

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

2715

Vragen van de leden **Otwin van Dijk** en **Heijnen** (beiden PvdA) aan de ministers van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *de vertrekregelingen van enkele bestuurders in de gezondheidszorg* (ingezonden 31 mei 2013).

Antwoord van minister **Schippers** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) (ontvangen 28 juni 2013).

Vraag 1

Kent u de artikelen «Vertrokken bestuurder VUmc kreeg al 7 ton in nog geen acht maanden» en «Ruim vier ton voor bestuurder VUmc»?¹

Antwoord 1

Antwoord Ja.

Vraag 2

Is deze berichtgeving over Vrije Universiteit medisch centrum (VUmc) waar? Zo nee, kunt u inzicht geven in de opbouw van de bezoldiging in 2012?

Antwoord 2

Nee, deze berichtgeving is onjuist. De bestuurder heeft in 2012 salaris ontvangen voor zijn werkzaamheden. Omdat zijn dienstverband in 2012 is geëindigd, heeft hij in 2012 ook de vertrekregeling gekregen die in 1999 in zijn arbeidsovereenkomst is vastgelegd. Zie ook het antwoord op vraag 2 uit de vragenset 2013Z10761 van het kamerlid Klever van de PVV.

Vraag 3

Zijn er bij dit vertrek regels overtreden? Zo ja, kunt u (een deel van) het geld terugvorderen van het VUmc, respectievelijk de betrokken bestuurder? Zo nee, kunt u een moreel beroep doen op het VUmc, respectievelijk de betrokken bestuurder om (van een deel) van het bedrag af te zien?

Antwoord 3

De werkgever van de bestuurder, de wederpartij dus bij de arbeidsovereenkomst met de bestuurder, is de raad van toezicht van het VUmc. Vanuit mijn positie ben ik niet in staat om te beoordelen of er regels zijn overschreden.

¹ NRC.nl, 29 mei 2013 en NOS.nl, 29 mei 2013

De vormgeving van het einde van de arbeidsovereenkomst is niet aan de rechter voorgelegd, dus een rechterlijke toetsing heeft niet plaatsgevonden. Beide partijen bij de arbeidsovereenkomst waren van mening dat het eindigen volgens de juiste regels is verlopen. Voor een terugvordering heb ik geen juridische titel.

Vraag 4

Zou een regeling als deze ook in 2013, na de inwerkingtreding van de Wet Normering Topinkomens (WNT) nog mogelijk zijn geweest? Is het waar dat sinds de inwerkingtreding van de WNT nog maximaal € 75.000 aan vertrekregeling mag worden uitgekeerd? Zo nee, wat is hieraan niet waar?

Antwoord 4

In artikel 2.10 en 3.7 Wnt wordt het werkgevers in de publieke en semipublieke sector verboden een vertrekregeling met een topfunctionaris overeen te komen die hoger is dan € 75.000. Indien de som van de uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband dit bedrag te boven gaat, moet het meerdere aan de werkgever worden terugbetaald, tenzij de hoogte van de uitkering voortvloeit uit een rechterlijke uitspraak. Wel geldt hier een overgangsregime, zie het antwoord op vraag 5. Het in een algemeen verbindend verklaarde cao of wettelijk voorschrift opgenomen bovenwettelijk deel van de WW-uitkering telt overigens niet mee voor het maximum van € 75.000.

Vraag 5

Geldt in de WNT ook voor de hoogte van de vertrekregeling een overgangsregime? Zo ja, over hoeveel jaar mag nog maximaal € 75.000 als vertrekregeling worden uitgekeerd?

Antwoord 5

Het overgangsregime geldt zowel voor de bezoldiging als voor de uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband (artikel 7.3 WNT). Het overgangsrecht geldt alleen voor op 1 januari 2013 bestaande afspraken omtrent bezoldiging en uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband. Voor de op 1 januari 2013 bestaande afspraken over de hoogte van een uitkering wegens beëindiging van het dienstverband geldt dat deze gedurende een periode van 4 jaar worden gerespecteerd. Bestond er tussen partijen op 1 januari 2013 geen afspraak over een eventuele uitkering wegens beëindiging van het dienstverband, dan is de norm van € 75.000 direct van toepassing. Deze norm geldt overigens niet voor ontslaguitkeringen die voortvloeien uit een algemeen verbindend verklaarde cao of een algemeen verbindend voorschrift.

Vraag 6

Deelt u de mening dat deze regeling op gespannen voet staat met het mismanagement van deze bestuurder, blijkend uit het onder verscherpt toezicht plaatsen van het ziekenhuis door de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ) en een kwalijk optreden van de bestuurder rondom het tv-project van EyeWorks?

Antwoord 6

De vertrekregeling vloeit voort uit afspraken dienaangaande bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, 13 jaar geleden, zie het antwoord op vraag 2 uit de vragenset 2013Z10761 van het kamerlid Klever van de PVV.

Vraag 7

Is de berichtgeving in hetzelfde NRC-artikel over het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) en Erasmus Medisch Centrum (Erasmus MC) waar? Zijn onder de nieuwe WNT de constructie van (1) «buitengewoonverlofregeling», (2) «als adviseur verbonden» en (3) «loonaanvulling» nog mogelijk? Indien deze of één van deze constructies ook nu nog mogelijk zijn, bent u bereid deze «gaten» in de WNT dan spoedig te dichten? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

In artikel 2.10 en 3.7 zijn de randvoorwaarden beschreven rond het einde van de arbeidsovereenkomst. In dit verband is met name lid 3 aan de orde: *«Partijen komen niet overeen het dienstverband op een later tijdstip te beëindigen dan het tijdstip waarop de topfunctionaris de uitoefening van zijn taken beëindigt.»*

Uiteraard mag de gewezen bestuurder wel een beloning ontvangen van zijn werkgever voor andere werkzaamheden die hij na het beëindigen van zijn functie als bestuurder gaat uitoefenen. Op grond van artikel 4.1 WNT zal de werkgever de bezoldiging van een gewezen bestuurder, ongeacht de hoogte daarvan, wel moeten vermelden in het financieel jaarverslag.

Op grond van het derde lid van de artikelen 2.10 en 3.7 is het niet toegestaan dat een gewezen bestuurder met behoud van bezoldiging vrijgesteld is van werkzaamheden. Een buitengewoon verlof waarbij geen werkzaamheden worden verricht, maar wel bezoldiging wordt ontvangen, is derhalve niet toegestaan. In dat geval is sprake van een verkapte ontslaguitkering waar de wetgever een stokje voor heeft gestoken.

Of een aanvulling van salaris bij de nieuwe werkgever onder de WNT is toegestaan, hangt af van de omstandigheden van het geval. Deze aanvulling dient in principe te worden beschouwd als een uitkering wegens beëindiging van het dienstverband waarbij het totaal van deze uitkeringen het maximum van € 75.000 niet te boven mag gaan. Valt de afspraak onder het overgangsrecht, dan geldt er echter geen wettelijke beperking voor de hoogte van de ontslaguitkering. Is de aanvulling terug te voeren op een algemeen verbindend verklaarde cao, dan is zoals ook reeds in het antwoord op vraag 5 aangegeven het maximum van € 75.000 evenmin van toepassing.

Vraag 8

Deelt u de mening dat berichtgeving als deze schadelijk is voor het draagvlak onder burgers voor noodzakelijke en pijnlijke hervormingen in de gezondheidszorg?

Antwoord 8

Alle negatieve publiciteit, of die nu terecht is of niet, is schadelijk voor het draagvlak onder burgers. Juist met het oog op jaarlijkse negatieve publiciteit over de inkomens in de publieke en de semipublieke sectoren hebben voorgaande kabinetten en dit kabinet toegewerkt naar de inwerkingtreding van de Wnt.

Toelichting:

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van het lid Klever (PVV), ingezonden 30 mei 2013 (vraagnummer 2013Z10761).