

Vergaderjaar 2014–2015

**33 978**

## **Aanpassing van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector in verband met de verlaging van het wettelijke bezoldigingsmaximum van 130% naar 100% van de bezoldiging van een Minister (Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT)**

**Nr. 9**

### **TWEEDE NOTA VAN WIJZIGING**

Ontvangen 13 oktober 2014

Het voorstel van wet wordt als volgt gewijzigd:

1

Artikel I, onderdelen G en H, komen te luiden:

G

Artikel 7.3 wordt gewijzigd als volgt:

1. In het eerste lid wordt na «artikel 2.3» ingevoegd:, zoals dit artikel luidde op de dag voorafgaande aan de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT.

2. In het vierde lid wordt «Indien» vervangen door «Indien de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT in werking treedt of», wordt «de ministeriële regeling» telkens vervangen door «die wet of de ministeriële regeling» en wordt aan het eind van de eerste volzin onder vervanging van de punt door een komma de volgende zinsnede toegevoegd: tenzij op grond van het eerste tot en met vijfde lid reeds eerder een periode van ten hoogste vier jaar is aangevangen.

3. In het elfde lid wordt onder vervanging van de punt door een komma de volgende zinsnede toegevoegd: tenzij de wijziging betrekking heeft op een bezoldiging die niet hoger is dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 2.3, onderscheidenlijk het bedrag, bedoeld in artikel 3.3, dan wel het krachtens artikel 2.6 van toepassing zijnde bedrag, zoals deze golden met ingang van 1 januari 2013.

H

Na artikel 7.3 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

### *Artikel 7.3a*

1. Indien op grond van artikel 7.3, zoals dat artikel luidde op de dag voorafgaande aan de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT een hogere bezoldiging was toegestaan dan de maximale bezoldiging van artikel 2.3 dan wel het op grond van een ministeriële regeling als bedoeld in artikel 2.6, eerste lid, artikel 2.7, tweede lid of artikel 2.8, geldend bedrag, en dat bedrag gelijktijdig met de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT of overeenkomstig artikel 7.4, tweede lid, wordt verlaagd, wordt in artikel 7.3, negende lid, voor «het voor de rechtspersoon of instelling geldende maximum» of «het geldende maximum» telkens gelezen: het op de dag voorafgaande aan de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT voor de rechtspersoon of instelling geldende maximum.

2. In het geval, bedoeld in het eerste lid, wordt na het verstrijken van de periode van drie jaar, bedoeld in artikel 7.3, negende lid, de bezoldiging in een periode van twee jaar teruggebracht naar het voor de rechtspersoon of instelling geldende maximum. Met ingang van het eerste jaar wordt de bezoldiging verlaagd naar het op de dag voorafgaande aan de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT voor de rechtspersoon of instelling geldende maximum. In het tweede jaar bedraagt de verlaging de helft van het verschil tussen het op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT geldende maximum en het geldende maximum.

3. Dit artikel is niet van toepassing ten aanzien van de in artikel 2.2 bedoelde leden, onderscheidenlijk voorzitters van de hoogste toezichhoudende organen.

2

In artikel I, onderdeel I, vervalt artikel 7.4, derde lid.

3

Artikel I, onderdeel J, wordt gewijzigd als volgt:

a. Voor de tekst van artikel 7.4a wordt de aanduiding «1.» geplaatst.

b. Aan artikel 7.4a wordt een lid toegevoegd, luidende:

2. Bij de algemene maatregel van bestuur, bedoeld in het eerste lid, worden regels gesteld over het overgangsrecht ten aanzien van voorafgaande aan de inwerkingtreding van de algemene maatregel van bestuur tussen partijen overeengekomen bezoldigingen.

### **Toelichting**

#### *Algemeen*

##### *1. Inleiding*

Het wetsvoorstel modificeerde oorspronkelijk de opzet en formulering van het bestaande overgangsrecht van artikel 7.3. Deze modificaties leiden, zo is gebleken, tot nieuwe vragen over de toepassing van het overgangsrecht. Dat is ongewenst. Om die reden wordt met deze nota van wijziging de tekst en structuur van het bestaande artikel 7.3, waarmee inmiddels zo'n twee jaar ervaring is opgedaan, zoveel mogelijk in stand gelaten. Dit betekent voor de uitvoeringspraktijk voor onder meer

instellingen, topfunctionarissen en accountants, dat bestaande interpretaties zoals blijkend uit jurisprudentie, beleidsregels en voorlichting vanuit de NBA, het ministerie en (andere) toezichthouders in stand blijven. De rechtszekerheid en de uitvoeringspraktijk zijn hiermee gediend.

Per saldo wordt het overgangsrecht na de wijzigingen van het wetsvoorstel ingevolge deze nota van wijziging niet minder complex dan het thans bestaande overgangsrecht. De complexiteit is nu echter zo beperkt mogelijk gehouden door de bestaande systematiek van het overgangsrecht zoveel mogelijk ongewijzigd te laten en bij de bijzondere bepaling voor oude gevallen alleen de afwijkende regeling van de terugbrengingsperiode te formuleren (in artikel 7.3a) en daarbij bovendien zoveel mogelijk in redactioneel opzicht aan te sluiten bij de bewoordingen van het huidige artikel 7.3.

De complexiteit van het overgangsrecht is ten dele onvermijdelijk, mede door de grote diversiteit van de praktijk die wordt versterkt door de brede reikwijdte van de WNT, maar zal voor de rechtspraak hanteerbaar worden gemaakt – evenals eerder dit jaar is gedaan – door het uitbrengen van wetsuitleg door mijn ministerie, in de vorm van antwoorden op (veel) gestelde vragen, onder andere op de website [topinkomens.nl](http://topinkomens.nl), door informatie van de sectorale toezichthouders, door beleidsregels of voorschriften voor accountants in het controleprotocol WNT.

## *2. Opzet van deze nota van wijziging*

Deze nota van wijziging heeft een technisch karakter en bevat de in de nota naar aanleiding van het verslag aangekondigde vereenvoudiging van het overgangsrecht, waarbij de uitgangspunten van het overgangsrecht zoals uiteengezet in de memorie van toelichting bij het voorliggende wetsvoorstel worden gehandhaafd. Dit betekent dat ook met deze nota van wijziging het overgangsrecht van de huidige WNT volledig wordt gehandhaafd.

Het voorgaande betekent in de eerste plaats dat op grond van deze nota van wijziging bestaande bezoldigingsafspraken gedurende een termijn van vier jaar worden gerespecteerd en vervolgens in drie jaar tijd worden teruggebracht naar het toepasselijke bezoldigingsmaximum. Voor de categorie topfunctionarissen wier bezoldiging op 1 januari 2013 het huidige wettelijke bezoldigingsmaximum van 130% te boven ging, wordt ingaande 1 januari 2013 de bezoldiging vier jaar gerespecteerd en vervolgens in drie jaar tijd teruggebracht naar 130%. De consequentie is dat per 1 januari 2020 alle bezoldigingen die onder het overgangsrecht van de huidige WNT vallen teruggebracht zullen zijn tot 130%.<sup>1</sup> Daaropvolgend wordt de bezoldiging in twee jaar tijd teruggebracht naar 100%. Dit betekent dat de bezoldiging van deze categorie functionarissen per 1 januari 2022 maximaal 100% van de bezoldiging van een Minister bedraagt.

Voor de categorie topfunctionarissen wier bezoldiging tussen de 100% en 130% van de bezoldiging van een Minister ligt, geldt op grond van deze nota van wijziging, overeenkomstig het wetsvoorstel en in lijn met de huidige WNT, dat de bezoldiging met ingang van de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel – net zoals het bestaande overgangsrecht – vier jaar wordt gerespecteerd en vervolgens in drie jaar moet worden teruggebracht naar het nieuwe wettelijke bezoldigingsmaximum van 100%. Dit betekent dat, uitgaande van een inwerkingtreding van dit wetsvoorstel per 1 januari 2015, ook bij deze categorie topfunctionarissen de bezoldiging in alle gevallen per 1 januari 2022 zal zijn teruggebracht naar maximaal 100%.

---

<sup>1</sup> Een uitzondering geldt indien een rechtspersoon of instelling in de periode van 1 januari 2013 en 1 januari 2015 onder de WNT is gebracht. In dat geval vangt de termijn van vier jaar aan op de datum dat de WNT op de rechtspersoon of instelling van toepassing is geworden.

Voor het geval sprake is van bij ministeriële regeling vastgestelde bezoldigingsmaxima, geldt dezelfde lijn als geldt voor bezoldigingen waarop het wettelijke bezoldigingsmaximum van toepassing is, uiteraard met afwijkende bedragen. Gewezen wordt in dit verband echter wel op het voorgestelde artikel 7.4. Dit artikel voorziet in de mogelijkheid dat, uitgaande van de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel per 1 januari 2015, de verlaagde maxima en de staffelbedragen voor onderwijs, zorg en woningcorporaties mogelijk per 1 januari 2016 aan de verlaagde norm van 100% worden aangepast. Indien de betrokken Minister hiervan gebruik maakt, en een topfunctionaris heeft een bezoldiging die onder het «oude» staffelbedrag lag, maar boven het nieuwe staffelbedrag, dan gaat de termijn van vier jaar in op 1 januari 2016.

In onderstaande tabel uit de memorie van toelichting is het overgangsrecht schematisch weergegeven, waarbij steeds 1 januari van het betreffende jaar als peildatum wordt gehanteerd. De onderhavige nota van wijziging wijzigt dit schema niet, slechts de juridische vormgeving wordt vereenvoudigd. De hoogte van de bezoldiging wordt in de tabel weergegeven in percentage van de bezoldiging van de Minister. Groep A betreft daarbij het verloop van de bezoldiging van een topfunctionaris wier bezoldiging op basis van op 1 januari 2013 bestaande bezoldigingsafspraken meer dan 130% van de bezoldiging van een Minister bedraagt (in dit geval 160%). Groep B betreft het verloop van de bezoldiging van een topfunctionaris wier bezoldiging in 2013 en 2014 binnen het wettelijke bezoldigingsmaximum van 130% ligt (in dit geval exact op het huidige wettelijke bezoldigingsmaximum van 130%).<sup>2</sup>

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
A	160	160	160	160	152,5	145	137,5	130	115	100
B	130	130	130	130	130	130	122,5	115	107,5	100

Voor een verdere motivering van de hoofdlijnen van het overgangsrecht, wordt verwezen naar de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel. In deze toelichting wordt ingegaan op de uitwerking.

### 3. De hoofdlijnen van het overgangsrecht

Het overgangsrecht voor de normering van de topfunctionaris heeft een complexe achtergrond, aangezien met de volgende omstandigheden rekening moet worden gehouden:

- a. er gelden verschillende bezoldigingsmaxima (het wettelijke bezoldigingsmaximum van artikel 2.3 WNT, verlaagde normen op grond van artikel 2.6, staffelnormen op grond van artikel 2.7, een sectorale norm op grond van artikel 3.3 en sectorale staffelnormen op grond van artikel 3.4);
- b. deze normen zijn op verschillende tijdstippen in werking getreden, respectievelijk zullen op verschillende tijdstippen in werking treden / wijzigen<sup>3</sup>;
- c. de mogelijkheid bestaat dat ook na de inwerkingtreding van een bepaald maximum, een rechtspersoon of instelling onder de wet wordt gebracht (door een wijziging van de bijlage, door subsidiering of door overheidsinvloed);

<sup>2</sup> NB. In het schema is er vanuit gegaan dat de voor 1 januari 2013, respectievelijk 1 januari 2015, overeengekomen bezoldiging niet is geïndexeerd. Bij een onder het overgangsrecht overeengekomen indexering, zal dit schema er vanzelfsprekend anders uitzien.

<sup>3</sup> Zie in dit verband artikel I, onderdelen I en J, van het wetsvoorstel (de voorgestelde artikelen 7.4 en 7.4a) dat in de mogelijkheid voorziet dat bij inwerkingtreding van voorliggend wetsvoorstel per 1 januari 2015, de ministeriële regelingen per 1 januari 2016 in werking treden en dat de algemene maatregel van bestuur met betrekking tot de bezoldiging van interim-topfunctionaris op een later tijdstip in werking treedt.

- d. met de inwerkingtreding van voorliggend wetsvoorstel wordt het wettelijke bezoldigingsmaximum verlaagd;
- e. de aanpassing van de op grond van artikel 2.6 vastgestelde verlaagde normen, respectievelijk de op grond van artikel 2.7 vastgestelde staffelnormen aan voorliggende verlaging van het wettelijke bezoldigingsmaximum, kunnen op grond van het voorgestelde artikel 7.4 op 1 januari 2016 in werking treden;
- f. de algemene maatregel van bestuur, bedoeld in de artikelen 2.1, vierde lid, en artikel 3.1, vijfde lid, met betrekking tot de maximumbezoldiging van topfunctionarissen zonder dienstbetrekking kan ook later dan de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT in werking treden.

Gelet op deze complexiteit is van belang te benadrukken dat een topfunctionaris slechts eenmaal aanspraak kan maken op een termijn van vier jaar waarbinnen bestaande bezoldigingsafspraken gerespecteerd worden. Deze termijn vangt aan op het moment dat de bezoldiging van een topfunctionaris voor de eerste keer een op zijn bezoldiging van toepassing zijnde bezoldigingsmaximum overschreed. Dit kan met ingang van 1 januari 2013 zijn, maar ook later bijvoorbeeld bij de inwerkingtreding van een ministeriële regeling als bedoeld in de artikelen 2.6, 2.7 of 3.4, bij de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT of als de WNT na 1 januari 2013 op de betrokken rechtspersoon van toepassing wordt. Latere wijzigingen in de hoogte van het toepasselijke bedrag, hebben geen invloed op de duur van de termijn van vier jaar.

Na het verstrijken van de termijn van vier jaar, dient de bezoldiging zoals hiervoor uiteengezet in een periode van drie jaar tijd te worden teruggebracht naar het op dat moment op de bezoldiging van toepassing zijnde maximum. Een uitzondering geldt zoals eveneens hiervoor uiteengezet voor bezoldigingsafspraken die op het moment van inwerkingtreding van voorliggend wetsvoorstel al onder het overgangsrecht van de huidige WNT vallen en waarvoor het van toepassing zijnde maximum bij de inwerkingtreding van voorliggend wetsvoorstel wordt verlaagd. Het betreft hier de topfunctionarissen met een bezoldiging boven de 130% en de topfunctionarissen wier bezoldiging boven een toepasselijk verlaagd maximum of staffelbedrag valt, terwijl dit verlaagde maximum of staffelbedrag vervolgens in verband met de inwerkingtreding van voorliggend wetsvoorstel wordt verlaagd. Het gaat hier vanzelfsprekend uitsluitend om topfunctionarissen binnen regime 1 van de WNT.

Een aantal voorbeelden:

- a. Een topfunctionaris die werkzaam is bij een rechtspersoon waarvoor geen ministeriële regeling geldt, heeft voor 1 januari 2013 reeds een bezoldiging die het wettelijke bezoldigingsmaximum van 130% te boven gaat. De termijn van vier jaar gaat derhalve in op 1 januari 2013. Per 1 januari 2015 wordt het wettelijke bezoldigingsmaximum verlaagd naar 100%. Op dat moment begint niet opnieuw de termijn van vier jaar te lopen. De bezoldiging dient met ingang van 1 januari 2017 in drie jaar tijd te worden teruggebracht naar 130%. In 2020 bedraagt de bezoldiging 130%, waarna de bezoldiging in twee stappen in 2022 op of onder de 100%-norm dient te liggen.
- b. Een topfunctionaris die werkzaam is bij een rechtspersoon waarvoor geen ministeriële regeling geldt, heeft op 1 januari 2013 een bezoldiging die onder het wettelijke bezoldigingsmaximum van 130%, doch boven de 100%-norm ligt. Per 1 januari 2015 wordt het wettelijke bezoldigingsmaximum verlaagd naar 100%. Op dat moment begint voor deze topfunctionaris de termijn van vier jaar te lopen. Met ingang van 1 januari 2019 moet de bezoldiging in drie jaar tijd worden teruggebracht naar 100%. In 2022 dient de bezoldiging op of onder de 100%-norm te liggen.

c. Een topfunctionaris die werkzaam is bij een zorginstelling heeft voor 1 januari 2013 een bezoldiging die het wettelijke bezoldigingsmaximum van 130% te boven gaat. Op dit tijdstip begint de termijn van vier jaar te lopen. Vervolgens wordt per 1 januari 2014 een lager bezoldigingsmaximum van toepassing op grond van de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg- en welzijnssector. Bovendien wordt als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT de toepasselijke staffelnorm verlaagd. Op deze momenten begint niet opnieuw de termijn van vier jaar te lopen. De terugbrengperiode vangt op 1 januari 2017 aan, waarbij de bezoldiging in drie jaar tijd moet worden teruggebracht naar het staffelbedrag zoals dat gold voor de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT. In 2020 dient de bezoldiging derhalve op dit oude staffelbedrag te liggen. In 2022 moet de bezoldiging zijn teruggebracht naar het in dat jaar geldende staffelbedrag.

d. Een topfunctionaris die werkzaam is bij een zorginstelling heeft op 1 januari 2013 een bezoldiging die lager is dan het wettelijke bezoldigingsmaximum van 130%. Vervolgens valt zijn bezoldiging per 1 januari 2014 onder een lagere staffelnorm op grond van de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg en welzijnssector. Voor deze topfunctionaris vangt op dat moment de termijn van vier jaar aan. Vervolgens wordt als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT de toepasselijke staffelnorm verlaagd. Op dat moment begint niet opnieuw de termijn van vier jaar te lopen. De terugbrengperiode vangt aan op 1 januari 2018. De bezoldiging dient vervolgens in drie jaar tijd te worden teruggebracht naar het staffelbedrag zoals dat gold voor de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT. In 2021 dient de bezoldiging te zijn teruggebracht op het niveau van dit oude staffelbedrag. Met ingang van 1 januari 2023 dient ten slotte de bezoldiging aan het nieuwe staffelbedrag te voldoen.

e. Een topfunctionaris met een bezoldiging boven de 130% is werkzaam bij een rechtspersoon waaraan eind 2013 een meerjarige subsidie (langer dan 3 jaar) wordt verleend waardoor deze rechtspersoon voor het eerst onder te toepassing van de WNT komt. Met ingang van 1 januari 2014 begint de termijn van vier jaar te lopen. De bezoldiging dient per 1 januari 2018 in drie jaar tijd te worden teruggebracht naar het wettelijk bezoldigingsmaximum van 130%. In 2023 dient de bezoldiging aan de 100%-norm te voldoen.

f. Een topfunctionaris werkzaam bij een rechtspersoon waarbij een ministeriële regeling geldt heeft voor de inwerkingtreding van de WNT2 een bezoldiging van 110% van het ministersalaris, doch zijn bezoldiging valt binnen de van toepassing zijnde staffel. De betrokken vakminister maakt vervolgens gebruik van de mogelijkheid om de ministeriële regeling per 1 januari 2016 aan te passen. De bezoldiging van 110% ligt sowieso boven het nieuwe toepasselijke maximum. Met ingang van 1 januari 2016 begint de termijn van vier jaar te lopen. Met ingang van 1 januari 2020 dient de bezoldiging in een periode van drie jaar te worden teruggebracht naar het toepasselijke maximum.

g. Een lid van de raad van toezicht (interne toezichthouder), is voor een periode langer dan vier jaar benoemd bij een rechtspersoon waarvoor geen ministeriële regeling geldt, heeft op 1 januari 2013 een bezoldiging van 12% van het wettelijke bezoldigingsmaximum, terwijl het maximum 5% bedraagt. De termijn van vier jaar begint op 1 januari 2013 te lopen, ook al wordt het maximum met ingang van 1 januari 2015 verhoogd naar 10% van het toepasselijke maximum. De terugbrengperiode vangt aan op 1 januari 2017.

h. Een lid van de raad van toezicht (interne toezichthouder), werkzaam bij een rechtspersoon waarvoor geen ministeriële regeling geldt, heeft op 1 januari 2013 een bezoldiging van 7,5% van het wettelijke bezoldigingsmaximum. De termijn van vier jaar begint op 1 januari 2013 te lopen. Door



de verhoging van de norm naar 10% van het wettelijke bezoldigingsmaximum, is het overgangsrecht met ingang van 1 januari 2015 niet langer van toepassing op de bezoldiging van betrokkene omdat de bezoldiging binnen de norm is.

## **Artikelsgewijs**

### *1. Onderdeel G (Handhaving bestaande systematiek overgangsrecht)*

Zoals in het algemeen deel van deze toelichting is aangegeven wordt met deze nota van wijziging de tekst en structuur van het bestaande artikel 7.3, waarmee inmiddels zo'n twee jaar ervaring is opgedaan, zoveel mogelijk in stand gelaten. De thans voorgestelde wijziging van artikel 7.3 blijft daarom beperkt. Hoofdonderdeel is de wijziging van het vierde lid, op grond waarvan het bestaande overgangsrecht voor normverlagingen door ministeriële regelingen ook gaat gelden voor de normverlaging door middel van dit wetsvoorstel.

De vereenvoudiging voor de rechtspraak is erin gelegen dat de bestaande tekst van artikel 7.3 zoveel mogelijk in tact wordt gelaten. Slechts wordt door een wijziging van artikel 7.3, vierde lid, toegevoegd dat de normverlaging ingevolge deze wet in het overgangsrecht wordt behandeld volgens de bestaande systematiek – dus volgens volledig dezelfde principes – als sedert de invoering van de WNT (op 1 januari 2013) van toepassing is bij een normverlaging door de invoering van een sectornorm.

Voorts wordt met deze nota van wijziging in artikel 7.3, vierde lid, door de toevoeging van de zinsnede «tenzij op grond van het eerste tot en met vijfde lid reeds eerder een periode van ten hoogste vier jaar is aangevangen» verduidelijkt dat het overgangsrecht slechts één keer in kan gaan. Een topfunctionaris maakt met andere woorden slechts éénmaal aanspraak op een periode van vier jaar waarbinnen zijn overeengekomen bezoldiging volledig wordt gerespecteerd.

Het huidige artikel 7.3, elfde lid, WNT bevat een regeling ter voorkoming dat partijen, anticiperend op de inwerkingtreding van de huidige WNT, de bezoldiging vlak voor de inwerkingtreding van de WNT zouden verhogen. Het artikellid bepaalt dat voor de toepassing van het overgangsrecht iedere wijziging in de bezoldiging of de duur van het dienstverband die plaatsvond in de periode van 6 december 2011 en 1 januari 2013 buiten beschouwing blijft. Het gaat niet aan om deze regeling, die juist bedoeld is ter voorkoming van anticipatie op de WNT, ook te laten gelden voor verlaagde maxima of staffelnormen die na 1 januari 2013 in werking treden. Daarom wordt in onderdeel G voorgesteld van het elfde lid uit te sluiten, de bezoldigingsafspraken die niet leiden tot een overschrijding van bezoldigingsmaxima die per 1 januari 2013 in werking zijn getreden. Van belang daarbij is dat met het voorgestelde artikel in ieder geval gewaarborgd blijft dat afspraken die in bedoelde periode zijn gemaakt om te anticiperen op het wettelijke bezoldigingsmaximum van 130%, buiten beschouwing blijven.

### *1. Onderdeel H (overgangsrecht voor «oude gevallen»)*

Voor de categorie topfunctionarissen wier bezoldiging op 1 januari 2013 het huidige wettelijke bezoldigingsmaximum van 130% te boven ging, wordt met ingang van 1 januari 2013 de bezoldiging conform het bestaande artikel 7.3, eerste lid, 4 jaar volledig gerespecteerd en vervolgens in 3 jaar tijd teruggebracht naar 130% (de in 2014 geldende norm) en daarna in 2 jaar teruggebracht naar de dan geldende norm (maximaal 100%). Hetzelfde geldt indien op grond van een ministeriële regeling een lager maximum geldt. In dat geval kan overigens de termijn

van vier jaar zijn ingegaan na 1 januari 2013, namelijk in de situatie dat de bezoldiging van een topfunctionaris weliswaar onder de 130% lag, maar boven de per 1 januari 2014 in werking getreden toepasselijke staffelnorm.

Voor de overwegingen die ten grondslag liggen aan de handhaving van het huidige overgangsrecht zij verwezen naar paragraaf 8.2 van de memorie van toelichting. Deze afwijking van het generieke overgangsrecht, zoals opgenomen in artikel 7.3, is opgenomen in artikel 7.3a.

Het artikel heeft betrekking op alle topfunctionarissen binnen regime 1 van de WNT die al onder het overgangsrecht vallen voordat dit wetsvoorstel in werking treedt, waarvoor de norm als gevolg van de WNT 2 wordt verlaagd. Het gaat hier derhalve om onder regime 1 vallende topfunctionarissen met een bezoldiging boven de 130% en daarnaast met een bezoldiging boven de toepasselijke norm, terwijl de norm vervolgens wordt verlaagd.

Artikel 7.3, negende lid, regelt de terugbrengperiode van drie jaar naar het toepasselijke bezoldigingsmaximum. Het voorgestelde artikel 7.3a, eerste lid, regelt dat voor de bedoelde categorie topfunctionarissen, in artikel 7.3, negende lid, gelezen moet worden dat de bezoldiging na het verstrijken van de vierjaarstermijn wordt teruggebracht naar het voor de inwerkingtreding van WNT2 toepasselijke maximum. Het nieuwe tweede lid van artikel 7.3a regelt dat vervolgens de bezoldiging in twee jaar tijd moet worden teruggebracht naar het nieuwe wettelijke bezoldigingsmaximum. Het eerste jaar is de bezoldiging gelijk aan het oude toepasselijke bezoldigingsmaximum. Vervolgens wordt de bezoldiging voor de helft teruggebracht. Het daarop volgende jaar geldt het nieuwe bezoldigingsmaximum.

Generieke bepalingen zoals artikel 7.3, eerste, vierde, zevende, tiende en elfde lid, blijven onverkort van toepassing op de desbetreffende categorie topfunctionarissen.

## *2. Onderdeel I*

Artikel 7.4 voorziet in de mogelijkheid dat indien voorliggend wetsvoorstel op 1 januari 2015 in werking treedt, de aanpassing van de verlaagde maxima en staffelbedragen binnen regime 1 aan voorliggend wetsvoorstel met ingang van 1 januari 2016 kan plaatsvinden als deze aanpassing niet zorgvuldig per 1 januari 2015 kan plaatsvinden. Artikel 7.4, derde lid, bevat een verwijzing naar artikel 7.3a. Door de wijziging van laatstgenoemd artikel, klopt deze verwijzing niet meer en wordt daarom geschrapt. Het lid regelde dat indien de bedragen inderdaad eerst per 1 januari 2016 worden aangepast, deze datum ook een referentiepunt vormt voor het overgangsrecht, zodat de termijn van vier jaar met ingang van die datum begint te lopen voor bezoldigingen die boven het nieuwe toepasselijke maximum, doch onder het oude maximum liggen. Dit geldt ook na schrapping van artikel 7.4, derde lid, doordat uit artikel 7.3, vierde lid, in combinatie met artikel 7.4, tweede lid, volgt dat de termijn van vier jaar voor deze gevallen met ingang van 1 januari 2016 aanvangt.

## *3. Onderdeel J*

Artikel 7.4a regelt dat het overgangsrecht voor de bestaande bezoldigingsafspraken van topfunctionarissen zonder dienstbetrekking bij de algemene maatregel van bestuur inzake de maximumbezoldiging van deze categorie topfunctionarissen wordt geregeld.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
R.H.A. Plasterk