

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
De heer dr. R.H.A. Plasterk
Turfmarkt 147
2511 DP DEN HAAG

mr. E.S. de Bock
mr. M.T.H. de Gaay Fortman
advocaten

e.de.bock@houthoff.com
m.fortman@houthoff.com

Amsterdam, 30 mei 2016
Inzake: Reactie internetconsultatie Evaluatiewet WNT
Onze ref: 300/8894434.1

Excellentie,

Zoals aangekondigd in de reactie op het wetsvoorstel Uitbreiding personele reikwijdte van de WNT ("**WNT-3**") van 17 mei 2016 (bijlage), reageren wij in hoofdlijnen ook op het wetsvoorstel Evaluatiewet WNT. Wij doen dat vanuit het arbeidsrecht en het bestuursrecht en onze ervaringen met de implementatie en uitwerking van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector ("**WNT**") per 1 januari 2013.

Opnieuw benadrukken wij dat binnen de semipublieke sector brede steun is voor een bezoldigingsregime voor topfunctionarissen ter hoogte van het WNT-1 niveau (130% ministersalaris), maar dat met de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT ("**WNT-2**") juridische en bestuurlijke knelpunten zijn ontstaan.

Gelet op onze ervaringen met de inwerkingtreding en de uitvoering van WNT-1 en WNT-2 voorzien wij dat de in het wetsvoorstel Evaluatiewet WNT gewenste uitbreiding tot meer verzet en implementatieproblemen zal leiden. Dat geldt niet in de laatste plaats omdat het wetsvoorstel voorbijgaat aan de oorspronkelijke breed gedragen wens de beloningen in de semipublieke sector te matigen en tegelijkertijd het benodigde talent, dat nodig is voor de continuïteit en kwaliteit van die sector, te kunnen behouden en (blijven) aantrekken. De wetgever heeft bij de introductie van de WNT daarom expliciet gekozen voor een maximum van 130% ministersalaris (WNT-1), omdat dit werd gezien als *"evenwichtig, maatschappelijk verantwoord en niet exorbitant"* waarbij rekening werd gehouden met *"de wens om vacatures te vullen met kandidaten met kwaliteit en met de wens om die mensen ook een redelijke tijd voor de organisatie te behouden."*¹

¹ Kamerstukken II, 2010-2011, 32 600, nr. 3, p. 6.

Tijdens de evaluatie van de WNT-1 is gebleken dat de WNT een matigend effect heeft op de beloningen in de semipublieke sector. Nu aan de doelstelling van de WNT wordt voldaan, ontbreekt de juridische grondslag voor verdere versobering van het beloningbeleid van de semipublieke sector. Een nieuwe inbreuk op het eigendomsrecht door verlaging van de WNT-norm naar 100% ministersalaris (WNT-2), uitbreiding van de personele reikwijdte (WNT-3) of de vennootschapsrechtelijke reikwijdte (Evaluatiewet WNT), kan niet worden gerechtvaardigd door een toezegging in het Regeerakkoord of een verwijzing naar het (beweerdelijk) maatschappelijk draagvlak. Datzelfde geldt voor de schending van het gelijkheidsbeginsel nu de uitbreiding van de reikwijdte het ongerechtvaardigd onderscheid tussen WNT-instellingen staatsdeelnemingen verder vergroot.

Ten aanzien van de Evaluatiewet WNT gaat het dan specifiek om de volgende onderdelen:

- het rechtstreeks reguleren van de holdingmaatschappij als WNT-1instelling (artikel 1.5a);
- de uitbreiding van het begrip "gelieerde rechtspersoon" naar de met de WNT-instelling verbonden moeder-, dochter-, of zustermaatschappijen of anderszins in een groep verbonden ondernemingen (artikel 1.1 onderdeel m);
- de (reeds bestaande) mogelijkheid tot het rechtstreeks reguleren van gelieerde rechtspersonen bij algemene maatregel van bestuur (artikel 1.3 lid 2 onder b);
- de anticumulatiebepaling waarbij een topfunctionaris (niet zijnde lid van het hoogste toezichthoudend orgaan) bij twee of meer niet-gelieerde WNT-instellingen tezamen niet meer mogen verdienen dan de hoogst geldende WNT-norm (artikel 1.6a); en
- de antimisbruikbepaling waarbij een vermoeden van de verantwoordelijk minister dat sprake is van ontwijking van de WNT, kan leiden tot handhaving, waarbij de rechtspersoon moet aantonen dat de gekozen organisatievorm niet gericht is op ontwijking (artikel 1.6b).

Deze bepalingen zouden tot gevolg moeten hebben *"ontwijkingsconstructies tegen te gaan die tot doel of effect hebben dat de normering niet of niet volledig van toepassing is"*. Daarbij is echter niet of onvoldoende aangetoond dat de aanscherping noodzakelijk is of de huidige bepalingen daarvoor niet zouden kunnen volstaan terwijl de bepalingen – zeker in onderlinge samenhang bezien – ertoe leiden dat de ministeriële bevoegdheden om semipublieke instellingen naar eigen inzicht op het strengste regime te kunnen normeren. Bovendien leidt de voorgestelde uitbreiding van de reikwijdte van de WNT opnieuw tot een inbreuk op het eigendomsrecht en het gelijkheidsbeginsel. De noodzaak en proportionaliteit voor dergelijke (vergaande) beperkingen van het eigendomsrecht en algemene rechtsbeginselen dient in elk van de genoemde situaties opnieuw te worden gemotiveerd. Dat heeft de wetgever nagelaten bij de inwerkingtreding van de WNT-2 en ook in de wetsvoorstellen voor de WNT-3 en de Evaluatiewet WNT wordt geen rechtvaardiging gegeven voor deze inbreuken. Deze bestaat ook niet.

Noodzakelijkheid uitbreiding reikwijdte naar holding als WNT-instelling ontbreekt

Ten aanzien van de reikwijdte van de WNT merken wij op dat in artikel 1.3 lid 2 WNT al een juridische grondslag bestaat rechtspersonen/instellingen rechtstreeks onder de WNT te plaatsen indien daartoe aanleiding bestaat op grond van de bekostigingssystematiek, de wettelijke taak of het publiek belang (ook wel de Dijkstal-criteria genoemd met marktwerking als contra-indicatie). Uit de evaluatie komt niet naar voren dat deze bepaling onvoldoende waarborgen biedt om desbetreffende instellingen onder de WNT te brengen. Een aanvulling daarop – zoals wordt beoogd met artikel 1.5a – is daarom overbodig. Wij zijn ook niet bekend met voorbeelden waarbij van deze bevoegdheid gebruik is gemaakt. Bovendien heeft deze bepaling tot gevolg dat ook decentrale overheidsdeelnemingen – in weerwil van de uitdrukkelijke wens van de wetgever – onder de rechtstreekse werking van de WNT komen te vallen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de *holding* die aan het hoofd staat van een groep waarvan een regionale netbeheerder van wie de aandelen uitsluitend gehouden kunnen worden door decentrale overheden.

Ongerechtvaardigd onderscheid met staatsdeelnemingen wordt vergroot

Het ongerechtvaardigde onderscheid dat reeds bestond tussen WNT-instellingen en staatsdeelnemingen wordt met deze bepaling nog verder vergroot, omdat laatstgenoemden hoe dan ook buiten de WNT blijven vallen. Opmerkelijk in dit verband is dat de staat als aandeelhouder van mening is dat de bestuurders aanspraak op een hogere bezoldiging vanwege de benodigde bestuurservaring, de complexiteit van de organisatie, de specialistische kennis van de bestuurders en de wettelijke verantwoordelijkheid. De omvang van de bezoldiging wordt vaak bepaald aan de hand van beloningen uit de publieke, semipublieke én private sector door middel van het uitvoeren van een *benchmark* en komt in de regel boven de WNT-2 (en vaak ook de WNT-1) norm uit. Voor de semipublieke instellingen die wel onder de WNT zijn gebracht, gelden in beginsel dezelfde eisen en belangen, en tegelijkertijd een veel lagere bezoldigingsmaximum. De wetgever heeft voor dit onderscheid nooit een (gemotiveerde) verklaring kunnen geven. Die verklaring ontbreekt ook voor zover de wetsvoorstellen de reikwijdte WNT verder uitbreiden ten aanzien van reguliere medewerkers (WNT-3) alsmede rechtspersonen (Evaluatiewet WNT).

Overigens valt ook niet in te zien waarom bij instellingen als de Luchtverkeersleiding Nederland, AFM, de DNB, UMCU en medisch specialisten (terecht) een uitzondering geldt, maar andere sectoren of instellingen (op voorhand) niet.

Begrip "gelieerde rechtspersoon" raakt private ondernemingen

Het wetsvoorstel beoogt ook het begrip "gelieerde rechtspersoon" uit te breiden naar alle moeder-, dochter-, en zustermaatschappijen van de WNT-instelling, ook voor zover zij geen verband houden tot enige wettelijke taak of publiek belang. De koppeling naar de Dijkstal-criteria wordt in deze bepaling niet gemaakt. Hoewel die rechtspersonen niet direct onder de reikwijdte

van de WNT vallen, heeft deze kwalificatie in potentie grote gevolgen. De verantwoordelijke ministers beschikken immers over de discretionaire bevoegdheid gelieerde rechtspersonen rechtstreeks onder de WNT te plaatsen zonder instemming van het parlement (artikel 1.3 lid 2 onder b WNT). De kwalificatie door de minister zal in beginsel terughoudend worden getoetst door een rechter. In de zeer algemeen geformuleerde uitbreiding van het begrippenkader schuilt een zekere mate van willekeur en kan tot rechtsonzekerheid bij huidige en nieuw aan te trekken topfunctionarissen (en in geval van de WNT-3: alle functionarissen). Dit is onwenselijk nu de WNT, zoals gezegd, al voorziet in de mogelijkheid instellingen die voldoen aan de Dijkstal-criteria onder de WNT te brengen, terwijl voor de beoordeling in welke mate een topfunctionaris werkzaam is bij de WNT-instelling nu al kan worden getoetst (en ook daadwerkelijk wordt getoetst) aan de feitelijke situatie, zodat misbruik kan worden voorkomen. De evaluatie leidt ook niet tot andere conclusies.

Antimisbruikbepaling is te algemeen geformuleerd en neigt naar willekeur

In het verlengde daarvan is de uitbreiding van het antimisbruikbeleid niet noodzakelijk en leidt de zeer algemeen geformuleerde antimisbruikbepaling (artikel 1.6b) tot een grote rechtsonzekerheid ten aanzien van rechtspersonen die op grond van legitieme bedrijfseconomische redenen besluit om bepaalde entiteiten (en medewerkers in geval van inwerkingtreding van de WNT-3) die niks met de Dijkstal-criteria van doen hebben, buiten de reikwijdte van de WNT te plaatsen. Daarbij wordt de desbetreffende rechtspersoon opnieuw onderworpen aan de discretionaire bevoegdheid van de verantwoordelijk minister waarbij de bewijslast rust op de rechtspersoon. Nu geen duidelijkheid bestaat over de toetsingscriteria van die bevoegdheid, schuilt in deze bepaling opnieuw een zekere mate van willekeur door die uitsluitend WNT-instellingen kan raken ook voor zover zij uitsluitend privaatrechtelijke activiteiten ontplooiën. Ook in dit verband zal de rechter de beoordeling van de verantwoordelijk minister in beginsel terughoudend toetsen.

Anticumulatiebepaling ontbeert grondslag

Voor zover het wetsvoorstel een anticumulatiebepaling wenst in te voeren waarbij het bezoldigingsmaximum wordt ingesteld voor een topfunctionaris die meer dan fulltime bij meer dan één (niet-gelieerde) WNT-instelling een dienstbetrekking heeft als topfunctionaris (na WNT-III geldt dit ook voor functionarissen), niet zijnde lid van het hoogste toezichthoudend orgaan, miskent het wetsvoorstel de eerdere constatering van de wetgever dat de WNT er niet aan in de weg staat dat een meer dan fulltime dienstverband toegestaan is en soms ook wenselijk. Bovendien leidt deze bepaling tot ingewikkelde afspraken die moeilijk controleerbaar zijn.

Wetsvoorstel leidt niet tot lastenvermindering

Meer in het algemeen merken wij op dat, voor zover de Evaluatiewet WNT een lastenvermindering wil bewerkstelligen, voornoemde wijzigingen ten aanzien van de materiële uitwerking van de WNT in combinatie met de eerder doorgevoerde aanpassingen, een

eenduidige en eenvoudige uitleg van de WNT onmogelijk maakt. Van een daadwerkelijke lastenvermindering is dan ook geen sprake. De wetswijzigingen volgen elkaar in dermate rap tempo op dat instellingen steeds weer moeten nagaan of deze wijzigingen voor hen gevolgen heeft. Ook al is mogelijk sprake van een (lichte) lastenverlichting voor sommige kleine instellingen, in elk geval moeten zij steeds toetsen of zij daaronder vallen en onder welke voorwaarden. Met het voorstel wordt geen enkele rekenschap gegeven van de dagelijkse praktijk van een instelling.

Afsluiting

Wij zijn van mening dat een afdoende motivering van de noodzaak en het belang voor bovengenoemde aanpassingen ontbreekt, terwijl duidelijk is dat de bepaling onevenredig benadelend werkt voor instellingen (en mogelijk hun groepsmaatschappijen). Dat er maatschappelijk draagvlak bestaat om de reikwijdte en het antimisbruikbeleid van de WNT verder op te rekken, betekent immers niet dat hiervoor ook een juridische grondslag aanwezig is. De succesvolle werking van de WNT-1 staat verder versobering van beloningen in de weg, omdat het primaire doel van de WNT reeds is bereikt. Daarmee staat het wetsvoorstel op gespannen voet met de hiervoor genoemde Dijkstal-criteria en de daaraan verbonden uitdrukkelijke wens terughoudendheid te betrachten bij het normeren van bezoldigingen in de (semi)publieke sector.

Tot een nadere toelichting zijn we uiteraard graag bereid.

Met vriendelijke groet,
Houthoff Buruma



E.S. de Bock
M.T.H. de Gaay Fortman
F.P. Heijne
J. Stolk

Bijlage: Reactie Houthoff Buruma op wetsvoorstel Uitbreiding personele reikwijdte WNT
 (WNT-3) d.d. 17 mei 2016

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
De heer dr. R.H.A. Plasterk
Turfmarkt 147
2511 DP DEN HAAG

mr. E.S. de Bock
mr. M.T.H. de Gaay Fortman
advocaten

e.de.bock@houthoff.com
m.fortman@houthoff.com

Amsterdam, 17 mei 2016
Inzake: Reactie internetconsultatie Wet uitbreiding personele reikwijdte WNT (WNT-3)
Onze ref: 300/8848737.1

Excellentie,

Vanuit het arbeidsrecht en het bestuursrecht hebben wij gekeken naar het wetsontwerp Uitbreiding personele reikwijdte van de WNT ("**WNT-3**"). Graag reageren wij – op hoofdlijnen – op dit wetsontwerp. Aanleiding daarvoor is dat wij sinds de inwerkingtreding van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector ("**WNT**") per 1 januari 2013 hebben moeten ondervinden dat de WNT in de praktijk voor veel instellingen leidt tot juridische en praktische knelpunten. Wij zullen (mogelijk) separaat reageren op het wetsontwerp Evaluatiewet WNT.

Allereerst merken we op dat naar onze ervaring de meeste publieke en semipublieke instellingen begrip (kunnen) opbrengen voor het normeren van de bezoldiging van topfunctionarissen van een (zuivere) publieke of semipublieke instelling ter hoogte van het WNT-1 niveau (130% Ministersalaris). De WNT-1 heeft dan ook effect gehad. Bovendien is de WNT-1 door de Rechtbank Den Haag juridisch houdbaar geacht, met name gegeven het ruime overgangsrecht.¹

Het voorgaande geldt echter niet voor de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT ("**WNT-2**"). Door de verlaging van het bezoldigingsmaximum wordt door instellingen gevreesd voor verlies en gebrek aan kwalitatief goede werknemers. Bovendien bestond en bestaat er voor een verdere inbreuk op onder meer het eigendomsrecht en het gelijkheidsbeginsel door de verlaging van de bezoldiging van 130% naar 100% van een Ministersalaris geen legitimatie. Dat geldt eens te meer voor het wetsontwerp WNT-3; ook in die situatie bestaat geen noodzaak en rechtvaardiging voor een inbreuk op deze rechten, althans is die rechtvaardiging onvoldoende onderbouwd.

¹ Rb Den Haag 11 januari 2014, ECLI:NL:RBDHA:2013:BY8165.

Wij lichten dat hierna kort toe.

1. De WNT-3 is opgehangen aan het *Regeerakkoord "Bruggen Slaan"* uit 2012, de publicaties *Verkenning WNT-3* van 3 juli 2015 ("**Verkenning WNT-3**") en *Eindrapport wetsevaluatie WNT 2013-2015* van 15 december 2015 ("**Wetsevaluatie WNT-1**"). Ten aanzien van de Verkenning WNT-3 constateren wij dat deze voornamelijk zwaarwegende bezwaren *tegen* de WNT-3 benoemt. In het ontwerp wordt echter onvoldoende rekening gehouden met deze bezwaren. Datzelfde geldt voor de Wetsevaluatie WNT-1. In deze evaluatie wordt geconcludeerd dat de WNT-1 zijn werk doet en daadwerkelijk effect heeft. In beide rapporten wordt de verwachting uitgesproken dat de verlaging van de bezoldiging (naar het WNT-1 niveau) op zichzelf een mitigerende werking zal hebben op de rest van het loongebouw van WNT-instellingen. De WNT-2 en de WNT-3 zijn daarvoor dus niet meer nodig, zodat een legitimatie voor WNT-3 – zeker zonder voldoende motivering – ontbreekt.
2. Daarnaast is de WNT-3 in strijd met het gelijkheidsbeginsel. Er wordt geen (helder) onderscheid gemaakt tussen "*unieke talenten*" en "*managers net onder topfunctionaris*", terwijl de Verkenning WNT-3 daar wel op aandringt. Hoewel de WNT-3 – terecht – luchtverkeersleiders ("**LVNL**") en medisch specialisten uitzondert, is het onderscheid tussen deze uitzonderingen en de overige "*unieke talenten*" bij WNT-instellingen niet duidelijk. Daar komt bij dat de in WNT-3 opgenomen wettelijke uitzonderingsmogelijkheden onvoldoende grondslag en houvast bieden om voor vergelijkbare situaties daadwerkelijk een uitzondering te verkrijgen. Die uitzonderingen worden immers, blijkens de Memorie van Toelichting, zeer terughoudend toegestaan. Het is een gemiste kans op voorhand met het LVNL en de medisch specialisten vergelijkbare situaties, die zijn benoemd in de Verkenning WNT-3, niet direct (ook) als "*unieke talenten*" mee te nemen als uitzondering op de WNT-3.

In het licht van het voorgaande merken wij op dat de specifieke kenmerken voor luchtverkeersleiders (onregelmatige werktijden, complexiteit, schaarste aan goed opgeleide medewerkers, internationale concurrentie, en mobiliteit bij een verlaagde norm) net zo goed kunnen gelden voor IT-specialisten, publieke en culturele talenten (zoals dirigenten, acteurs, prima ballerina, presentatoren), en andere specialisten op het gebied van zorg, energie, financiën, et cetera.

Ten aanzien van de medisch specialisten wordt gesteld dat deze niet onder het wetsontwerp vallen, omdat de vrijgevestigde specialisten ook van de WNT-3 zijn vrijgesteld. Tot de groep medisch specialisten worden echter niet gerekend de overige (gespecialiseerde) medische functies, waaronder die van

(ziekenhuis)apothekers, klinisch chemici, klinisch fysici, ziekenhuisartsen, fertiliteitartsen en SEH-artsen. Tussen deze groepen van artsen bestaat echter geen of nauwelijks verschil.

Tot slot noemen wij in het bijzonder het (terugkerend) ongerechtvaardigd onderscheid tussen WNT-instellingen en Staatsdeelnemingen. Deze laatste groep valt buiten de WNT, omdat de Staat als aandeelhouder de bezoldiging vaststelt. Vooralsnog leidt die bevoegdheid echter niet tot vergelijkbare bezoldigingen als bij WNT-instellingen, maar liggen de beloningen vele malen hoger omdat de Staat – vermoedelijk terecht – van oordeel is dat die hogere bezoldiging in verhouding staat tot de zwaarte van de functie of de noodzaak van het behouden van de *"unieke talenten"*. De WNT-3 bevat in de huidige vorm onvoldoende rechtvaardiging waarom dat anders is bij WNT-instellingen die – zeker als deze wat verder van de overheid staan – zeer veel overeenkomsten tonen met Staatsdeelnemingen.

3. Uit de Verkenning blijkt bovendien dat het aantal werknemers dat zal worden geraakt door WNT-3 beperkt tot zeer beperkt is, zeker na het – naar onze mening – moeten toelaten van bepaalde (nadere) uitzonderingen. Dat roept de vraag op of met WNT-3 het beoogde doel wordt bereikt en in verhouding staat tot de nadelen en lasten van de inwerkingtreding van deze wetswijziging. Dat maakt wetsontwerp WNT-3 onevenredig.
4. In dat verband merken wij op dat de wijzigingen van de WNT elkaar in een hoog tempo hebben opgevolgd om, naar verluidt, de toepassing van de wet te verduidelijken en te vereenvoudigen. Dit heeft geleid tot diverse aanpassingen: onder meer de Reparatiewet (2013), de Aanpassingswet (2014), WNT-2 (2015) en diverse lagere (aangepaste) bezoldigings- en uitvoeringsregelingen. Naar onze ervaring wordt de toepassing van de WNT er echter niet (steeds) eenvoudiger op, maar juist moeilijker. Het steeds groter wordende "woud" aan wet- en regelgeving dat rondom de WNT is ontstaan, bemoeilijkt niet alleen de toepassing van de WNT – hetgeen kan leiden tot een nog verdere administratieve (en daardoor) financiële lastenverzwaring bij de WNT-instellingen (die overigens onvoldoende worden weggenomen door de Evaluatiewet WNT) – maar maakt ook de uitkomst van het handavingsprocedures ongewis. Dit achten we niet zorgvuldig.
5. Bovendien lijkt het wetsontwerp WNT-3 niet op alle punten goed doordacht. De Evaluatiewet WNT en het wetsontwerp WNT-3 worden nu al ter consultatie voorgelegd, terwijl voor beiden wetsontwerpen eigenlijk meer tijd nodig is. Gedegen meerjarige evaluaties zijn niet afgewacht en ook bij de Evaluatiewet WNT worden bepaalde onderwerpen op de lange baan geschoven. Ter voorkoming van nog meer onduidelijkheid, menen wij dat het de voorkeur zou hebben gehad alle eventueel – daadwerkelijk – benodigde aanpassingen in één wetsontwerp te hebben gegoten.

6. Samen met de WNT-instellingen en loopbaandeskundigen zien wij voorts een reëel risico dat de kwaliteit van de publieke taakvervulling zal kunnen gaan verslechteren, door de verwachte uitstroom en beperkte instroom van kwalitatief goede werknemers. Anders dan het wetsontwerp WNT-3 lijkt te veronderstellen, wordt de (geconstateerde) beperkte doorstroom van 'normale' werknemers naar de positie van topfunctionaris naar onze mening niet opgelost door de WNT-3. Immers, de kans dat deze groep werknemers tijdens of na afloop van het overgangsrecht overstapt naar een niet WNT-instelling is logischerwijs groter dan dat zij alsnog intern doorstromen naar een baan die (waarschijnlijk) minder betaalt, maar meer verantwoordelijkheid met zich brengt.
7. De WNT-3 zal enkel tot gevolg kunnen hebben dat werknemers die na inwerkingtreding van de WNT-3 in dienst treden, niet worden belemmerd door te stromen. Die werknemers zullen echter niet altijd geschikt zijn voor die zwaardere functie. Dat zich nog steeds kandidaten aandienen, betekent immers niet automatisch dat dit ook de beste kandidaten zijn. In de praktijk horen wij vaak van instellingen dat sollicitatieprocedures aanzienlijk langer duren en – bijvoorbeeld in de zorg – tot opvallend veel uitzonderingsverzoeken onder de WNT hebben geleid. Overigens merken wij nog op dat voor de rechtvaardiging van het wetsvoorstel voor de WNT-3 ook op dit punt ten onrechte wordt verwezen naar de Wetsevaluatie WNT-1: in dat korte tijdsbestek hebben vermoedelijk weinig mutaties plaatsgevonden ten aanzien van de topfunctionarissen (mede in verband met het overgangsrecht) en kan (het verlies van) de kwaliteit ervan pas in een later stadium worden vastgesteld.
8. De verhouding met andere Europese landen wordt bij het wetsontwerp WNT-3 niet benoemd of toegelicht, anders dan dat in ons land de strengste bezoldigingsnormen gelden. Wij menen dat de Nederlandse concurrentiepositie een punt van overweging had moeten zijn bij het wetsontwerp WNT-3 (gelijk bijvoorbeeld bij de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen).

Afsluiting

Op grond van bovenstaande stellen wij vast dat voor de WNT-3 onvoldoende rechtvaardiging bestaat, althans dat de wijze waarop wetsontwerp WNT-3 thans is vormgegeven, niet verenigbaar is met fundamentele rechtsbeginselen alsmede met algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

Hoewel het matigen van bezoldigingen in de publieke en semipublieke sector kennelijk op maatschappelijk (en mogelijk politieke) steun kan rekenen, werd bij het Kamerdebat over het wetsvoorstel WNT-1 op 12 oktober 2011 al door de heer mr. Donner gewaarschuwd "voor het al

te zeer in die beelden meegaan, omdat het natuurlijk de excessen zijn die de aandacht krijgen. Het werkelijk beeld over het totaal is vaak gematigder" zodat voorzichtigheid moet worden betracht "(...) juist omdat dit een wetsvoorstel of wettelijke regeling is die buiten het ijzeren gordijn nog nooit is geprobeerd." Daarbij constateerde hij "(...) dat de Kamer zich niet vaak over salarissen buigt. Ik voeg daar mijn eigen constatering aan toe dat dit ook niet wenselijk is." Er dient dan ook gewaakt te worden voor symboolpolitiek.

Wij dringen er op aan WNT-3 te heroverwegen. In elk geval dringen wij er op aan meer tijd te nemen om met eenvoudige en goed toepasbare regelgeving te komen. Uitgangspunt daarbij zou moeten zijn dat een duurzame balans wordt gevonden tussen wat maatschappelijk aanvaardbaar wordt geacht, maar werkgevers in de publieke en semipublieke sector nog wel in staat stelt kwalitatief goede werknemers te vinden en te behouden.

Tot een nadere toelichting zijn we uiteraard graag bereid.

Met vriendelijke groet,
Houthoff Buruma



E.S. de Bock
M.T.H. de Gaay Fortman
F.P. Heijne
J. Stolk