

Lezing Actualiteiten Arbeidsrecht/WNT

Dinsdag 13 oktober 2013, 16.00-18.00 uur
door Guido Dietz en Ben Schröder

- Inleiding
- Algemeen/contractueel
- Transitievergoeding
- Beëindiging
- Procedurele aspecten

Inleiding:

Wet Werk en Zekerheid

Achtergrond:

- Flexwerk is doorgeslagen, flexibele schil 2001: 19% van de werkenden; 2012: 26%.
- Doel WWZ: beperking verschillen tussen vast en flexibel contract.
- Basis gelegd in lente-akkoord uit 2012.

Hoe heeft men dit doel proberen te bereiken?

- ➔ Aanpassing regelgeving
- ➔ Herziening ontslagrecht

Aanpassing regelgeving:

- Ketenregeling
- Aanzegverplichting
- Proeftijd
- Concurrentiebeding
- Geen werk / Geen loon

Ketenregeling:

ketenregeling beperkt:

was $3 \times 3 \times 3$

is $2 \times 3 \times 6$

duur keten: niet meer dan 2 jaar.

aantal contracten: maximaal 3.

tussenperiode: 6 maanden

overgangsrecht: de oude regeling blijft van

toepassing op arbo's aangegaan vóór 1/7/15.

Ketenregeling – vervolg:

Ketenregeling opvolgende wg:

- De keten geldt ook als verschillende wg's redelijkerwijs geacht moet worden elkaars opvolger te zijn.
- Nieuw: om als opvolgend wg te worden gekwalificeerd behoeft geen inzicht te bestaan in hoedanigheid en geschiktheid van de wn. Eerder HR Van Tuinen/Wolters: zodanige band tussen nieuwe wg en vorige wg dat inzicht in hoedanigheden en geschiktheid wn in redelijkheid ook moet worden toegerekend aan de nieuwe wg. (Dit speelt ook bij transitievergoeding)

Afwijken bij CAO mag:

Niet:

- voor wat betreft de tussenperiode van 6 maanden.

Wel:

- ten aanzien van duur: maximaal 48 maanden;
- ten aanzien van aantal arbo's, maximaal 6.

Kun je afwijken door in een vso gelijk een einddatum overeen te komen buiten de ketenregeling om?

Neen, HR Yachts Builders

Aanzegverplichting:

- Schriftelijk;
- Niet bij arbo < dan 6 maanden

Proeftijd:

- Schriftelijk
- Verboden bij arbo \leq 6 maanden
- 6 > 24 maanden: 1 maand
- > dan 24 of onbepaalde tijd: 2 maanden
- Sanctie als anders wordt overeengekomen is nietigheid van het gehele beding

Concurrentiebeding:

- Schriftelijk, mag alleen nog in arbo's voor onbepaalde tijd.
- In arbo's voor bepaalde tijd: motivatieplicht: zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.
- Casuïstisch (strenge toets: DPA zaak)

Geen werk / Geen Loon:

Artikel 7:628 lid 1:

Hoofdregel: wn behoudt recht op loon indien hij niet heeft gewerkt door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de wg behoort te komen.

Dit speelt ook bij schorsing. Die werd geacht voor rekening van de wg te komen ook als die aan de wn te wijten is.

Memorie van antwoord zegt nu iets anders:

er bestaat geen recht op loon als de schorsing te wijten is aan de wn. Wat doen de kantonrechters hiermee?

Transitievergoeding – TV:

Ipv kantonrechtersformule en vergoeding kennelijk onredelijk ontslag. TV is lager en dus goedkoper voor de wg. Voorbeeld:

wn 36 jaar oud, 8 jaar in dienst, loon € 3.000:

Oud: $5 \times € 3.000$ is € 15.000 bruto

Nieuw: $2,67 \times € 3.000$ is € 8.000 bruto.

TV nu in de wet: $1/6^{\text{de}}$ salaris per half jaar werken.

Na 10 jaar: $1/4^{\text{de}}$ salaris per half jaar werken.

Wanneer recht op TV:

- wn is langer dan 2 jaar in dienst.
- einde op initiatief wg.
- bij einde op initiatief wn: geen TV
tenzij ernstige verwijtbaarheid/nalaten wg.

Uitzondering: komt wn door ovo in slechtere positie en beëindigt wn daarom, dan wel recht op TV.

Wanneer geen recht op TV:

1. < dan 12 uur per week werken en < dan 18 jaar bij einde
2. wn heeft recht op pensioen
3. ernstig verwijtbaar handelen wn (ruimer dan bij ontslag op staande voet) tenzij red/bil
4. faillissement, surseance, WSNP wg
5. wederzijds goedvinden

- In verband met nieuwe ketenregeling tellen voor de tweejaarstermijn contracten met tussenposen < 6 maanden mee. Ook opvolgende werkgevers worden samengeteld. (inzicht Van Tuinen/-Wolters niet relevant)
- Speciale regeling voor kleine wg tot 1/1/2020: minder dan 25 werknemers + einde ogv bedrijfseconomische redenen wegens slechte financiële positie, periode voor 1/5/2013 telt niet mee.

Hoogte TV:

Basis: loon en dienstjaren. Leeftijd speelt geen rol meer. Uitzondering tot 1-1-2020 voor 50-plussers die bij einde langer dan 10 jaar in dienst zijn.

TV is vanaf hun 50^{ste} 1 maand salaris per dienstjaar.

Maximale TV € 75.000,00 of 1 jaarsalaris als dat hoger is. Afwijken van de wettelijke TV bij vso of Golden Parachute. Wg heeft het recht om de TV in termijnen te betalen, maar moet dan wel een opslag betalen. Wn kan echter directe opeisbaarheid vorderen.

Hoogte TV – vervolg:

Loonbegrip: bruto salaris (zo nodig gemiddelde over 12 maanden terug) + vakantiegeld
+ vaste 13^{de} of 14^{de} maand etc.
+ vaste toeslagen (gemiddelde in laatste 12 maanden)
+ overeengekomen variabele loondelen
(gemiddelde over de laatste 36 maanden)

Begrip arbeidsduur: Igv oproep- of min/maxcontract:
gemiddelde van de laatste 12 maanden
(verlof- en/of ziekteperiode worden niet meegenomen).

Kosten in mindering op TV:

1. In verband met einde ter voorkoming van WW (bijvoorbeeld outplacement);
2. In verband met inzetbaarheid buiten organisatie (bijvoorbeeld timmerman die opleiding tot lasser volgt in avonduren).

Kosten in mindering op TV vervolg:

Een hele rits voorwaarden:

1. Gespecificeerd door de wg;
2. Vooraf instemming door wn;
3. Dus schriftelijk;
4. Gemaakt ten behoeve van de wn;
5. Geen loon dat tijdens opleiding is betaald (maar wel als een langere opzegtermijn is afgesproken en wn is vrijgesteld);
6. Redelijke verhouding tot het doel;
7. Gemaakt tijdens of na periode waarover TV verschuldigd is;
8. Kosten zijn niet elders te verhalen;
9. Kosten zijn niet al eerder op wn verhaald;
10. Het mogen geen kosten zijn die zijn bedoeld om een andere functie bij wg te vervullen;
11. Het mogen geen kosten zijn om het eigen functioneren te verbeteren;
12. De kosten mogen niet langer dan 5 jaar geleden zijn gemaakt.

Afwijken bij CAO mag mits gelijkwaardige
voorziening

CAO afspraken van vóór 1-7-2015 gaan
voor wettelijke regeling TV tot uiterlijk 1 juli
2016.

Beëindiging:

Vroeger 4 manieren.

1. Wederzijds goedvinden
2. Staande voet
3. Opzegging via UWV
4. Ontbinding door de KR

Opzeggen/Beëindigen:

1. Redelijke grond: 8 stuks in de wet (limitatief).

2. Herplaatsen al dan niet m.b.v. scholing kan niet.

Herplaatsen: er moet gekeken worden naar het hele concern.

Passende functie: moet aansluiten bij opleiding, ervaring en capaciteiten, eventueel met scholing. Mag ook een lagere functie zijn.

Scholing is alleen noodzakelijk als herplaatsing reëel is.

Duur scholing/herplaatsing:

wettelijke opzegtermijn wg, wordt berekend vanaf datum beslissing UWV of KR.

De kosten van scholing moeten redelijk zijn. Fin. positie wg is relevant.

Herplaatsing niet vereist:

als einde het gevolg is van verwijtbaar handelen of nalaten van de wn.

Opzeggen/Beëindigen – vervolg:

Opzeggen zonder tussenkomst UWV of KR:

- tijdens proeftijd,
- op staande voet,
- huishoudelijk personeel,
- de stat. bestuurder,
- geestelijke ambt,
- AOW-leeftijd bereikt, recht op pensioen, tenzij contractueel uitgesloten.
- Instemming van wn: schriftelijk. Feitelijk is dit een vso. Wn heeft het recht gedurende 2 weken zijn instemming of akkoord met de vso te herroepen. Wg moet daarop wijzen, sanctie: herroepingstermijn 3 weken. Bedenktermijn uitsluiten is nietig.

Formele Ontbinding bestaansrecht?

KR moet checken of er redelijke grond is (g of h)

Zo ja dan zal de KR ontbinden.

Wijst hij ook de overeengekomen vergoeding toe als die niet overeenkomt met de TV?

Hanteert hij andere ontbindingsdatum dan wet voorschrijft?

Gaat de KR over tot formele ontbinding, dan heeft wn geen bedenktijd. Maar wn kan wel in appèl. Oplossing: in een aparte vso bedrag afspreken + finale kwijting + appèl uitsluiten. Kan dit ook via de notaris?

Jurisprudentie: KR mag alleen TV conform wet toekennen of billijke vergoeding bij ernstige verwijtbaarheid. Dat moet dan wel gesteld worden.

In een formele ontbinding gebeurt dat meestal niet. Er is nog geen lijn in de jurisprudentie te ontdekken. Soms wordt de regeling in lichaam beschikking gezet, soms “verstaat” de KR het één en ander in het dictum.

Opzegging via het UWV:

Artikel 7:669 lid 3 sub a: bedrijfseconomische redenen.

1. Verval arbeidsplaats als gevolg van einde werkzaamheden
2. Verval arbeidsplaats wegens het om bedrijfseconomische redenen moeten treffen van maatregelen om een doelmatige bedrijfsvoering te garanderen.

Er moet 26 weken vooruit worden gekeken. Termijn begint vanaf datum beslissing.

Bedrijfseconomische noodzaak kan ook zijn uitbesteding van het werk aan een derde omdat anders bijvoorbeeld de concurrentiepositie in gevaar komt. Derde moet wel een *echte* derde zijn, bijvoorbeeld ook een ZZP-er met een VAR-WUO verklaring.

Afspiegelingsbeginsel:

Vijf leeftijdsgroepen:

- 15 tot en met 24
- 25 tot en met 34
- 35 tot en met 44
- 45 tot en met 54
- 55 tot aan pensioen

Naar verhouding per groep, uitwisselbare functies. Kortste dienstverband gaat eerst.

Uitzondering:

- wn bereikt AOW-leeftijd;
- gedetacheerde wn die moeilijk vervangen kan worden
- de onmisbare wn: bijzondere kennis en bekwaamheden (het best functioneren is niet voldoende)
- wn met arbeidsbeperking blijft
- verval loonkosten subsidie voor wn X, dan moet wn X weg

Afspiegelingsbeginsel – vervolg:

Uitwisselbare functies:

vergelijkbaar qua inhoud, kennis, vaardigheden

gelijkwaardig qua niveau en beloning

(objectieve maatstaf)

Nieuw is de 10% regel:

Bij CAO kan worden bepaald dat maximaal 10% van het personeelsbestand buiten het afspiegelingsbeginsel wordt gehouden op basis van functioneren.

Wg moet steeds transparant maken dat functioneren rol kan spelen bij ontslag.

N.B. 1: wg moet eerst bepaalde tijdcontracten, oproepcontracten en uitzendcontracten beëindigen.

N.B. 2: Payrollers: zelfde bescherming als gewone werknemer.

1 uitzondering payroll-wg mag wel opzeggen ongeacht de situatie bij inlener als inlener aantoonbaar 3 maanden niet heeft betaald.

Wederindiensttredingsvoorwaarde

Die is nu wettelijk geregeld. Neemt wg binnen 26 weken een ander in dienst voor hetzelfde werk dan kan de oude werknemer vorderen:

1. vernietiging opzegging
2. herstel dienstverband (in geval van ontbinding)
3. een billijke vergoeding

Ontslagcommissie:

Dit is een nieuw figuur:

bij CAO, gaat alleen over bedrijfseconomische redenen,
i.p.v. UWV,

geeft ontslagcommissie geen toestemming om op te
zeggen dan kan de wg naar KR.

ontslagcommissie bevoegd als de wg gebonden is;

of wn gebonden is als gevolg van a.v.v., incorporatiebeding
of lidmaatschap bond is niet relevant.

N.B. Opz. wegens 2 jaar a.o. via UWV (7:669 lid 3 sub b)
is ongewijzigd.

Procedure UWV:

- De ontslagadviescommissie wordt alleen nog ingezet als sectorspecifieke kennis noodzakelijk is.
- Kortere termijnen, 1e ronde 14 dagen, 2^e ronde 7 dagen.
Streefduur procedure 4 tot 5 weken.
- Digitaal
- Toestemming is max 4 weken geldig (was 8 weken).
- Toestemming is beschikking in de zin van de AWB, maar bezwaar en beroep zijn niet mogelijk.

Opzegtermijnen:

Ongewijzigd, maar proceduretijd komt in mindering, vangt aan op datum ontvangst ontslagaanvraag UWV dan wel datum ontvangst ontslagverzoek KR.

eindigt per datum beslissing.

De datum ontvangst moet in de beslissing staan.

Voorbeeld: opz. op 10-1, termijn van 3 maanden, procedure heeft 3 weken geduurd: 10-1 ➤ 10-4 minus 3 weken = 20-3:

Opzegging op 10-1 moet dan tegen 1-4.

Bij onregelmatige opzegging, dus met in achtneming van de verkeerde termijn, vergoedingsplicht wg gelijk aan loon tot de juiste datum.

Minimale opzegtermijn blijft altijd 1 maand.

Procedure KR:

1. Artikel 7:669 lid 3 a en b in appèl
2. Artikel 7:669 lid 3 c t/m h
3. beëindiging van een bepaalde tijdcontract zonder tussentijdse opzegmogelijkheid.

criteria: redelijke grond + herplaatsing binnen red. termijn is niet mogelijk/licht niet in rede
De open norm: gewichtige redenen “verdwijnt”.

Er zijn nu 8 concrete normen: 2 via UWV, 6 via de KR.

- c. frequent ziekteverzuim: onaanvaardbare gevolgen, arbeidsomstandigheden moeten okee zijn, binnen 26 weken geen herstel, zorgplicht wg, verklaring van een deskundige UWV noodzakelijk.
- d. onvoldoende functioneren: niet gevolg van ziekte, onvoldoende scholing of slechte arbeidsomstandigheden, wg moet kans om te verbeteren hebben gegeven.
- e. verwijtbaar handelen/nalaten: wg moet transparant zijn over eisen en geen buitensporige eisen stellen; kan ook zien op re-integratieverplichtingen van de wn.
- f. ernstig gewetensbezwaar: wg moet eventueel taken aanpassen.
- g. verstoorde arbeidsverhouding: “redelijkerwijs niet gevergd” = ernstig + duurzaam.
- h. andere omstandigheden: vangnetbepaling, moet om iets anders gaan dan a tot en met g, mag niet gebruikt worden om a tot en met g aan te vullen.

Procedure KR - vervolg:

Een cocktail van gronden kan niet meer. Je moet 1 grond kiezen en die grond moet volledig van toepassing zijn. Een primaire en subsidiaire vordering kan wel. Wijst het UWV een ontslagverzoek op basis van 669 lid 3 a of b af, dan kan wg ontbinding vragen bij KR. Geen termijn.

Een contract voor bepaalde zonder tussentijds opzegmogelijkheid kan (dus) niet worden opgezegd. Daarom heeft het UWV hier geen rol. Voor de grondslag a of b moet je dan ook naar de KR.

Opzegverboden gelden ook bij ontbinding door de KR.

2 uitzonderingen, gronden b tot en met h + een tijdens opzegverbod, ontbinding mogelijk

1. als verzoek geen verband houdt met de situatie waar het opzegverbod op ziet;
2. als het in het belang van de wn is om toch te ontbinden.

N.B. Opzegverbod tijdens ziekte is ook niet van toepassing als ziekmelding dateert van na ontvangst ontbindingsverzoek bij KR of opzegverzoek bij UWV.

Vergoeding:

KR-formule verdwijnt; nu TV

+ billijke vergoeding, die is aanvullend op TV.

Aan de orde als wg ernstig verwijtbaar handelt/nalaat. “muizengaatje”

Moet om een uitzonderlijke situatie gaan. Het gevolgen criterium (zielig voor wn) mag niet worden meegenomen. Nadelige gevolgen einde worden nl. al gedekt door TV.

Er moet een relatie zijn met het handelen van wg. Voorbeelden:

Avances waar wn niet op in gaat, discriminatie, wg komt verplichtingen grovelijk niet na, wn ao door onvoldoende zorg wg.

Minister zal jurisprudentie specifiek volgen.

Recapitulatie vergoedingen:

1. TV
2. Billijke vergoeding
3. Onregelmatige opzegging
4. Bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding:
vergoeding tot einde bepaalde tijd als
overeengekomen en bij ernstig verwijtbaar handelen
van wg kan daar een billijke vergoeding bij komen,
maar: bij ernstig verwijtbaar handelen wn kan
vergoeding tot het oorspronkelijke einde ten laste van
wn worden toegewezen.

Ontbindingsdatum KR:

Opzegtermijn minus proceduretijd (UWV idem).

Uitzonderingen:

1. Ernstig verwijtbaar handelen wg: geen aftrek proceduretijd
2. Ernstig verwijtbaar handelen wn: eerdere datum
3. Ontbindingsverzoek wn: vrije ontbindingsdatum, geen TV, wel billijke vergoeding in geval van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten wg.

Mogelijkheid ontbindingsverzoek wn. uitsluiten is nietig.

Diversen:

Buitengerechtelijke vernietiging kan niet meer.

Aanvechten ontslag op staande voet , vernietigingsvordering bij KR

let op: korte vervaltermijn van 2 maanden, ook bij vordering herstel, billijke vergoeding.

Vordering i.v.m. TV moet binnen 3 maanden worden ingesteld. Dit zijn vervaltermijnen.

Alles bij verzoekschrift, bijvoorbeeld ook een loonvordering. Lastig i.v.m. termijn van 4 weken waarbinnen de zaak behandeld moet worden.

De KR kan daarom zaken opsplitsen. Ook kan hij op een deel van de zaak het bewijsrecht van toepassing verklaren. Uiteraard staat zo nodig kort geding open.

Vernietiging van een opzegging kan dus alleen door KR:

1. Er is opgezegd zonder toestemming UWV, bijvoorbeeld tijdens proeftijd of op staande voet
2. Er is opgezegd in strijd met opzegverbod
3. Er is opgezegd in strijd met een discriminatieverbod
4. Er is opgezegd in strijd met wederindiensttredingsvoorwaarde (de 26 weken termijn gaat in per de dag van opzegging, dus niet bij einde dienstverband)

Diversen – vervolg:

Vernietiging: ontslag wordt met terugwerkende kracht ongedaan gemaakt. Wn bleef dus in dienst. Heeft recht op loon/loonvordering, maar moet eventueel ook TV terugbetalen.

Herstel van de Arbo door KR in volgende gevallen:

- Toch geen redelijke grond ex. artikel 669 lid 3 a of b. KR gaat dan over UWV heen. Opzegging was wel rechtsgeldig omdat UWV toestemming gaf, maar KR ziet het anders. Vernietigen gaat dan te ver. Daarom herstel. Dit is geen appèl tegen beschikking UWV, maar beroep tegen opzeggen op basis van toestemming UWV
- In strijd met wederindiensttredingsvoorwaarden na ontbinding.

Termijn vordering herstel:

2 maanden na einde dienstverband. In geval van mogelijkheid 2, (w.i.t.v.w.) herstel per einde. KR mag datum bepalen ook met terugwerkende kracht. Herstel komt niet in de beschikking, maar gebod aan wg om nieuwe arbo op gelijke voorwaarden aan te bieden. Vernietiging van de opzegging is iets anders: arbo is dan in stand gebleven.

Billijke vergoeding:

Alternatief voor vernietiging/herstel. Soms is aantonen ernstig verwijtbaar handelen/nalaten vereist, soms niet. Niet als ook vernietiging kan worden gevorderd maar gekozen wordt voor een billijke vergoeding. Krijg je gelijk, dan is aantonen verwijtbaar handelen niet aan de orde, want gegeven.

Aantonen verwijtbaar handelen is wel aan de orde bijvoorbeeld bij rechtsgeldige opzegging via UWV maar wg heeft valse informatie verstrekt, of bij opzegging op grond van 669 lid 3 b waarbij wg re-integratieverplichtingen niet is nagekomen.

Nogmaals: billijke vergoeding is er niet ter compensatie schadelijke gevolgen ontslag voor wn. Daarvoor is de TV, terwijl k.o.-procedure is vervallen.

De minister gaat dit strak monitoren.

Staande voet:

Vroeger switch:
ofwel vernietiging ofwel k.o.:
tijdens procedure kon je switchen. Dat kan nu niet meer,
vanwege de vervaltermijn. Die is voor zowel vorderen
vernietiging als vorderen billijke vergoeding 2 maanden.
Je moet dus gelijk starten.

Oplossing: 2 procedures starten of 1 procedure
met een primaire en subsidiaire vordering.

Hoger Beroep:

Hoger beroep t.b.v. uniformiteit.

Gaat ontbinding op initiatief van wg onderuit in appèl: leidt tot herstel van de arbo of BV.

Gaat afwijzing ontbinding onderuit in appèl: ontbinding per toekomstige datum + evt. BV.

In geval van ontbinding op initiatief van wn: je kunt alleen in appèl in verband met de vergoeding. Herstel is niet mogelijk.

Voorwaardelijke ontbinding levert wg minder bescherming, kan immers in appèl onderuit.

Appèltermijn is 3 maanden.

Appèl heeft geen schorsende werking. Je kunt wel schorsing van de executie vragen in kort geding of in appèl in incident.

Scholingsverplichting staat expliciet in wet 7:611a, wg moet scholing bieden als dat noodzakelijk is voor de uitvoering van de functie en voortzetting van het dienstverband bij verval van de functie.

WNT

Wet Normering bezoldiging
Topfunctionarissen publieke en semi-
publieke sector

WNT-1:

Per 1-1-2013

Maximum 130% ministersalaris; in 2014: € 230.474

Dat is inclusief fiscale bijtelling auto, onkostenvergoeding en pensioenbijdrage.

Er zijn ruim 5.000 WNT instellingen en ruim 30.000 WNT functionarissen. Ontslagvergoeding is maximaal € 75.000 all-in. Afwijkende afspraken zijn nietig. Het meerdere is onverschuldigd betaald en kan door de minister worden teruggevorderd van de WNT functionaris. Publicatieplicht wg.

Per 1-1-2014

Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg – en welzijnssector.

10 klassen, laagste klasse € 85.590 – hoogste klasse € 229.043

WNT-2

De algemene maximum bezoldiging is verlaagd van 130% naar 100% van het salaris van een minister.

Per 1-1-2015 € 178.000

Per 1-1-2016 € 179.000

De aparte regeling voor de zorg is eind 2014 niet aangepast. Die regeling gaat voor 2015 dus nog uit van hogere maxima.

Ingehuurde bestuurders:

Per 1-1-2016: maximum bezoldiging eerste 6 maanden € 24.000 per maand
volgende 6 maanden € 18.000 per maand. Daarna WNT-2.

Overgangsrecht WNT-1:

Cruciaal is 6-12-2011.

Contracten van daarvoor vallen onder het overgangsrecht.

Op 6-12-2011 bestaande contracten die daarna maar vóór 1-1-2013 zijn gewijzigd worden geacht niet te zijn gewijzigd

Voor het overgangsrecht geldt dan de beloning zoals vóór

6-12-2011 afgesproken. Nieuwe contracten gesloten

tussen 6-12-2011 en 1-1-2013 vallen wel volledig onder het overgangsrecht.

Inhoud overgangsrecht:

Gedurende 4 jaar oude niveau bij WNT-1: tot en met 2016, daarna in 3 jaar afbouwen. Per 2020 kom je dan op 130% (de WNT-1 norm). Dan zit je nog boven de WNT-2 norm. Je wordt dan in 2 jaar afgebouwd naar 100% de WNT-2 norm.

Zit je onder WNT-1 maar boven WNT-2 dan wordt per 1-1-2015 het oude niveau ook 4 jaar gehandhaafd en vervolgens daarna in 3 jaar teruggebracht naar WNT-2. Gevolg: per 1-1-2022 zit iedereen op WNT-2 niveau.

WNT-3: vermoedelijke ingangsdatum 1-1-2017
WNT geldt ook voor niet-topfunctionarissen

Uitspraak kantonrechter Utrecht 1 april 2015,
ECLI: NL RBMNE: 2015:2432.