van toezichthouder en handhaver al dan niet te combineren.

⁸⁰ Hoofdstuk 5, titel 5.2 Awb.

⁸¹ Denk hierbij bijvoorbeeld aan een schrijven van de instelling resp. de topfunctionaris met relevante bankafschriften.

⁸² Art. 5.4, derde lid WNT.

⁸³ Art. 5:37 eerste lid Awb, artt. 4:112-124 Awb.

door middel van een dwangbevel⁸⁴. De geïnde gelden uit de verbeurde dwangsommen vervallen aan de Staat, waarna het betreffende vakdepartement erover kan beschikken. Het recht de verbeurde dwangsommen te innen vervalt één jaar na het ontstaan van de betalingsverplichting, in casu het verbeuren van de dwangsom. Hierna is de dwangsom verjaard en kan er niet meer worden ingevorderd⁸⁵.

3.7 Opeisen van de onverschuldigde betaling

Stel, de betrokken instelling en de topfunctionaris voeren de last niet uit. Dat wil zeggen dat zij de gemaakte beloningsafspraken niet herzien en de eventueel reeds gedane betalingen niet terugdraaien. In dat geval is er nog maar één manier om de overtreding ongedaan te maken: het invorderen van de ten onrechte betaalde bedragen. Hiervan is in ieder geval sprake als de dwangsommen die bij de last onder dwangsom zijn opgelegd, geheel zijn verbeurd. Het kan echter ook al eerder duidelijk zijn dat moet worden ingevorderd, bijvoorbeeld als partijen te kennen geven niet bereid te zijn de last uit te voeren.

De handhaver zal de onverschuldigde betalingen opeisen door middel van een besluit met een invorderingsbeschikking⁸⁶. Dit is niet alleen gericht tot de topfunctionaris, maar ook tot de instelling, al is de topfunctionaris de eerst aangesprokene. Hij/zij beschikt immers over de betalingen waarover het besluit gaat. Echter, omdat deze betalingen zijn aangemerkt als onverschuldigd betaald, is de werkgever de echte eigenaar. Ook de werkgever is dus belanghebbende bij dit besluit. Als er sprake is van een subsidie- of bekostigingsrelatie heeft de vakminister de bevoegdheid om de verschuldigde gelden te verrekenen.

Met de bekendmaking van het besluit tot opeisen vervalt het recht op de vordering uit onverschuldigde betaling van de instelling. Daarom wordt de last ingetrokken op het moment dat de vakminister de onverschuldigde betalingen opeist. Dit voorkomt 'dubbele' betalingen van de topfunctionaris aan de instelling en aan de vakminister. Intrekking van de last betekent dat geen verdere dwangsommen worden verbeurd. Reeds verbeurde dwangsommen dienen overeenkomstig paragraaf 3.6 van deze brochure, wel nog te worden geïnd.

De opgeëiste bedragen komen toe aan de Staat, waarna de betrokken vakminister over deze middelen kan beschikken. Dit is gerechtvaardigd, omdat de instelling iedere gelegenheid voorbij heeft laten gaan de betreffende bedragen terug te vorderen en aan te wenden voor de uitvoering van haar publieke taak. Zij heeft daarmee als het ware afstand gedaan van deze financiële middelen.

De opgeëiste bedragen zijn gelijk aan de bedragen die op grond van de last onder dwangsom door de topfunctionaris moesten worden terugbetaald aan de instelling. De op te eisen bedragen zijn bruto bedragen. De sociale-verzekeringspremies worden niet opgeëist. De betrokken topfunctionaris kan het opgeëiste bedrag verrekenen met het inkomen voor de inkomstenbelasting over het jaar waarin de betaling door de minister is opgeëist. Zo worden geschillen vermeden over de berekening van de belasting die is/

⁸⁴ In paragraaf 3.10 van deze brochure wordt nader ingegaan op het instrument 'dwangbevel'.

⁸⁵ Art. 5:35 Awb.

⁸⁶ Art. 5.5 WNT.

wordt betaald over het opgeëiste bedrag. Voor zover de opgeëiste bedragen betrekking hebben op door werkgever of topfunctionaris afgedragen pensioenpremies, en deze premies door het pensioenfonds niet worden geretourneerd, zal de betrokken topfunctionaris uit eigen middelen deze premies moeten betalen. Dit is gerechtvaardigd, omdat hij zijn pensioenaanspraak behoudt en er geen andere manier is om de in strijd met deze wet verstrekte bezoldiging te corrigeren. In feite heeft de betrokkene dan een extra pensioenstorting gedaan⁸⁷.

Wanneer de terugvordering een onverschuldigde betaling betreft aan een 'ingehuurde' topfunctionaris, kan de handhaver deze betaling opeisen van zowel de topfunctionaris als de natuurlijke of rechtspersoon die de topfunctionaris ter beschikking heeft gesteld. Voorwaarde hiervoor is dat de topfunctionaris de functie in een tijdspanne van achttien aaneengesloten maanden langer dan zes maanden vervult⁸⁸.

De termijn waarbinnen de opgeëiste bedragen dienen te zijn betaald is drie weken⁸⁹. Gebeurt dit niet, dan is de topfunctionaris in verzuim en is hij wettelijke rente verschuldigd. Op het tijdstip dat de topfunctionaris in verzuim is, zendt de handhaver een aanmaning en zo nodig twee weken later een dwangbevel⁹⁰.

3.8 Handhavingsproces bij niet of onjuist openbaarmaken

Het handhavingstraject bij het niet of onjuist publiceren van gegevens wijkt af van het hiervóór beschreven traject. De start is echter gelijk: een melding door de accountant bij de betrokken vakminister als dit elektronisch mogelijk is, of anders bij de minister van BZK via www.topinkomens.nl. De toezichthouder die door de vakminister is aangewezen, moet dit vervolgens onderzoeken met behulp van zijn bevoegdheden op grond van de Awb.

Als het gaat om gegevens die niet of onjuist in het financiële jaarverslag staan, is de handhaver bevoegd om deze gegevens alsnog te publiceren in de Staatscourant. Bovendien doet hij dit zo mogelijk ook op de wijze waarop het verslaggevingsdocument openbaar gemaakt had moeten worden. Als het document bij de Kamer van Koophandel had moeten worden gedeponeerd, draagt de handhaver ook hier zorg voor⁹¹.

De kosten van de openbaarmaking worden verhaald op de verantwoordelijke die in gebreke is gebleven. Zowel de openbaarmaking als het in rekening brengen van kosten zijn een besluit als bedoeld in de Awb, waartegen bezwaar en beroep openstaat.

De in rekening te brengen kosten zijn vastgelegd in een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB), het Uitvoeringsbesluit WNT. Hierbij is gekozen voor een forfaitaire berekening van de kosten. De grootste post bestaat uit de loonkosten voor het opstellen van de openbaar te maken gegevens en eventueel de kosten van publicatie en deponering. De relevante informatie over deze AMvB is te vinden op www.topinkomens.nl.

⁸⁷ Kamerstukken TK 32600, nr. 3 memorie van toelichting, artikelsgewijze toelichting bij artikel 5.4 en 5.5 WNT.

⁸⁸ Art. 2.1 en 3.1 WNT.

⁸⁹ Art. 5.5 lid 3 WNT.

⁹⁰ In paragraaf 3.10 van deze brochure wordt nader ingegaan op de vormvoorschriften van het dwangbevel.

⁹¹ Kamerstukken TK 32600, nr. 3 memorie van toelichting, artikelsgewijze toelichting bij artikel 5.6 WNT.

Een combinatie van beide soorten handhavingstrajecten is overigens zeer goed denkbaar. Het kan zijn dat bezoldigingsafspraken de voor die sector geldende norm overschrijden en dat de instelling de te publiceren gegevens niet of onjuist publiceert. In dat geval lopen er twee handhavingstrajecten parallel aan elkaar. Het is vanuit transparantie-overwegingen raadzaam deze trajecten strikt gescheiden te houden.

3.9 Incasso

De handhaver incasseert alle WNT-gelden bij de handhaving, waarbij hij zonodig de hulp kan inschakelen van een gerechtsdeurwaarder⁹². Onder de WNT-gelden worden verstaan:

- de onverschuldigde betalingen;
- de verbeurde dwangsommen;
- de kosten gemoeid met het alsnog correct publiceren van de juiste gegevens;
- de kosten voor het opstellen van aanmaningen en dwangbevel;
- de wettelijke rente over dit alles⁹³.

Alvorens te kunnen incasseren, moet er een vaststellingsbeschikking worden opgesteld met daarin het precieze te incasseren bedrag. Is er een bekostigings- of subsidierelatie met de betreffende instelling, dan kan de vakminister ervoor kiezen om deze gelden na de vaststellingsbeschikking niet te incasseren, maar te verrekenen via deze bekostiging of subsidie⁹⁴. Het is overigens, gezien de verschillende termijnen en bedragen, aan te bevelen om het geheel aan vorderingen administratief goed van elkaar te scheiden en daarom per vordering een aparte vaststellings- en invorderingsbeschikking af te geven.

3.10 Dwangbevel

De handhaver kan op een aantal momenten in het handhavingproces een dwangbevel opleggen⁹⁵, te weten bij:

- het invorderen van de verbeurde dwangsommen;
- het opeisen van de onverschuldigde betalingen;
- de invordering van de kosten die gemaakt zijn bij het publiceren van niet of onjuist gepubliceerde gegevens.

Aan elk dwangbevel gaat een aanmaning vooraf waarin de handhaver, een twee-weken-termijn stelt alvorens daadwerkelijk te gaan invorderen. In de aanmaning staat dat bij niet betalen wordt overgegaan tot het afdwingen daarvan op kosten van betrokkene. Tot slot worden ook de kosten vermeld voor de aanmaning zelf⁹⁶.

⁹² Artikel 434 Wetboek van burgerlijke rechtsvordering.

⁹³ De wettelijke rente is verschuldigd met ingang van de dag volgend op die waarop de betalingstermijn is verstreken, artt.4:97 - 4:98 Awb.

⁹⁴ Art. 5:4 WNT, artt. 4:93 & 4:99 Awb.

⁹⁵ Art. 5:10 Awb.

⁹⁶ Artt. 4:111 - 113 Awb.

Het dwangbevel bestaat in ieder geval uit de volgende elementen⁹⁷:

- in het briefhoofd het woord 'dwangbevel';
- het bedrag van de invorderbare hoofdsom;
- de beschikking of het wettelijke voorschrift waaruit de geldschuld voortvloeit;
- de kosten van het dwangbevel;
- dat het op kosten van de schuldenaar ten uitvoer kan worden gelegd;
- het bedrag van de aanmaningsvergoeding;
- de ingangsdatum van de wettelijke rente.

Een dwangbevel wordt aangezegd door een deurwaarder⁹⁸. Tegen het dwangbevel kan geen bezwaar en beroep worden ingesteld. De kosten gemoeid met het dwangbevel en de wettelijke rente kan de handhaver ook in rekening brengen als het dwangbevel uiteindelijk niet of niet volledig wordt uitgevoerd. De termijn waarbinnen gehoor moet worden gegeven aan een dwangbevel is twee dagen⁹⁹. *Ultimum remedium* is daarna het instrument van de beslaglegging.¹⁰⁰

3.11 Verjaring onverschuldigde betaling

Het is niet mogelijk om een onverschuldigde betaling op te eisen als de vordering daaruit is verjaard. De verjaringstermijn voor onverschuldigde betalingen bedraagt vijf jaar vanaf het moment dat de vordering bekend is geworden en uiterlijk twintig jaar nadat de vordering is ontstaan¹⁰¹. Als er een last onder dwangsom is opgelegd, stuit deze de verjaring. Daarnaast kan de handhaver de verjaring van een vordering uit onverschuldigde betaling stuiten door hiervan mededeling te doen aan instelling en topfunctionaris. Door stuiting van de verjaring begint een nieuwe verjaringstermijn te lopen met aanvang van de volgende dag. Deze nieuwe termijn is maximaal vijf jaar¹⁰². De invordering van verbeurde dwangsommen verjaart al eerder zoals aangegeven in paragraaf 3.6 van deze brochure, te weten één jaar na het verbeuren van de dwangsom¹⁰³.

3.12 Bezwaar en beroep

Op alle besluiten die in het kader van de handhaving van de WNT worden genomen, staat bezwaar open bij de vakminister. Waar er geen sprake is van een besluit in de zin van de Awb, is het vanuit het oogpunt van transparantie raadzaam dit te vermelden in de correspondentie. Als het daarentegen wel een besluit betreft, moet de relevante bezwaar- of beroepsclausule worden vermeld¹⁰⁴. Op de besluiten in het kader van de WNT zijn de bepalingen van art. 5:38 en 5:39 Awb van toepassing. Voor verdere ondersteuning in deze procedures wordt verwezen naar de 'Handreiking bezwaarschriftprocedure Algemene wet bestuursrecht'¹⁰⁵.

⁹⁷ Artikel 4:122 Awb.

⁹⁸ Artt. 3:41 - 3:45 Awb zijn niet van toepassing.

⁹⁹ Artt. 4:114 - 124 Awb.

¹⁰⁰ Het voert binnen het bereik van deze brochure te ver om verder in te gaan op dit instrument.

¹⁰¹ Artikel 3:309 BW.

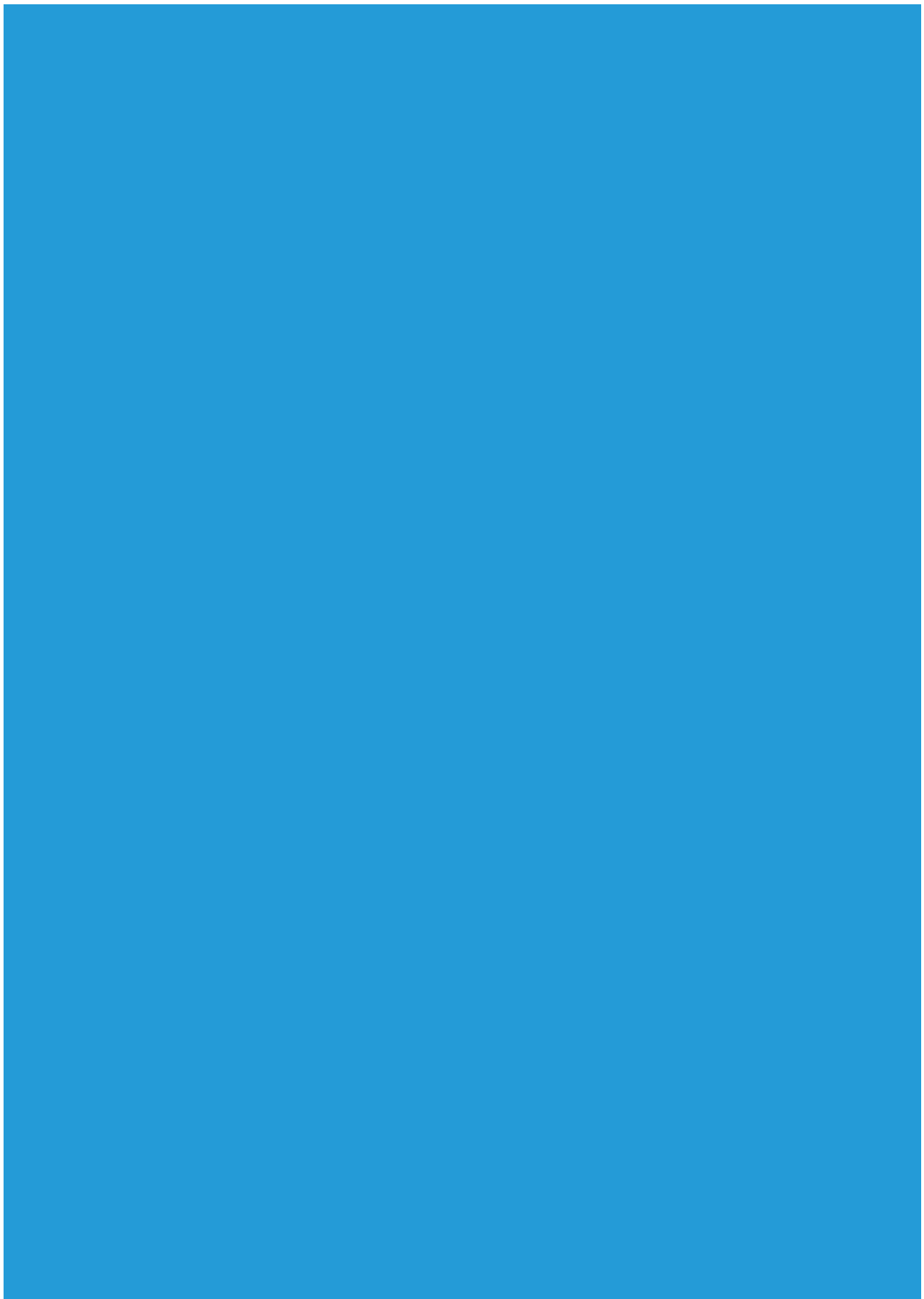
¹⁰² Artikel 4:110 Awb.

¹⁰³ Artikel 5:35 Awb.

¹⁰⁴ Zie hiervoor bijvoorbeeld de modelbrieven (bijlage VIII) bij deze brochure.

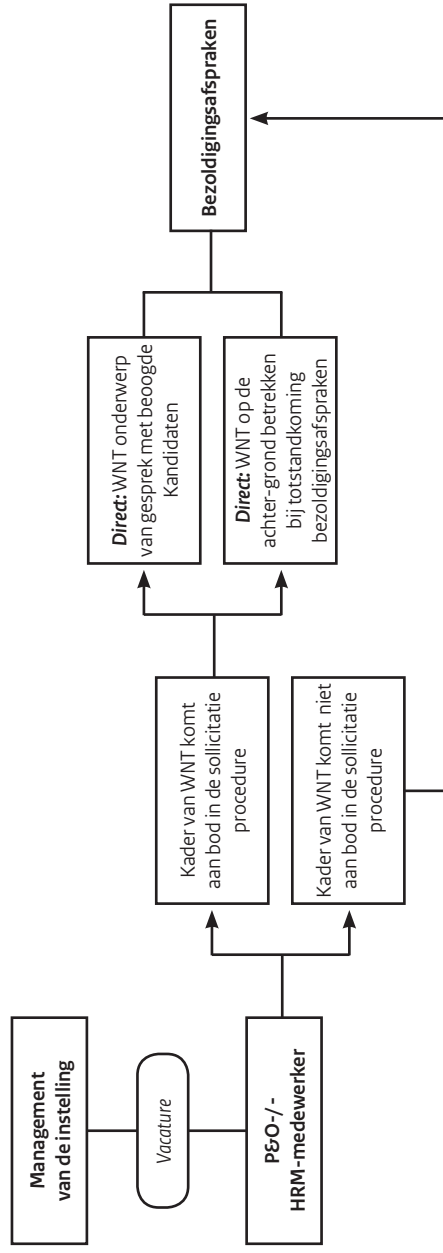
¹⁰⁵ Boom Juridische Uitgevers, Den Haag 2004, ISBN 90-5454-438-4. So

Bijlagen

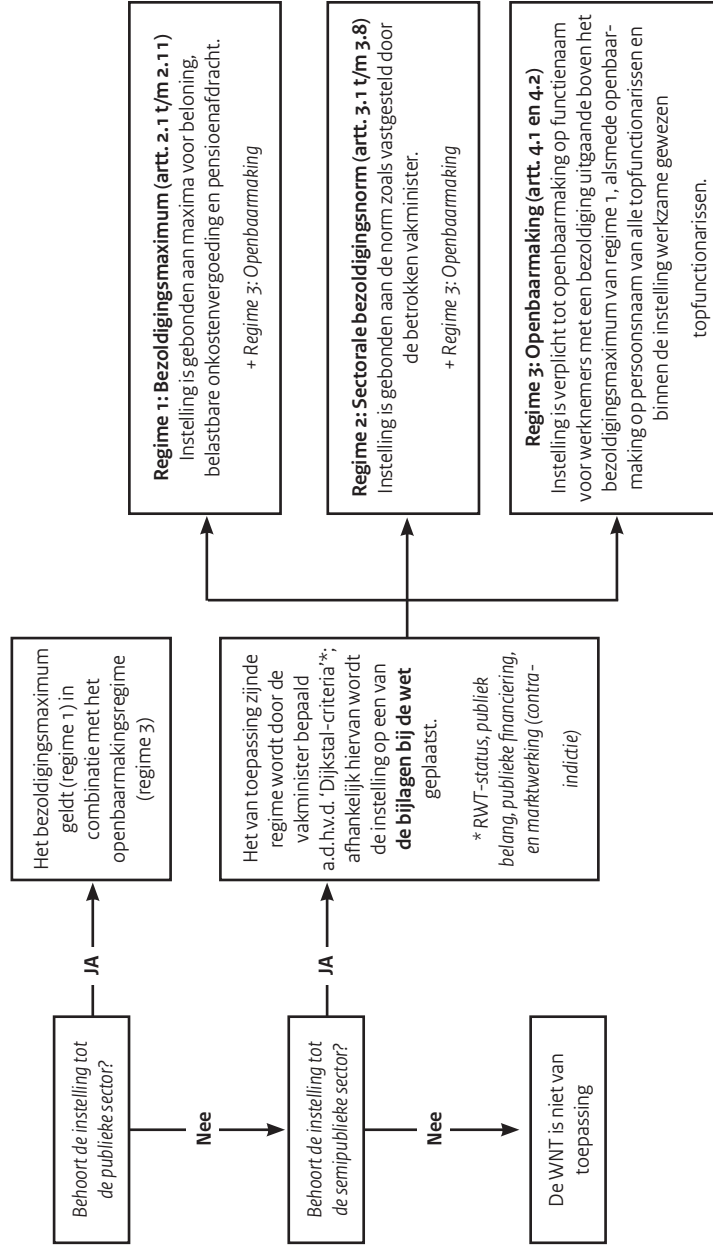


Bijlage I : Naleving

2.1 Openstellen van vacature en sollicitatieprocedure (cijfers verwijzen naar de relevante paragraaf in de brochure)

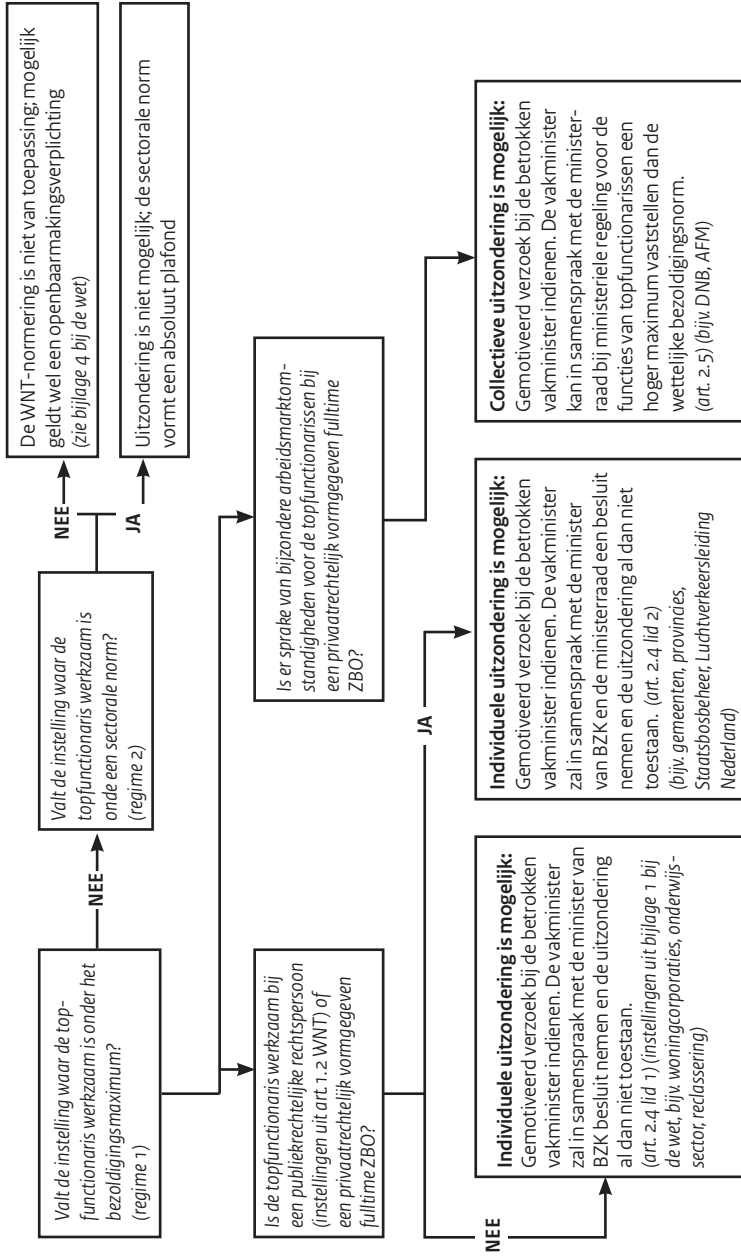


2.1 A Onder welk regime valt mijn instelling?

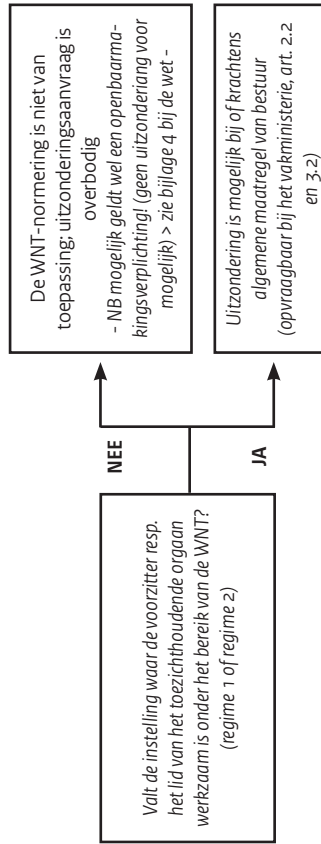


2.1 D Bezoldigingsafspraken

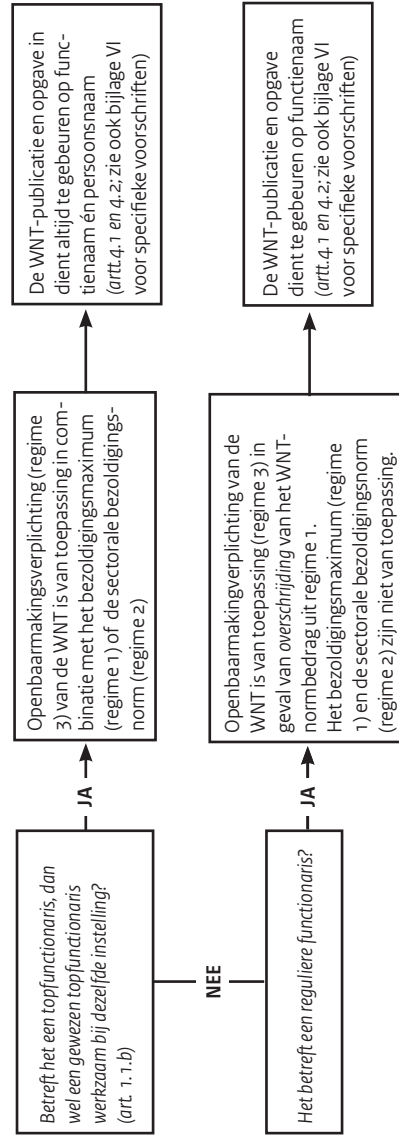
Kan ik voor een topfunctionaris, niet zijnde de voorzitter of lid van het toezichthoudende orgaan, een uitzondering bij de vakminister aanvragen? (boven de voor mijn instelling geldende norm)



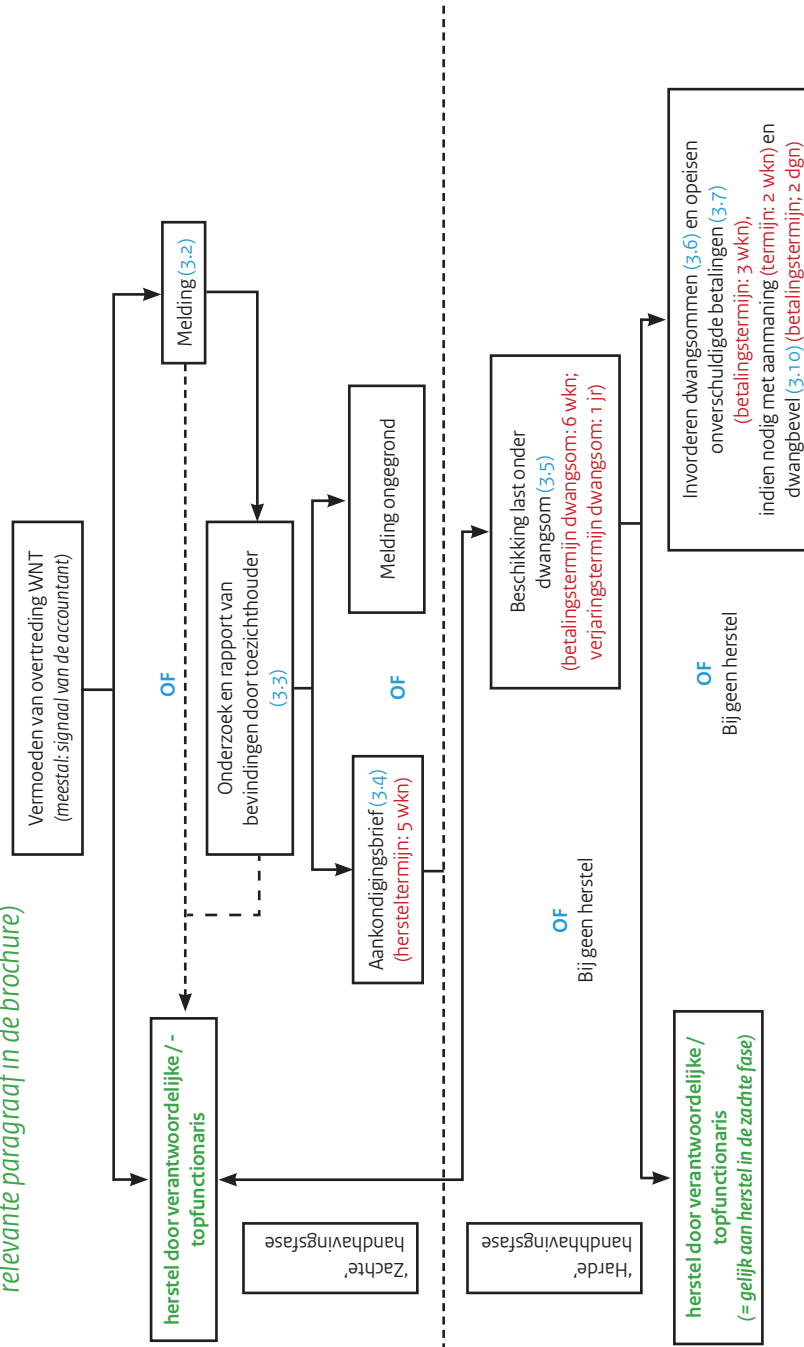
2.1 D Bezoldigingsafspraken – Kan ik voor de voorzitter of lid van het toezichthoudende orgaan een uitzondering aanvragen? (boven de voor mijn instelling geldende norm)



2.3 Op welke manier moet ik publiceren?



Bijlage II Handhaving
 Van naleving naar handhaving (cijfers verwijzen naar de
 relevante paragraaf in de brochure)

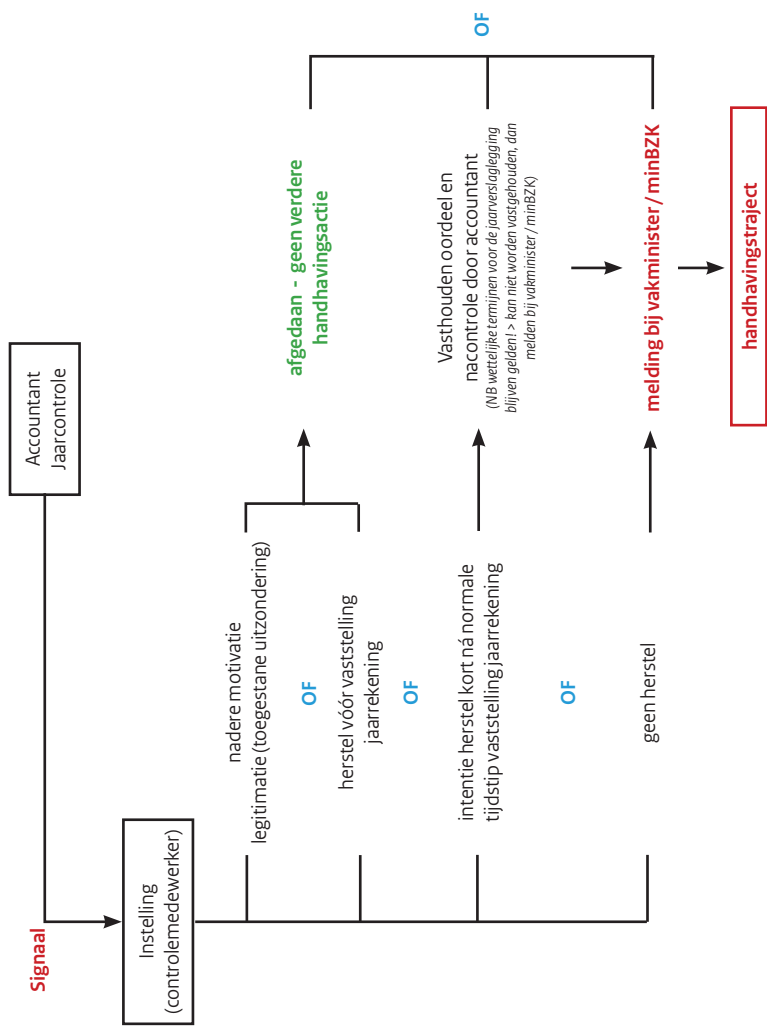


Termijnen van de handhaving

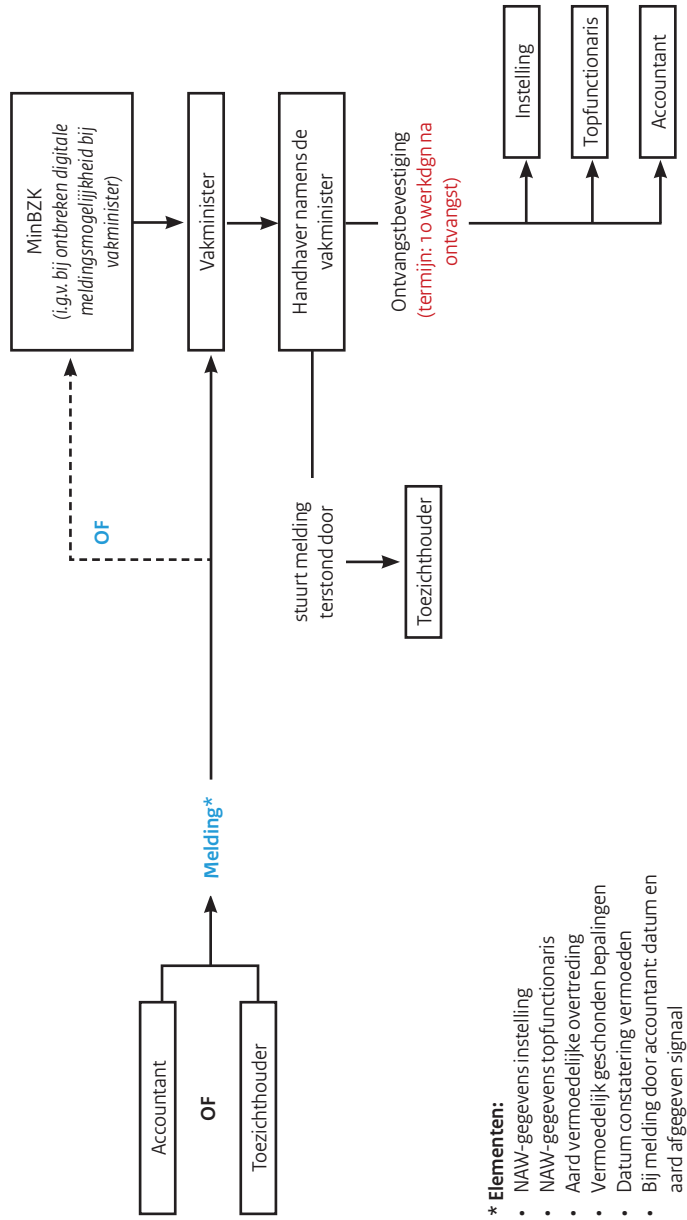
Fase	Actie	Termijn	Opmerking	Bron
Melding bij vakminister	<ul style="list-style-type: none"> - Ontvangstbevestiging door handhaver namens de vakminister - Melding doorgeven aan toezichthouder 	<p>10 werkdgn na ontvangst melding</p> <p>Terstond</p>	Het gaat hierbij louter om de administratieve bevestiging van ontvangst en een feitelijke beschrijving, geen schrijven met inhoudelijke, juridische consequenties.	= advies, geen wettelijke grondslag
Onderzoek door toezichthouder	<ul style="list-style-type: none"> - Opvragen en bestuderen informatie - Opstellen rapport van bevindingen - Rapport zenden aan handhaver namens de vakminister 	Redelijke termijn (6 wkn)		Titel 5:2 Awb
Aankondigingsbrief met rapport van bevindingen uit het onderzoek zenden naar verantwoordelijke / topfunctionaris	<ul style="list-style-type: none"> - Hersteltermijn voor verantwoordelijke / topfunctionaris - Controle op herstel door toezichthouder 	5 wkn	Bij herstel onverwijilde kennisgeving van handhaver namens de vakminister aan betrokkenen (incl. toezichthouder!) van afsluiten melding.	= advies, geen wettelijke grondslag (ratio: binnen 5 weken vindt in ieder geval 1 verrekenbare salarisbetaling plaats)
Last onder dwangsom	<ul style="list-style-type: none"> - Uitvoeren last door verantwoordelijke / topfunctionaris (begunstigingstermijn) - Controle op uitvoering door toezichthouder - Verbeuren dwangsom 	<p>Redelijk</p> <p>Betalen – 6 wkn</p> <p>Verjaren – 1 jaar</p>	Bij herstel, onverwijilde kennisgeving door handhaver namens de vakminister aan betrokkenen (incl. toezichthouder!) van afsluiten melding. Termijn is te bepalen per geval en mag niet strikt worden gegeven (Awb).	<p>5:32a, lid 2 Awb</p> <p>5:33 Awb</p> <p>5:35 Awb</p>
Onverschuldigde betaling	<ul style="list-style-type: none"> - Opeisen - Betalen 	Verjaren – 5 jr 3 weken	<ul style="list-style-type: none"> - Na stuiting gaat een nieuwe termijn lopen - Als voldaan: onverwijilde kennisgeving aan betrokkenen van afsluiten melding. 	<p>4:104 Awb</p> <p>5.5.3 WNT</p>

Fase	Actie	Termijn	Opmerking	Bron
Niet/onjuist publiceren van gegevens (voorafgegaan door een melding van de accountant)	<ul style="list-style-type: none"> - Onderzoek door toezichthouder - Eventueel te weerleggen door verantwoordelijke - Juist publiceren door handhaver namens de vakminister 	<p>Redelijke termijn</p> <p>2 wkn</p>	Bij ongegrondverklaring melding onverwijld kennisgeving aan betrokkenen (incl. toezichthouder!).	<p>Titel 5.2 Awb</p> <p>= advies, geen wettelijke grondslag (: betreft snel na te trekken gegevens, derhalve relatief korte termijn).</p>
Varia	Invorderingsbeschikking	6 wkn	Als voldaan: onverwijld kennisgeving aan betrokkenen van afsluiten melding.	4:87 en 5:37 Awb
Varia	Aanmaning	2 wkn	Als voldaan: onverwijld kennisgeving aan betrokkenen van afsluiten melding.	4:112 Awb
Varia	Dwangbevel	2 dgn	Als voldaan: onverwijld kennisgeving aan betrokkenen van afsluiten melding.	4:117 Awb

Vermoeden van overtreding WNT
Traject tussen accountant en instelling voorafgaand aan melding bij vakminister/minBZK



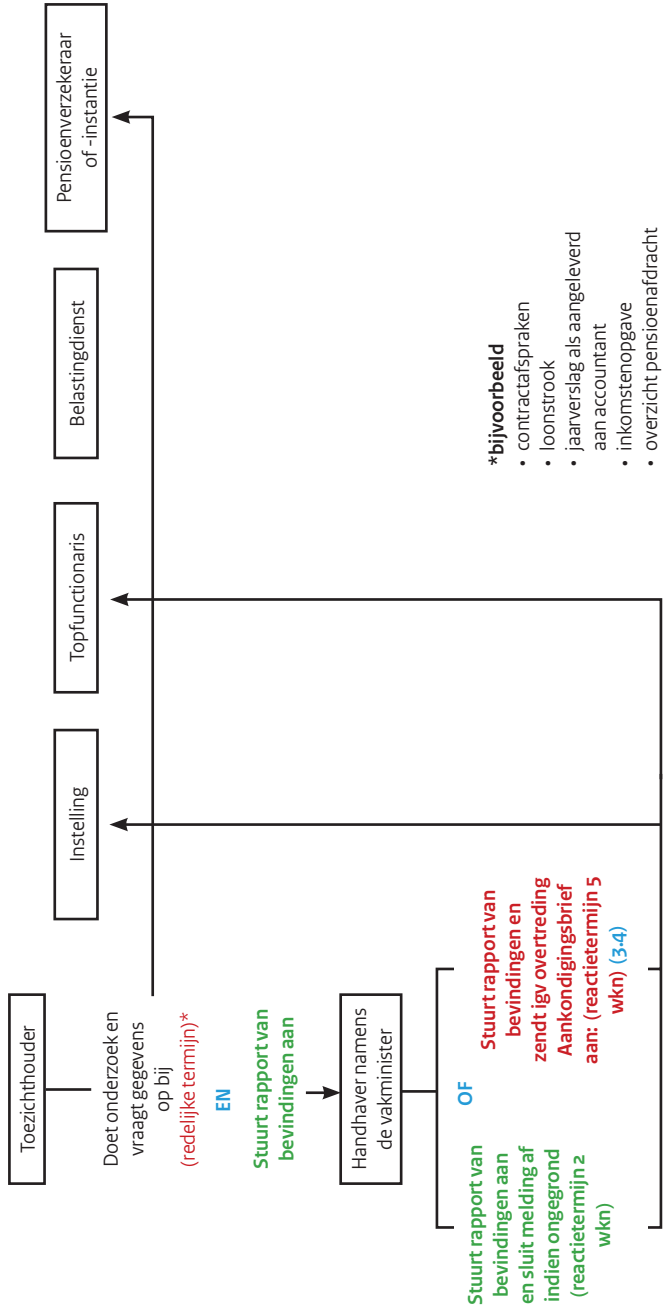
3.2 Melding van een onverschuldigde betaling



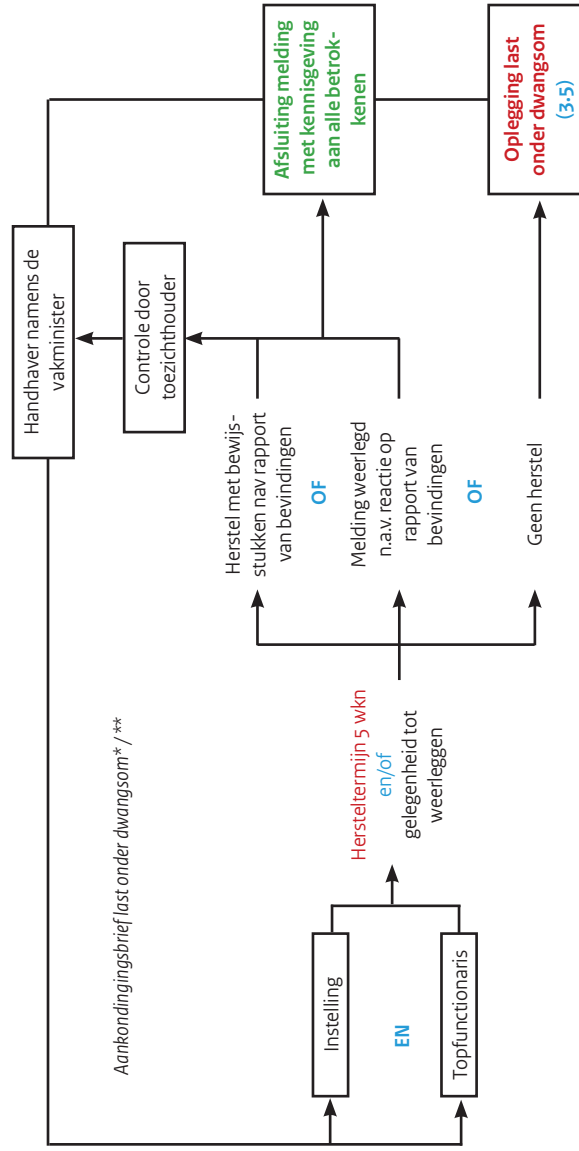
* Elementen:

- NAW-gegevens instelling
- NAW-gegevens topfunctionaris
- Aard vermoedelijke overtreding
- Vermoedelijk geschonden bepalingen
- Datum constatering vermoeden
- Bij melding door accountant: datum en aard afgegeven signaal

3.3 Onderzoek & rapport van bevindingen



3.4 Aankondigingsbrief Last onder dwangsom



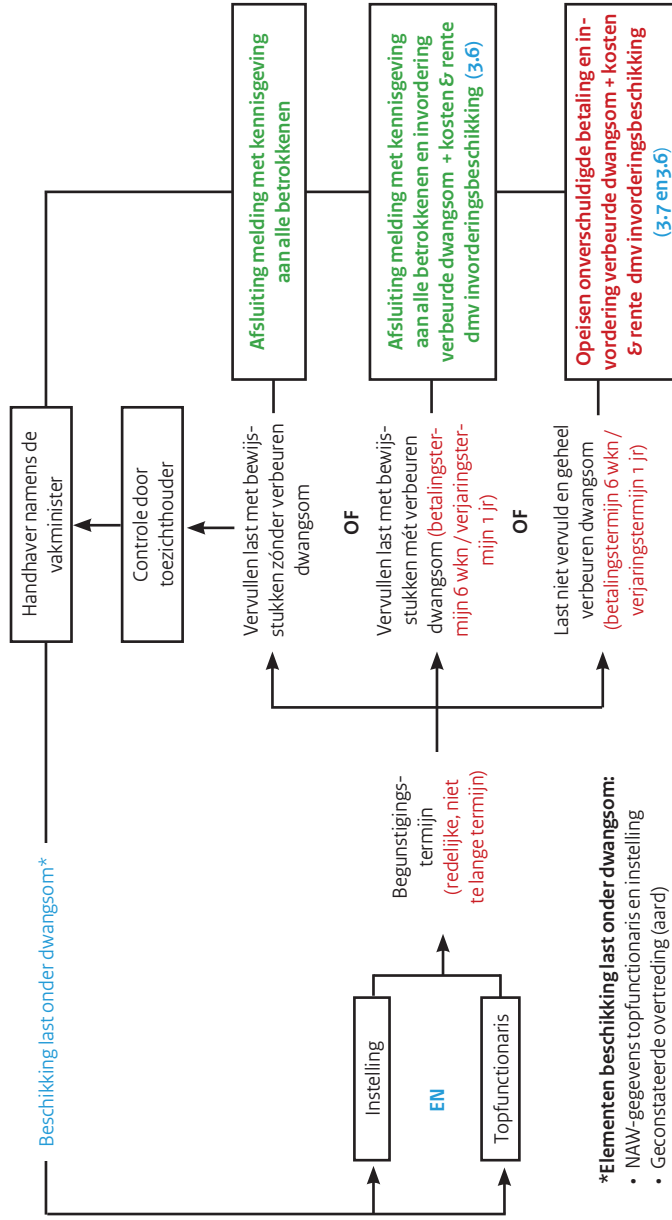
***Elementen:**

- Conclusie van onderzoek op melding
- Hersteltermijn
- Uitnodiging tot het indienen van een zienswijze en/of het weerleggen van de melding nav rapport van bevindingen

**** Bijlagen:**

- Originale melding
- Rapport van bevindingen
- Concept-beschikking last onder dwangsom

3.5 Last onder dwangsom



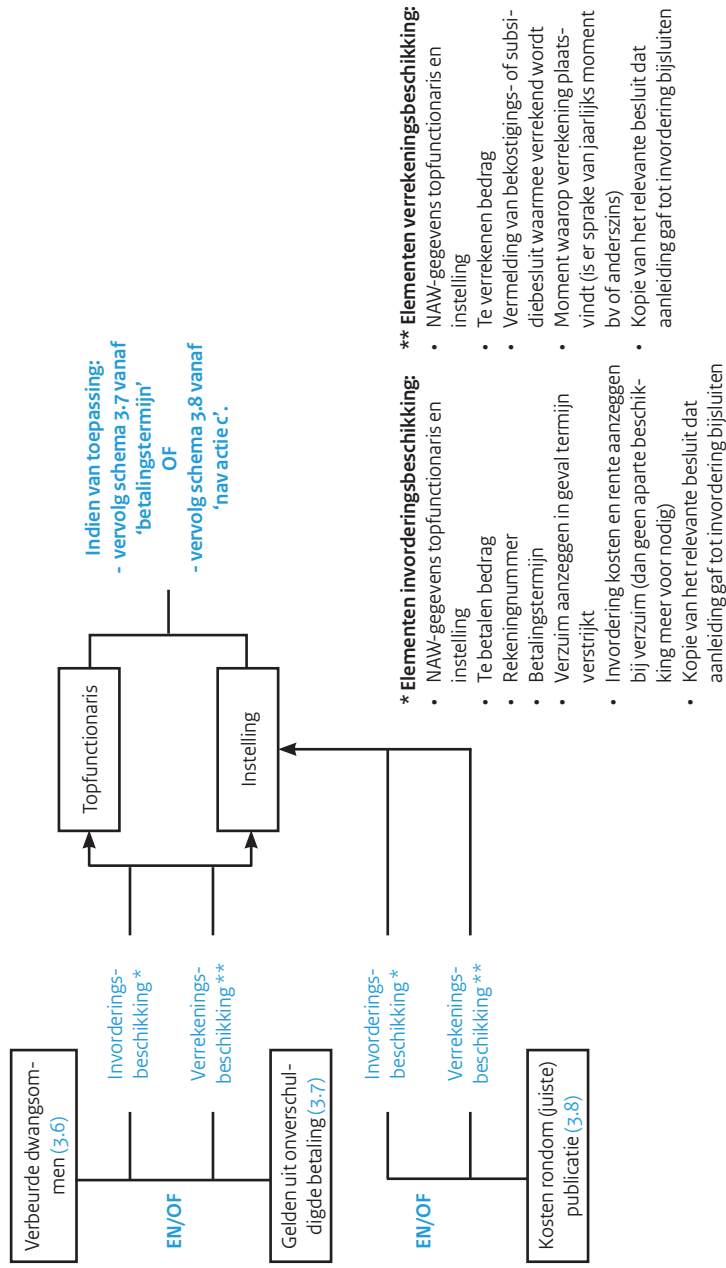
Bijlagen dwangsombesluit:

- Originele melding
- Rapport van bevindingen
- Eventueel ingediende zienswijzen

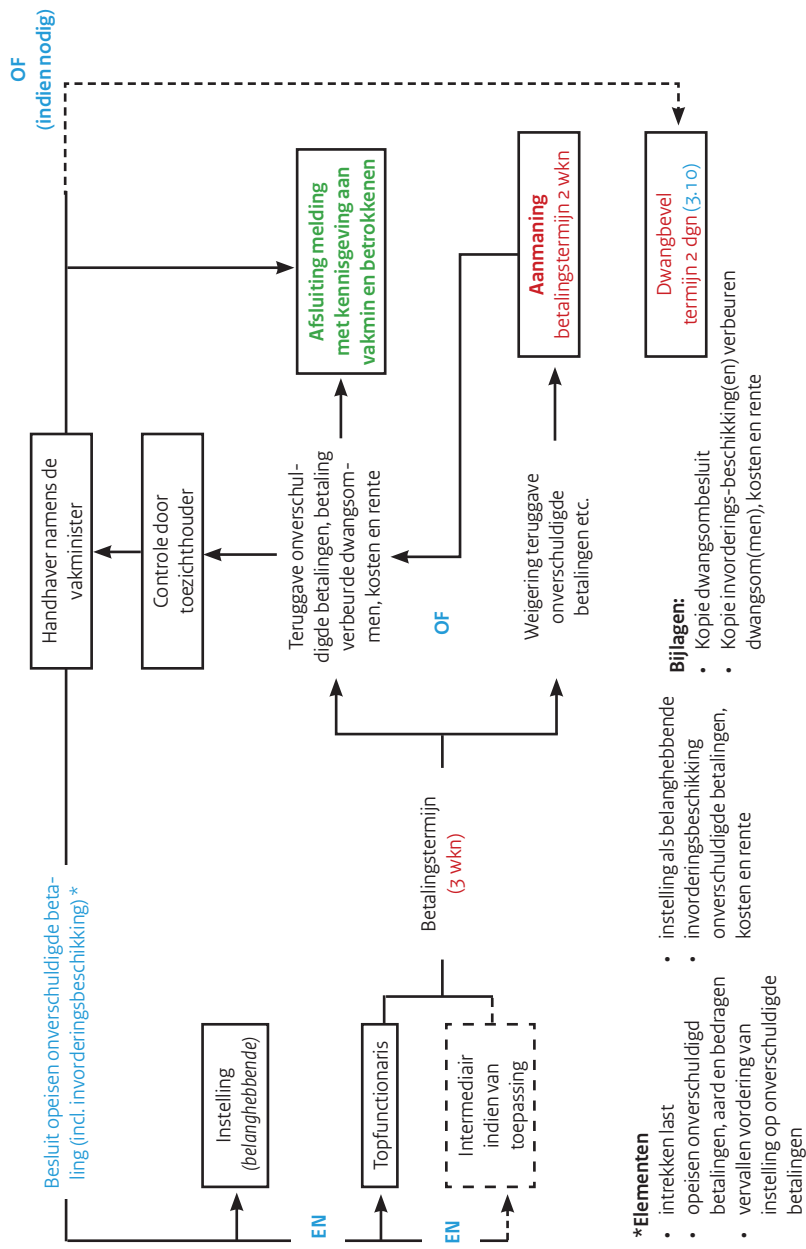
*Elementen beschikking last onder dwangsom:

- NAW-gegevens topfunctionaris en instelling
- Geconstateerde overtreding (aard)
- Geschonden bepalingen WNT/sectorale regeling
- Bespreking eventueel ingediende zienswijzen
- Op te leggen last (herstelacties)
- Begunstigingstermijn
- Dwangsom per termijn en maximum

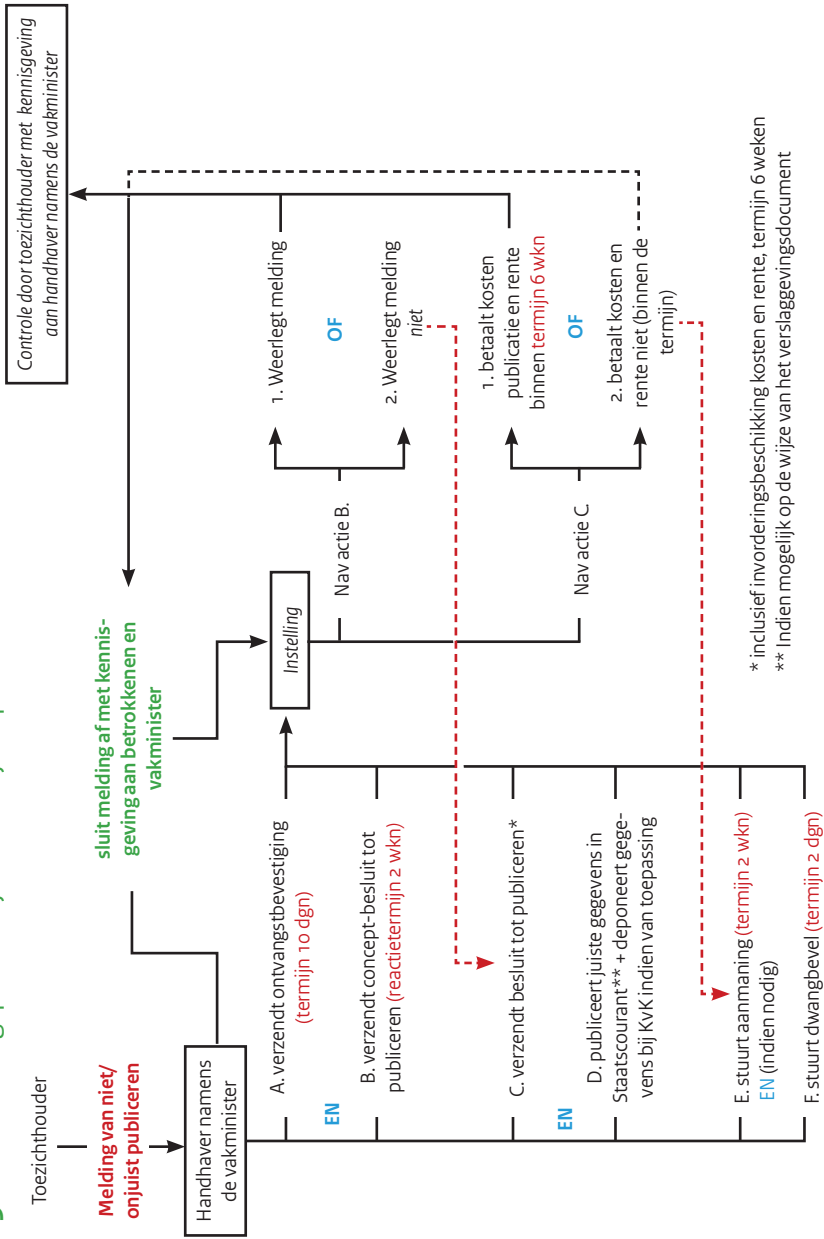
3.6, 3.7 en 3.8 Invorderingsbeschikking/verrekeningsbeschikking



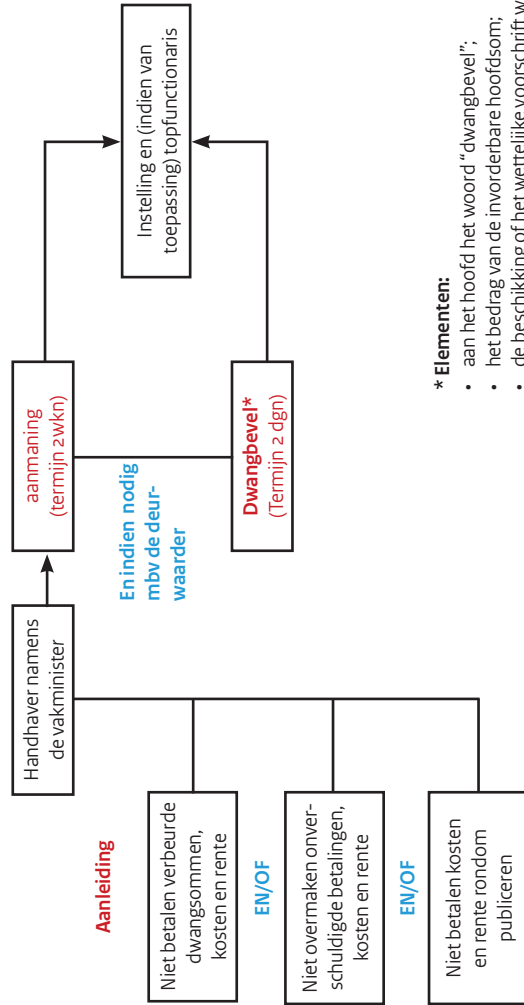
3.7 Opeisen van onverschuldigde betalingen



3.8 Handhavingproces bij niet of onjuist publiceren



3.10 Dwangbevel



* Elementen:

- aan het hoofd het woord "dwangbevel";
- het bedrag van de invorderbare hoofdsom;
- de beschikking of het wettelijke voorschrift waaruit de geldschuld voortvloeit;
- de kosten van het dwangbevel;
- dat het op kosten van de schuldenaar ten uitvoer kan worden gelegd;
- het bedrag van de aanmaningsvergoeding, en
- de ingangsdatum van de wettelijke rente;
- Termijn 2 dgn.

Bijlage III. Actoren van de WNT

Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (minister van BZK)

De minister van BZK is belast met de systeemverantwoordelijkheid voor de uitvoering en handhaving van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). Waar een elektronische weg openstaat bij de vakminister, is melding respectievelijk opgave daar het eerst aangewezen. Ontbreekt de elektronische weg, dan kan er rechtstreeks bij de minister van BZK worden gemeld. resp. opgegeven. Deze draagt dan zorg voor doorgeleiding naar de betreffende vakminister. Voor de onder BZK ressorterende sectoren vervult de minister van BZK vanzelfsprekend de rol van vakminister.

Daarnaast is de minister van BZK ook verantwoordelijk voor het periodiek (laten) onderzoeken van de ontwikkeling van topinkomens in de (semi-) publieke sectoren en het, in ieder geval jaarlijks, informeren van de Eerste en Tweede Kamer over de WNT. Denk dan aan bijvoorbeeld de gegevens die voorheen met de WOPT-rapportage beschikbaar werden gesteld, maar ook aan cijfers over het aantal en aard van binnengekomen meldingen en genomen handhavingsmaatregelen.

Tot slot levert de minister van BZK het ambtelijke secretariaat van het adviescollege WNT dat in het leven is geroepen om de eenheid van het normeringsbeleid te bewaken en hierover periodiek advies uit te brengen aan de regering.

Vakminister (en de handhaver namens de vakminister)

De vakminister is verantwoordelijk voor het gehele handhavingsproces: van het uitzetten van een onderzoek naar aanleiding van een binnengekomen melding, tot het uiteindelijk innen van de onverschuldigde betalingen en zonodig procederen voor de rechter. Hij moet hiervoor in de eerste plaats toezichthouders aanwijzen die belast zijn met het toezicht op de naleving van de WNT. Daarnaast ligt het voor de hand dat de minister mandaat verleent om de handhavingsbevoegdheden die hem op grond van de WNT toekomen, niet zelf, maar in mandaat namens hem door een ander uit te laten oefenen. Dit mandaat kan zich richten tot de ambtenaren die als toezichthouders zijn aangewezen, maar ook tot andere ambtenaren. Ook kan het mandaat zich richten tot ambtenaren van een externe organisatie, mits de gemandateerde en degene onder wiens verantwoordelijkheid hij werkt, met de mandaatverlening instemmen. In het geval dat personen zowel als toezichthouder zijn aangewezen, en mandaat hebben gekregen om de handhavingsbevoegdheden uit te oefenen, zullen zij deze verschillende posities strikt moeten scheiden.

De handhaver namens de minister informeert de betrokken vakminister periodiek over de voortgang van de verschillende handhavingsmaatregelen en -procedures. Dit moet minimaal eenmaal per kalenderjaar gebeuren. Zeker ook gezien de publicitaire aandacht voor de inkomens van topfunctionarissen, zal de vakminister regelmatig hierop kunnen worden aangesproken. Een regelmatige tussenrapportage is dus geen overbodige luxe.

De vakminister heeft voor de handhaving de bevoegdheid om een last onder dwangsom op te leggen. Dit is een reparatoire sanctie die is bedoeld om de onterecht ontstane situatie te herstellen. In de voorbereiding van een sanctiebesluit als een last onder dwangsom, dient er zorgvuldig te worden gehandeld in overeenstemming met de Awb. Dit houdt onder meer in dat er feitenonderzoek moet worden uitgevoerd

waarbij de bevindingen worden getoetst bij instelling en betrokken topfunctionaris.

Een andere bevoegdheid van de vakminister is om de gegevens openbaar te maken over bezoldigingen van topfunctionarissen en gewone functionarissen die meer dan het bezoldigingsmaximum verdienen. De vakminister stelt de jaarrapportage op en stuurt deze aan de minister van BZK. Deze laatste aggregeert de onderscheiden rapportages en informeert op zijn beurt de Eerste en Tweede Kamer.

De rapportage aan de Eerste en Tweede Kamer bestaat uit twee delen, te weten de openbaarmaking en de handhavingsmeldingen. Teneinde de minister van BZK de Eerste en Tweede Kamer correct te kunnen laten informeren is het van belang dat de vakdepartementen met betrekking tot de handhavingsmeldingen tijdig kunnen overleggen:

1. het aantal onderzoeken uitgesplitst naar bron, melding of toezichthouder, en onderverdeeld naar:
 - a. het aantal dwangsommen opgelegd, verbeurd, en de hoogte daarvan;
 - b. het aantal positief, dus herstelde, afgedane meldingen (en op welk moment in de handhavingsprocedure);
2. het aantal invorderingen uit onverschuldigde betaling en de hoogte daarvan;
3. het aantal daarop volgende dwangbevelen;

Tijdig is in deze vóór 15 oktober. Het hele traject van melding tot en met dwangbevel kan een doorlooptijd hebben die aan de deadline van 15 oktober voorbij gaat. Voor deze meldingen volstaat in het jaar van melding een mededeling van het aantal nog lopende procedures. In het daaropvolgende jaar wordt er dan gerapporteerd over 2 jaren (wel uitgesplitst naar jaar).

Voor wat betreft het openbaarmakingdeel van de rapportage zal dit een voortzetting zijn van hetgeen ook nu al wordt gerapporteerd onder de 'oude' WOPT, aangevuld met de gegevens van specifieke topfunctionarissen. Zie hiervoor ook bijlage VI 'voorschriften bij openbaarmaking'.

Toezichthouder

Toezichthouders kunnen ambtenaren van het ministerie zijn, maar ook ambtenaren van een bestaande organisatie buiten het kerndepartement, bijvoorbeeld een reeds bestaande inspectiedienst of een toezichthoudend zelfstandig bestuursorgaan.¹ Eventueel is ook een combinatie van beide mogelijk. Dit is geheel ter invulling aan de betrokken vakminister. Het ligt voor de hand om personen aan te wijzen met financiële deskundigheid. Indien er reeds een bestaande inspectiedienst is, kan dit de voorkeur verdienen. Let wel! Er dienen natuurlijke personen aangewezen te worden als toezichthouders, die ook daadwerkelijk de bevoegdheden uitoefenen. Met andere woorden: alleen het aanwijzen van een directeur of dg is ongewenst. Wat wel mogelijk is om bijvoorbeeld de directeur en alle medewerkers van een bepaalde afdeling als toezichthouders aan te wijzen. De afdelingsmedewerkers kunnen dan het noodzakelijke onderzoekswerk doen, terwijl eventuele correspondentie door de directeur wordt ondertekend.

¹ Memorie van Toelichting, artikelsgewijze toelichting bij art. 5.1 Wnt

De toezichthouders zien er op toe dat de WNT wordt nageleefd. Hiertoe komen aan hen de bevoegdheden toe van titel 5.2 van de Awb. Belangrijke bevoegdheden voor wat betreft de WNT zijn daarbij de bevoegdheid om plaatsen te betreden (art. 5.14 Awb), om inlichtingen te vorderen (art. 5.16 Awb) en de bevoegdheid om inzage te vorderen van zakelijke gegevens en bescheiden (art. 5.17 Awb). De bevoegdheden van de toezichthouders zijn op zichzelf niet beperkt qua adressanten, maar zij mogen van hun bevoegdheden slechts gebruik maken voor zover dat redelijkerwijs voor de vervulling van hun taak nodig is. Personen met een ambts- of beroepsgeheim of een wettelijke verplichting tot geheimhouding zijn op grond van de Awb niet verplicht tot medewerking (art. 5.20, lid 2, Awb). Dit zou betekenen dat bijvoorbeeld de belastingdienst niet gehouden kan worden om aan de toezichthouder informatie met betrekking tot de bezoldiging van een topfunctionaris te verstrekken, aangezien belastingambtenaren een wettelijke geheimhoudingsverplichting hebben. Dit wordt echter voor deze groep opgeheven door de informatieplicht van art. 5.3 WNT.

Bij de uitoefening van zijn bevoegdheden dient de toezichthouder een legitimatiebewijs te dragen met daarop zijn foto, naam en hoedanigheid. Dit legitimatiebewijs dient te worden uitgegeven door de vakminister, of als de toezichthouders onder de verantwoordelijkheid van een ander bestuursorgaan werkzaam is (bijv. bij een zbo), door dat bestuursorgaan. De toezichthouder hoeft het legitimatiebewijs alleen te tonen als daarom wordt gevraagd.

Bij het toezicht door de toezichthouders op de naleving gaat het om de uitvoering van controles ook zonder dat van een overtreding van de WNT hoeft te zijn gebleken. Het toezicht omvat een breed scala van activiteiten, vaak ook in voorlichtende en adviserende zin. Zo kan reeds in een vroeg stadium worden voorkomen dat een met de wet strijdige situatie ontstaat of kan door middel van aansporingen of waarschuwingen worden bewerkstelligd dat regels alsnog worden nageleefd.

Accountant

De accountant wordt in aanvulling op zijn huidige jaarrekeningwerkzaamheden belast met het vormen van een oordeel over de naleving van de WNT. De eventueel aanwezige interne of overheidsaccountant kan hierbij een belangrijke rol spelen. Wanneer hij strijdigheden met de WNT constateert, maakt hij, na voorafgaand in overleg te zijn getreden met de instelling, elektronische melding daarvan bij de vakminister dan wel, als elektronische melding niet mogelijk is, bij de minister van BZK. Wanneer de betreffende afwijking(en) worden gemotiveerd door middel van een akkoord van de vakminister of vóór definitieve vaststelling van het jaarverslag (incl. jaarrekening) worden hersteld, kan melding achterwege blijven. Uitgangspunt is dat voorafgaand aan deze melding gelegenheid wordt geboden aan betrokkenen om de geconstateerde overtreding te herstellen en voorzetting/herhaling ervan te voorkomen. Hierin heeft de accountant dus een monitorende taak. Deze taak behelst ook een controle op het hernieuwd overtreeden in het jaar erop.

Nalevingsmedewerkers binnen instellingen

Als laatste aandacht voor de nalevingsmedewerkers binnen instellingen. Deze medewerkers zijn werkzaam voor een P&O-, HRM-, control-, boekhouding of interne controle afdeling. Het gaat hier in de kern om medewerkers die betrokken zijn bij vacaturevervulling en arbeidsvoorwaardenbepaling, maar ook om

medewerkers die de control en interne controle daarop uitvoeren voorafgaand aan de controle door de accountant. Deze medewerkers zijn in praktijk de eerst aangewezenen om instelling en kandidaat-topfunctionarissen te behoeden voor misstappen op WNT-gebied. Zij hebben vooral een voorlichtende (P&O/HRM) en signalerende (control/boekhouding/control) taak, aangezien de bestuurlijke eindverantwoordelijkheid voor bezoldigingsafspraken uiteraard altijd ligt bij de onderscheiden bevoegde gezagen.

Bijlage IV. WNT-sectoren met regimetoedeling

NB Dit betreft een overzicht op hoofdlijnen. Kijk voor een actueel overzicht en specifieke organisaties in de wettekst en op www.topinkomens.nl (jaarlijks geactualiseerd).

Naam (deel)sector	Vakminister	Regime
Publieke sector¹		
Organisaties waarover de ministers, bedoeld in art. 51.1 jo art. 1 van de Comptabiliteitswet 2001, uitgezonderd art.1 onder d van die wet, gehouden zijn financiële verantwoording af te leggen. <i>Bijvoorbeeld:</i> ministeries; Kabinet der Koning(in); Hoge Colleges van Staat; de kabinetten van de Gouverneurs; de Commissie van toezicht betreffende de inlichtingen- en veiligheidsdiensten; de Kiesraad; de Nederlandse mededingingsautoriteit	BZK	Bezoldigingsmax.
Provincies	BZK	Bezoldigingsmax.
Gemeenten	BZK	Bezoldigingsmax.
Waterschappen	BZK	Bezoldigingsmax.
Openbare lichamen voor beroep en bedrijf <i>Bijvoorbeeld:</i> bedrijfsschappen zoals het Bedrijfschap Horeca en catering; productschappen zoals het Productschap Tuinbouw; Nederlandse Orde van Advocaten; Nederlandse Beroepsorganisatie voor Accountants	BZK	Bezoldigingsmax.
Europese groeperingen voor territoriale samenwerking (EGTS) met een statutaire zetel in Nederland Bijvoorbeeld: EGTS voor het European Urban Knowledge Network (in oprichting)	BZK	Bezoldigingsmax.
Andere bij of krachtens publiekrecht ingestelde rechtspersonen ² <i>Bijvoorbeeld:</i> Centraal Fonds voor de Volkshuisvesting; Staatsbosbeheer; Commissariaat voor de Media; OPTA; Koninklijke Bibliotheek; Sociale Verzekeringsbank; Luchtverkeersleiders Nederland; Commissie Schadefonds Gewelddisdrijven.	Relevante vakminister	Bezoldigingsmax.
Semipublieke sector		
1.Onderwijs³		
Universiteiten	OCW	Bezoldigingsmax.
HBO	OCW	Bezoldigingsmax.

Naam (deel)sector	Vakminister	Regime
MBO	OCW	Bezoldigingsmax.
BVE	OCW	Bezoldigingsmax.
VO	OCW	Bezoldigingsmax.
PO4	OCW	Bezoldigingsmax.
Onderwijskoepels ⁵	OCW	Bezoldigingsmax.
Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek (Wageningen)	ELI	Bezoldigingsmax.
Kenniscentra varia ⁶	OCW	Bezoldigingsmax.
2. Cultuur		
Erfgoedsector	OCW	Bezoldigingsmax.
Kunsten	OCW	Bezoldigingsmax.
3. Media		
Publieke omroep	OCW	Bezoldigingsmax.
Media-archief	OCW	Bezoldigingsmax.
4. Energie		
Energiebedrijven ⁷	ELI	Geen
5. Water		
Drinkwaterbedrijven	IenM	Bezoldigingsmax.
6. Woningcorporaties		
Woningcorporaties	BZK	Bezoldigingsmax.
7. Zorg en welzijn		
Zorgaanbieders Care	VWS	Bezoldigingsmax.
Zorgaanbieder Cure	VWS	Bezoldigingsmax.
Zorgverzekeraars	VWS	Sectorale norm
Vrije Beroepsbeoefenaren ⁸	VWS	Geen
PGO-organisaties	VWS	Bezoldigingsmax.
Jeugdzorg algemeen	VWS	Bezoldigingsmax.

Naam (deel)sector	Vakminister	Regime
Jeugdzorg justitiële inrichtingen ⁹	VenJ	Bezoldigingsmax.
Kennisinstituten Zorg	VWS	Bezoldigingsmax.
Stichting Donorgegevens kunstmatige bevruchting	VenJ	Bezoldigingsmax.
Sanquin (bloedvoorziening)	VWS	Bezoldigingsmax.
8. Openbaar vervoer		
Loodsen (art. 15a/b Scheepvaartwet)	IenM	Openbaarmaking
9. Infrastructuur		
Energie Netbeheer ¹⁰	ELI	Bezoldigingsmax.
Drinkwaterbedrijven	IenM	Bezoldigingsmax.
10. Recht		
Reclassering	VenJ	Bezoldigingsmax.
Slachtofferhulp	VenJ	Bezoldigingsmax.
Ondersteuning HALT-bureaus	VenJ	Bezoldigingsmax.
Rechtsbijstand	VenJ	Bezoldigingsmax.
Stichting advisering bestuursrechtspraak ex Wabo, Wet milieubeheer en Wet Ro (StAB)	IenM	Bezoldigingsmax.
11. Medefinancieringsorganisaties		
Medefinancieringsorganisaties Bijvoorbeeld: Cordaid, Oxfam Novib, Terre des Hommes	Buza	Bezoldigingsmax.
12. Overig		
CAOP	BZK	Bezoldigingsmax.
Waarborgfonds Motorverkeer	Fin	Bezoldigingsmax.
ANBI's (alg. nut beogende instellingen) ¹¹	Fin	Bezoldigingsmax.
Stichting Centraal Orgaan Voorraadvorming Aardolieproducten	ELI	Bezoldigingsmax.
Fulltime privaatrechtelijke zelfstandige bestuursorganen Bijvoorbeeld: De Nederlandsche Bank; de Autoriteit Financiële Markten	Betrokken vakminister	Bezoldigingsmax.

Naam (deel)sector	Vakminister	Regime
Parttime privaatrechtelijke zelfstandige bestuursorganen waarbij een orgaan van een in art. 1.2 WNT genoemde rechtspersoon een of meer leden in het bestuur benoemt of op andere wijze invloed heeft op het beheer of beleid ¹² <i>Bijvoorbeeld: ICTU, Stichting Woningfonds Eigen Woning, Waarborgfonds Eigen Woning</i> In Nederland gevestigde rechtspersonen die een of meer subsidies ontvangen als bedoeld in art. 4.21.1 Algemene wet bestuursrecht die tezamen meer bedragen dan 50% van de jaarlijkse inkomsten van de rechtspersoon ^{13 14}	Betrokken vakminister	Bezoldigingsmax.
In Nederland gevestigde rechtspersonen die een of meer subsidies ontvangen als bedoeld in art. 4.21.1 Algemene wet bestuursrecht die tezamen meer bedragen dan 50% van de jaarlijkse inkomsten van de rechtspersoon ^{13 14}	Betrokken vakminister	Bezoldigingsmax.

- Bezoldigingsmax.= het voorschrijven van een bezoldigingsmaximum op het niveau van het (verhoogde) ministersalaris (130%)
- Sectorale norm = een beloningscode, vastgesteld door de vakminister; staatsdeelnemingen vallen buiten het bereik van de WNT
- Openbaarmaking = publicatie van bezoldigingen boven de norm van het bezoldigingsmaximum in het financieel jaarverslag en elektronische melding daarvan bij de betrokken vakminister
- Geen = geen regime

Noten

- 1 Politiek ambtsdragers zijn van de WNT uitgezonderd.
- 2 Uitgezonderd die welke zijn opgenomen op de bijlagen 1, 2 of 3 bij de WNT.
- 3 Voor wat betreft universiteiten, HBO- en BVE-instellingen wordt hier ook het ELI-onderwijs begrepen, waarvoor evenwel de minister van ELI verantwoordelijk is.
- 4 PO waaronder ook (voortgezet) speciaal onderwijs.
- 5 Te weten: PO-raad, VO-raad, MBO-raad, HBO-raad, VSNU en het Colo.
- 6 Te weten: APS, KPC, CPS, SLO, CITO, CINOP, ECBO, NVAO, NUFFIC, Kennisnet, Surf, Platform beta en techniek.
- 7 Levering van energie is marktsector; voor netbeheer zie sector Infrastructuur.
- 8 Deze groep valt niet onder het bereik van de WNT.
- 9 Incl. rechtspersonen voor onder toezicht- of voogdijstelling.
- 10 Excl. beheerder landelijk hoogspanningsnet en beheerder landelijk gastransportnet.
- 11 NB Bij de inwerkingtreding van de WNT is reeds aanpassingswetgeving aangekondigd waarbij de ANBI's uit de wet zullen worden gehaald, aangezien het beloningsbeleid voor ANBI's reeds toereikende en proportionele regelgeving kent. In afwachting van deze aanpassingswet zal de betreffende vakminister niet handhavend optreden.
- 12 Uitgezonderd NV's, BV's, de Staatsloterij en de Nationale stichting tot Exploitatie van Casinospelen in Nederland.

- 13 Uitzonderd de rechtspersonen opgenomen in de bijlagen 3 en 4 bij de WNT en met uitzondering van NV's en BV's die een op winst gerichte onderneming drijven.
- 14 NB Voor deze categorie is bij de inwerkingtreding van de WNT reeds aanpassingswetgeving aangekondigd waarin een drempelbedrag en een meerjarencriterium voor deze categorie wordt geïntroduceerd, omdat de vereisten zoals op het moment van inwerkintreding opgenomen in de WNT niet voldoen aan het proportionaliteitsvereiste.

Bijlage V. Overgangsrecht

In de WNT is overgangsrecht opgenomen. Uitgangspunt van het overgangsrecht is dat bestaande afspraken gedurende vier jaar gerespecteerd zullen worden. Hierna moeten betrokkenen afspraken die de WNT te boven gaan, in drie jaar terugbrengen naar het niveau zoals voorgeschreven door of op basis van de WNT. Tussen aanvaarding van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer en daadwerkelijke inwerkingtreding van de wet zit een aanzienlijke periode, gezien het feit dat inwerkingtreding is vereist per begin van het kalenderjaar. In dergelijke gevallen is het toegestaan om de bestaande situatie als het ware te bevriezen op het moment van stemming over het wetsvoorstel in de Tweede Kamer. Dit heeft tot gevolg dat het overgangsrecht in de WNT verschillende scenario's kent.

Hierna volgt eerst de relevante wetstekst met bijbehorende toelichting. Vervolgens is het een en ander verwerkt op een tijdsbalk met enkele voorbeeldcases.

Artikel 7.3

1. In afwijking van artikel 2.1 onderscheidenlijk artikel 3.1, is een voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze wet tussen partijen overeengekomen bezoldiging die meer bedraagt dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 2.3, onderscheidenlijk het bedrag, bedoeld in artikel 3.3, toegestaan voor ten hoogste vier jaar na inwerkingtreding van deze wet. De bezoldiging, bedoeld in de vorige volzin, wordt slechts verhoogd, indien deze verhoging en de wijze waarop deze wordt berekend voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze wet tussen partijen zijn overeengekomen. De artikelen 5.4 tot en met 5.6 zijn van toepassing.
2. Indien door wijziging van de bijlage bij artikel 1.3, eerste lid, onderdeel d of e, of artikel 1.4, eerste lid, deze wet van toepassing wordt op de tussen partijen overeengekomen bezoldiging, is in afwijking van artikel 2.1 onderscheidenlijk artikel 3.1, een voorafgaand aan de inwerkingtreding van die wijziging tussen partijen overeengekomen bezoldiging die meer bedraagt dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 2.3, onderscheidenlijk het bedrag, bedoeld in artikel 3.3, toegestaan voor ten hoogste vier jaar na inwerkingtreding van de wijziging van de bijlage. De bezoldiging, bedoeld in de vorige volzin, wordt slechts verhoogd, indien deze verhoging en de wijze waarop deze wordt berekend voorafgaand aan de inwerkingtreding van die wijziging tussen partijen zijn overeengekomen. De artikelen 5.4 tot en met 5.6 zijn van toepassing.
3. Een bezoldiging voor de leden van de hoogste toezichthoudende organen van een rechtspersoon of instelling die afwijkt van artikel 2.2, onderscheidenlijk artikel 3.2, is toegestaan, indien de bezoldiging is overeengekomen voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze wet, dan wel voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wijziging van de bijlage bij artikel 1.3, eerste lid, onderdeel d of e, of artikel 1.4, eerste lid, waardoor deze wet van toepassing is geworden op de betreffende rechtspersoon of instelling. De bezoldiging, bedoeld in de vorige volzin, wordt slechts verhoogd, indien deze verhoging en de wijze waarop deze wordt berekend voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze wet tussen partijen zijn overeengekomen. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing. De artikelen 5.4 tot en met 5.6 zijn van toepassing.

4. Indien toepassing wordt gegeven aan artikel 2.6, eerste lid, artikel 2.7, tweede lid, artikel 2.8, artikel 3.4, tweede lid, of artikel 3.5, is een tussen partijen overeengekomen bezoldiging die meer bedraagt dan het van toepassing zijnde bedrag, toegestaan, indien de overeenkomst is gesloten voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze wet, dan wel voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wijziging van de bijlage bij artikel 1.3, eerste lid, onderdeel d of e, of artikel 1.4, eerste lid, waardoor deze wet van toepassing is geworden op de betreffende rechtspersoon of instelling, voor ten hoogste vier jaar na inwerkingtreding van deze wet dan wel de wijziging van de bijlage. De bezoldiging, bedoeld in de vorige volzin, wordt slechts verhoogd, indien deze verhoging en de wijze waarop deze wordt berekend voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze wet, dan wel voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wijziging van de betreffende bijlage, tussen partijen zijn overeengekomen. De artikelen 5.4 tot en met 5.6 zijn van toepassing.
5. Indien een in een klasse als bedoeld in artikel 2.7, eerste lid, of 3.4, eerste lid, ingedeelde rechtspersoon of instelling op enig moment op grond van ongewijzigde criteria is ingedeeld in een klasse waarvoor een lager bedrag is vastgesteld, heeft die indeling onmiddellijke werking, tenzij een tussen partijen overeengekomen bezoldiging meer bedraagt dan het voor de toepasselijke klasse geldende bedrag en deze bezoldiging is overeengekomen voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze wet dan wel voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wijziging van de bijlage bij artikel 1.3, eerste lid, onderdeel d of e, of artikel 1.4, eerste lid, waardoor deze wet van toepassing is geworden op de betreffende rechtspersoon of instelling. In dat geval is de overeengekomen bezoldiging toegestaan, voor ten hoogste vier jaar na inwerkingtreding van deze wet dan wel de wijziging van de bijlage. De bezoldiging, bedoeld in de vorige volzin, wordt slechts verhoogd, indien deze verhoging en de wijze waarop deze wordt berekend voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze wet, dan wel voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wijziging van de betreffende bijlage, tussen partijen zijn overeengekomen. De artikelen 5.4 tot en met 5.6 zijn van toepassing.
6. Een beding in afwijking van artikel 2.10, eerste lid, onderscheidenlijk artikel 3.7, eerste lid, is toegestaan, indien het beding is overeengekomen voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze wet, dan wel voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wijziging van de bijlage bij artikel 1.3, eerste lid, onderdeel d of e, of artikel 1.4, eerste lid, waardoor deze wet van toepassing is geworden op de betreffende rechtspersoon of instelling, voor ten hoogste vier jaar na inwerkingtreding van deze wet dan wel de wijziging van de bijlage.
7. In afwijking van artikel 2.11 of artikel 3.8 is een winstdeling of bonusbetaling die tussen partijen is overeengekomen voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze wet, dan wel voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wijziging van de bijlage bij artikel 1.3, eerste lid, onderdeel d of e, of artikel 1.4, eerste lid, waardoor deze wet van toepassing is geworden op de betreffende rechtspersoon of instelling, toegestaan voor ten hoogste vier jaar na inwerkingtreding van deze wet.
8. Indien een in het eerste tot en met zesde lid bedoelde periode van vier jaar is verstreken, wordt de overeengekomen bezoldiging in een periode van drie jaar teruggebracht tot het voor de rechtspersoon of instelling geldende maximum. In het eerste jaar bedraagt de verlaging een vierde deel van het verschil tussen de bezoldiging die op grond van het eerste tot en met het vierde lid werd genoten en het geldende maximum. In het tweede jaar bedraagt de verlaging een derde deel van het verschil tussen de

bezoldiging uit het eerste jaar en het geldende maximum. In het derde jaar bedraagt de verlaging een tweede deel van het verschil tussen de bezoldiging uit het tweede jaar en het geldende maximum. Een eventuele overeengekomen verhoging als bedoeld in het eerste tot en met vierde lid, blijft buiten toepassing.

9. Indien een dienstverband waarop dit artikel van toepassing is, wordt verlengd, blijft dit artikel na de verlenging buiten verdere toepassing.
10. Voor de toepassing van dit artikel blijft buiten beschouwing iedere wijziging in de bezoldiging of de duur van het dienstverband die wordt overeengekomen tussen het tijdstip van aanvaarding van deze wet door de Tweede Kamer van de Staten-Generaal en het tijdstip waarop deze wet in werking treedt.

Toelichting

Het overgangsrecht in artikel 7.3 gaat uit van de gedachte dat bezoldigingsafspraken worden gerespecteerd die zijn aangegaan voorafgaand aan het inwerkingtreden van deze wet (of voorafgaand aan het van toepassing worden van deze wet op een instelling door plaatsing op een van de bijlagen). Het overgangsrecht is niet in de tijd beperkt, omdat de gedachte is dat topfunctionarissen voor een bepaalde tijd, meestal vier jaar, worden benoemd. Als zij na afloop van die periode worden herbenoemd, is sprake van een nieuw contract, waarop deze wet dan wel van toepassing is. In dat licht bezien, zijn de nadelige gevolgen voor de mobiliteit van topfunctionarissen, beperkt. Verscheidene Kamerfracties vroegen hiervoor aandacht in het verslag.

De aanneme is dus dat topfunctionarissen altijd voor bepaalde tijd worden benoemd en de bestaande bezoldigingsafspraken daarom in de tijd eindig zijn. Deze gedachte blijkt echter niet altijd juist. In sommige sectoren, met name in het onderwijs en bij woningcorporaties, komen ook overeenkomsten voor onbepaalde tijd voor. Bovendien bestaat de aanmerkelijke kans dat tijdelijke overeenkomsten worden omgezet in overeenkomsten voor onbepaalde tijd voordat de WNT van kracht wordt. Het oorspronkelijk voorgestelde overgangsrecht zou tot gevolg hebben dat de betrokken topfunctionarissen tot hun pensioen een hogere bezoldiging kunnen ontvangen dan op grond van de WNT is toegestaan. Het kabinet acht dit onwenselijk.

Daar komt bij dat in sommige kringen bezwaar bestaat tegen het vervallen van bestaande afspraken bij een herbenoeming. Als dan wordt overgegaan tot benoemingen voor onbepaalde tijd, kan dat – zo wordt gesuggereerd – een reactie zijn op een voorschrift om nieuwe normen bij herbenoeming toe te passen. In de WNT wordt een herbenoeming immers beschouwd als een nieuwe overeenkomst, waarop het overgangsrecht niet van toepassing is. Dit uitgangspunt zou worden ondergraven als – vóór inwerkingtreding van de WNT – tijdelijke overeenkomsten worden omgezet in overeenkomsten voor onbepaalde tijd (...).

Voorgesteld wordt dan ook, om de eerbiedigende werking van het overgangsrecht te beperken tot vier jaar na inwerkingtreding van de wet of tot vier jaar nadat de betreffende instelling is toegevoegd aan de bijlage bij de wet. Na afloop van die vier jaar waarin de volledige overeengekomen bezoldiging blijft behouden, wordt de bezoldiging in een periode van drie jaar in ongeveer gelijke delen verminderd tot het wettelijk maximum. Dat wil zeggen dat bij inwerkingtreding van de WNT, bestaande afspraken blijven gelden tot ten hoogste vier jaar. Vervolgens wordt de bezoldiging afgebouwd totdat na zeven jaar de wet onverkort van toepassing wordt op iedere topfunctionaris die niet eerder bij herbenoeming of anderszins nieuwe bezoldigingsafspraken heeft gemaakt in overeenstemming met de WNT.

Gekozen is voor vier jaar, omdat dan veel gemaakte afspraken zijn uitgewerkt. Bovendien hebben betrokkenen dan voldoende tijd om zich in te stellen op de nieuwe financiële situatie en eventueel een functie te zoeken waarvoor de financiële beperkingen niet gelden. Met de aanvullende periode van drie jaar wordt beoogd om degenen op wie het overgangsrecht na vier jaar nog steeds van toepassing is, niet in één keer, maar geleidelijk de wettelijk toegestane bezoldiging te geven.

De Universiteit Leiden² heeft advies uitgebracht over het voorgestelde artikel 7.3 dat voorziet in een overgangperiode waarbinnen de bezoldiging op het overeengekomen niveau blijft. In het advies, dat bij de Memorie van Toelichting is gevoegd, wordt geconcludeerd dat dit overgangsrecht de toets aan artikel 1 Eerste Protocol van het EVRM, waarschijnlijk kan doorstaan. De regering kiest daarom voor die variant, zodat wordt voorkomen dat topfunctionarissen nog jaren worden bezoldigd boven het maximum dat op grond van de WNT wenselijk wordt geacht.

Samenvattend³

- Het overgangsrecht eindigt na vier jaar na inwerkingtreding van de wet of na vier jaar na het op een later tijdstip van toepassing worden van de wet op de betreffende instelling.
- Afbouwperiode van drie jaar tot het geldende maximum.
- Wijzigingen in het dienstverband of de bezoldiging tussen het moment dat de Tweede Kamer voorstel van wet aanvaardt en het moment dat de wet van kracht wordt, geven geen aanspraak op het overgangsrecht.

Tijdsbalk en voorbeeldcasus

Bij drie situaties moet het overgangsrecht van de WNT worden gezien:

- I. Voor 6 december 2011 > WNT niet van toepassing⁴
- II. Na inwerkingtreding WNT > WNT van toepassing
- III. Vanaf 6 december 2011 tot aan de inwerkingtreding WNT > WNT niet van toepassing; wel bevestiging van bezoldiging en aanstellingsduur van bestaande gevallen (art. 7.3 lid 8)

² <http://www.internetconsultatie.nl/wettopinkomens> (pdf bijlage bij memorie van toelichting)s

³ Uit de derde nota van wijziging, Kamerstuk TK 32 600 nr. 17.

⁴ Let wel: de minister van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW) voert ten aanzien van bovenmatige beloningen en ontslagvergoedingen sinds geruime tijd actief beleid. Bovenmatige beloningen/ontslagvergoedingen die zijn aangemerkt als ondoelmatig worden teruggevorderd bij de onderwijsinstelling. Hierover zijn op verschillende momenten brieven van de bewindsvaarders van OCW aan het onderwijsveld en de TK gestuurd; Kamerstukken TK 31 288 nr. 147 en TK 27 923 nr. 135.

Ad I.

Op alle aanstellingen en contracten aangegaan tot 6 december 2011 is het overgangsrecht van de WNT van toepassing. Bezoldigingen boven het geldende maximum voor de betreffende sector zijn toegestaan; de WNT was immers nog niet van toepassing. Zij worden, wanneer de WNT eenmaal inwerking is getreden, gerespecteerd gedurende vier jaar, waarna in drie jaar tijd moet worden afgebouwd tot het voor de sector geldende bezoldigingsmaximum.

Voorbeeld 1

A heeft voor een semipublieke instelling een aanstelling voor onbepaalde tijd met een bezoldiging van 300.000 euro. Na inwerkingtreding van de WNT zal A zijn bezoldiging nog gedurende vier jaar onverkort genieten. Vervolgens zal zijn bezoldiging in drie jaar worden afgebouwd tot het voor de sector geldende bezoldigingsmaximum.

Voorbeeld 2

B heeft voor een semipublieke instelling een aanstelling voor bepaalde tijd (tot 1-7-2013) met een bezoldiging van 300.000 euro. Bij inwerkingtreding van de WNT per 1-1-2013 zal zijn bezoldiging nog tot 1-7-2013 worden gerespecteerd. Wordt de arbeidsverhouding tussen B en de semipublieke instelling gecontinueerd door middel van een herbenoeming, dan beschouwt de WNT dit als een nieuwe aanstelling waarop het overgangsrecht niet van toepassing is.

Ad II.

Op alle aanstellingen en contracten aangegaan na inwerkingtreding van de WNT, is de WNT meteen en onverkort van toepassing. In deze situatie is er geen sprake van overgangsrecht.

Ad III.

In deze situatie kunnen zich verschillende gevallen voordoen:

- A. Aanstelling aangegaan vanaf 6 december 2011 maar voor inwerkingtreding van de WNT > dit beschouwt de WNT als een nieuwe aanstelling waarop het overgangsrecht onverkort van toepassing is.

Voorbeeld 3

C krijgt per 1-7-2012 een aanstelling bij een semipublieke instelling met een bezoldiging van 300.000 euro en een looptijd van 3 jaar. Bij inwerkingtreding van de WNT zal zijn bezoldiging worden gerespecteerd gedurende de looptijd van de aanstelling. Eventuele herbenoeming na afloop van de drie jaar beschouwt de WNT als een nieuwe aanstelling waarop de WNT zonder overgangsrecht van toepassing is: A zal meteen moeten voldoen aan het voor die sector geldende bezoldigingsmaximum.

Voorbeeld 4

D krijgt per 1-7-2012 een aanstelling bij een semipublieke instelling met een bezoldiging van 300.000 euro voor onbepaalde tijd. Bij inwerkingtreding van de WNT wordt deze aanstelling beschouwd als een bestaand geval waarop het overgangsrecht onverkort van toepassing is. De bezoldiging wordt dan ook gedurende vier jaar gerespecteerd en vervolgens in drie jaar afgebouwd tot het voor die sector geldende maximum.

- B. Een aanstelling bestaat al vóór 6 december 2011 en loopt op een natuurlijke wijze af in de periode tussen 6 december 2011 en de inwerkingtreding van de WNT. Daarna wordt de aanstelling alsnog hernieuwd. Dit beschouwt de WNT als een nieuwe aanstelling waarop het overgangsrecht onverkort van toepassing is.
- C. Een aanstelling bestaat al vóór 6 december 2011 en heeft een looptijd tot na inwerkingtreding van de WNT. Tussen 6 december 2011 en de inwerkingtreding van de WNT wordt een wijziging aangebracht in bezoldiging en/of looptijd. In dit geval respecteert de WNT de aanstelling zoals deze bestond vóór 6 december 2011, dat wil zeggen de bezoldiging en de looptijd van dat moment. De wijzigingen in bezoldiging en/of looptijd echter, zullen niet worden gerespecteerd door de WNT. Bezoldigingen die uitgaand boven het sectormaximum zullen na inwerkingtreding van de WNT per direct moeten worden teruggebracht naar het niveau van vóór 6 december 2011. Als dit niveau boven het sectormaximum uitgaat, valt dit onder het reguliere overgangsrecht. Die bezoldiging zal dus gedurende een periode van vier jaar worden gerespecteerd, met vervolgens een afbouw in drie jaar naar het maximum of zo lang als de oorspronkelijke looptijd duurt als dit korter is dan de maximale periode van het overgangsrecht.

Voorbeeld 5

E heeft een aanstelling bij een semipublieke instelling met een bezoldiging van 300.000 euro die afloopt per 1-7-2014. Na 6 december 2011, maar vóór inwerkingtreding van de WNT, wordt deze aanstelling aangepast in looptijd naar een aanstelling voor onbepaalde tijd dan wel een aanstelling tot b.v. 1-7-2023. Bij inwerkingtreding van de WNT zal deze wijziging niet worden gerespecteerd voor zover het de WNT aangaat. Voor de WNT zal het oorspronkelijke einde van de aanstelling, 1-7-2014, blijven gelden. Een eventuele aanstelling na deze datum wordt vanuit de WNT beschouwd als een nieuwe aanstelling waarop het overgangsrecht niet van toepassing is. De bezoldiging zal, voorzover deze uitgaat boven het voor die sector geldende maximum, direct tot dit niveau moeten worden teruggebracht.

Voorbeeld 6

F heeft een aanstelling bij een semipublieke instelling met een bezoldiging van 200.000 euro. Deze wordt ná 6 december 2011 maar vóór inwerkingtreding van de WNT, aangepast naar een bezoldiging van 300.000 euro. Bij inwerkingtreding van de WNT zal deze wijziging niet worden gerespecteerd voor zover het de WNT aangaat. Voor de WNT zal worden uitgegaan van de oorspronkelijke bezoldiging die werd genoten vóór 6 december 2011, te weten 200.000 euro. Dit voorbeeld kent verschillende varianten, voorbeeld 7 is er daar een van.

Voorbeeld 7

<In het geval het maximum voor de betreffende sector is vastgesteld op 180.000 euro>
 F heeft een aanstelling bij een semipublieke instelling met een bezoldiging van 200.000 euro. Deze wordt ná 6 december 2011 maar vóór inwerkingtreding van de WNT, aangepast naar een bezoldiging van 300.000 euro. Na inwerkingtreding van de WNT zal de bezoldiging van 200.000 euro worden gerespecteerd gedurende de looptijd van het overgangsrecht, dan wel zoveel korter als de aanstelling duurt. Bij een nieuwe aanstelling (inclusief herbenoeming), dan wel na afloop van het overgangsrecht dient de bezoldiging op 180.000 te liggen. Het verschil tussen de bezoldiging voor 6 december 2011, 2 ton, en de bezoldiging na wijziging, 3 ton, mag de instelling na inwerkingtreding van de WNT niet meer betalen en de topfunctionaris niet meer ontvangen.

Overgangsrecht en ontslagvergoeding

De WNT beperkt ook de mogelijkheid tot het verstrekken van exorbitante ontslagvergoedingen. De grens is gesteld op een jaarsalaris met een maximum van 75.000 euro. Hoe staat deze beperking in verhouding tot het overgangsrecht van de WNT?

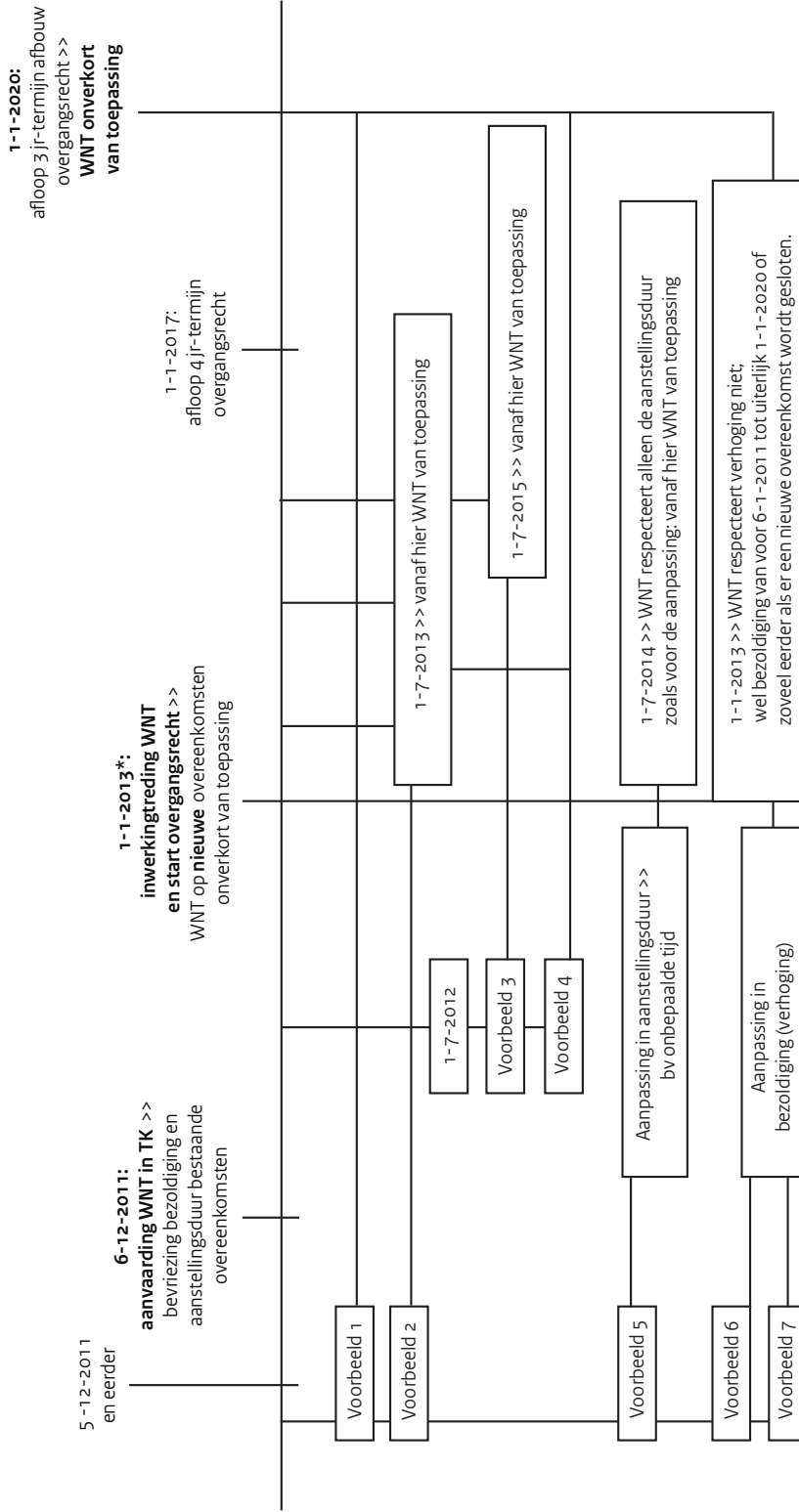
Een ontslagvergoeding betreft een toekomstige aanspraak. Aanspraken als deze zijn niet in tijd 'af te bouwen' of iets dergelijks. Het overgangsrecht heeft dan ook geen effect op afspraken rondom ontslagvergoedingen voor zover het het afbouwen betreft van de aanspraak. Het overgangsrecht is slechts in zoverre van toepassing dat afspraken hierover gedurende vier jaar zullen worden gerespecteerd. Daarmee bestaan er hiervoor in de WNT slechts twee scenario's:

ontslagvergoeding vastgelegd **voor** inwerkingtreding van de WNT; en

ontslagvergoeding vastgelegd **na** inwerkingtreding van de WNT.

In het eerste geval zal de WNT deze afspraak respecteren gedurende vier jaar na inwerkingtreding van de WNT, c.q. opname van de instelling op de bijlagen bij de wet.

In het tweede geval is de WNT meteen voluit van toepassing en dient de ontslagvergoeding niet boven 75.000 euro te komen, dan wel een jaarsalaris als dit lager dan 75.000 euro bedraagt.



* NB: Wordt de instelling op een later moment op een van de bijlagen bij de wet geplaatst, dan gaat het overgangsrecht vanaf het moment van opname lopen.

Bijlage VI. Het openbaarmakingsregime (regime 3 WNT)

Deze bijlage gaat over de WNT-voorschriften voor het financieel jaarverslag en de opgave in verband met het openbaarmakingsregime.

Het openbaarmakingsregime van de WNT is rechtstreeks overgenomen van de voormalige Wopt. De voorschriften voor het jaarverslag zijn dan ook grotendeels gelijk gebleven.

Ten opzichte van de WOPT zijn er echter een aantal grote verschillen.

1. De bezoldigingen van alle topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen moeten gepubliceerd worden, ook al is hun bezoldiging lager dan de norm.
2. De bezoldigingen van topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen worden niet alleen op functie maar ook op persoonsnaam openbaar gemaakt (art. 4.1).
3. Van gewone functionarissen moeten alleen de bezoldigingen gepubliceerd worden als deze een norm te boven gaan. De norm is niet meer gesteld op het gemiddelde ministersalaris, maar op het bezoldigingsmaximum van regime 1.
4. Er is niet langer sprake van openbaarmaking van het belastbaar loon, maar van de bezoldiging (art. 4.2): praktisch gevolg van deze wijziging is dat de norm niet meer achteraf maar reeds voorafgaand aan het verantwoordingsjaar kan worden bepaald.

Verder is er geen verschil met de voorschriften uit de vroegere Wopt.

Wettekst

Artikel 4.1

1. De verantwoordelijke vermeldt in het financieel verslaggevingsdocument van iedere topfunctionaris en iedere gewezen topfunctionaris de volgende gegevens:
 - a. de naam;
 - b. de beloning;
 - c. de sociale verzekeringspremies,
 - d. de belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen;
 - e. de voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn;
 - f. de functie of functies;
 - g. de duur en omvang van het dienstverband in het boekjaar.
2. De verantwoordelijke vermeldt in het financieel verslaggevingsdocument van iedere topfunctionaris en iedere gewezen topfunctionaris de in het boekjaar verrichte uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband, alsmede de naam en functie of functies die tijdens het dienstverband zijn bekleed en het jaar waarin het dienstverband is geëindigd.
3. De verantwoordelijke zendt langs elektronische weg uiterlijk op 1 juli van het jaar volgend op het boekjaar, de gegevens bedoeld in het eerste lid aan Onze Minister, tenzij Onze Minister wie het aangaat de mogelijkheid tot elektronische verstrekking heeft opengesteld.

Uit de Memorie van toelichting – artikelsgewijze toelichting

Met artikel 4.1 wordt de openbaarmaking van de bezoldiging van alle topfunctionarissen voorgeschreven, ongeacht de hoogte van de bezoldiging. Uit de definitie van dienstverband in artikel 1.1 volgt dat artikel 4.1 tevens van toepassing is op topfunctionarissen die anders dan op grond van een aanstelling of een arbeidsovereenkomst hun functie vervullen (bijvoorbeeld op basis van een inleenovereenkomst). Daarbij geldt niet de beperking uit artikel 2.1, vierde lid, of 3.1, vijfde lid, op grond waarvan de normering pas geldt bij een vervulling voor meer dan twaalf⁵ maanden in een periode van achttien maanden. Tevens wordt voorgesteld om de bezoldiging openbaar te maken van gewezen topfunctionarissen die nog steeds bij de instelling in dienst zijn. Soms wordt een topfunctionaris met behoud van bezoldiging in dienst gehouden, enkel om uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband te vermijden. Dergelijke constructies worden met het voorgestelde eerste lid openbaar. Overigens wordt in de voorgestelde artikelen 2.8, derde lid, en 3.5, derde lid, deze constructie verboden in de gevallen dat de bezoldiging wordt doorbetaald, terwijl daar geen arbeidsprestatie tegenover staat.

In afwijking van de Wopt en van de bezoldigingen die op grond van artikel 4.2 openbaar gemaakt worden, worden de bezoldigingen van topfunctionarissen niet op functie maar op naam openbaar gemaakt.

Artikel 4.2

1. De verantwoordelijke vermeldt in het financieel verslaggevingsdocument van eenieder van wie de bezoldiging van zijn functie of functies de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 2.3, eerste lid, te boven is gegaan, de volgende gegevens:
 - a. de beloning;
 - b. de sociale verzekeringspremies,
 - c. de belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen;
 - d. de voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn; e. de functie of functies;
 - f. de duur en omvang van het dienstverband in het boekjaar.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing:
 - a. in geval van een dienstverband van een kleinere omvang dan het bij de verantwoordelijke gebruikelijk voltijdse dienstverband, en de bezoldiging meer bedraagt dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 2.3, vermenigvuldigd met het aantal uren waarop het dienstverband betrekking heeft en gedeeld door het aantal uren van een voltijds dienstverband;
 - b. in geval van een dienstverband met een kortere duur dan het kalenderjaar, en de bezoldiging meer bedraagt dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 2.3, vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop het dienstverband betrekking heeft en gedeeld door 365;
 - c. in geval een functie in een periode van achttien maanden voor meer dan zes maanden wordt vervuld anders dan op grond van een aanstelling of een arbeidsovereenkomst, waarbij in het financieel verslaggevingsdocument in plaats van de bezoldiging de voor die vervulling verschuldigde vergoeding wordt vermeld, indien deze per kalenderjaar meer bedraagt dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 2.3, zonodig aangepast overeenkomstig de onderdelen a en b.

⁵ Nu zes maanden, zie art. 2.1 lid 5 WNT.

3. De verantwoordelijke vermeldt in het financieel verslaggevingsdocument de in het boekjaar verrichte uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband, alsmede de functie of functies die tijdens het dienstverband zijn bekleed en het jaar waarin het dienstverband is geëindigd van eenieder
 - a. wiens gegevens in enig voorafgaand jaar op grond van het eerste lid of op grond van artikel 6, eerste lid, van de Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens, zoals dat artikel luidde voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit artikel, in het financieel verslaggevingsdocument zijn opgenomen of hadden moeten worden opgenomen, of
 - b. van wie het totaal van de uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband meer bedraagt of zal bedragen dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 2.3, dat gold in het jaar waarin het dienstverband is geëindigd, indien van toepassing herrekend overeenkomstig het eerste lid, onderdeel a of onderdeel b. Het tweede lid, onderdeel c, is van overeenkomstige toepassing.
4. Indien het boekjaar niet overeenkomt met een kalenderjaar, betreft de vermelding, bedoeld in het eerste lid, de bezoldiging, de functie of functies die betrekking hebben op het kalenderjaar direct voorafgaande aan het boekjaar.
5. In de gevallen, bedoeld in het eerste of tweede lid, onderdeel b, motiveert de verantwoordelijke in het financieel verslaggevingsdocument de overschrijding van de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 2.3.
6. De verantwoordelijke vermeldt in het financieel verslaggevingsdocument tevens van hen van wie de bezoldiging, de functie of functies en de duur van het dienstverband vermeld wordt, deze gegevens over het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarop de verplichting in het eerste en tweede lid betrekking heeft.
7. De verantwoordelijke zendt langs elektronische weg uiterlijk op 1 juli van het jaar volgend op het boekjaar, de gegevens bedoeld in het eerste lid aan Onze Minister, tenzij Onze Minister wie het aangaat de mogelijkheid tot elektronische verstrekking heeft opengesteld.

Uit de Memorie van toelichting – artikelsgewijze toelichting

Artikel 4.2 komt overeen met artikel 6 van de Wopt. De redactie is op enkele punten aangepast. Zo is niet langer sprake van openbaarmaking van het belastbaar loon, maar van de bezoldiging.

Het artikel bevat de verplichting tot openbaarmaking van de bezoldiging, de functie of functies en de duur van het dienstverband van iedere werknemer afzonderlijk die werkzaam is bij een organisatie of een rechtspersoon die valt onder de reikwijdte van deze wet en van wie in het verslagjaar de bezoldiging de norm van artikel 2.3 te boven gaat. Eventuele verrekeningen met onverschuldigde betalingen uit een ander verslagjaar worden niet in mindering gebracht op de openbaar te maken bezoldiging. Die bezoldiging is immers betaald, zij het in de vorm van een verrekening.

Memorie van Toelichting (algemeen deel)

5.2.3 Openbaarmaking

De openbaarmakingsverplichting geldt voor de publieke sector, de delen van de semipublieke sector waarvoor het maximum of een sectornorm geldt en voor die instellingen waarvoor het kabinet normering van de bezoldiging te zwaar acht, maar waarvan openbaarmaking van de bezoldiging in het kader van onderhavig voorstel van wet toch gewenst is.

Voor de openbaarmaking van de bezoldiging van topfunctionarissen bestaat reeds een wettelijk instrument, te weten de Wopt. Die wet – die wordt geïntegreerd in onderhavig voorstel van wet – bestrijkt de publieke en een groot gedeelte van de semipublieke sector. Volgens de Wopt moet elke instelling die overwegend uit publieke middelen is bekostigd, alsmede de woningcorporaties en de aangewezen instellingen (de zorgsector), jaarlijks het belastbaar jaarloon van iedere werknemer op functienaam publiceren, indien dit belastbaar jaarloon uitgaat boven het gemiddeld belastbaar jaarloon van ministers (inclusief een motivering voor deze overschrijding). Deze verplichting blijft met onderhavig voorstel bestaan, zij het dat de grens niet meer het gemiddelde ministersalaris is, maar het bezoldigingsmaximum in de publieke sector en dat niet langer wordt uitgegaan van het belastbaar loon maar van de bezoldiging in de zin van onderhavig voorstel van wet.

Ingevolge onderhavig voorstel van wet moet elke instelling waarop de wet van toepassing is, jaarlijks de bezoldiging van iedere werknemer publiceren, indien de bezoldiging meer bedraagt dan het bezoldigingsmaximum.

Aan het bestaande openbaarmakingsregime wordt toegevoegd de bepaling dat de bezoldiging openbaar wordt gemaakt van iedere topfunctionaris, ongeacht de vraag of de bezoldiging hoger is dan een bepaald bedrag. Deze openbaarmaking geschiedt, anders dan voor de niet-topfunctionarissen, op naam in de verslaglegging. Openbaarmaking op functieniveau zou een verlies aan transparantie opleveren, omdat de naam van topfunctionarissen bij publieke en semipublieke instellingen over het algemeen door de instellingen zelf naar buiten wordt gebracht in de jaarverslaggeving of op de website van de instelling.

Bijlage VII. Verklarende woordenlijst

Term	Verklaring
A	
Accountant	Iemand die beroepsmatig jaarrekeningen controleert, opmaakt of financiële administraties voert; voor de WNT vormt hij het scharnier in het nalevingsproces door de meldplicht aan de vakminister in geval van constatering van overschrijdingen van op grond van de WNT opgelegde bezoldigingsnormen.
Aankondiging van de last onder dwangsom	Informeren over de voorgenomen handhavingsactie 'last onder dwangsom' bij uitblijven van het invorderen c.q. terugbetalen van onverschuldigde betalingen door de instelling respectievelijk de topfunctionaris.
B	
Bedenking	Tegenwerping
Begunstigingstermijn	Termijn in een handhavingsbesluit waarbinnen de last uitgevoerd dient te worden en waarbinnen (nog) geen dwangsom wordt verbeurd. Deze termijn stelt een overtreder in de gelegenheid om zelf de overtreding op te heffen.
Belanghebbende	Degene die op kan komen tegen besluiten van bestuursorganen. Het belang moet persoonlijk, direct, actueel en individualiseerbaar zijn. Een belanghebbende in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) kan een rechtspersoon, een natuurlijk persoon, maar ook een andere entiteit (bijvoorbeeld een maatschap) zijn. Volgens art. 1:2 lid 3 Awb kunnen ook rechtspersonen die niet een direct belang hebben bezwaar maken. Hiervoor moet het opkomen tegen bepaalde besluiten voortkomen uit het doel van de rechtspersoon, dat voortkomt uit de statuten van de rechtspersoon en dat moet blijken uit de feitelijke werkzaamheden van de rechtspersoon.
Beloning	De som van de periodiek betaalde beloningen en de winstdelingen en bonusbetalingen, met uitzondering van de sociale verzekeringspremies en met uitzondering van belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen.
Beloningen betaalbaar op termijn	Het werkgeversdeel van de beloningen betaalbaar op termijn met uitzondering van het werkgeversdeel van de beloningen betaalbaar op termijn die betrekking hebben op de beëindiging van het dienstverband (bijv. de werkgeversbijdrage aan een pensioenvoorziening).
Besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht	Een schriftelijke beslissing van een bestuursorgaan, inhoudende een publiekrechtelijke rechtshandeling.
Bestuursrechtelijke herstelsanctie	Een bestuurlijke sanctie die strekt tot het geheel of gedeeltelijk ongedaan maken of beëindigen van een overtreding, dan wel tot het wegnemen of beperken van de gevolgen van een overtreding.

Term	Verklaring
Betaling	Ten laste van de rechtspersoon verrichte betaling wegens bezoldiging of uitkering wegens beëindiging van het dienstverband aan de topfunctionaris of, aan de natuurlijke of rechtspersoon die de topfunctionaris ter beschikking stelt, of ten behoeve van de topfunctionaris aan derden.
Bezoldiging	De som van de beloning, de sociale verzekeringspremies, de belastbare vaste en variabele vergoedingen en de beloningen betaalbaar op termijn.
Boekjaar	Het jaar waarop het financieel verslaggevingsdocument betrekking heeft.
D	
Dading	Schriftelijke overeenkomst waarbij partijen, d.m.v. een vergelijk een rechtszaak ten einde brengen of voorkomen.
Dienstverband	Aanstelling, arbeidsovereenkomst of andere titel op grond waarvan de topfunctionaris tegen betaling zijn opgedragen taken vervult.
Dwangbevel	Een namens een bestuursorgaan uitgevaardigd schriftelijk bevel, gericht aan een persoon of rechtspersoon. Door dat 'bevel' verkrijgt het betreffende orgaan de mogelijkheid om een geldsom bij de betrokken persoon te incasseren zo er binnen de gegeven termijn geen gehoor wordt gegeven aan het bevel, bijv. door beslaglegging. Het bijzondere van het dwangbevel is dat het tevens een executoriale titel is. Het heeft dus dezelfde kracht als een gerechtelijk vonnis.
F	
Forfaitair	Volgens een vastgestelde norm.
Financieel verslaggevingsdocument	Verzamelbegrip voor jaarverslag, jaarrekening of een bij of krachtens de wet voorgeschreven ander document dat jaarlijks wordt opgesteld tot verschaffing van inzicht in de financiële positie van een rechtspersoon of een organisatie van een rechtspersoon
G	
Gelieerde rechtspersoon	Een dochteronderneming van een semi-publieke instelling die op de bijlage 1, 2 of 3 van de WNT staat vermeld.
H	
Handhaver namens de vakminister	Een door de vakminister aangewezen functionaris aan wie hij zijn handhavende bevoegdheden heeft gemandateerd. Het mandaat kan zich richten tot onder zijn verantwoordelijkheid werkzame ambtenaren, maar ook op ambtenaren van een externe organisatie. In dat laatste geval dienen de gemandateerde en degene onder wiens verantwoordelijkheid hij werkt met de mandaatverlening in te stemmen.
Handhaving	Het door de Minister handhaven van de bij of krachtens de WNT gestelde normen.
Hersteltermijn	Termijn waarbinnen de verweten gedraging kan worden hersteld c.q. ongedaan gemaakt.

Term	Verklaring
J	
Jaarrekening	De jaarrekening geeft een jaarlijks overzicht van de financiële situatie van een bedrijf. Meestal wordt de jaarrekening opgenomen in het jaarverslag en daarmee bekendgemaakt.
L	
Last onder dwangsom	Het bevel (de last) om een overtreding te herstellen en daarbij een geldsom te betalen als de last niet of niet tijdig wordt uitgevoerd. Op grond van de WNT heeft de Minister deze handhavingbevoegdheid.
M	
Melding	Het elektronisch informeren (door de accountant) van de vakminister over geconstateerde overschrijdingen van de op grond van de WNT toegewezen bezoldigingsnorm, dan wel het niet of op onjuiste wijze voldoen van de instelling aan de publicatie-verplichting van de WNT.
N	
Nietig	Juridisch ongeldig; wordt geacht nooit tot stand te zijn gekomen.
O	
Onkostenvergoeding	Vergoeding ter compensatie van kosten gemaakt bij de uitoefening van een functie.
Ontslagvergoeding	De som van uitkeringen bij beëindiging van het dienstverband en beloningen betaalbaar op termijn die betrekking hebben op de beëindiging van het dienstverband, met uitzondering van uitkeringen die voortvloeien uit een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of een wettelijk voorschrift
Onverschuldigde betaling (in de zin van de WNT)	Met de WNT strijdige betalingen aan een topfunctionaris; deze betalingen dienen terugbetaald te worden.
Openbaarmaking	Publicatie in het financieel verslaggevingsdocument van de bezoldiging van topfunctionarissen en van de bezoldiging van gewone functionarissen van wie de bezoldiging uitstijgt boven de bezoldigingsnorm van regime 1
Opgave	Het elektronisch informeren (door de verantwoordelijke) van de vakminister mbt de bezoldigingen van topfunctionarissen en, in geval van overschrijding van de bezoldigingsnorm van regime 1, die van reguliere functionarissen.
P	
Pensioen BV	Een pensioenfonds in de vorm van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid. Meestal voert een pensioen-bv een pensioentoezegging uit die is gedaan aan een directeur-(groot)aandeelhouder.
Politieke ambtsdrager	Ministers; leden van de Kamers der Staten-Generaal; commissarissen van de Koning, leden van gedeputeerde staten, leden van provinciale staten, burgemeesters, wethouders, leden van de gemeenteraad, leden van het dagelijks bestuur van een deelgemeente, voorzitter of lid van het dagelijks bestuur van een waterschap of de Rijksvertegenwoordiger.

Term	Verklaring
Privaatrechtelijk “full time” zelfstandig bestuursorgaan	Een privaatrechtelijke rechtspersoon, waarvan een orgaan is bekleed met openbaar gezag, waarbij de uitoefening van dat gezag de kernactiviteit van de rechtspersoon vormt. Voorbeelden zijn: De Nederlandsche Bank, de Autoriteit Financiële Markten, de fondsen bedoeld in artikel 1 van de Wet op het specifiek cultuurbeleid, of het Centraal bureau rijvaardigheidsbewijzen.
Publiek belang / algemeen belang	Belang waarvan de overheid zich de behartiging aantrekt ogv de overtuiging dat dit belang anders niet goed tot zijn recht komt
Publieke middelen	Directe en/of indirecte overheidsgelden
Publieke sector	De bij of krachtens publiekrecht ingestelde rechtspersonen; tegenhanger van de private sector.
R	
Rapport van bevindingen	Document met daarin neergelegd de resultaten van het onderzoek uitgevoerd door de toezichthouder naar aanleiding van een melding door de accountant dan wel een ander signaal of onderzoek uit eigen beweging.
RWT = Rechtspersoon met een wettelijke taak	Organisaties van wie alle taken of een deel daarvan bij wet zijn geregeld.
S	
Semipublieke sector	Die organisaties die na afweging van de 4 criteria van de Commissie-Dijkstal hieronder worden geschaard [RWT-status –zie onder ‘R’-, mate van publieke financiering, publiek belang, en de aanwezigheid van marktwerking als contra-indicatie].
Sociale verzekeringspremies	Een door werkgevers wettelijk of krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst verschuldigde niet op de beloning ingehouden sociale verzekeringspremies.
Stamrecht BV	Besloten vennootschap die een ex-werknemer opricht om belastingheffing uit te stellen over de van zijn voormalige werkgever gekregen ontslagvergoeding waarbij gebruikgemaakt wordt van een Nederlandse fiscale faciliteit, de zogenaamde stamrechtvrijstelling.
Stuiting	Onderbreking van de verjaringstermijn. Het gedeelte van de verjaringstermijn dat al verstreken is, wordt niet meer in aanmerking genomen. Er begint onmiddellijk een nieuwe verjaringstermijn te lopen.
T	
Toezichthouder	Een natuurlijk persoon die bij of krachtens wettelijk voorschrift belast is met het toezicht op de naleving van wet- en regelgeving (NB ook de naleving van de WNT door topfunctionarissen).
Topfunctionaris (in de zin van de WNT)	de leden van de hoogste uitvoerende en toezichthoudende organen; 2. de hoogste ondergeschikte of de leden van de groep hoogste ondergeschikten; 3. degene(n) belast met de dagelijkse leiding.

Term	Verklaring
V	
Vakminister	Bewindspersoon verantwoordelijk voor een specifieke sector
Verbeuren	Moment waarop een dwangsom opeisbaar wordt omdat de termijn waarbinnen een last moet zijn volbracht is verstreken.
Verjaren	Verjaring betekent dat door verloop van de tijd een bepaalde vordering niet langer in rechte afdwingbaar is.
Voorlopige voorziening	De mogelijkheid voor een persoon, organisatie of instelling om een genomen besluit door een bestuursorgaan dat onmiddellijk in werking treedt voorlopig ongedaan te maken door middel van een spoedprocedure bij de voorzieningenrechter. Diens uitspraak is bindend voor beide partijen en er is geen hoger beroep tegen mogelijk. Het besluit is echter niet definitief en wordt ongeldig wanneer uit de lopende bezwaar- of beroepsprocedure een andere uitspraak volgt.
W	
WOPT	Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens
Z	
Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO)	Organisaties, niet zijnde overheid in enge zin, die krachtens wettelijk voorschrift geheel of gedeeltelijk een overheidstaak vervullen.

Bijlage VIII. Modelbrieven

Modelbrief 1. Ontvangstbevestiging melding

Geachte heer/mevrouw [naam],

Hierbij deel ik u de ontvangst mee van een melding die ik heb ontvangen in de zin van de Wet normering uit publieke middelen bekostigde beloning topfunctionarissen (WNT). Ik heb deze melding ontvangen op [datum]. Reden voor de melding is [omschrijving aard melding]. Een afschrift van deze melding voeg ik aan deze brief toe i.g.v. een melding door een particulier, anonimiseert u deze i.v.m. de privacy. **Indien de melding is gedaan door uw accountant is een afschrift van deze brief tevens verstuurd aan hem.**

Wat betekent deze melding voor u?

De toezichthouder zal de melding nader onderzoeken. Daartoe kan deze u verzoeken aanvullende informatie te doen toekomen. Dit verzoek kan de toezichthouder ook doen aan uw accountant, de Belastingdienst en uw pensioeninstantie. Zij hebben allen een informatieplicht.

Op grond van het door de toezichthouder gehouden onderzoek, wordt uiterlijk binnen zes weken na ontvangst van de melding een rapport van bevindingen opgesteld en aan u verzonden. Is dit niet mogelijk om redenen die buiten mijn verantwoordelijkheid liggen, dan kan ik deze termijn met zes weken verlengen. Een afschrift van het rapport wordt tevens gestuurd aan uw accountant. Gedurende een termijn van [termijn] weken kunt u uw reactie geven op het rapport.

Als het rapport daar aanleiding toe geeft, zal ik u een aankondigingsbrief sturen met daarin mijn voornemen om te gaan handhaven. Dit voornemen zal ik slechts dan uitvoeren wanneer u niet alsnog de geconstateerde overtredingen van de WNT hersteld binnen [termijn] en mij bewijsstukken daarvan doet toekomen. Indien ik overga tot handhaving, zal ik een voor bezwaar vatbare beschikking afgeven met daarin [maak een keuze] een aan u opgelegde last onder dwangsom [OF] de gegevens zoals deze gepubliceerd hadden moeten worden.

Ten overvloede wijs ik u er op dat deze brief geen besluit is in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. U kunt hiertegen dan ook geen bezwaar maken.

Ik vertrouw erop u hiermee voorlopig voldoende te hebben geïnformeerd. Mocht u nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met de bovengenoemde contactpersoon.

Hoogachtend,

Modelbrief 2. Afzien van handhaving ogv onderzoek

Geachte heer/mevrouw [naam],

Bij brief van [datum ontvangstbevestiging] heb ik u bericht over de bij mij binnengekomen melding van [datum] betreffende vermeende overtreding(en) van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). De toezichthouder heeft naar aanleiding van deze melding een onderzoek uitgevoerd. Op grond van dit onderzoek is een rapport van bevindingen opgesteld.

[uitleg resultaten onderzoek en waarom dit leidt tot het afzien van verdere handhaving]

Naar aanleiding hiervan zie ik geen redenen om over te gaan tot het treffen van bestuursrechtelijke handhavingsmaatregelen. Ik zie dan ook van verder handhavend optreden af.

Bijgesloten vind u een afschrift van het rapport van bevindingen. Wanneer u zich niet kunt verenigen met mijn bevindingen, kunt u binnen zes weken reageren op dit rapport door bezwaar te maken tegen dit besluit. Ontvang ik binnen deze termijn geen inhoudelijke reactie van u, dan beschouw ik deze melding hierbij als afgedaan.

Ik vertrouw erop u hiermee voorlopig voldoende te hebben geïnformeerd. Mocht u nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met de bovengenoemde contactpersoon.

Hoogachtend,

Belanghebbenden kunnen binnen zes weken na bekendmaking van dit besluit daartegen per brief bezwaar maken bij [vakminister en adres]. Het bezwaarschrift moet zijn ondertekend, voorzien zijn van een datum alsmede de naam en het adres van de indiener en dient vergezeld te gaan van de gronden waarop het bezwaar berust en, zo mogelijk, een afschrift van het besluit waartegen het bezwaar is gericht.

Modelbrief 3. Rapport van bevindingen en aankondiging last onder dwangsom

Geachte heer/mevrouw [naam],

Op [datum] heb ik u bericht dat ik een melding in het kader van de Wet normering uit publieke middelen gefinancierde bezoldiging topfunctionarissen (WNT) heb ontvangen. Deze melding betreft [aard melding – omschrijving van de overtreding > kopieer de passage als gebruikt in de ontvangstbevestiging].

Naar aanleiding van deze melding heeft de toezichthouder een onderzoek gestart. Op grond van dit onderzoek is een rapport van bevindingen met kenmerk [kenmerk] opgesteld (bijlage 1).

Op grond van het rapport van bevindingen concludeer ik dat u heeft gehandeld in strijd met [geschonden artikelen] van de WNT en dat u deze overtreding(en) nog niet ongedaan heeft gemaakt.

Ik stel u in de gelegenheid om deze overtreding(en) te herstellen binnen een termijn van [termijn] en mij hiervan bewijsstukken te overleggen. Indien u binnen deze termijn niet tot herstel overgaat, ben ik voornemens u een last onder dwangsom op te leggen. De bevoegdheid daartoe berust op [grondslag bevoegdheid]. In concept treft u de beschikking omtrent de mogelijke oplegging van een last onder dwangsom bij dit schrijven.

U wordt in de gelegenheid gesteld om uw zienswijze met betrekking tot het rapport van bevindingen en het mogelijk opleggen van een last onder dwangsom kenbaar te maken. U kunt dit mondeling of schriftelijk doen. Indien u uw zienswijze mondeling wilt indienen, kunt u uiterlijk voor [datum] contact opnemen met bovenstaande contactpersoon. Indien u schriftelijk uw zienswijze wilt kenbaar maken, kunt u uw zienswijze uiterlijk voor [datum] sturen naar het volgende adres: [adres].

Tot slot wijs ik u er op dat deze brief geen besluit is in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. U kunt tegen deze aankondiging dan ook geen bezwaar maken of beroep instellen.

Ik vertrouw erop u hiermee voorlopig voldoende te hebben geïnformeerd. Mocht u nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met de bovengenoemde contactpersoon.

Hoogachtend,

Bijlagen: [alle op de melding betrekking hebben de stukken]

Modelbrief 4. Afzien van handhaving n.a.v. reactie op rapport van bevindingen of herstel van overtreding

Geachte heer/mevrouw [naam],

Bij brief van [datum ontvangstbevestiging] heb ik u bericht over de bij mij binnengekomen melding van [datum] betreffende vermeende overtreding(en) van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). De toezichthouder heeft naar aanleiding van deze melding een onderzoek uitgevoerd en ik heb u daarover een rapport van bevindingen met kenmerk [kenmerk] doen toekomen. Ik heb u tevens uitgenodigd tot het geven van uw zienswijze op dit rapport. U heeft hiervan gebruik gemaakt en op [datum indienen zienswijze] uw reactie ingediend.

[uitleg waarom zienswijze leidt tot het afzien van verdere handhaving, zijnde dat betrokkenen bewijsstukken van herstel hebben overlegd in hun zienswijze (welke dat zijn etc), hetzij dat de zienswijze de melding weerlegt (en op basis van welke argumenten dat is gebeurd)]

Naar aanleiding hiervan zie ik geen redenen om over te gaan tot het treffen van bestuursrechtelijke handhavingsmaatregelen. Ik zie dan ook van verder handhavend optreden af. Wanneer u zich niet kunt verenigen met mijn bevindingen, kunt u dit binnen zes weken kenbaar maken door bezwaar te maken tegen dit besluit. Ontvang ik binnen deze termijn geen inhoudelijke reactie van u, dan beschouw ik deze melding hierbij als afgedaan.

Een afschrift van deze brief is tevens verzonden aan [alle betrokkenen].

Ik vertrouw erop u hiermee voorlopig voldoende te hebben geïnformeerd. Mocht u nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met de bovengenoemde contactpersoon.

Hoogachtend,

Belanghebbenden kunnen binnen zes weken na bekendmaking van dit besluit daartegen per brief bezwaar maken bij [vakminister en adres]. Het bezwaarschrift moet zijn ondertekend, voorzien zijn van een datum alsmede de naam en het adres van de indiener en dient vergezeld te gaan van de gronden waarop het bezwaar berust en, zo mogelijk, een afschrift van het besluit waartegen het bezwaar is gericht.

Modelbrief 5. Opleggen last onder dwangsom

Geachte heer/mevrouw [naam],

Ik heb een overtreding geconstateerd van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) bij [naam instelling] in relatie tot [naam topfunctionaris]. Deze bestaat uit [omschrijving overtreding]. Dit is een schending van [geschonden artikelen WNT + eventueel sectorale regeling of ministeriële regeling waarin de betreffende vakminister besluit tot een onderverdeling in klassen en/of categorieën].

Bij brief van [datum] is u dringend verzocht om voor [datum] de overtreding te beëindigen. Op [datum] is geconstateerd dat de overtreding echter nog niet is beëindigd. Bij brief van [datum] is u meegedeeld dat in een dergelijke situatie over zal worden gegaan tot het opleggen van een last onder dwangsom. Tevens is u de gelegenheid geboden om een zienswijze naar voren te brengen. [maak een keuze] Van deze gelegenheid heeft u geen gebruik gemaakt. [OF] U heeft van deze gelegenheid gebruik gemaakt door [a] bij brief van [datum] uw zienswijze schriftelijk kenbaar te maken. [OF b] op [datum] uw zienswijze mondeling naar voren te brengen.

Uw zienswijzen houden – kort weergegeven – het volgende in.
[puntsgewijs weergegeven zienswijzen]

Ten aanzien van uw zienswijzen merken wij het volgende op.
[puntsgewijs behandelen zienswijzen]

Last onder dwangsom

Gelet op de overtreding van [artikel] van de WNT en de omstandigheid dat de overtreding niet is beëindigd, leg ik u een last onder dwangsom op. Deze bevoegdheid berust op [grondslag bevoegdheid]. U dient de overtreding alsnog ongedaan te maken door [omschrijving last] en u ook verder te onthouden van handelingen die in strijd zijn met het bepaalde in de WNT.

De termijn waarbinnen u deze last dient op te volgen is bepaald op [termijn]. Dit, omdat [motivering lengte termijn]. Deze termijn vangt aan op de dag na de dag van de verzending van dit besluit. Gedurende deze termijn bent u geen dwangsommen verschuldigd.

Hoogte last onder dwangsom

Indien u niet aan deze last voldoet, bent u een dwangsom verschuldigd van [omschrijving dwangsom met een bedrag per tijdseenheid – let op: ivm de draagkracht kan dit voor de topfunctionaris lager liggen dan voor de instelling! – idem voor maximum]. De hoogte van de dwangsom is tot stand gekomen met inachtneming van [motivering hoogte dwangsom].

Het bedrag waarboven geen dwangsom meer wordt verbeurd, wordt bepaald op [vermelden maximum]. Een verbeurde dwangsom dient op grond van artikel 5:33 van de Algemene wet bestuursrecht te worden betaald binnen zes weken nadat zij van rechtswege is verbeurd.

Ik vertrouw erop u hiermee voorlopig voldoende te hebben geïnformeerd. Mocht u nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met de bovengenoemde contactpersoon.

Hoogachtend,

Belanghebbenden kunnen binnen zes weken na bekendmaking van dit besluit daartegen per brief bezwaar maken bij [\[vakminister en adres\]](#). Het bezwaarschrift moet zijn ondertekend, voorzien zijn van een datum alsmede de naam en het adres van de indiener en dient vergezeld te gaan van de gronden waarop het bezwaar berust en, zo mogelijk, een afschrift van het besluit waartegen het bezwaar is gericht.

Modelbrief 6. Afzien van (verdere) handhaving na opleggen last onder dwangsom

Geachte heer/mevrouw [naam],

Bij brief van [datum beschikking last onder dwangsom] heb ik u bericht over de bestuursrechtelijke herstelsanctie, te weten een last onder dwangsom, die ik u heb opgelegd in verband met bij u geconstateerde overtredingen van de Wet normering uit publieke middelen gefinancierde bezoldiging topfunctionarissen (WNT). Ik heb u tevens een termijn gesteld waarin u de last kan uitvoeren zonder dat een dwangsom wordt verbeurd. Ik heb van u op [datum]zienswijzen en bewijsstukken ontvangen waaruit blijkt dat u de constateerde overtredingen naar tevredenheid hebt hersteld, te weten [opsomming en aard van bijgeleverde bewijsstukken].

Naar aanleiding hiervan zie ik geen redenen om over te gaan tot het in stand houden van de last onder dwangsom. Ik zie dan ook van verder handhavend optreden af en trek hierbij de afgegeven last onder dwangsom met kenmerk [kenmerk] per [datum ontvangst bewijsstukken] in.

[maak een keuze]

Aangezien ik de bewijsstukken heb ontvangen vóór het verlopen van de begunstigingstermijn zijn er geen dwangsommen verbeurd.

OF

Uit de bewijsstukken blijkt dat het herstel niet is uitgevoerd binnen de gegeven begunstigingstermijn. Er zijn derhalve [aantal dwangsommen] dwangsommen verbeurd. De hoogte van een dwangsom bedraagt [bedrag enkele dwangsom], waardoor het totaal van verbeurde dwangsommen [totaal verbeurde dwangsommen] bedraagt. U ontvangt bijgevoegd in deze brief een aparte invorderingsbeschikking ten behoeve van dit bedrag.

Ik vertrouw erop u hiermee voorlopig voldoende te hebben geïnformeerd. Mocht u nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met de bovengenoemde contactpersoon.

Hoogachtend,

Belanghebbenden kunnen binnen zes weken na bekendmaking van dit besluit daartegen per brief bezwaar maken bij [vakminister en adres]. Het bezwaarschrift moet zijn ondertekend, voorzien zijn van een datum alsmede de naam en het adres van de indiener en dient vergezeld te gaan van de gronden waarop het bezwaar berust en, zo mogelijk, een afschrift van het besluit waartegen het bezwaar is gericht.

Modelbrief 7. Opeisen onverschuldigde betalingen

Geachte heer, mevrouw [naam topfunctionaris],

Bij besluit van [datum besluit] is u een last onder dwangsom opgelegd in verband overtreding(en) van de Wet normering uit publieke middelen bekostigde bezoldiging topfunctionarissen (WNT). Een kopie van dit besluit heb ik volledigheidshalve bijgevoegd. Dit besluit houdt in dat bij voortduring van de overtreding een dwangsom verbeurd wordt. Er is u een termijn gesteld waarin u de last kan uitvoeren zonder dat een dwangsom wordt verbeurd.

Ik heb op [datum bereiken maximum dwangsom] geconstateerd dat het maximumbedrag aan dwangsommen is verbeurd zonder dat u mij bewijsstukken heeft doen toekomen die het herstel van de overtreding(en) aantonen. Hierbij bericht ik u dat ik de opgelegde last per [datum] intrek. Ik eis hierbij gelijktijdig de bedragen op die in strijd met de WNT zijn ontvangen. Deze gelden bestaan uit [aard en bedragen van de gelden]. De vordering van [naam instelling] op deze gelden als onverschuldigde betalingen komt hiermee te vervallen. Door herstel van de overtreding(en) na te laten, heeft [naam instelling] te kennen gegeven afstand te hebben gedaan van deze gelden. Dit maakt [naam instelling] tot belanghebbende bij dit besluit. Derhalve is een afschrift van dit besluit mede aan [naam instelling] verzonden.

Ik zend u bijgesloten bij deze brief een invorderingsbeschikking voor het bedrag van [totaal onverschuldigde betalingen] (kenmerk [kenmerk]).

Naast de in dit besluit opgeëiste gelden blijft u tevens verschuldigd de verbeurde dwangsom(men). Hiervoor zult of heeft u een aparte invorderingsbeschikking ontvangen met kenmerk [kenmerk].

Ik vertrouw erop u hiermee voorlopig voldoende te hebben geïnformeerd. Mocht u nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met de bovengenoemde contactpersoon.

Hoogachtend,

Belanghebbenden kunnen binnen zes weken na bekendmaking van dit besluit daartegen per brief bezwaar maken bij [vakminister en adres]. Het bezwaarschrift moet zijn ondertekend, voorzien zijn van een datum alsmede de naam en het adres van de indiener en dient vergezeld te gaan van de gronden waarop het bezwaar berust en, zo mogelijk, een afschrift van het besluit waartegen het bezwaar is gericht.

Modelbrief 8. Aankondiging publiceren van niet/onjuist gepubliceerde gegevens

Geachte heer, mevrouw [naam],

Op [datum] heb ik een melding in het kader van de Wet normering uit publieke middelen gefinancierde bezoldiging topfunctionarissen (WNT) ontvangen. Deze melding betreft [aard melding – omschrijving van de overtreding].

Naar aanleiding van deze melding heeft de toezichthouder een onderzoek gestart. Op grond van dit onderzoek is een rapport van bevindingen met kenmerk [kenmerk] opgesteld (bijlage 1).

Op grond van het rapport van bevindingen concludeer ik dat u heeft gehandeld in strijd met [geschonden artikelen] van de WNT en dat u deze overtreding(en) nog niet ongedaan heeft gemaakt.

Ik stel u in de gelegenheid om deze overtreding(en) te herstellen binnen een termijn van [termijn] en mij hiervan bewijsstukken te overleggen. Indien u binnen deze termijn niet tot herstel overgaat, ben ik voornemens namens u over te gaan tot publicatie. De bevoegdheid daartoe berust op [grondslag bevoegdheid]. In concept treft u de publicatie-beschikking bij dit schrijven.

U wordt in de gelegenheid gesteld om uw zienswijze met betrekking tot het rapport van bevindingen te maken. U kunt dit mondeling of schriftelijk doen. Indien u uw zienswijze mondeling wilt indienen, kunt u uiterlijk voor [datum] contact opnemen met bovenstaande contactpersoon. Indien u schriftelijk uw zienswijze wilt kenbaar maken, kunt u uw zienswijze uiterlijk voor [datum] sturen naar het volgende adres: [adres]. Eventueel door u ingediende zienswijzen zullen in de uiteindelijke publicatie-beschikking worden verwerkt.

Tot slot wijs ik u er op dat deze brief geen besluit is in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. U kunt tegen deze aankondiging dan ook geen bezwaar maken of beroep instellen.

Ik vertrouw erop u hiermee voorlopig voldoende te hebben geïnformeerd. Mocht u nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met de bovengenoemde contactpersoon.

Hoogachtend,

Modelbrief 9. Besluit publiceren van niet/onjuist gepubliceerde gegevens

Geachte heer, mevrouw [naam],

Ik heb een overtreding geconstateerd van de Wet normering uit publieke middelen bekostigde bezoldiging topfunctionarissen (WNT) bij [naam instelling] in relatie tot [naam topfunctionaris]. Deze bestaat uit [omschrijving overtreding]. Dit is een schending van [geschonden artikelen WNT].

De toezichthouder heeft naar aanleiding van deze melding een onderzoek uitgevoerd en ik heb u daarover een rapport van bevindingen met kenmerk [kenmerk] doen toekomen. Ik heb u tevens uitgenodigd tot het geven van uw zienswijze op dit rapport. U heeft hiervan wel/geen gebruik van gemaakt en op [datum indienen zienswijze] uw reactie ingediend.

Zienswijzen

Uw zienswijzen houden – kort weergegeven – het volgende in.
[puntsgewijs weergegeven zienswijzen]

Ten aanzien van uw zienswijzen merken wij het volgende op.
[puntsgewijs behandelen zienswijzen]

Op grond van het bovenstaande besluit ik hierbij de door u ten onrechte niet of onjuist gepubliceerde gegevens alsnog openbaar te maken.

[overzicht van de te publiceren gegevens]

Deze publicatie met kenmerk [kenmerk] vind u bijgesloten in deze brief.

De kosten van publicatie, bepaald aan de hand van [artikelen AmvB], ten bedrage van [bedrag] komen voor uw rekening. U ontvangt hiervoor een aparte invorderingsbeschikking bijgevoegd in deze brief [kenmerk invorderingsbeschikking].

Indien u het hierboven vermelde bedrag niet voldoet binnen de gestelde termijn, dan zal ik u een aanmaning sturen, indien nodig gevolgd door een dwangbevel. In dat geval zullen ook de kosten van de invordering en de wettelijke rente in rekening gebracht worden.

Hoogachtend,

Belanghebbenden kunnen binnen zes weken na bekendmaking van dit besluit daartegen per brief bezwaar maken bij [\[vakminister en adres\]](#). Het bezwaarschrift moet zijn ondertekend, voorzien zijn van een datum alsmede de naam en het adres van de indiener en dient vergezeld te gaan van de gronden waarop het bezwaar berust en, zo mogelijk, een afschrift van het besluit waartegen het bezwaar is gericht.

Modelbrief 10. Invorderingsbeschikking

NB: Deze invorderingsbeschikking kan pas verstuurd worden in het geval dat:

1. de overtreding is hersteld en er sprake is van verbeurde dwangsom(men);
2. het maximaal aantal te verbeuren dwangsommen is verbeurd (dit om excessieve administratieve lasten te voorkomen);
3. er sprake is van opeisen van onverschuldigde betalingen

Geachte heer, mevrouw [naam],

Bij besluit van [datum relevante besluit] [maak een keuze] is u een last onder dwangsom opgelegd van € [#] in verband met een overtreding van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT).

[OF]

zijn bij u onverschuldigde betalingen ten bedrage van € [#] opgeëist in verband met een overtreding van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT).

Een kopie van dit besluit [OF] deze besluiten heb ik volledigheidshalve bijgevoegd.

Op [datum] is de termijn waarbinnen u de overtreding kon herstellen zonder een dwangsom te verbeuren verlopen zonder dat u mij bewijsstukken heeft overlegd waaruit herstel van de overtreding blijkt. Ik concludeer dan ook dat u de overtreding niet heeft (laten) beëindigen. Hierdoor heeft u een of meerdere dwangsommen verbeurd ten bedrage van € [# enkele dwangsom] per dwangsom. [in geval van meerdere verbeurde dwangsommen] In totaal bent u € [#] aan verbeurde dwangsommen verschuldigd.

Ik verzoek u om bovengenoemd bedrag voor [datum] over te maken op rekeningnummer [#] waarop verbeurde dwangsommen [OF] de opgeëiste gelden dienen te worden gestort.

Niet tijdige betaling heeft tot gevolg dat u over vorengenoemd bedrag wettelijke rente bent verschuldigd. De rekening kan bovendien in handen van de deurwaarder worden gesteld ter invordering. Alle (buitengerechtigde) kosten komen dan tevens voor uw rekening.

Deze brief is geen besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Het indienen van bezwaar of beroep is dan ook niet mogelijk.

Hoogachtend,

Modelbrief 11. Invorderingsbeschikking wettelijke rente

NB: Deze invorderingsbeschikking kan pas verstuurd worden in het geval dat de wettelijke rente kan worden bepaald, dus pas nadat alle overige in te vorderen gelden zijn geïncasseerd.

Geachte heer, mevrouw [naam],

Bij besluit van [datum relevante besluit] [maak een keuze] is u een last onder dwangsom opgelegd van € [#] in verband met een overtreding van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT).

[OF]

zijn bij u onverschuldigde betalingen ten bedrage van € [#] opgeëist in verband met een overtreding van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). U heeft voorafgaand hieraan de gelegenheid gehad om de overtreding te herstellen. Ik legde u daarvoor op [datum besluit] een last onder dwangsom op met kenmerk [kenmerk].

Een kopie van dit besluit [OF] deze besluiten heb ik volledigheidshalve bijgevoegd.

Ik constateer dat u de bij u per [datum invorderingsbeschikking(en)] ingevorderde gelden ten bedrage van € [#] in relatie tot deze overtreding niet tijdig, te weten uiterlijk op [datum] zijn overgemaakt op rekeningnummer [#]. Niet tijdige betaling heeft tot gevolg dat u over vorengenoemd bedrag wettelijke rente bent verschuldigd. De door u verschuldigde wettelijke verschuldigd bedraagt € [#].

Ik verzoek u om bovengenoemd bedrag voor [datum] over te maken op rekeningnummer [#] waarop wettelijke rente dient te worden gestort.

Deze brief is geen besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Het indienen van bezwaar of beroep is dan ook niet mogelijk.

Hoogachtend,

Modelbrief 12. Aanmaning

Geachte heer, mevrouw [naam],

[maak een keuze]

Naar aanleiding van de bij mij binnengekomen melding van [datum melding], het daaropvolgend onderzoek, rapport van bevindingen en [eventueel] door u ingediende zienswijze(n) heb ik op [datum besluit] besloten de door u ten onrechte niet of onjuist gepubliceerde gegevens alsnog openbaar te maken. De kosten daarvan, bepaald aan de hand van [artikelen AmvB], ten bedrage van [bedrag] zijn van u opgeëist bij invorderingsbeschikking met kenmerk [kenmerk]. Een kopie van beide besluiten heb ik volledigheidshalve bijgevoegd.

[OF]

Bij besluit van [datum besluit] zijn van u onverschuldigde betalingen uit overtredingen van de Wet normering uit publieke middelen bekostigde bezoldiging topfunctionarissen (WNT) opgeëist ten bedrage van [bedrag]. Een kopie van dit besluit en de bijbehorende invorderingsbeschikking met kenmerk [kenmerk] heb ik volledigheidshalve bijgevoegd.

Ik heb op [datum verlopen betaaltermijn] geconstateerd dat de opgeëiste gelden niet zijn overgemaakt op het verstrekte rekeningnummer. Als gevolg hiervan bent u in verzuim en is de termijn waarover u wettelijke rente verschuldigd bent, gaan lopen per [datum]. Hieruit volgt dat ik u bij deze aanmaan de gelden binnen twee weken na de dag van verzending van deze aanmaning over te maken op rekeningnummer [rekeningnummer] onder vermelding van [kenmerk meegeven].

Indien u het hierboven vermelde bedrag, vermeerderd met de kosten van deze aanmaning zijnde [bedrag, art. 4:113 Awb], en dus in totaal een bedrag van [bedrag] niet voldoet binnen de gestelde termijn, dan deel ik u nu reeds mede dat ik de betaling van genoemde gelden zal afdwingen met een dwangbevel. Indien de betaling niet tijdig plaatsvindt, kan dit worden afgedwongen door op uw kosten invorderingsmaatregelen uit te voeren.

De hoogte van de wettelijke rente is afhankelijk van het tijdstip van betalen en zal bij ontvangst van de gelden worden bepaald. U ontvangt voor dit bedrag dan een aparte invorderingsbeschikking.

Ik vertrouw erop u hiermee voorlopig voldoende te hebben geïnformeerd. Mocht u nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met de bovengenoemde contactpersoon.

Hoogachtend,

Modelbrief 13. Dwangbevel

Dwangbevel in naam der koningin

[Bestuursorgaan]
[postadres]
[telefoonnummer waar informatie kan worden verkregen]
bank/gironummer waarop het verschuldigde bedrag gestort kan worden]

[Bestuursorgaan] vaardigen tegen:
[naam rechtspersoon/ natuurlijk persoon tot wie het dwangbevel zich richt]
[volledig adres van degene tot wie het dwangbevel zich richt]

dit dwangbevel uit, aangezien deze weigert het hierna genoemde bedrag wegens
[maak een keuze]
het verbeuren van een of meerdere dwangsommen tijdig te voldoen,
[EN/OF]
de opgeëiste gelden tijdig te voldoen,
alsmede de verschuldigde rente sedert [datum afloop eerste betalingstermijn].

Het bedrag is: € [#] verschuldigd op basis van
[maak een keuze]
de dwangsombeschikking van [datum besluit] met kenmerk [kenmerk],
[EN/OF]
het besluit tot opeisen van onverschuldigde betalingen van [datum besluit] met kenmerk [kenmerk],
alsmede de verschuldigde wettelijke rente. Op basis van vorengenoemde beschikking(en) is
bovengenoemde gelast een einde te (doen laten) maken aan de illegale situatie. Hieraan is geen gevolg
gegeven.

Gelet op artikel 5:33 van de Algemene wet bestuursrecht [EN/OF], artikel 5.5 van de Wet normering
bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector en het gegeven dat ondanks de hem/haar
gezonden aanmaning(en) bovengenoemde (ten dele) in gebreke is gebleven het hiervoor genoemde bedrag
en de wettelijke rente te voldoen, wordt dit dwangbevel uitgevaardigd tegen de hierboven vermelde
schuldenaar, hetwelk hem/haar is betekend door een gerechtsdeurwaarder. Overeenkomstig artikel 434 van
het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering met bevel tot betaling, waarna het zonodig op kosten van de
schuldenaar ten uitvoer zal worden gelegd overeenkomstig de bepalingen van het Tweede Boek van
Burgerlijke Rechtsvordering, zullen ook de invorderingskosten, te weten [#] procent van het eerder
genoemde invorderbaar bedrag, te vermeerderen met de BTW hierover, ten laste komen van de
schuldenaar.

Met aanzegging dat gedurende zes weken na de dag van betekening verzet open staat tegen dit dwangbevel door dagvaarding van [bestuursorgaan] voor de [bevoegde rechtbank] te [plaatsnaam].

Uitgevaardigd: [datum dwangbevel]

Te: [plaatsnaam]

[bestuursorgaan]

namens deze/dezen,

[functie]

[handtekening]

[naam].

Modelbrief 14. Afsluiting melding

Geachte heer/mevrouw [naam],

Bij brief van [datum ontvangstbevestiging] met kenmerk [kenmerk] heb ik u bericht over de bij mij binnengekomen melding van [datum] betreffende vermeende overtreding(en) van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). De toezichthouder heeft naar aanleiding van deze melding een onderzoek uitgevoerd. Op grond van dit onderzoek is een rapport van bevindingen met kenmerk [kenmerk] opgesteld.

Naar aanleiding hiervan heb ik bij besluit van [datum] een last onder dwangsom met kenmerk [kenmerk] aan u opgelegd. Bij besluit van [datum] heb ik totaal [bedrag verbeurde dwangsommen] aan verbeurde dwangsommen van u gevorderd. [Indien van toepassing] Bij besluit van [datum] heb ik [bedrag onverschuldigde betalingen] aan onverschuldigde betalingen van u gevorderd. Bij besluit van [datum] heb ik [bedrag wettelijke rente] aan wettelijke rente van u gevorderd.

Ik heb deze betalingen in goede orde ontvangen. Met de ontvangst van deze betalingen beschouw ik deze melding dan ook als afgesloten.

Een afschrift van deze brief is mede verzonden aan alle overige betrokkenen.

Ik vertrouw erop u hiermee voorlopig voldoende te hebben geïnformeerd. Mocht u nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met de bovengenoemde contactpersoon.

Hoogachtend,

Modelbrief 15. Afsluiting publicatiemelding

Geachte heer/mevrouw [naam],

Bij brief van [datum ontvangstbevestiging] met kenmerk [kenmerk] heb ik u bericht over de bij mij binnengekomen melding van [datum] betreffende vermeende overtreding(en) van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT). De toezichthouder heeft naar aanleiding van deze melding een onderzoek uitgevoerd. Op grond van dit onderzoek is een rapport van bevindingen met kenmerk [kenmerk] opgesteld.

Naar aanleiding hiervan heb ik bij besluit van [datum] alsnog de (juiste) gegevens voor u gepubliceerd. De kosten hiervan heb ik op [datum invorderingsbeschikking] van u ingevorderd [kenmerk invorderingsbeschikking].

Ik heb deze betalingen in goede orde ontvangen. Met de ontvangst van deze betalingen beschouw ik deze melding dan ook als afgesloten.

Een afschrift van deze brief is mede verzonden aan alle overige betrokkenen.

Ik vertrouw erop u hiermee voorlopig voldoende te hebben geïnformeerd. Mocht u nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met de bovengenoemde contactpersoon.

Hoogachtend,



Dit is een uitgave van:

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
Postbus 20011 | 2500 EA Den Haag
www.rijksoverheid.nl

December 2012 | B-15980