



ILLUSTRATIE: HEIN DE KORT VOOR HET FINANCIEELE DAGBLAD

ARBEIDSMARKT

Ontslagvergoeding topbestuurder in publieke sector moet omhoog

De maximale WNT-ontslagvergoeding, bijvoorbeeld voor zorg- en onderwijsdirecteuren, is al ruim tien jaar niet aangepast. Advocaten Buby Den Heeten en Boy Stenden vinden dat onterecht.

Tien jaar geleden, in 2013, werd de Wet normering topinkomens (WNT) ingevoerd. Kort gezegd is deze wet ingevoerd voor het reguleren van het inkomen en de ontslagvergoeding van de bestuurders en toezichthouders in de (semi)publieke sector.

Sinds de invoering van de WNT is de wet verschillende keren geëvalueerd. Ook zijn er aanpassingen doorgevoerd. Zo was het bezoldigingsmaximum van de WNT in 2013 gelijk aan 130% van het ministersalaris (€228.599), maar met de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT is het bezoldigingsmaximum in 2015 verlaagd tot 100% van het ministersalaris.

Bepaalde sectoren kregen vervolgens te maken met een systeem dat kon leiden tot lagere bezoldigingsmaxima. Zo werd in 2013 in de onderwijssector gedifferentieerd naar opleidingsniveau. In de zorg en voor woningcorporaties werd in 2014 het klassensysteem ingevoerd. Dit systeem had tot gevolg dat het bezoldigingsmaximum voor (bijvoorbeeld) de kleinste zorginstelling (klasse A) daalde van €228.599 in 2013 naar €85.590 in 2014.

De negatieve gevolgen van deze aanpassingen voor de bestuurders en toezichthouders werden — door overgangsrecht — maar geleidelijk voelbaar. Toch zou een inkomensachteruitgang die in het meest extreme geval kon oplopen tot 63%, in menige andere branche tot een revolutie hebben geleid.

ONGEWIJZIGD SINDS 2013

Het bezoldigingsmaximum wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de ontwikkeling van de contractuele loonkosten voor de overheid. Als gevolg hiervan is het bezoldigingsmaximum vanaf 2015 met circa 25% gestegen. De maximale ontslagvergoeding voor de bestuurder werd bij de invoering van de WNT vastgesteld op €75.000.

In de WNT is bepaald dat de maximale ontslagvergoeding door de minister kan worden gewijzigd als de loonontwikkeling hiertoe aanleiding geeft. Maar hoewel de loonontwikkeling hier de afgelopen tien jaar alle aanleiding toe heeft gegeven, is de maximale ontslagvergoeding sinds 2013 ongewijzigd gebleven.

De minister van Binnenlandse Zaken in het kabinet Rutte II, Ronald Plasterk, benoemde hiervan in 2017 het ongewenste gevolg: 'Het feit

dat het bezoldigingsmaximum van de WNT wel structureel — ieder jaar — wordt geïndexeerd en de maximale ontslagvergoeding niet, betekent dat beide over de tijd steeds verder uit elkaar zullen gaan lopen'.

Waarom is dan de ontslagvergoeding dan toch al ruim tien jaar niet geïndexeerd? Dit kwam aanvankelijk (mede) doordat er een relatief zware procedure noodzakelijk was voor het doorvoeren van een dergelijke wijziging. Om die reden werd al in 2016 voorgesteld om de WNT aan te passen en een wijziging van de ontslagvergoeding eenvoudiger mogelijk te maken, namelijk per ministeriële regeling via het Uitvoeringsbesluit WNT. De Raad van State heeft dat wijzigingsvoorstel van een positief advies voorzien en de WNT is toen ook daadwerkelijk aangepast.

SEIN AL JAREN OP GROEN

Maar om onduidelijke redenen — mogelijk ligt deze kwestie politiek gevoelig — is de maximale hoogte van de ontslagvergoeding niet gewijzigd. Terwijl al sinds 2017 het sein op groen staat om een indexatie door te voeren, is deze nooit geëffectueerd. Dit klemte te meer als je kijkt naar de ontwikkeling van de ontslagvergoeding van de werknemer die geen topbestuurder is. De 'normale werknemer' ontvangt bij zijn ontslag normaliter de transitievergoeding. Die is ingevoerd in 2015 en bedroeg toen ook €75.000. Maar deze is wel geïndexeerd en bedraagt inmiddels €89.000.

Naar onze mening is het niet verhogen van de WNT-ontslagvergoeding onterecht. Bestuurders in de (semi)publieke sector zijn veelal bevlogen mensen met hart voor de gemeenschappelijke zaak. Zij dragen een verantwoordelijkheid die zonder meer vergelijkbaar is met die van functionarissen in private ondernemingen. Toch is het salaris van (bijvoorbeeld) een ziekenhuisbestuurder die eindverantwoordelijk is voor het wel en wee van duizenden patiënten en medewerkers en een begroting van een €0,5 mrd, onvergelijkbaar met dat van diens commerciële tegenhangers.

Het is mooi om te zien dat deze capabele bestuurders zich laten leiden door andere motieven dan het hoogste salaris, maar de minister moet er wel voor zorgen dat er geen verdere schreefgroei ontstaat. Het is dan ook de hoogste tijd dat de maximale ontslagvergoeding de loonontwikkeling gaat volgen.



Buby den Heeten en Boy Stenden zijn arbeidsrechtadvocaat bij Dirkzwager.