

**Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden**

## 1147

Vragen van het leden **Kerstens** en **Fokke** (beiden PvdA) aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *het bericht dat een oud-directeur van een belastingkantoor voor waterschappen bijna 9 ton als afkoopsom heeft gekregen* (ingezonden 3 juni 2015).

Nader antwoord van Minister **Plasterk** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) (ontvangen 15 januari 2016).

Vraag 1

Kent u het bericht «Falende directeur Hefpunt kreeg afkoopsom 9 ton»?<sup>1</sup>

Vraag 2

Is het waar dat een oud-directeur van belastingkantoor het Hefpunt tot zijn pensioengerechtigde leeftijd jaarlijks 82.000 à 90.000 euro van het Hefpunt kan blijven ontvangen, en dat dat in totaal tot een bedrag van meer dan 900.000 euro kan oplopen? Zo nee, wat is er dan niet waar?

Vraag 3

Wanneer hebben de onderhandelingen over de ontslagvergoeding plaatsgevonden?

Vraag 4

Maakt het in verband met de overgangsregeling en inwerkingtreding van de Wet normering topinkomens (WNT) uit of die onderhandelingen voor november 2011, voor januari 2013, dan wel na januari 2013 hebben plaatsgevonden? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Vraag 5

Stond er in het contract met bovengenoemde persoon daadwerkelijk dat hij na ontslag recht had op de bovengenoemde bedragen? Zo ja, wanneer zijn deze afspraken gemaakt? Zo nee, op grond waarvan worden deze bedragen dan wel uitgekeerd en hoe verhoudt zich dat tot de WNT?

<sup>1</sup> Volkskrant, 1 juni 2015

#### Vraag 6

Heeft de genoemde persoon op basis van de afspraken met Hefpunt een sollicitatieplicht? Zo ja, hoe wordt die gehandhaafd? Zo nee, betekent dat dan dat de genoemde persoon tot zijn pensioengerechtigde leeftijd geen inspanningen voor het vinden van ander werk hoeft te leveren?

#### Vraag 7

Indien u geen inzage hebt in het contract of afspraken tussen het Hefpunt en de bovengenoemde persoon, hoe is het dan mogelijk om te controleren of ontslagregelingen en dergelijke in het kader van de WNT zijn toegestaan?

#### Vraag 8

Is het waar dat de genoemde ontslagregeling een tijd lang willens en weten buiten de publiciteit is gehouden? Zo ja, hoe verhoudt zich dat tot de gewenste en verplichte transparantie rondom topinkomens? Zo nee, wat is er dan niet waar?

#### Vraag 9

Deelt u de mening dat indien de ontslagvergoeding van een aard en omvang is zoals in het artikel staat, dat dat wel heel ver afligt van de intentie van de WNT om topinkomens en ontslagregelingen in de (semi-)publieke sector te normaliseren? Zo ja, waarom deelt u deze mening en welke conclusie trekt u daaruit? Zo nee, waarom niet?

### **Nader antwoord**

In de antwoorden op vragen van het lid Smaling (SP) (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2014–2015, nr. 2671), van de leden Kerstens en Fokke (beiden PvdA) (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2014–2015, nr. 2665) en van het lid Schouw (D66) (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2014–2015, nr. 2666) over het bericht dat een oud-directeur van een belastingkantoor voor waterschappen (Hefpunt) bijna een miljoen euro heeft meegekregen, heb ik toegezegd dat ik zou laten onderzoeken of alle componenten van de vertrekregeling – beoordeeld in het kader van de Wet normering topinkomens (WNT) – terecht en op de juiste grondslag zijn toegekend.<sup>2</sup> Met deze brief informeer ik u over de bevindingen van het onderzoek en geef ik u mijn oordeel.

Allereerst is uit het onderzoek gebleken dat de vertrekregeling niet in één keer is of wordt uitbetaald aan betrokkene, maar dat er een voorziening voor getroffen is op de balans van gemeenschappelijke regeling Hefpunt, die in de periode 2015–2024 geleidelijk tot uitkering zal kunnen komen.

Verder heeft het onderzoek uitgewezen dat het grootste deel van de vertrekregeling (het recht op WW, aansluitende en aanvullende uitkering, alsmede de aanvulling van pensioen) rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit een wettelijk voorschrift (te weten het eigen-risicodragerschap voor de WW en de Sectorale Arbeidsvoorwaarden Waterschapspersoneel) en derhalve niet wordt genormeerd door de WNT.<sup>3</sup>

Enkele andere componenten (de kostenvergoedingen voor outplacement en rechtsbijstand, alsmede de afrekening IKB en emolumenten) worden tot de bezoldiging gerekend maar overschrijden, opgeteld bij de bezoldiging van betrokkene, het toepasselijke WNT-maximum evenwel niet.

In de vertrekregeling zijn ook een eenmalige beëindigingsvergoeding van € 75.000 en een loonsuppletie-uitkering overeengekomen; beide componenten kwalificeren als uitkering wegens beëindiging van het dienstverband in de zin van de WNT. Het maximum voor een dergelijke uitkering bedraagt € 75.000. Voor zover er loonsuppletie tot uitkering zou komen, is dit derhalve in strijd is met de WNT en riskeren partijen handhavingsmaatregelen. Ik heb Hefpunt en de betrokkene hier inmiddels schriftelijk op gewezen. Op dit moment is hier echter geen sprake van. Op grond van bovenstaande

<sup>2</sup> Zie Handelingen II 2014/2015, nr. 2671, antwoord 2; nr. 2665, antwoord 9; en nr. 2666, antwoord 3.

<sup>3</sup> Op grond van artikel 1.1, aanhef en onder i, WNT zijn van de door die wet genormeerde uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband uitgezonderd de uitkeringen die voortvloeien uit een algemeen verbindend verklaarde cao of een wettelijk voorschrift.

bevindingen behoeft ter zake van deze vertrekregeling vooralsnog geen handhaving op grond van de WNT plaats te vinden.

Deze vertrekregeling stimuleert betrokkene echter niet om actief op zoek te gaan naar ander werk en kan als kostbaar worden gekwalificeerd. Om die reden betreur ik het dat niet voor een andere, meer activerende, vormgeving van de vertrekregeling is gekozen. Desondanks is de regeling – met uitzondering van de loonsuppletie-uitkering – wel in overeenstemming met de WNT. De belangrijkste reden hiervoor is dat de Sectorale Arbeidsvoorwaarden Waterschapspersoneel (SAW) ruimte bood voor dergelijke vertrekregelingen. De SAW is een wettelijk voorschrift en de WNT is niet van toepassing op uitkeringen die hieruit rechtstreeks voortvloeien. Bedoeling van de wetgever was immers om in individuele gevallen overeengekomen gouden handdrukken aan banden te leggen en niet de (al dan niet tussen sociale partners) collectief overeengekomen vertrekregelingen.

Ik ben met de Unie van Waterschappen, die de werkgeversbelangen bij de cao-onderhandelingen bij waterschappen behartigt, over deze concrete casus in overleg getreden. Ook de unie is voorstander van een activerend arbeidsmarktbeleid. Per 2016 zijn er nieuwe Sectorale Arbeidsvoorwaarden Waterschapspersoneel van kracht geworden waarin het recht op een aanvullende uitkering is geschrapt en vervangen door een «derde WW-jaar». Nieuwe vertrekregelingen met een langere looptijd dan drie jaar zullen dus niet meer mogelijk zijn.

Verder heb ik op 18 december 2015 aangepaste beleidsregels voor de toepassing van de WNT vastgesteld die met ingang van 1 januari 2016 in werking zijn getreden (Beleidsregels WNT 2016). In de nieuwe beleidsregels is een paragraaf opgenomen over de toepassing van de WNT bij van-werk-naar-werktrajecten die zijn gebaseerd op CAO's of wettelijke voorschriften (§ 5). Die bepaling heeft mede tot doel om te bevorderen dat topfunctionarissen na beëindiging van het dienstverband snel opnieuw aan het werk gaan.

#### **Toelichting:**

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van de leden Smaling (SP), ingezonden 3 juni 2015 (vraagnummer 2015Z10155), en Schouw (D66) ingezonden 3 juni 2015 (vraagnummer 2015Z10156).