

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

## 1148

Vragen van het lid **Smaling** (SP) aan de Minister van Infrastructuur en Milieu en aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *het bericht dat een falende directeur van een waterschap bijna een miljoen euro heeft meegekregen* (ingezonden 3 juni 2015).

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

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «verbazing over afkoopsom Hefpunt-directeur»?<sup>1</sup>

Vraag 2

Wat is uw reactie op het bericht dat de directeur van Hefpunt (een regionaal belastingkantoor dat belastingen voor drie noordelijke waterschappen en enkele gemeenten int) een ontslagvergoeding van € 950.000 heeft bedongen?

Vraag 3

Klopt het dat voorafgaand aan dit vertrek de directeur in 2013 op non-actief is gesteld en dat de leden van het Algemeen Bestuur van het Waterschap Friesland pas afgelopen week zijn geïnformeerd over deze in de afgelopen zomer getroffen vertrekregeling?

Vraag 4

Hoe verhoudt zich deze vertrekpremie met de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT), waarin voor een topfunctionaris de norm voor een ontslagvergoeding geldt van maximaal één jaarsalaris, met een maximum van € 75.000?

Vraag 5

Hoe kwalificeert u de uitlating door een lid van het dagelijks bestuur van Hefpunt dat stelt dat het vervelend is voor Hefpunt en vervelend voor de betrokken persoon dat dit naar buiten komt?»?

<sup>1</sup> RTV Noord en Joop.nl, beide 30 mei 2015.

Vraag 6

Hoe verhoudt zich een dergelijke uitlating tot de afspraken die gemaakt zijn in de Wet Normering Topinkomens (WNT), waarin letterlijk staat: «Instellingen moeten altijd openbaar maken wat (gewezen) topfunctionarissen verdienen en hoeveel ontslagvergoeding zij hebben ontvangen. Of dit nu meer of minder is dan de toepasselijke norm.»?

Vraag 7

Hoe kwalificeert u de uitlating van de woordvoerder van Hefpunt die stelt dat het geld gereserveerd is om het wegvallen van inkomen van de oud-directeur aan te vullen totdat hij nieuw werk heeft en dat het bedrag valt binnen de cao en binnen de marges blijft die gelden voor topinkomens?

Vraag 8

Deelt u de mening dat inkomsten voor de periode tussen twee banen – ook voor de oud-directeur van Hefpunt – geregeld is via de Werkloosheidwet? Zo nee, waarom niet?

Vraag 9

Heeft de instelling de gegevens (betreffende de ontslagvergoeding) verstrekt aan de verantwoordelijke Minister zoals voorgeschreven wordt in de WNT? Zo ja, wat is de motivatie voor de overschrijding?

Vraag 10

Beschikt u over mogelijkheden om deze ontslagvergoeding (op zijn minst gedeeltelijk) terug te vorderen? Zo nee, bent u bereid dit te onderzoeken?

Vraag 11

Wat gaat u ondernemen om te voorkomen dat in de toekomst dergelijke ontslagvergoedingen bij waterschappen of gelieerde bedrijven worden betaald?

### 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 meegerekregen, 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>1</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>2</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.

<sup>1</sup> Zie Handelingen II 2014/2015, nr. 2671, antwoord 2; nr. 2665, antwoord 9; en nr. 2666, antwoord 3.

<sup>2</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.

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 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.