

Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

> Retouradres Postbus 20350 2500 EJ Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA DEN HAAG

Bezoekadres:  
Parnassusplein 5  
2511 VX DEN HAAG  
T 070 340 79 11  
F 070 340 78 34  
www.rijksoverheid.nl

**Ons kenmerk**  
MEVA-U-3008203

**Bijlagen**  
1

**Uw brief**  
10 juni 2010

*Correspondentie uitsluitend  
richten aan het retouradres  
met vermelding van de datum  
en het kenmerk van deze  
brief.*

Datum 29 juni 2010  
Betreft Kamervragen

Geachte voorzitter,

Hierbij zend ik u de antwoorden op de vragen van het Kamerlid Leijten (SP) over de ontslagvergoeding van zeven ton voor zorgbestuurders (2010Z09268).

Hoogachtend,

de Minister van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport,

dr. A. Klink

Antwoorden op kamervragen van het Kamerlid Leijten over de ontslagvergoeding van zeven ton voor zorgbestuurders.  
(2010Z09268)

1

Heeft u kennisgenomen van het artikel "Zeven ton ontslagvergoedingen WWZ-Mariënstaete-Valent"? 1) Zo ja, wat is uw inhoudelijke reactie?

1

Ja. Mijn eerste reactie was dat dit veel geld is. Mijn tweede, meer afgewogen reactie, komt in de onderstaande antwoorden aan de orde.

2

Vindt u het moreel aanvaardbaar dat zorgbestuurders een gouden handdruk van zeven ton meekrijgen na ontslag wegens slecht functioneren? Kunt u uw antwoord toelichten?

2

Ik vind dat iedere werkende er recht op heeft dat hij bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst datgene krijgt wat in zijn contract is overeengekomen. Indien er bij de beëindiging van het contract sprake is van omstandigheden die zodanig verwijtbaar zijn aan betrokkene, dat dit tot een afwijkende afhandeling van het arbeidscontract kan leiden, dan moet een Raad van Toezicht niet aarzelen om zulks te doen, echter alleen wanneer men er het vertrouwen in heeft dat dit bij rechterlijke stand houdt. Dan maakt het niet uit of iemand bestuurder dan wel een 'gewone' werknemer is. 'Slecht functioneren' is echter in de ogen van rechters in de meeste gevallen niet hetzelfde als 'verwijtbaar handelen'. In dit geval was er geen sprake van ontslag wegens slecht functioneren of verwijtbaar handelen van de bestuursvoorzitter, maar wegens een onvoldoende draagvlak bij de medezeggenschapsraden binnen de organisatie om als bestuurder slagvaardig op te kunnen treden.

Over de vergoeding bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst wordt inmiddels anders gedacht dan toen de huidige arbeidsovereenkomsten tot stand kwamen. Tegenwoordig wordt - terecht - van een soberder kader uitgegaan. Het is natuurlijk zaak dat de Raden van Toezicht bij nieuwe arbeidsovereenkomsten met nieuwe bestuurders ook de nieuwste inzichten over ontslagvergoedingen verwerken. In deze casus blijkt dat het loon van de opzegtermijn (6 maanden) in de ontslagvergoeding van de bestuursvoorzitter is verdisconteerd. De ontslagvergoeding zelf is een uitkering ineens, inclusief sociale lasten, van anderhalf maal het jaarsalaris.

Overigens wil ik er in zijn algemeenheid op wijzen dat ontslagvergoedingen in de zorg meestal gegeven worden in de vorm van een toezegging voor een tijdelijke, periodieke aanvulling op ander inkomen dat na het ontslag wordt verworven (meestal aangeduid als wachtgeldregeling). Daardoor komen de uiteindelijke kosten wel lager uit. De boekhoudregels vergen echter dat de mogelijke kosten uit het ergste scenario (iemand blijft werkloos gedurende de hele periode van toegezegde aanvulling) in het jaar van afscheid in het jaarverslag moeten worden opgenomen. De werkelijke kosten van de ontslagvergoeding blijken dan pas na enkele jaren. Dat is ook een reden om niet alleen primair te reageren, maar ook de nuances in de beschouwing te betrekken.

3

Vindt u de ontslagvergoeding aanvaardbaar, met de wetenschap dat de stichting denkt aan 65 gedwongen ontslagen vanwege financiële moeilijkheden? 1)

3

Ik kan mij goed voorstellen dat deze samenloop van omstandigheden buitengewoon wrang overkomt. Ik neem echter aan dat de mensen die gedwongen worden ontslagen net zoveel belang hechten aan een contractueel juiste beëindiging van hun arbeidsovereenkomst, inclusief nakoming van de in hun CAO neergelegde wachtgeldregeling als de ontslagen bestuurder. Het arbeidsrecht geldt immers voor alle werknemers.

Voor de medewerkers die ontslagen worden, is in overleg met de vakbond een sociaal plan opgesteld. Naar huidige verwachting van de organisatie zullen dat er maximaal 50 zijn.

4

Worden deze ontslagvergoedingen betaald met geld dat bedoeld is om zorg te bieden?

4

De exploitatie van zorginstellingen moeten worden gedekt uit de vergoeding voor de door de zorginstelling geleverde productie. Onder exploitatiekosten vallen veel soorten kosten. Ook kosten van ontslag, niet alleen de ontslagkosten van bestuurders, maar ook die van 'gewone' werknemers, zie mijn antwoord op de vorige vraag.

5

Vindt u, terugkijkend, dat de fusie tussen de drie betrokken stichtingen door had moeten gaan? Hoe beoordeelt u de brief van de ondernemingsraad, dat aan de fusie te veel financiële risico's zitten? 2) Bent u van mening dat het onaanvaardbaar is dat bestuurders die een fusie met grote financiële risico's hebben doorgedrukt, nu zeven ton ontslagvergoeding krijgen?

5

Het is op dit moment nog te vroeg en er zijn nog te weinig gegevens voorhanden om daar een goede evaluatie van het fusiebesluit op te kunnen baseren.

6

Bent u van plan om gouden handdrukken voor zorgbestuurders te verbieden? Zo nee, waarom niet?

6

De beperking van ontslagvergoedingen van bestuurders van zorginstellingen maakt deel uit van het wetsvoorstel dat dit kabinet heeft voorbereid om de honorering van bestuurders van zorginstellingen op een maatschappelijk verantwoord niveau te brengen, de WNT (wet normering topinkomens). Na ommekomst van het advies van de Raad van State zal het wetsvoorstel door de minister van BZK aan de Kamer worden aangeboden.

1) Zorgvisie, 8 juni 2010

<http://www.zorgvisie.nl/Nieuws/Zeven-ton-ontslagvergoedingen-WWZMarienstaeteValent.htm>

2) Brief van ondernemingsraad Stichting WWZ Oegstgeest d.d. 21 oktober 2009

