

79. Afvloeiingsregelingen van topfunctionarissen onder de WNT

ASTRID BAREMANS EN MARTIJN VAN DE MORTEL

De WNT stelt regels aan (onder meer) afvloeiingsregelingen met (gewezen) topfunctionarissen. Zo bepaalt de WNT dat maximaal één jaarsalaris met een maximum van € 75.000 aan ontslagvergoeding mag worden betaald. De Evaluatiewet WNT, die per 1 juli 2017 in werking treedt, brengt beperkt wijziging in (onder meer) de regels over afvloeiingsregelingen. In dit artikel wordt daaraan aandacht besteed. Daarnaast komen enkele andere aspecten van afvloeiingsregelingen onder de WNT aan de orde, zoals de vraag of de bezoldiging tijdens een periode van non-activiteit moet meetellen voor de maximale ontslagvergoeding en de mogelijkheid van cumulatie van ontslagvergoedingen onder de WNT.

Inleiding

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (de WNT) in werking getreden. De WNT beoogt bovenmatige beloningen voor topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector tegen te gaan. De WNT stelt ook grenzen aan afvloeiingsregelingen die met topfunctionarissen worden getroffen. De WNT bepaalt dat maximaal één jaarsalaris met een maximum van € 75.000 aan ontslagvergoeding mag worden betaald. De Evaluatiewet WNT, die per 1 juli 2017 in werking treedt, brengt beperkt wijziging in de regels over afvloeiingsregelingen. In dit artikel worden verschillende aspecten van afvloeiingsregelingen onder de WNT belicht, inclusief de aanstaande wijzigingen op grond van de Evaluatiewet WNT.

Toepassingsgebied WNT

De WNT is (onder meer) van toepassing op zorginstellingen. De WNT normeert de bezoldiging van topfunctionarissen door het stellen van een maximale bezoldigingsnorm. Voor de zorgsector gelden gestaffelde bezoldigingsnormen. Dit volgt uit de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg en jeugdhulp. De indeling van een zorginstelling in de toepasselijke 'staffel' is onder meer afhankelijk van de omvang van de organisatie, de aard en complexiteit van de zorgverlening, het aantal financieringsbronnen en de kennisintensiteit van de organisatie.

De WNT normeert vooralsnog¹ alleen de bezoldiging van topfunctionarissen. Het gaat daarbij om toezichthouders

en bestuurders van de instelling. Deze laatste categorie topfunctionarissen kan meer omvatten dan alleen het statutair bestuur: ook de hoogste leidinggevenden, die leidinggeven aan de gehele organisatie, kunnen kwalificeren als topfunctionaris. Dit kunnen dus ook titulair bestuurders of leden van het managementteam zijn.

Maximum vergoeding

De WNT stelt grenzen aan de hoogte van de vergoeding die bij vertrek aan een topfunctionaris mag worden betaald (art. 2.10 en 3.7 WNT). De normering geldt voor 'uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband' zoals gedefinieerd in artikel 1.1 onder 1 WNT. Op grond van de WNT mogen partijen geen ontslagvergoeding overeenkomen die meer bedraagt dan één jaarsalaris, met een maximum van € 75.000. Indien een werkgever een bovenmatige ontslagvergoeding met een topfunctionaris overeenkomt, wordt de vergoeding van rechtswege gecorrigeerd tot de toegestane hoogte. Het bovenmatige deel van de ontslagvergoeding is onverschuldigd betaald. De duur van het dienstverband is niet van invloed op de hoogte van de maximale ontslagvergoeding. Voor een topfunctionaris met een parttime dienstverband geldt een maximale ontslagvergoeding naar rato. De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (de minister) heeft sinds de inwerkingtreding van de WNT nog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid de toegestane maximale ontslagvergoeding te verhogen (en zal dat ook met de Evaluatiewet WNT niet doen).

¹ De regering heeft begin dit jaar een voorstel voor de Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT (de WNT-3) ter advisering voorgelegd aan de Raad van State. De WNT-3 leidt ertoe dat geen enkele werknemer van een

instelling die valt onder de WNT méér mag verdienen dan de maximaal toegestane bezoldiging.

Vrijstelling van werk

De WNT (art. 2.10 lid 3) bepaalt dat, wanneer partijen overeenkomen dat de topfunctionaris vooruitlopend op het einde van de arbeidsovereenkomst wordt vrijgesteld van werk, de bezoldiging over de periode van vrijstelling van werk wordt aangemerkt als ontslagvergoeding (en dus 'meetelt' voor de hoogte van de ontslagvergoeding). Vrijstelling van werk (bijvoorbeeld om de topfunctionaris tijd te geven om te zien naar ander werk) is onder de huidige WNT dus geen 'extra' faciliteit, maar wordt gezien als een vorm van ontslagvergoeding.

Er bestaat discussie over de vraag of de bezoldiging van een topfunctionaris tijdens een periode van schorsing moet worden aangemerkt als ontslagvergoeding

In deze regel brengt de Evaluatiewet WNT (beperkt) verandering. Aan artikel 2.10 WNT wordt een nieuw lid toegevoegd waarin wordt bepaald dat, indien de topfunctionaris in de periode vooruitlopend op beëindiging van het dienstverband is vrijgesteld van werk op grond van een cao-bepaling, een met de vakbonden overeengekomen sociaal plan of een wettelijk voorschrift (in de parlementaire geschiedenis aangeduid als een 'van-werk-naar-werk-traject'), de bezoldiging over deze periode van non-activiteit niet wordt aangemerkt als ontslagvergoeding. Zou dat anders zijn, dan ontstaat – aldus de regering – een ongewenst onderscheid ten opzichte van andere werknemers binnen de organisatie, doordat de topfunctionaris maar gedeeltelijk gebruik zou kunnen maken van een van werk-naar-werk-traject.²

Er bestaat discussie over de vraag of de bezoldiging van een topfunctionaris tijdens een periode van onvrijwillige non-activiteit (zoals een schorsing) al dan niet moet worden aangemerkt als een ontslagvergoeding. De (schaarse) rechtspraak is daarover verdeeld.

De Rechtbank Amsterdam³ oordeelde dat, nu de wettekst geen uitzondering maakt voor de situatie waarin de topfunctionaris is geschorst en daartegen bezwaar heeft gemaakt, ook deze situatie valt onder de werking van de WNT: de tijdens de schorsing aan de topfunctionaris betaalde bezoldiging kwalificeert als een ontslagvergoeding. Dat partijen niet de bedoeling hadden de WNT te misbruiken, maakt dit volgens de Rechtbank Amsterdam niet anders.

De Rechtbank Midden-Nederland⁴ oordeelde – anders dan de Rechtbank Amsterdam – dat de bezoldiging die tijdens een periode van onvrijwillige non-activiteit is betaald niet

meetelt voor de maximale ontslagvergoeding. De rechtbank grijpt terug op het algemene uitgangspunt dat een non-actiefstelling voor rekening van de werkgever komt en de werkgever tijdens non-actiefstelling het loon verschuldigd blijft. Daarnaast vindt de rechtbank het relevant dat de werkgever tijdens de wettelijke opzegtermijn verplicht is tot doorbetaling van het loon tot het einde van het dienstverband, ongeacht of er wel of niet wordt gewerkt. In deze casus waren aan de topfunctionaris zijn bevoegdheden ontnomen en moest hij vanuit huis werken. Daartegen had de topfunctionaris geprotesteerd. Daarom waren partijen volgens de rechtbank niet *overeengekomen* dat de bezoldiging werd doorbetaald. De rechtbank erkent dat strikte toepassing van artikel 2.10 WNT tot een andere uitkomst zou leiden, maar acht die uitkomst ongewenst gelet op de bedoeling van de wetgever, te weten het tegengaan van misbruik. Daarvan was hier geen sprake.

Normering WNT en cumulatie met andere ontslagvergoedingen

De normering van ontslagvergoedingen op grond van de WNT geldt voor 'uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband'. Van dat begrip zijn uitgezonderd 'uitkeringen die voortvloeien uit een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of een wettelijk voorschrift'. Hieruit volgt dat alleen ontslagvergoedingen, die tussen partijen zijn overeengekomen, worden genormeerd. (Ontslag)uitkeringen die voortvloeien uit een algemeen verbindend verklaarde CAO of uit de wet worden niet aangemerkt als een ontslagvergoeding in de zin van de WNT. Deze worden dus niet door de WNT genormeerd en kunnen daarom meer dan het wettelijk maximum bedragen. Een voorbeeld van een dergelijke ontslagvergoeding is de wettelijke transitievergoeding.

De wet (art. 7:673 BW) bepaalt wanneer de werkgever bij het einde van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer de transitievergoeding verschuldigd is. Deze bepaling is ook van toepassing op topfunctionarissen die werknemer zijn. Wanneer de arbeidsovereenkomst met een topfunctionaris door de werkgever is opgezegd of op verzoek van de werkgever door de rechter is ontbonden, is de werkgever – in beginsel⁵ – aan de topfunctionaris de transitievergoeding verschuldigd. Nu de verschuldigdheid van de transitievergoeding (inclusief de wijze waarop de hoogte van de transitievergoeding moet worden berekend) wettelijk is voorgeschreven, wordt de transitievergoeding niet genormeerd door de WNT.⁶

² Kamerstukken II 2016-2017, 34 654, nr. 3, p. 8 onder 4.3.

³ Rb. Amsterdam 13 juni 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3672.

⁴ Rb. Midden-Nederland 21 december 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:7023.

⁵ In beginsel: ook aan de overige vereisten voor verschuldigdheid van de transitievergoeding moet zijn voldaan. Zo moet de topfunctionaris 24 maanden of langer bij de werkgever in dienst zijn geweest én mag geen sprake zijn van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de topfunctionaris.

⁶ Dat wordt ook bevestigd door de overheid (zie www.topinkomens.nl, onderdeel vraag en antwoord). De vraag 'Wat is de wettelijk toegestane uitkering wegens beëindiging van het dienstverband voor een topfunctionaris?' wordt als volgt beantwoord: 'Uitkeringen die rechtstreeks, dwingend en

De transitievergoeding is gemaximeerd tot een bedrag van € 77.000 bruto of een jaarsalaris indien dat hoger is dan € 77.000. De maximale transitievergoeding kan dus meer bedragen dan de maximale ontslagvergoeding op grond van de WNT. Dit heeft de minister na de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid ook bevestigd in de aanbestedingsbrief bij het eindrapport Wetsevaluatie WNT 2013-2015 van 15 december 2015. Daarin staat (p. 4, onderdeel 2b Normering ontslagvergoedingen beperkt aanpassen):

'Ten behoeve van de evaluatie is een apart deelonderzoek naar ontslagvergoedingen uitgevoerd. Dit onderzoek richtte zich niet alleen op de praktijk van ontslagvergoedingen onder het WNT-regime als zodanig, maar ook op hoe deze zich verhoudt tot andere relevante regelingen. De WNT houdt immers rekening met het bestaan van die andere regelingen en staat uitdrukkelijk uitzonderingsmogelijkheden toe. Bovendien is per 1 juli 2015 de transitievergoeding op grond van de Wet werk en zekerheid (WWZ) ingevoerd en deze wordt ook niet door de WNT genormeerd. (...)'

Dat de transitievergoeding geen ontslagvergoeding is in de zin van de WNT en dus hoger kan uitvallen dan de WNT-norm van € 75.000, wordt ook bevestigd in de eerder genoemde uitspraak van de Rechtbank Amsterdam.⁷ Daarin beoordeelde de rechtbank de vraag of de tussen partijen overeengekomen ontslagvergoeding mag cumuleren met de transitievergoeding. De rechtbank bepaalde dat de transitievergoeding niet wordt genormeerd door de WNT in die zin dat, indien de transitievergoeding uitkomt op een hoger bedrag, deze ook voor een topfunctionaris meer dan € 75.000 bruto mag bedragen.

eenduidig voortvloeien uit een algemeen verbindend verklaarde cao of een wettelijk voorschrift, zijn voor de WNT geen uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband en worden derhalve niet door de WNT genormeerd. Deze hoeven ook niet openbaar gemaakt te worden.' Het antwoord op de vraag 'Wordt een transitievergoeding als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband beschouwd?' luidt: 'Uitkeringen die rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeien uit een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) of een wettelijk voorschrift, vallen voor de toepassing van de WNT buiten de definitie van uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband en worden dus niet door de WNT genormeerd. Dat geldt dus ook voor de transitievergoeding indien en voor zover daar recht op bestaat ingevolge het BW (...).'

7 Rb. Amsterdam 13 juni 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3672 en bevestigd door de Rb. Amsterdam in een uitspraak van 23 januari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:891: de rechtbank stelt eerst vast dat de transitievergoeding een uitkering wegens beëindiging van het dienstverband is, die rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit een wettelijk voorschrift en (daarmee) is uitgezonderd van het toepassingsbereik van de WNT. Niettemin acht de rechtbank cumulatie van deze vergoeding met een additionele tussen partijen overeen te komen vergoeding niet mogelijk. Het is immers de bedoeling van de WNT geweest de tussen partijen overeen te komen vergoedingen bij de beëindiging van het dienstverband aan banden te leggen. Aangezien de transitievergoeding de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband voor de topfunctionaris compenseert, acht de kantonrechter cumulatie van de transitievergoeding en een additionele vergoeding slechts mogelijk voor zover deze tezamen niet boven het wettelijk maximum als gegeven in de WNT uitkomen.

Hoe duidelijk de regel 'de transitievergoeding wordt niet genormeerd door de WNT' ook lijkt, in de praktijk geeft deze toch aanleiding tot vragen. Als gezegd, worden ontslaguitkeringen die voortvloeien uit een algemeen verbindend verklaarde cao of uit de wet niet aangemerkt als ontslagvergoeding in de zin van de WNT. Dat betekent dat dergelijke ontslaguitkeringen ook kunnen cumuleren met een tussen partijen overeengekomen of nog overeen te komen ontslagvergoeding. In dat geval is alleen deze laatste ontslagvergoeding (die wordt toegekend naast de wettelijke of cao-vergoeding) onderworpen aan het WNT-maximum van € 75.000.⁸ Dit wordt in onze visie ook bevestigd door de minister in de genoemde aanbestedingsbrief bij het eindrapport Wetsevaluatie WNT 2013-2015. Direct na de hiervoor geciteerde passage staat (pagina 4, onderdeel 2b):

Hoe duidelijk de regel 'de transitievergoeding wordt niet genormeerd door de WNT' ook lijkt, in de praktijk roept dit vragen op

'(...) Door de recente invoeringsdatum van de WWZ-transitievergoeding kon in het bestek van deze wetsevaluatie nog niet in beeld worden gebracht hoe de samenloop of cumulatie van deze transitievergoeding en de WNT-ontslagvergoeding in de praktijk uitwerkt. De komende periode zal de ontslagvergoedingspraktijk verder nauwgezet worden gevolgd. Het Kabinet signaleert dat de samenloop – gelet op het karakter en oogmerk van beide regelingen – vraagt om een meer uniforme uitwerking.'

Dat de transitievergoeding en een tussen partijen overeengekomen ontslagvergoeding kunnen cumuleren, lijkt wellicht nog voor de hand te liggen in de situatie waarin de rechter oordeelt over de ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. In dat geval vindt immers onafhankelijke rechterlijke toetsing plaats over de vraag of er ontbonden moet worden en (impliciet of expliciet) ook over de verplichting tot het betalen van de transitievergoeding door de werkgever aan de topfunctionaris.

Wat geldt echter in de situatie dat de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt met instemming van de topfunctionaris? Rechtsgeldige opzegging kan (onder meer) plaatsvinden met instemming van de werknemer/topfunctionaris. In die situatie is de werkgever volgens de wet de transitievergoeding verschuldigd aan de topfunctionaris. Dat is géén ontslagvergoeding in de zin van de WNT. Cumulatie van de transitievergoeding en een tussen partijen overeen te

8 Zie in dezelfde zin: M. Benbrahim, 'Samenloop van vergoedingsregels in de WWZ, de WNT en de Wft', *ArbeidsRecht* 2016/6, p. 5; A.E. Wallast, 'De WNT: de topfunctionaris en zijn ontslagvergoeding', *TAP* 2016/8, onder 3.2. Wallast signaleert ook dat de Centrale Raad van Beroep cumulatie tussen een individuele ontslaguitkering en uitkeringen op grond van een rechtspositieregeling toestaat: CRvB 30 november 2015, *NJB* 2015, 1436.

komen ontslagvergoeding is op grond van de WNT – strikt genomen – toegestaan. Dat betekent dus dat partijen – daarnaast – nog een beëindigingsvergoeding zouden mogen overeenkomen van maximaal € 75.000.

De Rechtbank Amsterdam oordeelde in de vaker genoemde uitspraak⁹ echter dat het partijen niet vrijstaat naast de transitievergoeding een additionele ontslagvergoeding overeen te komen. Volgens de rechtbank is een andere uitkomst in strijd met de bedoeling en het stelsel van de WNT.¹⁰ Wij menen dat het oordeel van de rechtbank juist in strijd is met de WNT. De wetgever heeft de huidige situatie immers (welbewust) in stand gelaten onder de Evaluatiewet WNT. In de memorie van toelichting¹¹ staat dat de wetgever het wenselijk vindt om voorstellen voor te bereiden om het stelsel van normering van de ontslagvergoeding op grond van de WNT aan te passen om samenloop met de regeling van de transitievergoeding te reguleren. Daaruit volgt dus opnieuw dat de wetgever onderkent dat op grond van de WNT samenloop van een ontslagvergoeding en de transitievergoeding mogelijk is, maar de wet op dat punt pas op een later moment wil aanpassen. Daarmee heeft de wetgever in onze optiek een kans laten liggen om de onzekerheid op dit punt op te lossen. Sterker, de wetgever laat de situatie waarin op grond van de WNT ontslagvergoedingen kunnen cumuleren vooralsnog voortbestaan.

Cao en sociaal plan

Onder de huidige WNT zijn ontslagvergoedingen die voortvloeien uit een algemeen verbindend verklaarde cao eveneens uitgezonderd van het wettelijke begrip ontslagvergoeding. In de Evaluatiewet WNT wordt deze uitzondering uitgebreid tot alle (ook niet algemeen verbindend verklaarde) cao's. De reden daarvoor is dat er relatief weinig algemeen verbindend verklaarde cao's gelden in semipublieke sectoren die onder de WNT vallen, maar er wel sectoren zijn waarin alle werkgevers – als lid van de werkgeversvereniging die partij is bij de cao – aan de cao gebonden zijn. De wetgever vindt de huidige tweedeling in de normering van ontslaguitkeringen die voortvloeien uit cao's onwenselijk. De wetgever benadrukt dat het in alle gevallen gaat om collectieve regelingen die buiten de invloedssfeer van de individuele topfunctionaris tot stand zijn gekomen.¹² Wij gaan er daarom van uit dat, wanneer een topfunctionaris (veelal alleen de bestuurder) niet valt onder de werkingssfeer van de cao, maar de cao op grond van incorporatie op de arbeidsovereenkomst van toepassing is, eventuele ontslagvergoedingen die voortvloeien uit de cao wel (als 'reguliere' ontslagvergoeding) worden

genormeerd door de WNT. Hier is de cao (inclusief eventuele ontslaguitkering) immers louter op basis van een tussen partijen gesloten (arbeids)overeenkomst van toepassing. Weliswaar zal de individuele topfunctionaris geen invloed hebben gehad op de inhoud van de cao, maar daar staat tegenover dat de topfunctionaris de contractuele vrijheid heeft om zelf (mede) te bepalen of de cao wel of niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomst.

Naar de letter van de WNT is cumulatatie van de transitievergoeding met een contractuele ontslagvergoeding mogelijk

Ook worden onder de Evaluatiewet WNT vergoedingen, die voortvloeien uit een sociaal plan of een andere collectieve met de vakbonden overeengekomen regeling, niet langer genormeerd door de WNT. Dat is onder de huidige WNT niet het geval. De gedachte van de wetgever daarbij is dat de WNT alleen een individueel overeengekomen ontslaguitkering beoogt te beperken. Om misbruik tegen te gaan, wordt de eis gesteld dat het sociaal plan of de regeling een collectief karakter heeft, waarbij de beslissingsmacht niet bij de bestuurders ligt, aldus de wetgever. Een eenzijdig door de werkgever vastgesteld of met de ondernemingsraad overeengekomen sociaal plan voldoet niet aan deze eisen. Vergoedingen die daaruit voortvloeien worden dus wel door de WNT genormeerd.¹³

Vergoeding kosten outplacement en advies

Tot slot noemen wij nog de vergoeding van de kosten die de topfunctionaris maakt voor outplacement of juridisch of fiscaal advies met betrekking tot het beëindigen van de arbeidsrelatie. Dergelijke vergoedingen zijn nagenoeg standaard onderdeel van een afvloeiingsregeling. De vraag is of dergelijke vergoedingen worden aangemerkt als (onderdeel van de) ontslagvergoeding of dat de werkgever deze mag vergoeden naast de maximale ontslagvergoeding. Op grond van artikel 2 lid 2 sub e van de Uitvoeringsregeling WNT worden vergoedingen en verstrekkingen die in het kader van de werkkostenregeling als eindheffingsbestanddeel zijn aangewezen, waaronder gerichte vrijstellingen en op nihil gestelde verstrekkingen, in ieder geval *niet* tot de bezoldiging gerekend. Artikel 4 van de Uitvoeringsregeling WNT geeft echter geen uitsluitsel over de vraag of dit eveneens geldt bij een ontslaguitkering. De Rechtbank Amsterdam¹⁴ komt tot de conclusie dat een redelijke wetstoepassing – mede in het licht van het doel van de WNT – meebrengt dat dergelijke vergoedingen die worden voldaan rond de beëindiging van het dienstverband op dezelfde wijze behandeld moeten worden als soortgelijke vergoedingen tijdens

9 Rb. Amsterdam 13 juni 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3672.

10 Deze opvatting wordt onderschreven in de noot van mr. drs. A.M. Helstone bij Rb. Amsterdam 13 juni 2016, JAR 2016/170 en Rb. Midden-Nederland 17 juni 2016, JAR 2016/176.

11 Kamerstukken II 2016/17, 34 654, nr. 3, pag. 6 onder 4, 'Aanpassingen van de normering van ontslagvergoedingen'.

12 Kamerstukken II 2016/17, 34 654, nr. 3, p. 6 onder 4.1.

13 Kamerstukken II 2016/17, 34 654, nr. 3, p. 7 onder 4.2.

14 Rb. Amsterdam 13 juni 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:3672 en Rb. Amsterdam 23 januari 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:891.

het dienstverband. In onze ervaring volgt de controlerend accountant deze benadering en zullen – in het algemeen – kosten voor outplacement of juridisch/fiscaal advies mogen worden betaald naast de maximale ontslaguitkering.

Conclusie

De WNT biedt in de praktijk (conform de bedoeling van de wetgever) weinig ruimte aan ontslagregelingen waarin de topfunctionaris aanspraak kan maken op een ontslagvergoeding die meer bedraagt dan het wettelijk maximum. De ruimte die (terecht) in de rechtspraak wordt geboden is die waarin de topfunctionaris aanspraak heeft op de transitievergoeding; de hoogte daarvan wordt immers niet genormeerd door de WNT. Naar de letter van de WNT is cumulatie van de transitievergoeding met een contractuele ontslagvergoeding mogelijk. De wetgever lijkt zich dat ook te hebben gerealiseerd, maar heeft nagelaten dit met de

Evaluatiewet WNT te repareren. Desondanks zijn rechters er tot nog toe niet van geporteerd om op dit punt de WNT correct toe te passen. De ruimte die de WNT daarnaast lijkt te bieden zit met name in de vergoeding van kosten die door de topfunctionaris worden gemaakt in het kader van diens ontslag.

Over de auteurs

Mr. J.M. Baremans

Astrid Baremans is advocaat bij Nysingh advocaten-notarissen N.V.

e-mail: astrid.baremans@nysingh.nl

cc: zip@sdu.nl

mr. M.H.G. van de Mortel

Martijn van de Mortel is advocaat-partner bij Nysingh advocaten-notarissen N.V.

e-mail: martijn.vandemortel@nysingh.nl

cc: zip@sdu.nl