

## 264

Kantonrechter Rechtbank Midden-Nederland  
 zp Almere  
 13 augustus 2018, nr. 6885445/MC FORM  
 18-3614, ECLI:NL:RBMNE:2018:3869  
 (mr. Berendsen)  
 Noot mr. drs. A.M. Helstone

**Overgangspremie VPL geen onderdeel van bezoldiging WNT nu bestuurder geen gebruik kan maken van vroegpensioen. Onterechte salarisverlaging.**

[Rv art. 96; WNT art. 1.1 sub e en sub h; Uitvoeringsregeling WNT art. 2.1.q, 2.1.r]

*De bestuurder is directeur-bestuurder van de stichting en kwalificeert als zodanig als topfunctionaris voor de Wet Normering Topinkomens (WNT). De WNT stelt maxima aan de hoogte van de bezoldiging van topfunctionarissen. De stichting draagt*

*voor de bestuurder VPL-premie af aan het pensioenfonds. De bestuurder is geboren in 1966 en kan om die reden geen aanspraak maken op vroegpensioen. In 2016 heeft de stichting de voor de bestuurder afgedragen VPL-premie niet als bezoldigingsbestanddeel voor de WNT meegenomen. De RvC heeft besloten dit per 2017 alsnog te doen. Het brutoloon van de bestuurder is daartoe verlaagd. De stichting en de bestuurder verzoeken de kantonrechter gezamenlijk een bindende beslissing te nemen over de vraag of de VPL-premie behoort tot de bezoldiging van de bestuurder in de zin van de WNT.*

*De kantonrechter stelt vast dat partijen het erover eens zijn dat de bestuurder niet voldoet aan de criteria voor vervroegde uittreding en geen aanspraak kan maken op een uitkering in het kader van de overgangsregeling van het Pensioenfonds voor de Woningcorporaties. De doelstelling van de WNT, zo blijkt uit de Memorie van Toelichting, is niet dat een instelling niet meer mag uitgeven dan de norm, maar dat een topfunctionaris niet meer mag ontvangen dan de norm. Uit de Uitvoeringsregeling blijkt dat de overgangspremie VPL dient te worden meegeteld. In de toelichting daarop is geen voorbehoud gemaakt voor topfunctionarissen die geen voordeel verkrijgen uit de afdracht van die overgangspremie. In de WNT, noch in de Uitvoeringsregeling wordt de overgangspremie VPL genoemd. Het FPU was een Nederlandse prepensioenregeling van het ABP voor werknemers in overheidsdienst en onderwijs. Uit de toelichting op het overgangsrecht daarbij leidt de kantonrechter af dat de wetgever (in ieder geval voor topfunctionarissen in dienst van de overheid) niet heeft bedoeld de overgangspremie VPL in alle gevallen deel te laten uitmaken van de bezoldiging. De overgangsregeling van het Pensioenfonds voor de Woningcorporatie wordt in dit geval gelijkgesteld aan het overgangsrecht van de FPU. De conclusie is dan ook dat de overgangspremie VPL niet behoort tot de bezoldiging van de bestuurder. De stichting mocht dan ook niet eenzijdig de beloning over 2017 en 2018 verlagen.*

*NB. Als de bestuurder wel aanspraak had kunnen maken op vroegpensioen, was de WNT kennelijk wel van toepassing geweest op de VPL-premie, zo kan uit de uitspraak worden afgeleid. Dit is een andere interpretatie dan het ministerie van Binnenlandse Zaken tot nog toe had ingenomen. Daarom wordt een wijziging van de Uitvoeringsregeling voorbereid. Zie over de reikwijdte van de WNT ook «JAR» 2017/280, m.nt. D.F. Berkhout en «JAR» 2017/161, m.nt. A.M. Helstone.*

1. De *stichting* (...) te (...),  
vertegenwoordigd door (...),  
verzoekster 1,  
en

2. de *bestuurder* te (...),  
verschenen in persoon,  
verzoekster 2.

Partijen zullen hierna de stichting en de bestuurder genoemd worden.

1. *De procedure*  
(...; *red.*)

2. *De feiten*

2.1. De bestuurder is directeur-bestuurder van de stichting en kwalificeert als zodanig als topfunctionaris voor de Wet Normering Topinkomens (hierna ook: de WNT).

De WNT stelt maxima aan de hoogte van de bezoldiging van topfunctionarissen.

2.2. In artikel 1.1 sub e van de WNT is de definitie van bezoldiging opgenomen. Deze luidt als volgt “de som van de beloning, de belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen en de beloningen betaalbaar op termijn, met uitzondering van de omzetbelasting”.

2.3. In artikel 1.1 sub h van de WNT is de definitie van beloningen betaalbaar op termijn opgenomen. Deze luidt als volgt:

“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”.

2.4. In artikel 1.9 van de WNT is opgenomen dat de minister bij ministeriële regeling nadere regels kan stellen over, onder meer, hetgeen tot de bezoldiging wordt gerekend. Dit is gebeurd in de Uitvoeringsregeling WNT (hierna ook: de Uitvoeringsregeling).

2.5. In artikel 2.1.q van de Uitvoeringsregeling is opgenomen dat tot de bezoldiging van een functionaris in dienstbetrekking behoort “het werkgeversdeel van premies voor of bijdragen aan pensioenregelingen”.

2.6. In artikel 2.1.r van de Uitvoeringsregeling is opgenomen dat tot de bezoldiging van een functionaris in dienstbetrekking behoort “het werkgeversdeel van premies voor of bijdragen aan regelingen voor vervroegde uittreding”.

2.7. In de toelichting op de Uitvoeringsregeling is opgenomen dat de overgangspremie VPL dient te worden meegeteld in het in artikel 2.1.q van de Uitvoeringsregeling bedoelde pensioen. Tevens is daar uitgelegd dat VPL staat voor VUT/prepensioen/Levensloopregeling, zie de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling.

2.8. In de toelichting op de Uitvoeringsregeling is als toelichting op artikel 2.1.r van de Uitvoeringsregeling het volgende opgenomen:

“De dotatie aan voorzieningen in eigen beheer voor VUT en prepensioen dienen voor de individuele functionaris op individuele basis te worden gewaardeerd.”

2.9. In Staatsblad 2012, nr. 584, is het bezoldigingsmaximum 2013 opgenomen. In de toelichting is opgenomen dat het bedrag van het aandeel voor de voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn bestaat uit een aantal componenten, waaronder de Overgangspremie VPL.

2.10. In de Memorie van Toelichting bij de WNT (Kamerstukken II, 2010-2011, 32600, nr. 3) zijn, voor zover relevant, de volgende passages opgenomen:

p. 1:

“Met onderhavig voorstel van wet wordt invulling gegeven aan het normeren dat wel maximeren van de inkomens van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector.”

p. 6:

“De inzet van het kabinet is om de topbezoldigingen in de publieke en semipublieke sector te normeren en te maximeren.”

p. 7:

“In de eerste plaats is het doel van de wet te voorzien in een democratisch gelegitimeerd instrument op basis waarvan normen en verplichtingen kunnen worden opgelegd ten aanzien van de bezoldiging van bestuurders en andere topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector. (...) Het laatste oogmerk van de wet is te verhinderen dat de instellingen in de publieke en semipublieke sectoren rechtens in staat zijn bovenmatige bezoldigingen toe te kennen.”

p. 12:

“De post beloningen betaalbaar op termijn wordt genormeerd op een niveau dat in directe relatie staat tot de hoogte van de beloning. Daartoe worden de percentages en franchises gehanteerd die het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds hanteert voor de berekening van de verschillende

werkgeversbijdragen bij het Rijk. Het totaal van de werkgeversbijdragen bedraagt bij het Rijk op basis van de op 1 januari 2010 geldende percentages € 28.767. Hierbij is rekening gehouden met de premies voor het ouderdomspensioen, het nabestaandenpensioen, het arbeidsongeschiktheidspensioen en de overgangspremie VPL (in verband met het overgangsrecht van de FPU).”

p. 26/27:

“De werkgeversbijdrage aan de pensioenvoorziening of andere beloningen betaalbaar op termijn wordt anders behandeld dan het werkgeversdeel van de sociale verzekeringspremies. De werkgeversbijdrage aan de pensioenvoorziening leidt tot een vermogensaanspraak van de werknemer die in stand blijft na beëindiging van de arbeidsrelatie en is daarmee een vorm van bezoldiging. Als deze vorm van bezoldiging niet bij de normering zou worden betrokken, zou de normering kunnen worden ontdoken door een relatief hoge werkgeversbijdrage overeen te komen. Bovendien kunnen partijen over de werkgeversbijdrage aan beloningen betaalbaar op termijn afspraken maken die onderdeel uitmaken van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden, terwijl het werkgeversdeel van de sociale verzekeringspremies wettelijk is vastgesteld, zonder dat partijen hier invloed op hebben.”

p. 44:

“Het doel van onderhavig voorstel van wet is de bezoldiging te normeren. De bezoldiging bestaat uit periodieke beloningen, de belaste onkostenvergoedingen en de beloningen betaalbaar op termijn, voor het grootste deel bestaande uit de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie. Onderhavig voorstel van wet schrijft inhoudelijk niets voor over de pensioenrechten. De pensioenbijdrage van de werkgever kan variëren om diverse redenen: de inhoud van het pensioenpakket, de waarde van de opgebouwde rechten, het fonds, de verhouding tussen het werkgevers- en het werknemersdeel, leeftijd en andere individuele kenmerken van de werknemer. Op voorhand is daarbij niet te bepalen in welk geval de overschrijding van het bezoldigingsmaximum uitsluitend aan de pensioenbijdrage van de werkgever kan worden toegerekend. In het algemeen gaat de stelling op dat een hogere pensioenbijdrage leidt tot een hogere beloning op termijn, zodat normering van de pensioenbijdrage vanuit de doelstelling van de wet is gerechtvaardigd.”

2.11. De stichting draagt voor de bestuurder VPL-premie (pensioenpremie uit hoofde van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling, de Wet VPL) af aan het pensioenfonds.

2.12. De bestuurder is geboren in 1966 en kan om die reden geen aanspraak maken op vroegpensioen.

2.13. In 2016 heeft de stichting de voor de bestuurder afgedragen VPL-premie niet tot haar bezoldiging gerekend.

2.14. Op 30 november 2016 heeft de Autoriteit Woningcorporaties (hierna ook: de Aw) in een toezichtbrief aan de stichting, voor zover relevant, geschreven:

“In het Accountantsverslag 2015 is aangegeven dat het werkgeversaandeel VPL niet is meegenomen als bezoldigingsbestanddeel voor de WNT en dat als dit wel zou zijn meegenomen, het WNT-maximum zou zijn overschreden. De accountant merkt op dat het al dan niet meenemen van deze premie discutabel is. Uw redeneerlijn is dat de directeur-bestuurder zelf geen aanspraak kan maken op de VPL regeling, waardoor er materieel dus geen sprake is van ‘inkomen op termijn’. De accountant geeft aan dat dit standpunt niet vreemd is in de sector. Naar aanleiding van een mailwisseling hierover met ondergetekende, heeft uw directeur-bestuurder ingestemd met mijn verzoek haar motivatie hieromtrent voor te leggen aan de beleidsdirectie van het Aw. Dat hebben wij gedaan. De Aw stelt zich echter op het standpunt dat hier sprake is van onrechtmatig bezoldiging (in strijd met de Uitvoeringsregeling WNT). Wij gaan er van uit dat indien de Minister zijn Uitvoeringsregeling niet herzielt, u de berekening van de bezoldiging over 2016 aanpast.”

2.15. De Raad van Commissarissen van de stichting heeft vervolgens besloten de bezoldiging van de bestuurder in 2017 zodanig aan te passen dat de VPL-premie tot de bezoldiging wordt gerekend. Het brutoloon van de bestuurder is daartoe verlaagd met het bedrag van de VPL-premie. Op 24 oktober 2017 heeft de Raad van Commissarissen besloten het loon van de bestuurder blijvend te verlagen.

### *3. Het gezamenlijke verzoek en de standpunten van partijen*

3.1. De stichting en de bestuurder verzoeken de kantonrechter gezamenlijk een bindende beslissing te nemen over de volgende verzoeken.

3.2. De stichting verzoekt de kantonrechter te beslissen dat

a) de VPL-premie tot de bezoldiging behoort en dat de stichting eenzijdig de beloning 2017 en 2018 mag verlagen zodanig dat de VPL-premie tezamen met de overige bezoldigingsbestanddelen niet meer dan de maximale WNT-bezoldiging bedraagt.

3.3. De bestuurder verzoekt de kantonrechter te beslissen dat

b) de VPL-premie niet tot de bezoldiging behoort; c) de stichting niet eenzijdig de beloning 2017 en 2018 mag verlagen en de reeds verlaagde beloning over 2017 en 2018 moet terugbrengen naar het oorspronkelijke niveau en derhalve over 2017 nog een bedrag van € 3.164,= bruto en over 2018 nog een bedrag van € 276,= bruto per reeds verstreken maand aan de bestuurder moet betalen;

d) Voor zover de VPL-premie formeel gezien wel tot de bezoldiging dient te worden gerekend, het in strijd is met de redelijkheid en billijkheid en het goed werkgeverschap om dat formeel teveel betaalde cq te betalen deel te verrekenen middels eenzijdige verlaging van het salaris over 2017 en 2018 omdat de bestuurder geen enkel voordeel behaalt met die VPL-premie en de bedoeling van de WNT is/was om overmatige bevoordeling van topfunctionarissen te voorkomen.

3.4. De stichting stelt zich, kort samengevat, op het standpunt dat uit de Uitvoeringsregeling en de toelichting daarop volgt dat de VPL-premie tot de bezoldiging gerekend moet worden.

3.5. De bestuurder stelt zich, kort gezegd, op het standpunt dat de wetgever heeft beoogd dat tot de bezoldiging alleen bestanddelen worden gerekend waaruit een topfunctionaris direct of op termijn voordelen verkrijgt. De bestuurder verkrijgt geen voordeel als gevolg van de afdracht van de VPL-premie, waardoor deze ten onrechte tot de bezoldiging wordt gerekend.

#### 4. De beoordeling

4.1. De kern van het geschil is of de overgangspremie VPL die de stichting afdraagt gerekend moet worden tot de bezoldiging van de bestuurder, welke bezoldiging in het kader van de WNT is gemaximeerd.

4.2. Partijen hebben in deze procedure de termen VPL-premie en overgangspremie VPL door elkaar gebruikt. In de toelichting op de Uitvoeringsregeling en in de Memorie van Toelichting bij de

WNT wordt echter steeds gesproken over de overgangspremie VPL. De kantonrechter zal deze term dan ook hanteren.

4.3. De overgangspremie VPL wordt door de stichting afgedragen aan het Pensioenfonds voor de Woningcorporaties in het kader van een overgangsregeling voor werknemers die vroeger vielen onder de VUT-regeling van het Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (de Ingroei-VUT-regeling). De fiscale facilitering van de ingroei-VUT-regeling is, evenals de fiscale facilitering van alle andere VUT- en prepensioenregelingen, op 1 januari 2006 afgeschafte met de Wet VPL. De overgangsregeling van het Pensioenfonds voor de Woningcorporaties zorgt ervoor dat er nog wel uitkeringen kunnen worden gedaan aan een bepaalde groep werknemers. Tussen partijen staat vast dat de bestuurder niet voldoet aan de criteria voor vervroegde uittreding en aldus – nu en in de toekomst – geen aanspraak kan maken op uitkeringen in het kader van de overgangsregeling van het Pensioenfonds voor de Woningcorporaties.

4.4. De kantonrechter stelt voorop dat uit de Memorie van Toelichting bij de WNT blijkt dat de doelstelling van de WNT is het normeren van het inkomen of de bezoldiging van de topfunctionaris. Dit blijkt uit de passages van de Memorie van Toelichting die hiervóór zijn genoemd onder 2.10. De kantonrechter leidt hieruit af dat de doelstelling van de WNT niet is dat een instelling niet meer mag uitgeven dan de norm, maar dat een topfunctionaris niet meer mag ontvangen dan de norm. Aangezien de bestuurder geen voordeel behaalt uit de afdracht van de overgangspremie VPL door de stichting (zij valt immers niet onder de onder 4.3. genoemde overgangsregeling), lijkt in eerste instantie de conclusie dat ook gerechtvaardigd dat de overgangspremie VPL geen deel uitmaakt van de bezoldiging van de bestuurder en dat deze aldus niet met haar beloning verrekenend dient te worden.

4.5. In de Uitvoeringsregeling is echter opgenomen dat het werkgeversdeel van premies voor pensioenregelingen behoort tot de bezoldiging zoals bedoeld in artikel 1.1 sub e van de WNT en uit de toelichting bij de Uitvoeringsregeling blijkt dat hierbij ook de overgangspremie VPL dient te worden meegeteld. In de toelichting is geen voorbehoud gemaakt voor topfunctionarissen die geen voordeel verkrijgen uit de afdracht van die overgangspremie. Dit lijkt erop te duiden dat de

overgangspremie VPL in alle gevallen – dus ook in het geval van de bestuurder – deel uitmaakt van de bezoldiging.

4.6. De kantonrechter overweegt met betrekking tot het voorgaande als volgt. Noch in de WNT, noch in de Uitvoeringsregeling wordt de overgangspremie VPL genoemd. In de Uitvoeringsregeling is wel expliciet opgenomen dat “premies voor vervroegde uittreding” deel uitmaken van de bezoldiging; uit de toelichting blijkt echter dat dit slechts voorzieningen in eigen beheer betreft. Uit de wet blijkt dus niet dat rekening gehouden moet worden met de overgangspremie VPL. Dit blijkt slechts uit de toelichting bij de Uitvoeringsregeling. De toelichting bij de Uitvoeringsregeling heeft dezelfde status als de Memorie van Toelichting bij de WNT. Uit beide documenten kan de bedoeling van de wetgever worden afgeleid. In de toelichting op de Uitvoeringsregeling wordt geen voorbehoud gemaakt bij het noemen van de overgangspremie VPL, maar in de Memorie van Toelichting bij de WNT gebeurt dat, naar het oordeel van de kantonrechter, wel. Immers, op pagina 12 van de Memorie van Toelichting bij de WNT (zie hiervóór onder 2.10.) is het volgende opgenomen: “de post beloningen betaalbaar op termijn wordt genormeerd op een niveau dat in directe relatie staat tot de hoogte van de beloning. (...) Hierbij is rekening gehouden met de premies voor het ouderdomspensioen, het nabestaandenpensioen, het arbeidsongeschiktheidspensioen en de overgangspremie VPL (in verband met het overgangsrecht van de FPU).”

4.7. Het Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU) was een Nederlandse prepensioenregeling van het ABP voor werknemers in overheidsdienst en onderschaft met de Wet VPL (conform hetgeen hiervóór onder 4.3. is overwogen). Het overgangsrecht van de FPU zorgt ervoor dat er nog wel uitkeringen kunnen worden gedaan aan een bepaalde groep werknemers. Uit het gebruik van de woorden “in verband met het overgangsrecht van de FPU” in de onder 4.6. geciteerde tekst van de Memorie van Toelichting, leidt de kantonrechter af dat de wetgever (in ieder geval voor topfunctionarissen in dienst van de overheid) niet heeft bedoeld de overgangspremie VPL in alle gevallen deel uit te laten maken van de bezoldiging. De verwijzing naar het overgangsrecht van de FPU duidt erop dat bij de vaststelling van de hoogte van de bezoldiging alleen rekening gehouden

moet worden met de overgangspremie VPL bij die werknemers die vallen onder het overgangsrecht van de FPU. In het geval van topfunctionarissen die niet onder de overgangsregeling vallen, dient de overgangspremie VPL derhalve dus niet bij de berekening van de bezoldiging te worden meegenomen.

4.8. Nu topfunctionarissen die niet onder het FPU overgangsrecht vallen, geen voordeel behalen uit de afdracht van overgangspremie VPL, ontvangen deze topfunctionarissen niet méér dan de norm wanneer de overgangspremie VPL niet met de bezoldiging wordt verrekend. De gevolgtrekking die onder 4.7. is gemaakt, is dus in lijn met de onder 4.4. genoemde doelstelling van de WNT.

4.9. De kantonrechter is van oordeel dat de overgangsregeling van het Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (zoals hiervóór beschreven onder 4.3) in dit verband gelijkgesteld moet worden aan het overgangsrecht van de FPU. Beide regelingen beogen immers het waarborgen van rechten van een bepaalde groep deelnemers aan een bepaalde pensioenregeling ter vervanging van een eerdere VUT-regeling. Dit betekent dat de overgangspremie VPL ook niet meegenomen dient te worden bij de berekening van de bezoldiging van topfunctionarissen die niet onder de overgangsregeling van het Pensioenfonds voor de Woningcorporaties vallen.

4.10. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot de conclusie dat de overgangspremie VPL niet behoort tot de bezoldiging van de bestuurder. Immers, tussen partijen staat vast dat de bestuurder niet voldoet aan de criteria voor vervroegde uittreding. Zij valt aldus niet onder de overgangsregeling van het Pensioenfonds voor de Woningcorporaties.

4.11. Het verzoek van de stichting zal worden afgewezen.

4.12. De verzoeken van de bestuurder onder b) en c) zullen worden toegewezen. Het verzoek van de bestuurder onder d) heeft het karakter van een voorwaardelijk verzoek, voor het geval de verzoeken onder b) en c) niet worden toegewezen. Aangezien deze verzoeken wel worden toegewezen komt de kantonrechter aan beoordeling van het verzoek onder d) niet toe.

4.13. In de onderhavige procedure zijn geen proceskosten gevorderd. De kantonrechter ziet aanleiding om de proceskosten met betrekking tot deze kwestie te compenseren in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

## 5. De beslissing

De kantonrechter

5.1. bepaalt dat de overgangspremie VPL niet tot de bezoldiging behoort;

5.2. bepaalt dat de stichting niet eenzijdig de beloning 2017 en 2018 mag verlagen en de reeds verlaagde beloning over 2017 en 2018 moet terugbrengen naar het oorspronkelijke niveau en derhalve over 2017 nog een bedrag van € 3.164,= bruto en over 2018 nog een bedrag van € 276,= bruto per reeds verstreken maand aan de bestuurder moet betalen;

5.3. compenseert de proceskosten, in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

5.4. wijst het meer of anders verzochte af.

## NOOT

Deze uitspraak werpt een interessant licht op de vraag welke maatstaf moet worden aangelegd voor het wel of niet meerekenen van een looncomponent of afdracht van premies voor het wettelijk bezoldigingsmaximum onder de Wet normering topinkomens (WNT): is relevant of de topfunctionaris uiteindelijk wel of geen voordeel geniet? In geschil is hier de overgangspremie VPL.

Ter achtergrond en alvorens in te gaan op de uitspraak, is het goed kort stil te staan bij de achtergrond van de overgangspremie VPL. Waar gaat het hier om? Bij de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling (*Stb.* 2005, 391, Wet VPL) werden fiscale faciliteiten voor (pre) pensioen-uitkeringen met een ingangseleeftijd voor 65 jaar afgeschaft. Een uitzondering hierop geldt voor werknemers die voor 31 december 2005 de leeftijd van 55 jaar hadden bereikt. Op grond van het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 is, bij wijze van compensatie van deze maatregel, mogelijk gemaakt om pensioenaanspraken toe te zeggen waarvan de financiering kon worden uitgesteld. Deze aanspraak kwalificeert als een voorwaardelijk pensioen. In de praktijk wordt dit voorwaardelijk pensioen ook wel aangeduid als VPL-pensioen. Hiervoor geldt dat, tot het tijdstip van financiering, deze aanspraak op voorwaardelijk pensioen niet als pensioen in de zin van de Pensioenwet kwalificeert. De implicatie hiervan is dat geen

bescherming kan worden ontleend aan de Pensioenwet: de toegezegde aanspraak is geen pensioen zo lang deze niet gefinancierd is. Het uitgangspunt van de Pensioenwet inzake behoud van opgebouwde aanspraak bij einde van de deelneming (art. 55 Pw) geldt dan ook niet. VPL-aanspraken zijn dus voorwaardelijk door het hierbij behorende financieringsvoorbehoud (zie over VPL-pensioen E. Lutjens, *mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk recht. 7. Bijzondere overeenkomsten, Deel XI Pensioen*: Deventer: Kluwer 2016, nr. 79).

Terug naar de uitspraak. Voor het wettelijk bezoldigingsmaximum dient te worden aangesloten bij art. 1.1 sub e WNT. Voor de looncomponenten die moeten worden meegerekend voor de bezoldiging van topfunctionarissen bepaalt art. 1.9 WNT dat bij ministeriele regeling nadere regels kunnen worden gesteld over (onder meer) wat tot de bezoldiging wordt gerekend. Die regels zijn vastgelegd in de Uitvoeringsregeling WNT. In de toelichting op de Uitvoeringsregeling WNT is bepaald dat de overgangspremie VPL ook moet worden meegeteld voor de bezoldiging van een topfunctionaris. Een voorbehoud is hierbij niet gemaakt voor de groep die wel of geen aanspraak kan maken op VPL-pensioen.

In deze zaak stond vast dat de betrokken topfunctionaris geen beroep kan doen op vervroegde uittreding (zij is geboren in 1966). Daarmee staat vast dat zij uiteindelijk geen aanspraak zal kunnen maken op een uitkering. Zij zou hieraan dus niet daadwerkelijk voordeel kunnen ontnemen. In de toelichting op de Uitvoeringsregeling WNT is geen onderscheid of voorbehoud gemaakt ten aanzien van topfunctionarissen die geen voordeel verkrijgen uit de afdracht van de overgangspremie VPL. Dat geen voorbehoud hiervoor is opgenomen in de Uitvoeringsregeling WNT zelf, is op zich goed te verklaren: de vraag of iemand wel of geen aanspraak maakt op het overgangsrecht VPL wordt niet door de WNT bepaald en is ook geen gevolg van de WNT. Dit volgt ook uit de verduidelijking die het Ministerie van Binnenlandse Zaken (BZK) naar aanleiding van deze uitspraak heeft gegeven ([www.topinkomens.nl/https://www.topinkomens.nl/actueel/nieuws/2018/09/14/verduidelijking-vpl-premie-is-altijd-bezoldiging-in-de-zin-van-de-](http://www.topinkomens.nl/https://www.topinkomens.nl/actueel/nieuws/2018/09/14/verduidelijking-vpl-premie-is-altijd-bezoldiging-in-de-zin-van-de-)

wnt). Daarin wordt door BZK het standpunt verduidelijkt dat overgangspremie VPL in de visie van BZK altijd bezoldiging is in de zin van de WNT, ongeacht of een topfunctionaris daadwerkelijk aanspraak maakt op VPL-pensioen. Kortom: de vraag naar de daadwerkelijke aanspraken staat geheel los van de WNT.

De kantonrechter vaart hier dus een autonome koers, die afwijkt van het standpunt van het BZK en de toelichting bij de Uitvoeringsregeling WNT. Primair sluit de kantonrechter met een teleologische redenering aan bij de doelstelling en de wetsgeschiedenis van de WNT: die doelstelling zou er in de redenering van de rechter op neerkomen dat de doelstelling niet is dat een WNT-plichtige instelling niet meer mag *uitgeven* dan de norm maar dat een topfunctionaris niet meer mag *ontvangen* dan de norm (r.o. 4.4). Mede op basis hiervan (en andere argumenten zoals een vergelijking tussen de VUT en de FPU-regeling) komt de kantonrechter tot de conclusie dat het “voordeel-criterium” rechtvaardigt dat de overgangspremie VPL in dit geval niet hoeft te worden meegerekend voor de bezoldiging van de betrokken topfunctionaris: zij *ontvangt* niet meer dan de norm wanneer de overgangspremie niet met de bezoldiging wordt verrekend (r.o.4.8).

Deze redenering is m.i. niet houdbaar: in dit geval voor de overgangspremie VPL niet vanwege het voorwaardelijk karakter van het VPL-pensioen. Ook voor topfunctionarissen die wél onder het overgangsrecht vallen geldt dat de VPL-aanspraken komen te vervallen ingeval van ontslag vóór het tijdstip van financiering. Opvallend is dat de rechter hieraan geen wezenlijke aandacht besteedt. Verder geldt m.i. in brede zin dat, indien deze benadering en de maatstaf van het “voordeelscriterium” zouden worden doorgetrokken, ook andere looncomponenten of afdrachten waarvan niet vast staat of onzeker is of “voordeel” wordt verkregen zoals sociale zekerheidspremies of premies voor een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering ook mogelijk ter discussie zouden kunnen worden gesteld: indien onzeker is of hieruit door de topfunctionaris “voordeel” kan worden verkregen zou dat steeds per geval moeten worden beoordeeld bij de vraag of dit meetelt voor het bezoldigingsmaximum onder de WNT. Het komt

mij ook voor dat toepassing van het “voordeelscriterium” verder af staat van de doelstelling van de WNT.

Tot slot plaats ik nog een relativerende kanttekening: hoewel deze uitspraak een voor de topfunctionaris gunstige uitkomst heeft, zal de betekenis hiervan voor de praktijk moeten worden gerelativeerd. Na publicatie van deze uitspraak is namelijk door BZK aangekondigd dat een wijziging van de Uitvoeringsregeling WNT en het Controleprotocol WNT in voorbereiding is om de onduidelijkheid over de overgangspremie VPL weg te nemen. Het is de bedoeling dat de wijziging per 1 januari 2019 met terugwerkende kracht ingaat. Het adagium “geen voordeel, dus geen onderdeel van bezoldiging” zal dus in de praktijk in ieder geval voor de overgangspremie VPL geen navolging krijgen. Dit adagium lijkt mij echter ook, zoals hiervoor aangegeven, in andere gevallen in de context van de WNT moeilijk toepasbaar.

A.M. Helstone,  
advocaat en partner bij Stibbe