

Vergaderjaar 2011–2012

32 600

Regels inzake de normering van bezoldigingen van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector (Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector)

Nr. 17

DERDE NOTA VAN WIJZIGING

Ontvangen 10 oktober 2011

Het voorstel wordt als volgt gewijzigd:

Artikel 7.3 komt te luiden:

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 2.2, onderscheidenlijk het bedrag, bedoeld in artikel 3.2, toegestaan voor ten hoogste vijf 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 c of d, 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 2.2, onderscheidenlijk het bedrag, bedoeld in artikel 3.2, toegestaan voor ten hoogste vijf 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. Indien toepassing wordt gegeven aan artikel 2.5, eerste lid, artikel 2.6, tweede lid, of artikel 3.3, tweede lid, 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 c of d, of artikel 1.4, eerste lid, waardoor deze wet van toepassing is geworden op de betreffende rechtspersoon of instelling, voor ten hoogste vijf 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.

4. Indien een in een klasse als bedoeld in artikel 2.6, eerste lid, of 3.3, 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 c of d, 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 vijf 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. Een beding in afwijking van artikel 2.8, eerste lid, onderscheidenlijk artikel 3.5, 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 c of d, of artikel 1.4, eerste lid, waardoor deze wet van toepassing is geworden op de betreffende rechtspersoon of instelling, voor ten hoogste vijf jaar na inwerkingtreding van deze wet dan wel de wijziging van de bijlage.

6. Indien een in het eerste tot en met vierde lid bedoelde periode van vijf 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.

7. Indien een dienstverband waarop dit artikel van toepassing is, wordt verlengd, blijft dit artikel na de verlenging buiten verdere toepassing.

8. 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 in artikel 7.3 opgenomen overgangsrecht gaat uit van de gedachte dat bezoldigingsafspraken 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 één van de bijlagen) worden gerespecteerd. Het overgangsrecht is niet in de tijd beperkt, omdat de gedachte was dat topfunctionarissen voor een bepaalde tijd, meestal vier jaar, worden benoemd. Indien 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, waarvoor verschillende fracties in het verslag aandacht vroegen, beperkt.

De gedachte dat topfunctionarissen altijd voor bepaalde tijd worden benoemd en de bestaande bezoldigingsafspraken dus in de tijd eindig zijn, blijkt echter niet altijd juist. In sommige sectoren, met name in het onderwijs en bij woningcorporaties, komen naast tijdelijke arbeidsovereenkomsten ook overeenkomsten voor onbepaalde tijd voor. Bovendien bestaat de aanmerkelijke kans dat – vóór inwerkingtreding van onderhavig voorstel van wet – tijdelijke overeenkomsten worden omgezet in overeenkomsten voor onbepaalde tijd. Het oorspronkelijk voorgestelde overgangsrecht zou mee brengen dat de betrokken topfunctionarissen tot hun pensioen een bezoldiging kunnen ontvangen hoger dan op grond van onderhavig voorstel van wet zou zijn toegestaan. Het kabinet acht dit onwenselijk.

Daar komt bij dat in sommige kringen bezwaar bestaat tegen het vervallen van bestaande afspraken bij een herbenoeming. Daarbij wordt gesuggereerd dat het overgaan tot benoemingen voor onbepaalde tijd een reactie kan zijn op een voorschrift tot toepassing van nieuwe normen bij herbenoeming. In onderhavig voorstel van wet wordt een herbenoeming beschouwd als een nieuwe overeenkomst, waarop het overgangsrecht niet van toepassing is. Dit uitgangspunt zou worden ondergraven als – voor inwerkingtreding van onderhavig voorstel van wet – tijdelijke overeenkomsten worden omgezet in overeenkomsten voor onbepaalde tijd.

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

Gekozen is voor vijf jaar, omdat dan veel gemaakte afspraken zijn uitgewerkt en een periode van vijf jaar aan betrokkenen voldoende tijd biedt zich in te stellen op de nieuwe financiële situatie en eventueel een andere functie te zoeken, waarvoor de financiële beperkingen niet gelden. Met de aanvullende periode van drie jaar wordt beoogd degenen op wie het overgangsrecht na vijf jaar nog steeds van toepassing is, niet in één keer, maar gelijdelijk de bezoldiging te geven die op grond van de wet is toegestaan.

In het bij de memorie van toelichting gevoegde advies van de Universiteit Leiden wordt geconcludeerd dat een overgangsrecht als het thans voorgestelde artikel 7.3, waarbij bestaande afspraken in stand worden gelaten, ieder risico op strijd met artikel 1 Eerste Protocol uitsluit. In het

voorstel van wet is voor die variant gekozen, mede om de inschatting dat topfunctionarissen toch voor bepaalde tijd worden benoemd en de categorie te hoog bezoldigde topfunctionarissen daarom toch binnen enkele jaren uitsterft.

Het advies van de Universiteit Leiden geeft tevens aan dat een variant die voorziet in een overgangperiode waarbinnen de bezoldiging op het overeengekomen niveau blijft, de toets aan artikel 1 EP waarschijnlijk kan doorstaan. Bij nader inzien kiest de regering daarom voor die variant, zodat wordt voorkomen dat topfunctionarissen nog jaren worden bezoldigd boven het maximum dat op grond van onderhavig voorstel van wet wenselijk wordt geacht.

In deze nota van wijziging is aan alle leden van artikel 7.3 toegevoegd dat het overgangsrecht eindigt na vijf jaar na inwerkingtreding van de wet of na vijf jaar na het van toepassing worden van de wet op de instelling.

In een nieuw zesde lid wordt voor het eerste tot en met vierde lid een rekenregel opgenomen voor de vermindering tot het geldende maximum in een periode van drie jaar.

In een nieuw achtste lid wordt bepaald dat wijzigingen in het dienstverband of de bezoldiging tussen het moment dat de Tweede Kamer onderhavig voorstel van wet aanvaardt en het moment dat de wet van kracht wordt, geen aanspraak op het overgangsrecht geven. Dus als een dienstverband was overeengekomen met een looptijd van vier jaar, dat na aanvaarding wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd, heeft betrokkene slechts aanspraak op het overgangsrecht, totdat de vier jaar van het oorspronkelijke dienstverband zijn verstreken. Ook op een verhoging van de bezoldiging of een aanpassing van de overeengekomen wijze van indexering van de bezoldiging, die na de aanvaarding van het wetsvoorstel door de Tweede Kamer wordt overeengekomen, blijft voor het overgangsrecht buiten beschouwing. Voor zover met die verhoging een bezoldiging wordt bereikt die hoger is dan het toegestane maximum, is de verhoging nietig en is de betaling van die verhoging onverschuldigd betaald.

Indien zonder de verhoging op basis van de afspraken vóór aanvaarding van het voorstel van wet een bezoldiging wordt genoten die meer bedraagt dan de toepasselijke norm, dan is op dat deel van de bezoldiging het overgangsrecht wel van toepassing.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
J. P. H. Donner