

Grenzen aan topinkomens en gouden handdruk

Eind januari ontstond ophef over de te hoge beloningen voor bestuurders van het ROC Flevoland. De minister sprak haar afkeuring uit en wil dat er opgetreden wordt. Een geluid dat de laatste maanden al vaker in de media te horen was. En ook in de Tweede Kamer. In december 2011 is een wetsvoorstel aangenomen dat beoogt paal en perk te stellen aan de topinkomens van bestuurders in de publieke en semipublieke sector.

Pascale van Boven-de Groot

Het was PvdA-kamerlid Çelik die constateerde dat de vier bestuurders van ROC Flevoland sinds de samenwerking met ROC Amsterdam tot de top tien van best betaalde roc-bestuurders van Nederland behoorden. Hij stelde er vragen over in de Tweede Kamer. De minister verdedigde de salarissen op grond van de complexiteit van de functie, maar vond ook dat samenwerkingen tussen roc's niet tot salarisstijgingen mogen leiden. Ze verwees hierbij meteen naar een nieuwe wet die de 'topinkomens' van bestuurders moet gaan regelen die waarschijnlijk volgend jaar in werking treedt. Vooruitlopend hierop is ze al bezig om de te hoge salarissen tegen te gaan.

Over welke wet gaat het hier? De Tweede Kamer heeft op 6 december 2011 met algemene stemmen het wetsvoorstel van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector aangenomen. In dit wetsvoorstel worden grenzen gesteld aan het inkomen van topfunctionarissen. Er bestaan drie 'bezoldigingsregimes', waarbij voor alle OCW-sectoren het zwaarste regime geldt. Een topfunctionaris mag in dit regime maximaal 130% van een ministersalaris verdienen. Het maximum inkomen is daarmee (op dit moment) ongeveer € 187.000. Daarnaast mag de topfunctionaris jaarlijks een onkostenvergoeding van ongeveer € 7.500,- ontvangen plus ruim € 28.000,- voor pensioenpremies. Het hele pakket heet in de wandelgangen ook wel 'de Balkenende-norm'.

Salaris

Hoewel de Eerste Kamer het wetsvoorstel (nog) niet heeft aangenomen, werpt de wet wel al zijn schaduwen vooruit. Een mooi voorbeeld is de zaak van de COA-bestuurder mevrouw Albayrak. In het recente arrest van het Hof den Haag is te lezen dat zowel de topfunctionaris als werknemer zelf – al dan niet bewust – maar ook de werkgever (de Raad van Toezicht) en zelfs het betrokken ministerie de grenzen opzochten en er misschien zelfs wel overheen gingen.

De Commissie Beloningsbeleid Bestuurders mbo-instellingen

heeft al in november 2006 een advies voor een sectorbrede beloningsregeling opgesteld. Aan de hand van een puntensysteem kan de zwaarte van de mbo-instelling worden bepaald. Daarbij speelt bijvoorbeeld de hoogte van 'de omzet' van de instelling een rol. Hoe zwaarder de instelling, hoe hoger het salaris. Als alle betrokkenen in de sector zich aan dit advies houden, dan liggen de inkomens van de bestuurders daarmee onder 'de Balkenende norm'.

Ontslagvergoeding

De nieuwe (nog in te voeren) Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen regelt ook de hoogte van ontslagvergoedingen. Het is – ook voor mbo-bestuurders – niet ongebruikelijk om al in de arbeidsovereenkomst vast te leggen welke financiële voorzieningen er worden getroffen bij een beëindiging van het dienstverband. Daarbij moet bedacht worden dat de rechtspositie van de bestuurder vaak minder stabiel is dan die van een 'gewone werknemer'. Niet alleen vangen hoge bommen veel wind, maar ook juridisch gezien heeft een statutair directeur minder rechtsbescherming.

In het al eerder genoemde 'Advies voor een sectorbrede beloningsregeling' is opgenomen dat een afvloeiingsregeling kan worden afgesproken van maximaal 1 jaarsalaris. Uit het advies volgt echter dat ook de bestuurder bij de 'lichtste' MBO-instelling veelal méér dan € 75.000,- per jaar zal verdienen zodat een vooraf vastgelegde beëindigingsvergoeding daarmee vaak hoger dan € 75.000,- zal zijn.

Het wetsvoorstel Normering bezoldiging topfunctionarissen geeft een absolute grens voor een overeengekomen beëindigingsvergoeding. Een dergelijke vergoeding mag niet alleen niet meer zijn dan 1 jaarsalaris, maar ook niet hoger zijn dan € 75.000,-. Dit kan dus wel eens botsen met contractueel overeengekomen vergoedingen voor mbo-bestuurders. Het wetsvoorstel anticipeert hierop door in het voorstel een overgangsregeling op te nemen. Indien al voor de inwerkingtreding van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen een hogere beëindigingsvergoeding is afgesproken dan nu wordt toege-

staan, dan blijft aanspraak op die vergoeding voor een periode van vier jaren na de inwerkingtreding van de wet onverkort gelden. Bestaande afspraken worden op die manier dus wel gerespecteerd, maar niet tot in lengte der dagen.



Pascale van Boven-de Groot is advocaat arbeidsrecht bij Clingendael Advocaten, een kantoor gespecialiseerd in Arbeids- en Ambtenarenrecht.