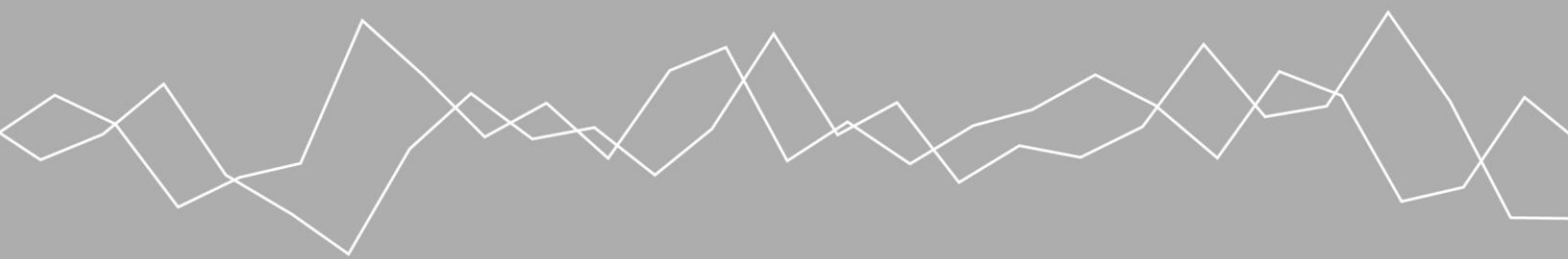


Uitkeringen bij ontslag van topfunctionarissen in
de (semi-) publieke sector



Amsterdam, november 2015
In opdracht van Ministerie van BZK

Uitkeringen bij ontslag van topfunctionarissen in de (semi-)publieke sector

Evaluatie WNT-bepalingen over uitkeringen bij beëindiging dienstverband

Siemen van der Werff
Mark Imandt
Hanneke Bennaars (HSI)
Robert Knecht (HSI)



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winst-oogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2015-72

ISBN 978-90-6733-792-2

Copyright © 2015 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl

Samenvatting

De WNT heeft een dempend effect op de uitkeringen bij beëindiging van het dienstverband. Een deel van de uitkeringen lag in 2013 en 2014 boven de WNT-grens van € 75 duizend, maar deels laat de WNT dat toe. In de praktijk is de praktische uitvoerbaarheid van de WNT-regels volgens verschillende instellingen en interne toezichthouders een probleem.

Achtergrond

Sinds 2013 maximeert de Wet normering topinkomens (WNT) de uitkering die een topfunctionaris in de (semi-)publieke sector van wie het dienstverband wordt beëindigd, kan krijgen op € 75 duizend. Uitkeringen gebaseerd op een algemeen verbindend verklaarde cao of op een wettelijk voorschrift zijn uitgezonderd van deze grens. Dit geldt ook voor uitkeringen op basis van een rechterlijke uitspraak. Daarnaast bevat de WNT een overgangsrecht dat bepaalt dat afspraken die voor inwerkingtreding van de WNT zijn gemaakt gerespecteerd worden.

Onderzoeksvragen en methode

Dit rapport onderzoekt vanuit verschillende perspectieven of dit effectief is en of de achterliggende bepalingen praktisch uitvoerbaar zijn. Specifiek beantwoordt dit rapport drie deelvragen. Als eerste kijkt het wat de omvang is van de uitkeringen. Als tweede kijkt het naar de waardering van de uitkeringen en de mogelijkheden om hiertoe te komen. Als laatste analyseert het de mogelijkheden om op grond van algemeen verbindend verklaarde cao's tot uitkeringen boven de grens te komen. Om de vragen te beantwoorden zijn verschillende bronnen gebruikt. Er is een enquête gehouden onder instellingen waarbij in 2013 of 2014 een dienstverband van een topfunctionaris is beëindigd. Daarnaast zijn telefonische interviews gehouden met verschillende interne toezichthouders, instellingen en advocaten. Ook is deskresearch uitgevoerd op cao's en rechterlijke uitspraken.

Analysekader

Uitkeringen kunnen uit verschillende componenten bestaan. Dit onderzoek gebruikt hiervoor een indeling in verschillende categorieën. Dit zijn als eerste inkomensvervangende uitkeringen zoals (de afkoop van) WW of een bovenwettelijke uitkering. De tweede categorie zijn inkomensaanvullende uitkeringen, dit zijn bedragen die een topfunctionaris eenmalig bij de beëindiging ontvangt zoals ontslagvergoedingen. Andere componenten zijn de afkoop van verplichtingen (zoals vakantiedagen) en de vergoeding van kosten die de topfunctionaris vanwege de beëindiging maakt (zoals rechtsbijstandskosten). Sommige van deze componenten maken geen deel uit van de maximale uitkering zoals deze in de WNT is gedefinieerd. Dit onderzoek kijkt echter naar al deze componenten, waarmee het een volledig beeld geeft van de uitkeringen bij beëindiging.

Omvang uitkeringen bij beëindiging dienstverband

De gemiddelde totale uitkering aan een topfunctionaris van wie het dienstverband in 2013 of 2014 werd beëindigd en die onder de WNT viel was € 94 duizend. Dit is hoger dan de in de wet vastgestelde grens van € 75 duizend, maar in de berekening van dit gemiddelde zijn gevallen meegenomen die onder de overgangsregeling vielen of anderszins van deze maximumnorm waren uitgezonderd. Ook kan de totale uitkering componenten bevatten die geen deel uit maken van de wettelijk vastgestelde grens. In ongeveer de helft van de gevallen is sprake van een uitkering onder de WNT-

grens. Aan de andere kant lijkt in ongeveer 15 procent van de gevallen sprake te zijn van een uitkering die zonder dat er sprake is van een in de wet genoemde uitzonderingsreden boven de grens is uitgekomen. In interviews geven interne toezichthouders en instellingen over het algemeen aan dat zij zich bij het bepalen van een uitkering in zo'n situatie aan de wet (willen) houden.

Uitkeringen naar reden van beëindiging

De uitkering die een topfunctionaris ontvangt is het hoogst indien het dienstverband wordt beëindigd vanwege een verstoorde arbeidsrelatie. De gemiddelde vergoeding bij die beëindigingsredenen is € 133 duizend. Bij beëindigingen op eigen verzoek, pensionering en ziekte/arbeidsongeschiktheid is er gemiddeld sprake van een totale uitkering die onder de wettelijke norm ligt.

Rechterlijke uitspraken

De rechter is terughoudend met het toekennen van een vergoeding die de WNT-norm te boven gaat, ook al is hij niet gebonden aan die maximumnorm. Alleen als toepassing van het maximum tot een onbillijk resultaat leidt, kan er aanleiding zijn om af te wijken van het maximum. Hoewel het de rechter vrijstaat een hoger bedrag toe te kennen dan het WNT-maximum, blijkt de rechter, met het oog op de strekking van de WNT, terughoudend met het ten volle toepassen van de gebruikelijke berekeningsmethodieken.

Waardering bepalingen

De meeste respondenten in de enquête zeggen de WNT-bepalingen duidelijk te vinden. 16 procent vindt de bepalingen onduidelijk. Zo is het voor sommigen niet duidelijk uit welke componenten de maximale uitkering opgebouwd is. Ook zijn er sinds de invoering meerdere regelwijzigingen geweest over onder andere de omgang met bepaalde componenten (zoals doorbetaling terwijl een topfunctionaris geen werkzaamheden meer verricht).

Eén derde van de respondenten vindt de regels praktisch moeilijk uitvoerbaar. Respondenten noemen onder andere dat de WNT op gespannen voet staat met andere afspraken. Ook hebben zij soms moeite met de leesbaarheid van de wetstekst en de vertaling hiervan naar praktische situaties. In dat geval wordt het maximumbedrag van € 75 duizend niet voldoende gevonden. De vergoeding die zou voortkomen uit de kantonrechtersformule is namelijk over het algemeen hoger. Deze kantonrechtersformule is voor de meeste respondenten het referentiekader voor de omvang van de uitkering.¹ Verder zou de regeling leiden tot extra advies- en advocatenkosten. Er is ook een brede behoefte aan vereenvoudiging van de regels, zodat ze gemakkelijker uitgevoerd kunnen worden.

Verbeterpunten

Veel respondenten van de enquête en geïnterviewde interne toezichthouders en instellingen willen graag meer consistentie met de regelingen die voor reguliere werknemers, zoals deze op dit moment zijn vastgesteld in de Wet werk en zekerheid (Wwz). Specifiek wordt hierbij genoemd dat in de Wwz de maximale transitievergoeding € 75 duizend bedraagt of een jaarsalaris (indien dat jaarsalaris *meer* is), terwijl in de WNT de maximumnorm voor een uitkering bij beëindiging een jaarsalaris betreft, met een maximum van € 75 duizend.

¹ Door de invoering van de transitievergoeding is de kantonrechtersformule sinds juli 2015 niet meer van toepassing in ontslagzaken. In de jaren 2013 en 2014, die deze evaluatie behandelt, was deze nog wel van toepassing.

Over de verhouding tussen de omvang van vergoedingen die aan ‘subtopfunctionarissen’ (die net buiten de definitie van ‘topfunctionaris’ in de WNT vallen) kunnen worden uitgekeerd zijn geïnterviewden over het algemeen niet tevreden. Eerstgenoemde vergoedingen zijn vaak hoger, terwijl het hogere salaris en ontslagrisico van topfunctionarissen in de perceptie van respondenten met zich mee brengt dat topfunctionarissen recht zouden moeten hebben op een hogere vergoeding. Dit is ook het geval na invoering van de Wvz, omdat de vergoeding waar subtopfunctionarissen bij ontslag recht op hebben over het algemeen hoger is dan € 75 duizend. Dit is het geval indien een subtopfunctionaris een hoger jaarsalaris dan dat bedrag heeft.

Algemeen verbindend verklaarde cao's

Slechts in een beperkt aantal gevallen biedt een algemeen verbindend verklaarde cao daadwerkelijk een uitzondering op de maximumnorm van de WNT. Er zijn in de onderzochte periode weinig algemeen verbindend verklaarde cao's van toepassing in de sectoren waarop de WNT van toepassing is. In sommige gevallen is er zo'n cao, maar is deze niet van toepassing op topfunctionarissen of kent zij geen bepalingen over vergoedingen bij de beëindiging van het dienstverband.

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	1
2	Omvang en redenen uitkeringen bij beëindiging dienstverband.....	5
2.1	Componenten van uitkeringen.....	5
2.2	Omvang van uitkeringen.....	7
2.3	Achtergronden van de beëindiging van het dienstverband.....	10
2.4	Analyse jurisprudentie.....	12
3	Waardering WNT-regels.....	15
3.1	Waardering uitkeringen en bepalingen.....	15
3.2	Verschillen tussen vergoedingen.....	21
4	Analyse relevante cao's.....	25
4.1	Resultaat analyse algemeen verbindend verklaarde cao's.....	26
4.2	Vergelijking cao's met meldingen 2013 en 2014.....	27
4.3	Uitzonderingsmogelijkheden in cao's.....	28
5	Conclusies.....	29
5.1	Effectiviteit.....	29
5.2	Praktische uitvoerbaarheid.....	30
	Literatuur.....	33
Bijlage A	Vragenlijst.....	35
Bijlage B	Overzicht jurisprudentie.....	45
Bijlage C	Onderzochte cao's.....	47

1 Inleiding

Sinds 2013 maximeert de Wet Normering Topinkomens (WNT) de uitkering die een topfunctionaris in de (semi-)publieke sector van wie het dienstverband wordt beëindigd kan krijgen op € 75 duizend. Dit rapport onderzoekt vanuit verschillende perspectieven of dit effectief is en of de achterliggende bepalingen praktisch uitvoerbaar zijn.

De Wet normering topinkomens

Op 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector, kortweg: Wet normering topinkomens (WNT), in werking getreden. Het doel van de WNT is het tegengaan van bovenmatige beloningen en ontslagvergoedingen bij instellingen in de publieke en semipublieke sector. Met de WNT worden deze beloningen en ontslagvergoedingen genormeerd en openbaar gemaakt. Het wettelijk bezoldigingsmaximum bedroeg bij inwerkingtreding van de WNT 130 procent van het salaris van een minister. Met de inwerkingtreding van de Wet verlaging bezoldigingsmaximum WNT (ook wel WNT-2 genoemd) in januari 2015 is het wettelijk bezoldigingsmaximum verlaagd naar 100 procent van het ministersalaris, ofwel € 178 duizend. De WNT maximeert ook uitkeringen voor topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector bij beëindiging van het dienstverband op € 75 duizend (of indien het minder is één jaarsalaris).

De WNT bevat uitzonderingen, waarbij de uitkering bij beëindiging van het dienstverband niet gemaximeerd is. Dit geldt voor uitkeringen gebaseerd op een algemeen verbindend verklaarde cao of op een wettelijk voorschrift. Ook uitkeringen gebaseerd op een rechterlijke uitspraak zijn uitgezonderd. Daarnaast bevat de WNT een overgangsrecht. Het overgangsrecht bepaalt onder andere dat afspraken die voor inwerkingtreding van de WNT zijn gemaakt gedurende vier jaar na inwerkingtreding van de wet worden gerespecteerd. Hierdoor geldt voor alle afspraken die voor 15 november 2012 zijn gemaakt een overgangsregeling tot 15 november 2016.

Onderzoeksvragen

SEO Economisch Onderzoek en het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI) hebben in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) in het kader van de wetsevaluatie van de WNT de werking van de bepalingen rondom beëindiging dienstverband onderzocht.

Daarbij is de centrale onderzoeksvraag:

In welke mate is de normering van uitkeringen bij beëindiging dienstverband van topfunctionarissen in de WNT effectief en zijn de betreffende bepalingen voor instellingen praktisch uitvoerbaar?

Om deze vraag zo goed mogelijk te beantwoorden, beantwoordt dit rapport de volgende deelvragen:

1. Wat voor uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband zijn er in 2013 en 2014 uitgekeerd aan topfunctionarissen in de zin van de WNT?
 - a. Wat zijn de totaalbedragen die aan topfunctionarissen zijn uitgekeerd, inclusief uitkeringen die buiten de normering vallen omdat deze zijn gebaseerd op een cao of wettelijk voorschrift?

- b. Uit welke componenten bestaan de uitkeringen? Op welke regelingen zijn de componenten gebaseerd?
 - c. Wat zijn de relevante (achter)gronden van de beëindiging van het dienstverband?
 - d. Waarvoor was de uitkering bedoeld?
2. Hoe worden deze uitkeringen en de mogelijkheden tot die uitkeringen te komen gewaardeerd?
 - a. Hoe waarderen de betreffende instellingen dit? Was het binnen de kaders van de WNT mogelijk tot een passende uitkering te komen? Zo nee, wat zijn de knelpunten?
 - b. Zijn de bepalingen rond uitkeringen voor instellingen duidelijk en praktisch uitvoerbaar? Zo nee, wat zijn knel- en mogelijke verbeterpunten?
 - c. Hoe waarderen instellingen de overeengekomen uitkeringen ten opzichte van (mogelijkheden voor) uitkeringen aan niet-topfunctionarissen in de instellingen, in het bijzonder in de ‘subtop’?
 3. Wat zijn de mogelijke routes waarlangs op grond van algemeen verbindend verklaarde cao’s in de publieke en semipublieke sector mogelijk hogere uitkeringen dan één jaarsalaris met een maximum van € 75 duizend aan topfunctionarissen kunnen worden uitgekeerd?
 - a. Welke bepalingen en regels bevatten deze cao’s?
 - b. Welke (bandbreedte van) bedragen aan uitkeringen aan topfunctionarissen maken ze bij benadering mogelijk?
 - c. In hoeverre leiden de routes tot uitkeringen die in het licht van de doelstelling van de WNT bovenmatig zouden kunnen worden genoemd?

Het rapport behandelt elke deelvraag in een apart hoofdstuk. Het laatste hoofdstuk gaat in op de conclusies die op basis van de deelvragen getrokken kunnen worden over de hoofdvraag naar de effectiviteit en de praktische uitvoerbaarheid van de regels. Hierbij gaat het met betrekking tot de effectiviteit over de invloed van de WNT op de omvang van uitkeringen en vergoedingen bepaald in rechterlijke uitspraken.

Methode

Dit resultaten uit dit onderzoek zijn gebaseerd op verschillende bronnen. Ten eerste is een enquête uitgevoerd onder instellingen die in 2013 of 2014 aan hun vakministerie gemeld hebben dat het dienstverband van een topfunctionaris beëindigd is of dat zij aan een andere medewerker met wie het dienstverband is beëindigd een uitkering boven de meldingsgrens (in dit geval € 228 duizend) hebben verstrekt. (Semi-)publieke instellingen zijn namelijk volgens de WNT verplicht om deze gevallen te melden. In deze enquête zijn onder andere vragen gesteld over de componenten waaruit de uitkering is samengesteld, alsmede over de achtergronden van de beëindiging alsook over de hanteerbaarheid van de regels. Op de enquête hebben 124 instellingen van de 320 aangeschreven instellingen (bijna 40 procent) gerespondeerd, waarbij in 2013 en 2014 met 102 topfunctionarissen het dienstverband is beëindigd.

Naast de enquête zijn ook 13 interviews uitgevoerd met interne toezichthouders (leden van Raden van Commissarissen en Raden van Toezicht), instellingen en advocaten die in 2013 of 2014 betrokken waren bij het beëindigen van het dienstverband van een topfunctionaris. Hierbij is nader ingegaan op de praktische uitvoerbaarheid, waardering van de regels en knelpunten.

Als laatste is deskresearch uitgevoerd. Hierbij zijn relevante cao's en rechterlijke uitspraken onderzocht.

Analysekader

In 2008 heeft het HSI (Knecht et al., 2008) de ontslagvergoedingen van topfunctionarissen in de (semi-)publieke sector ook onderzocht. Dit deden zij in opdracht van de adviescommissie Rechtpositie politieke ambtsdragers (de commissie-Dijkstal). In dat rapport is een uitsplitsing gemaakt naar verschillende componenten van deze vergoedingen. De verschillende componenten die in dat onderzoek zijn gebruikt, zijn voor dit onderzoek geactualiseerd. De componenten worden onderverdeeld in verschillende categorieën, namelijk:

- *Inkomensvervangende uitkeringen: WW, bovenwettelijke en nawettelijke uitkeringen*
De inkomensvervangende uitkeringen zijn in principe periodiek en stoppen normaal gesproken als een ontvanger daarvan nieuw werk heeft gevonden of de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Deze uitkeringen kunnen voor zover het boven- en nawettelijke uitkeringen betreft worden afgekocht, in dat geval wordt een bedrag ineens betaald. Voor ambtenaren geldt dat op de rechtspositieregeling gebaseerde WW, bovenwettelijke en nawettelijke uitkeringen kunnen worden afgekocht. In een uitspraak op 29 juni 2015 van de Centrale Raad van Beroep (CRvB)² is bepaald dat de afkoop van deze uitkeringen (net als de uitkeringen zelf) niet onder de WNT-definitie valt. De CRvB heeft hierbij een afkoopwaarde van 30 procent redelijk geacht, over hogere percentages heeft de CRvB zich niet uitgelaten.
- *Inkomensaanvullende uitkeringen: bedragen ineens betaald/vertrekpremies, door de rechter bepaalde vergoedingen, uitkeringen op basis van sociale plannen, loonsuppletie en steun aan eigen bedrijf*
De inkomensaanvullende uitkeringen zijn bedragen die eenmalig worden uitgekeerd en in principe geen specifieke bestemming hebben. In de volksmond worden deze uitkeringen meestal ontslagvergoedingen genoemd. Deze uitkeringen kunnen in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer worden afgesproken, door een rechter worden bepaald of in een cao of sociaal plan zijn vastgelegd. Bij loonsuppletie wordt het loon in een nieuwe functie door de oude werkgever aangevuld.
- *Afkoop van aanspraken of compensaties*
Aanspraken of compensaties die kunnen worden afgekocht zijn bijvoorbeeld niet-opgenomen verlofdagen. Ook de opzegtermijn kan worden afgekocht. De derde component in deze categorie is de compensatie van pensioenopbouw.
- *Vergoeding van kosten gemaakt door werknemer naar aanleiding van de beëindiging*
De werkgever kan ook kosten die een topfunctionaris vanwege het beëindigen van het dienstverband maakt vergoeden. Dit zijn kosten gericht op het vinden van nieuw werk, zoals de kosten van outplacement en om- of bijscholingskosten. Ook eventuele kosten vanwege een verhuizing vallen hieronder. Als laatste is het mogelijk dat een werkgever de kosten van de rechtsbijstand, die een werknemer in de beëindigingszaak maakt, vergoedt.

² Vindplaats: ECLI:NL:CRVB:2015:1924.

- *Overige vergoedingen*

Vergoedingen die niet in de bovengenoemde indeling vallen zijn het kwijtschelden van vorderingen op de topfunctionaris, de vergoeding van materiële of immateriële schade als gevolg van de beëindiging, de voortzetting van het dienstverband zonder taakuitoefening en de voortzetting of overname van materiële goederen zoals de leaseauto, computer of telefoon. In de WNT was het oorspronkelijk verboden om het dienstverband voort te zetten zonder taakuitoefening. Dit is inmiddels toegestaan, maar het uitgekeerde loon in die tijd valt wel onder het totale maximum van € 75 duizend.

- *Overig*

Dit zijn componenten die niet de vorm van een vergoeding hebben. Dit kunnen giften in natura zijn, het verminderen van de sollicitatieplicht of andere zaken.

Dit onderzoek poogt een volledig beeld te geven van de verschillende componenten en de kosten die daarmee gemoeid zijn. Daarom is niet uitsluitend gekeken naar componenten die zonder twijfel worden meegeteld bij de berekening van het WNT-maximum, maar naar zoveel mogelijk componenten die voorkomen. De vraag welke componenten wel en welke geen deel uitmaken van de in de WNT opgenomen maximumnorm van € 75 duizend, beantwoordt dit rapport niet.

2 Omvang en redenen uitkeringen bij beëindiging dienstverband

De uitkeringen die in 2013 en 2014 zijn uitgekeerd aan topfunctionarissen lagen gemiddeld genomen boven de grens van € 75 duizend. In driekwart van de gevallen was sprake van een onderling afgesproken inkomensaanvullende uitkering. Indien de WNT-grens overschreden werd, dan was in de helft van de gevallen een wettelijk gelegitimeerde reden. Hoewel niet rechtstreeks van toepassing, heeft de WNT een matigende invloed op vergoedingen toegekend door rechters.

Dit hoofdstuk onderzoekt de omvang van de uitkeringen aan topfunctionarissen. Daarbij wordt specifiek gekeken naar de verschillende delen waaruit deze kunnen zijn opgebouwd. Daarbij wordt ook nagegaan op welke regelingen deze componenten gebaseerd zijn. Dat kan bijvoorbeeld een cao of een wettelijke regeling zijn, maar ook een individueel vastgelegde afspraak met de topfunctionaris (bij aanvang van de functie of bij beëindiging van de arbeidsrelatie).

De gegevens in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op een enquête onder instellingen. Deze is verstuurd naar alle 320 instellingen die over 2013 of 2014 een melding hebben gedaan over de beëindiging van het dienstverband van een topfunctionaris, of van een uitkering die is uitgekeerd aan een niet-topfunctionaris. Van deze instellingen hebben er 125 de enquête volledig ingevuld. Daarvan is volgens de respondenten in 102 gevallen sprake geweest van de beëindiging van het dienstverband van een topfunctionaris. Bijlage A bevat de in de enquête gebruikte vragenlijst.

2.1 Componenten van uitkeringen

Uitkeringen bij beëindiging van het dienstverband kunnen zijn opgebouwd uit verschillende componenten. In het analysekader in de inleiding zijn deze kort besproken. In de enquête is aan de instellingen gevraagd welke componenten zijn uitgekeerd bij de beëindiging van het dienstverband van topfunctionarissen die onder de WNT vielen in 2013 en 2014. Tabel 2.1 geeft het overzicht hiervan. Hierbij kunnen per topfunctionaris meerdere componenten voorkomen, daarom tellen de percentages op tot ver boven 100 procent.

Tabel 2.1 Mate waarin verschillende componenten voorkomen bij beëindiging dienstverband topfunctionaris

Component	% van aantal topfunctionarissen
Inkomensvervangende uitkeringen	
WW/wachtgeld	15%
een 'bovenwettelijke' uitkering	11%
een 'nawettelijke' uitkering	2%
Inkomensaanvullende uitkeringen	
een individueel overeengekomen geldbedrag ineens/vertrekpremie	76%
een op basis van een sociaal plan vastgestelde vergoeding	6%
een door de rechter bepaalde vergoeding	6%
salaris- of loonsuppletie	5%
toezegging tot steun aan een eigen bedrijf	0%
Afkoop van aanspraken/compensaties	
afkoop van niet-opgenomen verlofdagen	25%
afkoop van de geldende opzegtermijn	1%
compensatie van de pensioenopbouw	5%
Vergoeding van kosten gemaakt door werknemer naar aanleiding van beëindiging dienstverband	
vergoeding kosten 'outplacement'	17%
om- of bijscholing	3%
vergoeding kosten verhuizing	0%
vergoeding kosten rechtsbijstand	32%
Overige vergoedingen	
kwijtschelding van vorderingen (zoals opleidingskosten)	2%
vergoeding van materiële schade	0%
vergoeding van immateriële schade	1%
voortzetting van het dienstverband zonder taakuitoefening	10%
voortzetting/overname leaseauto	6%
voortzetting overname computer/telefoon/tablet	5%
Overig	
overige gift in natura	3%
verminder sollicitatieverplichting	0%
anders	6%

Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek (september 2015). Aantal waarnemingen is 102.

De meest voorkomende componenten zijn inkomensaanvullende uitkeringen, bijna negen op de tien topfunctionarissen waarvan het dienstverband is beëindigd ontvangen een inkomensaanvullende uitkering. De verschillende inkomensaanvullende uitkeringen sluiten elkaar in de praktijk in bijna alle gevallen uit. De meest voorkomende component is het op basis van individuele afspraken overeengekomen geldbedrag ineens. Van driekwart van de vergoedingen aan topfunctionarissen is zo'n geldbedrag een component.

In een kwart van de gevallen worden niet-opgenomen verlofdagen afgekocht, andere afkopen komen zeer beperkt voor. Als er sprake is van een vergoeding van kosten van de werknemer, dan is dat meestal het vergoeden van de rechtsbijstandskosten of de outplacementkosten van de werknemer. In 10 procent van de gevallen is er sprake van een voortzetting van het dienstverband zonder taakuitoefening, voorafgaand aan de beëindiging. Dit was expliciet verboden in de WNT, maar is

inmiddels toegestaan, zij het dat het loon over de betreffende periode meetelt voor het gemaximeerde totaalbedrag. Andere vergoedingen komen amper voor.

De verschillende componenten kunnen om verschillende redenen opgenomen zijn. Dit kan bijvoorbeeld zijn vanwege wettelijke regels, geldende cao-regels, regelingen zoals deze in een organisatie zijn vastgesteld (zoals een sociaal plan) of op basis van individuele afspraken. Figuur 2.1 laat zien waarop de componenten bij de vertrokken topfunctionarissen gebaseerd waren.

Figuur 2.1 Genoemde redenen voor opname componenten



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek (september 2015) Aantal waarnemingen is 102.

Uit de voorgaande figuur blijkt dat de meeste componenten zijn gebaseerd op individuele afspraken die bij de beëindiging van de arbeidsrelatie zijn gemaakt. Dat is in ruim de helft van de gevallen zo. 12 procent van de componenten is gebaseerd op een regeling uit een cao.

Voor een individueel overeengekomen geldbedrag ineens geldt dat dit in 65 procent van de gevallen is gebaseerd op een afspraak die bij beëindiging is gemaakt en voor 17 procent van de gevallen is gebaseerd op een oude afspraak van voor de inwerkingtreding van de wet. Alleen in dat laatste geval kan, onder omstandigheden, het overgangsrecht (dat uitkeringen boven € 75 duizend toestaat) van toepassing zijn. Het vergoeden van kosten die de topfunctionaris maakt vanwege de beëindiging (zoals de rechtsbijstandskosten) gebeurt in 85 procent van de gevallen ook op basis van een afspraak die bij beëindiging gemaakt wordt. De inkomensvervangende vergoedingen (zoals WW, boven- en nawettelijke uitkeringen) zijn logischerwijs meestal gebaseerd op de wettelijke regeling of een cao.

2.2 Omvang van uitkeringen

Nu bekend is waaruit de opbouw van de uitkeringen bestaat, is de volgende vraag wat de uitgekeerde bedragen zijn, zowel in totaal als per component. Hierbij gaat om het geheel aan uitkeringen

aan topfunctionarissen, dus ook om bedragen die zijn gebaseerd op een algemeen verbindend verklaarde cao of een wettelijk voorschrift. Onderstaande tabel geeft voor alle volledig ingevulde observaties het gemiddelde bedrag weer dat per component is uitgekeerd. De linkerkolom laat het gemiddelde zien waarbij ook de gevallen zijn meegenomen waarin betreffende componenten niet voorkomen; de bedragen tellen daardoor op tot het totale gemiddelde. De rechterkolom geeft de gemiddelde omvang van de componenten over de gevallen waarin die component voorkwam. De tabel bevat alleen componenten die gemonetariseerd worden en waarbij minstens éénmaal een bedrag is ingevuld. Dat betekent dat alleen een afkoop van een inkomensvervangende uitkering (zoals een bovenwettelijke uitkering) is opgenomen. Indien deze niet is afgekocht en dus doorloopt tot een onbekende einddatum, dan is deze geen deel van de bedragen in onderstaande tabel. Dit geldt voor bijna alle gemelde inkomensvervangende uitkeringen.

Tabel 2.2 Omvang componenten bij uitkeringen bij beëindiging dienstverband.

	Gemiddeld bedrag (in €) per vertrokken topfunctionaris	Gemiddeld bedrag (in €) per vertrokken topfunctionaris die deze component ontving
Inkomensvervangende uitkeringen		
WW/wachtgeld	1.000	48.000
een 'bovenwettelijke' uitkering	2.000	48.000
Inkomensaanvullende uitkeringen		
een individueel overeengekomen geldbedrag in- eens/vertrekpremie	65.000	85.000
een op basis van een sociaal plan vastgestelde ver- goeding	11.000	182.000
een door de rechter bepaalde vergoeding	5.000	104.000
Afkoop van aanspraken/compensaties		
afkoop van niet-opgenomen verlofdagen	3.000	13.000
afkoop van de geldende opzegtermijn	<500	27.000
compensatie van de pensioenopbouw	2.000	61.000
Vergoeding van kosten gemaakt door werknemer naar aanleiding van beëindiging dienstverband		
vergoeding kosten 'outplacement'	1.000	8.000
om- of bijscholing	<500	3.000
vergoeding kosten rechtsbijstand	2.000	5.000
Overige vergoedingen		
kwijtschelding van vorderingen (zoals opleidingskos- ten)	<500	9.000
vergoeding van immateriële schade	<500	42.000
Overig		
anders	1.000	12.000
Totaal	94.000	94.000

Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek (september 2015). Aantal waarnemingen is 102.

De gemiddelde uitkering was in 2013 en 2014 € 94 duizend. Dit is hoger dan de in de wet vastgestelde grens van € 75 duizend, maar in dit gemiddeld bedrag zijn ook gevallen meegenomen die onder de overgangsregeling vielen, alsmede de op algemeen verbindend verklaarde cao's en

wettelijke voorschriften en op rechterlijke uitspraken gebaseerde bedragen. Deze gevallen en bedragen worden wel in Tabel 2.2 weergegeven.

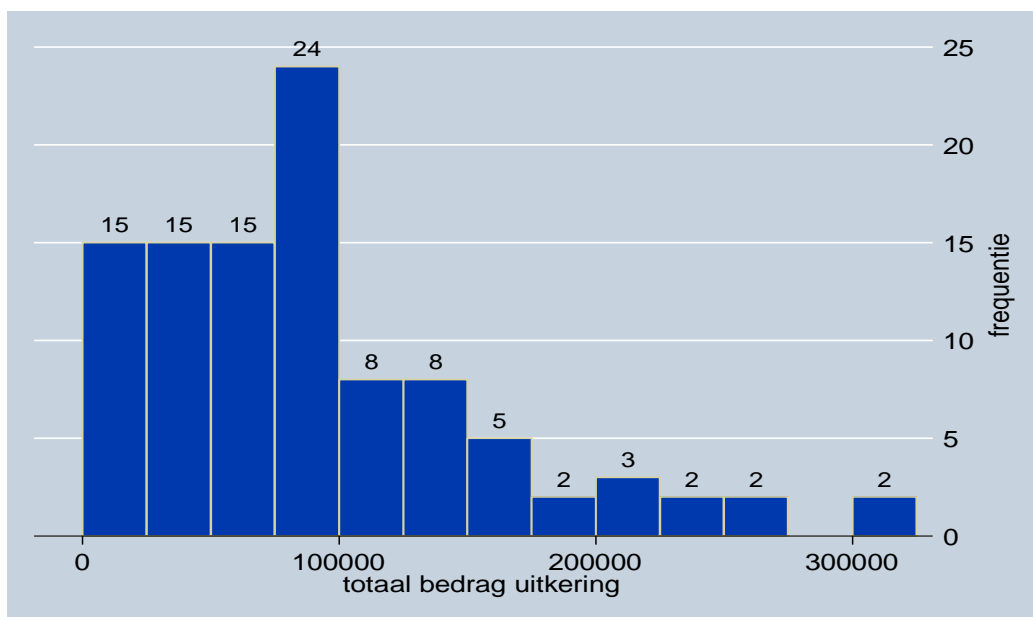
€ 81 duizend van het totale bedrag bestaat uit inkomensaanvullende uitkeringen, dit zijn vooral individueel overeengekomen geldbedragen. Vergoedingen op basis van sociale plannen en rechterlijke uitspraken hebben, indien ze voorkomen, een substantiële omvang. In dat geval is de vergoeding meestal gebaseerd op het salaris en de diensttijd van een topfunctionaris, waardoor het bedrag meestal de WNT-grens te boven gaat. Onder vergoedingen op basis van rechterlijke uitspraken vallen, naast een geval waarin de rechter zelf de omvang van de uitkering heeft bepaald, ook gevallen waarin de werkgever en de werknemer gezamenlijk tot een vaststellingsovereenkomst zijn gekomen met daarin een uitkering die vervolgens door de rechter is bekrachtigd.

Het vergoeden van niet-opgenomen verlofdagen komt in een kwart van de gevallen voor, maar levert in verhouding met de inkomensaanvullende componenten bedragen van beperkte omvang op. Dat geldt ook voor vergoeding van de kosten van rechtsbijstand.

De enkele (10) topfunctionarissen die ambtenaar waren (bij een gemeente, provincie, waterschap of gemeenschappelijke regeling) ontvingen gemiddeld een lagere uitkering dan topfunctionarissen die private werknemers waren (bij bijvoorbeeld een zorginstelling of een woningcorporatie). De gemiddelde uitkering voor ambtenaren waar de enquête over is ingevuld is € 82 duizend en voor private werknemers waar de enquête over is ingevuld € 107 duizend. Bij topfunctionarissen vanuit het onderwijs kan het vanwege de structuur met bijzonder en openbaar onderwijs zowel om ambtenaren als private werknemers gaan. Bij elkaar genomen ontvangen zij waarover de enquête is ingevuld gemiddeld de laagste uitkering, namelijk € 57 duizend. Binnen de resultaten van de enquête komt een afkoop van een WW- of van een bovenwettelijke uitkering alleen meerdere malen voor bij de voormalig ambtenaren. De omvang van betaalde bedragen ineens of vertrekpremies is voor zowel topfunctionarissen uit de publieke sector als uit het onderwijs gemiddeld meer dan € 30 duizend lager dan voor de private werknemers, namelijk € 43 duizend ten opzichte van € 75 duizend in de private sector. Gezien de omvang van het aantal respondenten is de statistische betrouwbaarheid van deze uitsplitsing naar soort rechtspositie van de topfunctionarissen beperkt.

Uiteraard is er een grote spreiding van uitkeringen. Onderstaande figuur geeft deze spreiding weer voor uitkeringen tot € 350 duizend. Daarnaast is er één uitkering boven € 350 duizend in de enquête gerapporteerd. Uit de figuur blijkt dat in 45 van de 102 gevallen de uitkering onder € 75 duizend viel. Daarbij zijn er zeven gevallen waarbij de totale uitkering boven de grens van € 75 duizend valt, maar waarbij het bedrag onder deze grens ligt als de componenten die van de WNT zijn uitgezonderd (inkomensvervangende uitkeringen en afkoop vakantiedagen) niet worden meegerekend. In bijna een kwart van de gevallen lag de totale uitkering tussen € 75 en € 100 duizend. Voor de 50 gevallen waarbij de voor de WNT geldende uitkering boven de grens lag, kan sprake zijn van een geldend overgangsrecht of een andere uitzonderingsreden. Wel blijkt uit de enquête dat er bij de overschrijders in 15 gevallen sprake is van een ineens betaald bedrag op basis van een afspraak die bij de beëindiging van het dienstverband gemaakt is, zonder dat sprake lijkt te zijn van een rechterlijke uitspraak, cao of (oud) sociaal plan, dan wel van toepasselijk overgangsrecht. Hierbij lijkt dus geen uitzonderingsreden van toepassing te zijn.

Figuur 2.2 Verdeling uitkeringen (tot € 350 duizend)

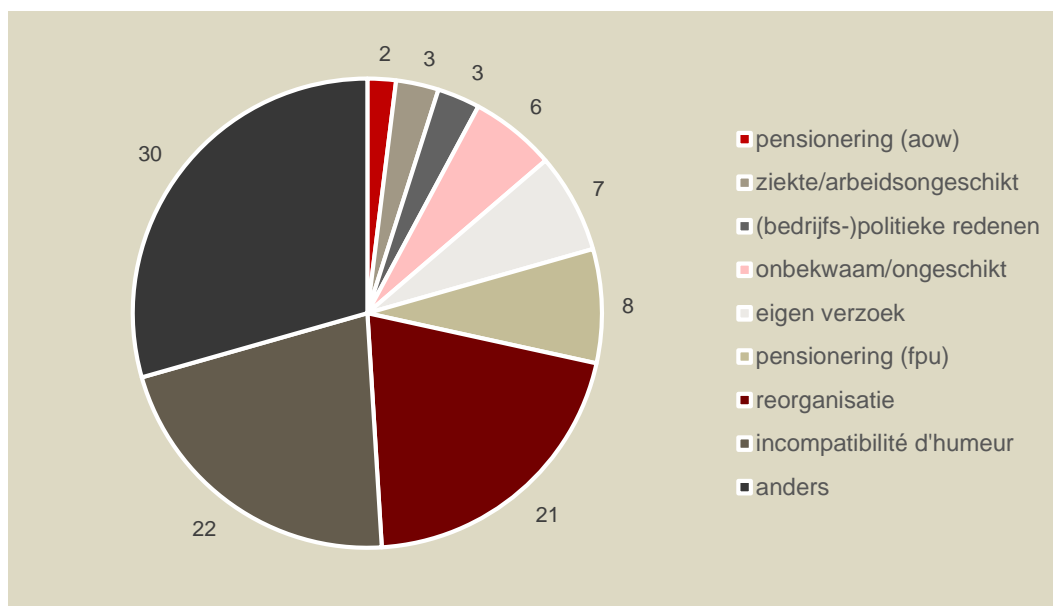


Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek (september 2015). Aantal waarnemingen is 102, 1 hiervan is hoger dan € 350 duizend en niet opgenomen in de figuur.

2.3 Achtergronden van de beëindiging van het dienstverband

De vraag is wat de achterliggende redenen zijn voor de beëindiging van dienstverbanden van topfunctionarissen en in welke mate de uitkering verschilt tussen deze redenen. Figuur 2.3 geeft een overzicht van de in de enquête gemelde redenen.

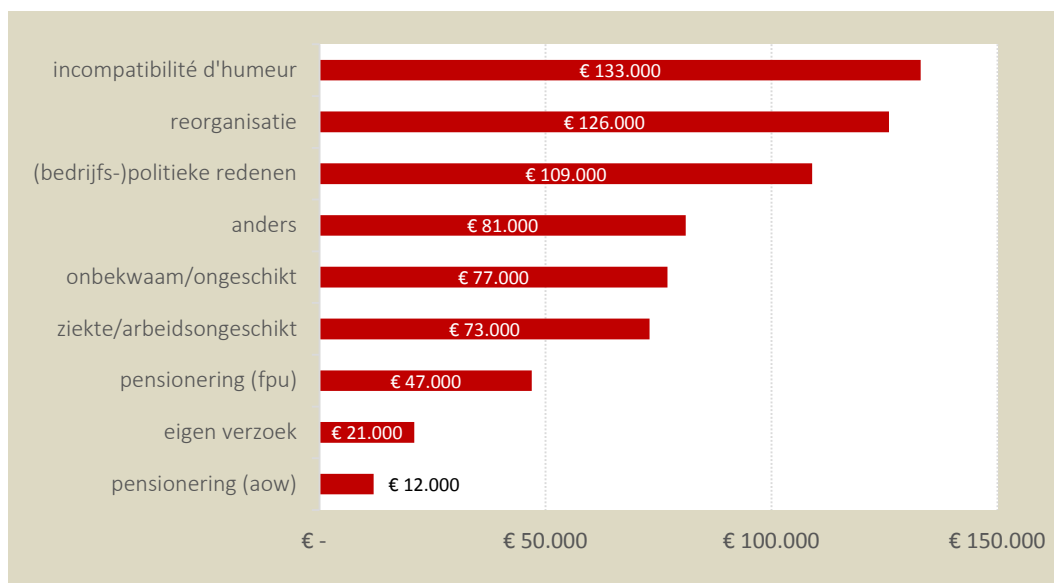
Figuur 2.3 Redenen voor beëindiging dienstverband



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek (september 2015). Aantal waarnemingen is 102

De meeste genoemde redenen voor de beëindiging van het dienstverband van topfunctionarissen zijn reorganisaties en een beëindiging vanwege een *incompatibilité d'humeur* (verstoorde verhouding). Deze redenen gelden beide voor ruim één op de vijf gevallen. In één op de tien gevallen is sprake van pensionering (meestal vervroegd). Dit blijkt uit Figuur 2.4. Ook andere redenen worden vaak aangegeven, dit zijn bijvoorbeeld aflopende contracten en verschillen van inzicht met de interne toezichthouders. In Figuur 2.4 wordt de gemiddelde uitkering naar gelang van de redenen voor de beëindiging weergegeven.

Figuur 2.4 Gemiddelde uitkering topfunctionaris naar reden beëindiging



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek (september 2015). Aantal waarnemingen is 102.

De uitkering die een topfunctionaris ontvangt is het hoogst bij een beëindiging vanwege een *incompatibilité d'humeur* (verstoorde verhouding). Dit laat Figuur 2.4 zien. Van de gemiddelde kosten bij zo'n geval van € 133 duizend bestaat € 105 duizend uit een ineens betaald bedrag of vertrekpremie. Uitsluitend bij reorganisaties is sprake van uitkeringen op basis van een sociaal plan. Deze maken gemiddeld € 52 duizend van de € 126 duizend aan kosten uit die in dat geval gemaakt worden. Bij beëindigingen op eigen verzoek, pensionering en ziekte/arbeidsongeschiktheid is er gemiddeld sprake van een bedrag dat onder de wettelijke norm ligt. Deze laatste situaties komen wel in beperkte mate voor (Figuur 2.3).

Individueel overeengekomen geldbedragen ineens en de afkoop van vakantiedagen zijn componenten die bij vrijwel alle redenen van beëindigingen voorkomen. Zoals al genoemd zijn er daarentegen ook componenten die (vrijwel) alleen bij specifieke redenen voorkomen. Dit zijn bijvoorbeeld de vergoeding op basis van een sociaal plan en de compensatie van pensioenopbouw die bijna alleen bij reorganisaties voorkomen. Een door de rechter bepaalde vergoeding komt in de in de enquête genoemde gevallen alleen in significante mate voor bij beëindigingen vanwege onbekwaamheid, een *incompatibilité d'humeur* of reorganisaties. De vergoeding van de rechtsbijstandskosten van de werknemer komt alleen in significante mate voor als er sprake is van een *incompatibilité d'humeur* of (bedrijfs-)politieke redenen. Het afkopen van verlofdagen komt niet voor bij beëindigingen op eigen verzoek van de topfunctionaris en ook niet bij pensionering op de AOW-datum.

De gemiddelde omvang van deze component is bij voortijdige pensionering en reorganisaties minder dan € 1 duizend; bij de andere redenen voor beëindiging ligt de gemiddelde omvang aanzienlijk hoger, namelijk boven de € 5 duizend.

2.4 Analyse jurisprudentie

Zoals bekend kent de WNT een maximumuitkering bij einde dienstverband van € 75 duizend. Wordt toch een hogere uitkering overeengekomen door partijen, dan is de afspraak voor zover die ziet op het meerdere nietig. Betalingen die het maximum overschrijden, zijn onverschuldigd betaald. Dit geldt niet voor betalingen die voortvloeien uit een rechterlijke uitspraak (art. 1.6 lid 2 laatste volzin). Rechters kunnen dus in ontslagzaken hogere vergoedingen dan € 75 duizend toekennen aan een topfunctionaris in de zin van de WNT.

Het ministerie van BZK heeft 16 rechterlijke uitspraken geselecteerd die zijn geanalyseerd. In Bijlage B zijn de betreffende uitspraken in tabelvorm opgenomen. De uitspraken zien op geschillen in de sectoren wonen, zorg(verzekeraars) en welzijn. Bedacht moet worden dat de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 in het algemeen de mogelijkheden voor de rechter om in ontslagzaken vergoedingen toe te kennen beperkt. Tot 1 juli 2015 kon de rechter bij een ontbinding een vergoeding naar billijkheid toekennen, doorgaans berekend aan de hand van de kantonrechtersformule. De geanalyseerde uitspraken zien allemaal op het pré Wwz-tijdperk. Een tweede kanttekening betreft de eveneens per 1 juli 2015 ingevoerde transitievergoeding. Elke werknemer heeft bij einde dienstverband recht op deze vergoeding als het dienstverband 24 maanden of langer heeft geduurd, er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werknemer én de overeenkomst is opgezegd, ontbonden of niet verlengd op initiatief van de werkgever. De vergoeding bedraagt maximaal € 75 duizend of een jaarsalaris als het jaarsalaris hoger is dan € 75 duizend. Een andere norm dan de WNT hanteert. Bovendien is de transitievergoeding een uitkering die voortvloeit uit een wettelijk voorschrift als bedoeld in art. 1.1 sub i WNT zodat deze niet meetelt voor het WNT-maximum. Met deze effecten is in dit onderzoek geen rekening gehouden.

Van de 16 geanalyseerde uitspraken heeft de rechter negen keer een hogere vergoeding dan het WNT-maximum toegekend:

- In drie gevallen heeft de rechter vastgesteld dat de WNT in het geheel niet van toepassing is (de werkgever was geen WNT-instelling of de werknemer geen topfunctionaris);
- In twee gevallen was sprake van een contractuele afspraak die onder het overgangsrecht viel. De rechter ontbond de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische gronden en kende een vergoeding conform de contractuele afspraak toe: € 130 duizend (één jaarsalaris);
- In vier gevallen heeft de kantonrechter in een ontbindingsprocedure een hogere vergoeding dan het WNT-maximum toegekend. In alle gevallen is geoordeeld dat toepassing van het maximum tot een onbillijk resultaat zou leiden. Twee keer was dat vanwege verwijtbaar handelen van de werkgever en twee keer is geen nadere toelichting gegeven. In alle gevallen is een lager bedrag dan de neutrale kantonrechtersformule toegekend, hoewel er geen verwijtbaarheid aan de kant van de werknemer was. Er zijn bedragen toegekend tussen de € 125 duizend en € 180 duizend.

Hoewel dus een hoger bedrag dan het maximum van de WNT is toegekend, gaat wel een matigende werking uit van de WNT.

In de zeven overige uitspraken is geen hogere vergoeding dan het WNT-maximum toegekend. In alle gevallen was de WNT van toepassing:

- In één geval kwam de rechter niet toe aan een oordeel over de hoogte van de vergoeding omdat geoordeeld werd dat in het geheel geen overeenkomst (waarbij het einde van de dienstbetrekking en de daarbij behorende vergoeding werd geregeld) tot stand was gekomen;
- In één geval hadden partijen een geschil over de werkingssfeer van de cao (cao Welzijn). De rechter oordeelde dat de werknemer, hoewel topfunctionaris, onder de werkingssfeer van de cao viel. De aanvulling op de WW telde daarom niet mee voor het maximum van € 75 duizend, nu de cao algemeen verbindend was verklaard;
- In één geval hadden partijen een beëindigingsvergoeding van (afgerond) € 81 duizend afgesproken. De werkgever weigerde meer dan € 75 duizend uit te keren en de rechter gaf de werkgever daarin gelijk. Het meerdere was niet verschuldigd;
- Eén geval betrof een ontbindingsprocedure op grond van boventalligheid. De rechter oordeelde dat de toepassing van de maximale WNT-vergoeding niet tot een evident onbillijke uitkomst zou leiden en wees een vergoeding toe van € 75 duizend (een neutrale kantonrechttersformule zou neerkomen op een bedrag van afgerond € 300 duizend);
- Eén geval betrof een ontbindingsprocedure op grond van een verschil van inzicht. De rechter oordeelde dat toepassing van de maximale WNT-vergoeding niet tot een apert onbillijk resultaat zou leiden en wees een vergoeding van € 75 duizend toe. De rechter oordeelde voorts dat er geen aanleiding was het salaris dat was doorbetaald tijdens de onderhandelingen over een mogelijk einde van de arbeidsovereenkomst terwijl geen werkzaamheden werden verricht als onverschuldigd betaald aan te merken;
- Eénmaal hebben partijen de rechter gezamenlijk verzocht de hoogte van de vergoeding vast te stellen op een bedrag tussen € 75 duizend en € 370 duizend (de neutrale kantonrechttersformule, afgerond). De rechter oordeelt dat toekennen van een vergoeding ter hoogte van het WNT-maximum niet tot een onbillijk resultaat leidt en kent een bedrag van € 75 duizend toe;
- Eén uitspraak is bestuursrechtelijk van aard. Het betreft een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep. Geoordeeld is dat afkoop ineens van boven- en nawettelijke WW-uitkeringsrechten gebaseerd op een rechtspositiereglement niet meetelt voor het WNT-maximum. Dit valt onder de uitzondering ex art. 1.1 sub i WNT. Een afkoopwaarde van 30 procent van de uitkeringsrechten werd redelijk geacht. Compensatie voor gemiste pensioenopbouw en voor loon tijdens een niet toegekende re-integratieperiode achtte de Raad wel deel uitmaken van het WNT-maximum. De werknemer kreeg uiteindelijk een bedrag van € 75 duizend en een bedrag van € 143 duizend als afkoop boven- en nawettelijke WW-uitkeringsrechten.

In alle uitspraken waarin de WNT van toepassing is op de rechtsverhouding tussen partijen, zijn vergelijkbare overwegingen terug te vinden. De rechter stelt doorgaans eerst vast dat hij de be-

voegdheid heeft een hogere vergoeding dan het WNT-maximum toe te kennen. Vervolgens overweegt de rechter (steeds in min of meer vergelijkbare bewoordingen) dat aan de WNT nog wel betekenis toekomt: via de reflexwerking: hoewel niet rechtstreeks van toepassing, geldt de WNT-maximumnorm toch ook voor de rechter als uitgangspunt. Een enkele keer wordt er nog op gewezen dat het WNT-maximum een in de wetgeving verankerde neerslag is van het maatschappelijk breed gedragen gevoel dat in de (semi-)publieke sector in beginsel geen plaats meer is voor hoge ontslagvergoedingen. Alleen als toepassing van het maximum tot een onbillijk (soms ook 'apert onbillijk') resultaat leidt, kan er aanleiding zijn om af te wijken van het maximum. Ook dan blijft de rechter terughoudend met het ten volle toepassen van de tot juli 2015 gebruikelijke berekeningsmethodieken (de kantonrechtersformule).

Is de WNT niet van toepassing op de rechtsverhouding tussen partijen, dan neemt de rechter de WNT-maximumnorm niet als uitgangspunt.

3 Waardering WNT-regels

De praktische uitvoerbaarheid van de WNT-regels is volgens verschillende respondenten een probleem. Zo geven instellingen en interne toezichthouders aan dat zij bij concrete gevallen behoefte hebben gehad aan advies (van advocaten, accountants en/of het ministerie). Daarbij wordt verschillende malen een voorkeur uitgesproken voor eenvoudiger WNT-regels.

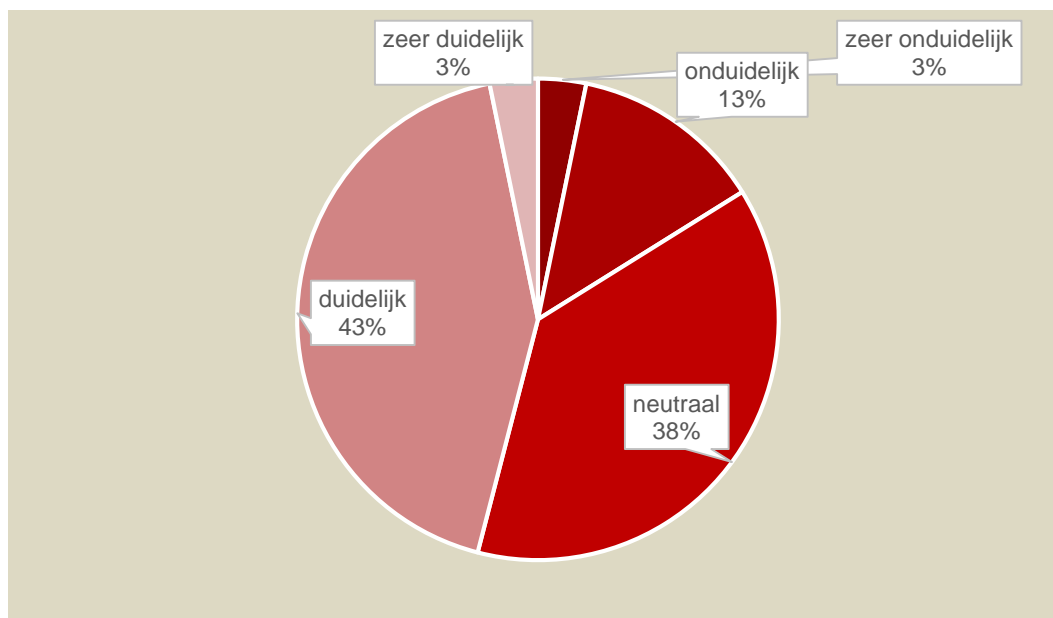
Dit hoofdstuk beantwoordt de vraag hoe de WNT-regels over de beëindiging van het dienstverband van topfunctionarissen gewaardeerd worden. Het gaat daarbij om de duidelijkheid en de praktische uitvoerbaarheid.

In dit hoofdstuk is zowel gebruikgemaakt van gegevens op basis van de enquête onder instellingen, alsook van interviews met betrokken interne toezichthouders (bij semipublieke instellingen), HR-functionarissen van instellingen en bij advocaten. In het totaal zijn er negen toezichthouders, vijf HR-functionarissen en vier advocaten (telefonisch) geïnterviewd.

3.1 Waardering uitkeringen en bepalingen

In de enquête is gevraagd naar de waardering van de duidelijkheid van de WNT-bepalingen die gelden bij de beëindiging van het dienstverband van een topfunctionaris. Figuur 3.1 laat zien dat de meeste respondenten deze duidelijk vinden. Slechts 16 procent vindt de bepalingen onduidelijk of zeer onduidelijk.

Figuur 3.1 Waardering duidelijkheid WNT-regels

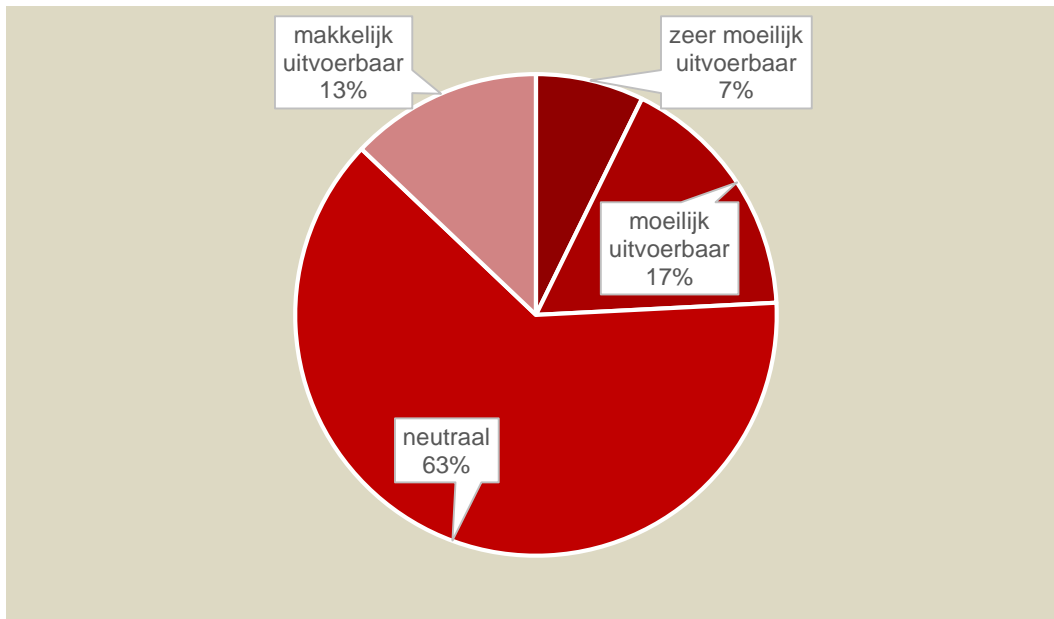


Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek (september 2015). Aantal respondenten zijn 124 instellingen.

Redenen die zijn gegeven indien een respondent de bepalingen niet duidelijk vond zijn voornamelijk dat de indeling in componenten onduidelijk is, dat er onduidelijkheid is gecreëerd door het snel opeenvolgen van regelwijzigingen en dat er bij aanvang van de wet geen informatie over de interpretatie beschikbaar was.

Er is ook gevraagd naar de praktische uitvoerbaarheid van de WNT-regels. Figuur 3.2 laat zien dat één derde van de respondenten de regels moeilijk of zeer moeilijk uitvoerbaar vindt. Aan de andere kant vindt 13 procent van de respondenten de regels makkelijk uitvoerbaar.

Figuur 3.2 Waardering praktische uitvoerbaarheid WNT-regels



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek (september 2015). Aantal waarnemingen zijn 124 instellingen.

Door respondenten zijn verschillende redenen genoemd indien er problemen zijn met de uitvoerbaarheid:

- moeilijke leesbaarheid van de wettekst;
- interferentie met andere afspraken (bijvoorbeeld langer doorbetaald in dienst houden);
- het bedrag van € 75 duizend is niet toereikend is en heeft geen relatie heeft met de vergoeding die zou voortkomen uit de kantonrechtersformule;
- te hoge advieskosten
- de regels kunnen tot ongewenste rechtszaken leiden.

Dit laat zien dat er in praktische situaties toch problemen kunnen ontstaan met betrekking tot de duidelijkheid van de bepalingen.

De respondenten doen verschillende suggesties voor verandering van de bepalingen. Het meest genoemd is de behoefte aan een heldere toelichting op de wet in combinatie met een checklist die het mogelijk maakt om snel te toetsen of een voorgestelde regeling conform de wet is. Meerdere respondenten willen dat de regels consistent worden gemaakt met die voor reguliere werknemers, zoals deze op dit moment zijn vastgesteld in de Wet werk en zekerheid (Wwz). Specifiek wordt hierbij genoemd dat in de Wwz de maximale transitievergoeding van € 75 duizend of een jaarsalaris (indien dat *meer* is) is opgenomen, terwijl in de WNT een maximale uitkering van een jaarsalaris,

met een maximum van € 75 duizend is opgenomen. Aangezien vrijwel alle topfunctionarissen meer dan € 75 duizend verdienen, zou dat betekenen dat hun maximale vergoeding hun jaarsalaris zou worden. Daarmee is de maximale transitievergoeding voor andere medewerkers met een salaris boven € 75 duizend hoger dan de maximale uitkering voor topfunctionarissen.

Resultaten interviews met interne toezichthouders en instellingen

De WNT-regels met betrekking tot maximering van de beloning van topfunctionarissen zijn bij veel geïnterviewden bekender dan de maximering van de uitkering. Aangezien alle geïnterviewden te maken hebben gehad met een topfunctionaris waarvan het dienstverband is beëindigd zijn zij inmiddels wel bekend met de WNT-bepalingen over dit onderwerp.

Regelgeving vergt interpretatie, maar is wel sluitend

De respondenten variëren in de mate waarin ze de grenzen die de WNT stelt duidelijk vinden. Het lijkt erop dat respondenten de basis van de wet helder vinden met vooral de limiet van € 75 duizend. Wanneer een beëindiging van het dienstverband een moeizamer proces wordt of om andere redenen de details van de wet relevant zijn, geven respondenten vaker aan dat de wet aan helderheid verliest. Alle respondenten stellen daarom dat ze daarom advies inwinnen en dat ze vooral door de casussen waarmee ze te maken hebben gehad kennis over (specifieke bepalingen van) de wet hebben opgedaan.

Dat de regels complex zijn, blijkt uit anekdotes waarin wordt aangegeven dat bij een concrete vraag verschillende adviseurs met verschillende antwoorden komen. Het is niet makkelijk om snel een antwoord over de uitwerking van de regels van het ministerie te ontvangen. Enkele respondenten geven daarbij aan dat de helderheid met de jaren wel is toegenomen, doordat er jurisprudentie is ontstaan, maar nog steeds worden ze soms verrast door uitspraken van rechters.

Onduidelijkheden betreffen bijvoorbeeld de componenten waaruit een uitkering mag bestaan en onder welke voorwaarden afwijken van de limiet mogelijk is. Daarnaast wordt door een respondent genoemd dat het voor deze persoon niet duidelijk is of de wet van een bruto of netto grens uitgaat. Ook is genoemd dat het eigenaardig is dat de regeling geen onderscheid maakt tussen reguliere vergoedingen bij een beëindiging (zoals de afkoop van WW) en individuele afkoopsommen. Ook noemen enkele respondenten dat onduidelijk is wie precies als topfunctionaris moet worden gezien. Een ander punt is dat onduidelijk is hoe met verlofdagen moet worden omgegaan.

Respondenten geven aan dat de regelgeving sluitend is. In principe zijn er vrijwel geen alternatieven mogelijk om toch hogere vergoedingen te geven. Als alternatief wordt genoemd dat topfunctionarissen via inhuur-bv's gaan werken, of dat een topfunctionaris naast de topfunctie ook een lagere functie krijgt, zodat bij een toekomstig ontslag voor de lagere functie een hogere vergoeding kan worden gegeven. Vrijwel alle respondenten geven uit zichzelf echter aan sowieso niet te willen afwijken van de wet.

Begrip voor maximale limiet, maar onbegrip over hoogte

De meeste respondenten hebben begrip voor het bestaan van een maximale vergoeding. Zo worden volgens enkele geïnterviewden namelijk excessen in uitkeringen voorkomen. Wel wordt meerdere malen genoemd dat het gevoel bestaat dat de bepalingen te veel gericht zijn op excessen. Eén respondent geeft daarbij expliciet aan dat ook zonder de WNT de uitkering niet volgens het private

contract van de betreffende bestuurder zou zijn vastgesteld, aangezien deze tot een ‘onmaatschappelijk hoge vergoeding’ zou hebben geleid. Er zijn ook enkele respondenten die (princiepelijk) vinden dat de uitkering bij beëindiging van het dienstverband geen zaak is om landelijk vast te stellen.

De meeste respondenten vinden de limiet aan de uitkering te laag, met name ten opzichte van de jaarlijkse bezoldiging. Kern van de redenering is dat een maximum van € 75 duizend voor sommige bestuurders slechts enkele maanden salaris beslaat. Toezichthouders vinden dit onaanvaardbaar, gelet op het afbreukrisico dat zij voor veel topfunctionarissen als hoog bestempelen. Daarnaast geven enkele respondenten aan dat het maximum voelt als willekeur, aangezien het voor sommige bestuurders drie maanden beslaat ten opzichte van het maximumsalaris, terwijl het voor anderen een half jaar beslaat. Eén respondent geeft aan het volstrekt onlogisch te vinden om salarissen binnen en buiten de politieke arena aan elkaar te koppelen. Er heerst het gevoel dat er door de WNT-grenzen soms geen redelijke en billijke oplossing mogelijk is in een zaak. De werknemer is onvoldoende beschermd tegen een plotselinge terugval in inkomen. Eén respondent licht dit toe door te stellen dat € 75 duizend weliswaar veel geld is, maar iemand die gewend is aan een bepaald uitgavenpatroon met bepaalde vaste lasten, snel in problemen kan komen.

Men zou het beter vinden als de maximale uitkering (van € 75 duizend) overeen zou komen met de maximale transitievergoeding (van maximaal één jaarsalaris) die volgens de Wvz geldt. Anderen stellen voor de uitkering te koppelen aan het geldende beloningsmaximum per (semi-)publieke sector.

Risico's van de normering en het overgangsrecht

Vrijwel alle respondenten geven aan dat de WNT problemen oplevert tijdens de periode van het overgangsrecht. Vooral wijzen ze erop dat de mobiliteit van topfunctionarissen sterk is afgenomen. Topfunctionarissen kiezen ervoor hun huidige contract maximaal uit te nutten, zowel qua maximumsalaris, als qua regels bij beëindiging van het dienstverband. Beter zou het volgens hen zijn wanneer topfunctionarissen bij een overstap hun overgangsrecht behouden.

Enkele toezichthouders geven aan dat de regels ervoor zorgen dat het in het algemeen lastig is nieuwe topfunctionarissen aan te trekken, omdat het bedrag niet voldoende is om het afbreukrisico van een (semi-)publieke topfunctie af te dekken en de werving van functionarissen plaatsheeft in concurrentie met de private sector. Daarbij is er in sommige topfuncties ook sprake van een hoog risico op ontslag vanwege de politieke context van deze functies.

Daarnaast waarschuwen respondenten voor mogelijke perverse effecten. Zo noemt een respondent dat de relatief lage grens kan leiden tot het risico dat (oudere) bestuurders ‘te veilig gaan besturen’. Zij willen namelijk een mogelijk ontslag voorkomen en gaan daardoor ‘hun tijd uitzitten’. Een andere respondent stelt dat de grens kan leiden tot ‘luiheid’ bij werkgevers. Zij hoeven namelijk minder aan dossiervorming te doen, omdat zij vrij makkelijk voor de maximale vergoeding afscheid kunnen nemen van een topfunctionaris. Dit is in tegenstelling tot een reguliere ontslagzaak, waarbij dossiervorming noodzakelijk is. Een ander punt dat wordt genoemd is dat een beëindiging (zeker tijdens de periode van het overgangsrecht) veel vaker gaat leiden tot rechtszaken en verzet, omdat de bestuurder onvoldoende vergoeding ontvangt. Deze heeft er dan belang bij zo lang mogelijk in dienst te blijven en/of ontslag te voorkomen.

Onduidelijkheid en publiciteit bemoeilijkt praktische uitvoerbaarheid

Over de praktische uitvoerbaarheid geven verschillende geïnterviewden aan dat deze beperkt is. Ze hebben veel tijd en ondersteuning nodig. Specifiek worden hierbij door sommige respondenten de hoge kosten genoemd voor juridische ondersteuning. Een geïnterviewde gaf aan dat de laatste jaren in het toezicht vrijwel alle aandacht naar de WNT uitging, terwijl deze liever zijn tijd aan inhoudelijke aspecten van het toezicht zou willen besteden.

Veelgenoemd is dat de complexiteit en de vele wijzigingen van de regelgeving de praktische uitvoerbaarheid in de weg zitten. Er is een brede wens tot vereenvoudiging en meer ruimte voor flexibiliteit. Zo wordt bijvoorbeeld aangegeven dat de overige regels (naast het maximumbedrag) onnodige ballast zijn. Ook bestaat bij sommige geïnterviewden de wens om het langer in dienst houden van topfunctionarissen weer toe te staan. Een respondent vindt het opvallend dat regels zijn gewijzigd zonder dat daar een evaluatie aan vooraf is gegaan.

Lastig is ook dat de verantwoordelijkheid voor eventuele fouten bij de organisatie ligt. Wanneer de organisatie een foutief advies heeft opgevolgd en achteraf ongelijk krijgt van de accountant en/of de wetgever, is de mogelijkheid om de teveel betaalde uitkering terug te krijgen beperkt. Dit kan bijvoorbeeld ontstaan als achteraf blijkt dat de overeengekomen regeling de grens van de WNT overheen gaat terwijl dit niet de bedoeling was van een instelling. In dat geval kan de overheid het teveel betaalde bedrag terugvorderen van de instelling. Het is echter zeer lastig om in dat geval als instelling dit bedrag weer terug te vorderen bij de topfunctionaris met wie het dienstverband beëindigd is. Een respondent geeft aan dat het in dat geval ook mogelijk zou moeten zijn dat de overheid de teveel betaalde uitkering bij de topfunctionaris vordert.

Er wordt meerdere malen aangegeven dat bij reorganisaties en daarbij horende sociale plannen de uitkering aanzienlijk hoger kan zijn dan € 75 duizend. Ook de kantonrechtersformule, zoals deze tot juli 2015 van toepassing was, kan leiden tot hogere bedragen. Zoals uit de jurisprudentieanalyse blijkt, hebben rechters dan ook meerdere malen bepaald dat er een uitkering boven de WNT-grens betaald moest worden bij een beëindiging.

Specifiek punt dat een tweetal respondenten noemt is de publicitaire gevoeligheid van de beëindiging van het dienstverband van een topfunctionaris en de bijbehorende uitkering. Ze geven aan niet tegen transparantie te zijn, maar noteren wel dat de hoogte van de vergoeding nu al snel tot negatieve publiciteit leidt, ook wanneer die vergoeding juridisch juist is. Dit leidt tot onvrede, zeker wanneer de vergoeding rechtstreeks volgt uit het contract met de topfunctionaris én het dienstverband wordt beëindigd buiten de eigen schuld van de topfunctionaris.

Resultaten interviews met advocaten

Volgens sommige geïnterviewden wordt het WNT-maximum door hun cliënten (instellingen én topfunctionarissen) als te laag beschouwd. Dit vooral in het licht van het afbreukrisico van bestuurders in de (semi-)publieke sector en in het licht van de steeds zwaardere verantwoordelijkheid die op die bestuurders rust. Alle geïnterviewden geven aan een drukkend effect van de WNT te zien op de hoogte van de vergoedingen. Enkele geïnterviewden wijzen erop dat niet duidelijk is wat de langetermijngevolgen zijn waarbij met name zorg bestaat over de kwaliteit van de bestuurders die 'nog willen werken onder het WNT-regime'!

Daarnaast blijkt dat cliënten met name vragen hebben over de afbakening van de wet: wanneer valt een instelling onder de wet, wanneer is sprake van een topfunctionaris? Vrijwel alle geïnterviewden wijzen erop dat de WNT in het algemeen, maar ook de regeling rondom beëindiging van het dienstverband, als ingewikkeld worden ervaren. Dit komt met name door de vele wijzigingen die elkaar relatief snel opvolgen. Het gaat dan om wijzigingen in de wet, in de uitvoeringsbesluiten maar ook van de website www.topinkomen.nl. Daarnaast is soms sprake van andere regelingen die de WNT-normen nog aanscherpen zoals de bekostigingsregels in de onderwijssector. Ook het overgangsrecht wordt als complex ervaren (soms wel met terugwerkende kracht, soms niet). De meeste verantwoordelijken (en topfunctionarissen) schakelen specialistische juridische hulp in omdat onzekerheid bestaat over de inhoud van de regeling en partijen geen fouten willen maken. Het is voor verantwoordelijken niet altijd mogelijk om van alle details op de hoogte te zijn. Vrijwel alle geïnterviewden wijzen erop dat het in zekere zin onwenselijk is dat juist de WNT ertoe leidt dat zoveel publieke middelen aan juridisch advies moeten worden besteed.

De technische insteek van de wet (zeer gedetailleerd beschrijven wat wel en niet mag) leidt er ook toe dat cliënten op zoek gaan naar wat wel mag (als er niet staat dat het niet mag, mag het dus wel). Meerdere malen is gesuggereerd dat een meer open norm zoals gehanteerd wordt in de beloningswetgeving in de financiële sector beter zou passen. Bijvoorbeeld: niet alle mogelijke sluiptroues afsluiten, maar een *catch all bepaling* opnemen waarin staat dat afspraken of regelingen die in strijd zijn met het doel of de strekking van de wet niet zijn toegestaan.

Een bijzondere vermelding verdient de rol van accountants. Alle geïnterviewden gaven aan dat de meeste instellingen sterk hechten aan het oordeel van de accountant. Naar voren komt dat accountants zeer terughoudend zijn bij het beoordelen van het WNT-proof zijn van regelingen, zij keuren de regeling niet snel goed.

Uit de interviews met advocaten komt naar voren dat het doorgaans lukt om een regeling met een topfunctionaris te treffen. Dit komt met name omdat in veel gevallen nog sprake is van bestaande afspraken die onder het overgangsrecht vallen. Ook de risico's van negatieve publiciteit spelen hierbij een rol. Cliënten van enkele geïnterviewden (zowel instellingen als topfunctionarissen) geven aan de regeling met betrekking tot vrijstelling van werk (wordt inbegrepen in het maximum van € 75 duizend) als knellend te ervaren. Het vrijstellen van werk gedurende een normale opzegtermijn is op dit niveau vrijwel niet te voorkomen als eenmaal duidelijk is dat partijen niet met elkaar verder willen. Door het salaris over die periode in het maximum te vatten, wordt de onderhandelingsruimte wel erg beperkt. Er is begrip voor het voorkomen van de ontduikingsroute (een werknemer jaren op de loonlijst laten staan zonder dat er werk wordt verricht in plaats van een beëindigingsvergoeding), maar de uitwerking in normale gevallen leidt tot teveel beperkingen.

Bij het bepalen van een uitkering wordt relatief weinig gezocht naar ontwijkmogelijkheden. Het aanbieden van een consultancycontract na afloop van einde dienstverband waarbij feitelijk nauwelijks werkzaamheden worden verricht, maar wel veel wordt betaald of het voortzetten van de arbeidsovereenkomst in een andere functie/voor een andere arbeidsduur met behoud van volledig salaris wordt wel eens aangedragen als mogelijke ontwijkmogelijkheid, maar wordt in de praktijk uiteindelijk niet of nauwelijks toegepast. Vergoedingen, anders dan afkoop van boven- en wettelijke wachtgeld- of WW-uitkeringen, die buiten het gestelde maximum vallen zijn schaars.

Gedacht kan worden aan een sabbatical op grond van een algemeen verbindend verklaarde cao, maar dat zijn uitzonderingen.

Bij het vormgeven van nieuwe contracten (al dan niet inclusief een bepaling over uitkeringen bij beëindiging van het dienstverband) wordt wel gekeken naar mogelijkheden om werknemers buiten de werkingssfeer van de WNT te houden. Gedacht kan dan worden aan een dienstverband bij een zusterorganisatie die geen gelieerde instelling in de zin van de WNT is, of een zodanige taakverdeling dat zo weinig mogelijk werknemers onder de definitie van topfunctionaris vallen.

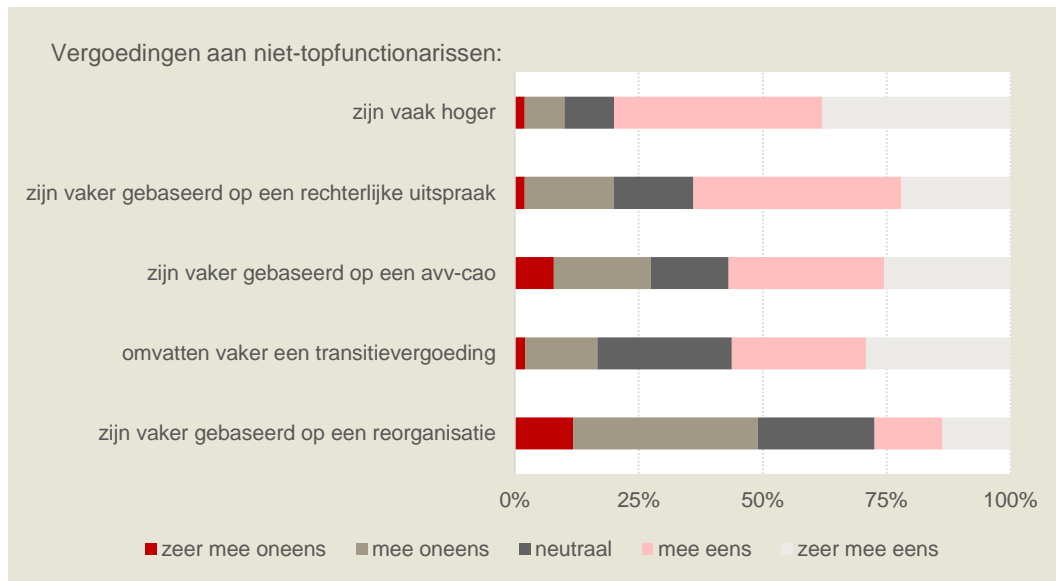
Knelpunten worden ervaren bij zogenaamde gemengde managementteams: bijvoorbeeld twee bestuurders en drie managers. Wie is dan topfunctionaris? Het onderscheid dat dan ontstaat wordt niet altijd begrijpelijk of wenselijk geacht. Hetzelfde geldt voor 'conglomeraten' van stichtingen of instellingen. De holding daarvan zal doorgaans geen instelling zijn die onder de WNT valt.

Daarnaast worden nog veel gevallen afgehandeld via het overgangsrecht op basis van bestaande afspraken (in individuele overeenkomst of in sociale plannen of cao's). Dit is overigens ook terug te zien in de meldingen die zijn gedaan in 2013 en 2014. Daarin wordt veelvuldig een beroep gedaan op het overgangsrecht.

3.2 Verschillen tussen vergoedingen

Een tweede vraag is hoe de waardering van de verhouding tussen uitkeringen aan top- en subtopfunctionarissen is. In 2013 en 2014 was er namelijk geen sprake van een wettelijke maximering van uitkeringen bij niet-topfunctionarissen. Daardoor zou het mogelijk kunnen zijn dat zij een hoger bedrag ontvangen indien hun dienstverband wordt beëindigd, terwijl het loonniveau over het algemeen lager ligt. In de enquête onder instellingen zijn aan instellingen enkele stellingen hierover voorgelegd. Deze zijn alle voorgelegd als zowel het dienstverband van een top- als van een niet-topfunctionaris is beëindigd. Figuur 3.3 laat hier de resultaten van zien.

Figuur 3.3 Mening respondenten over verhouding vergoeding uitgekeerd aan topfunctionarissen en niet-topfunctionarissen



Bron: Enquête SEO Economisch Onderzoek (september 2015). Aantal waarnemingen is 51.

Uit voorgaande figuur blijkt dat respondenten van mening zijn dat vergoedingen aan niet-topfunctionarissen meestal hoger zijn. Ook ontvangen niet-topfunctionarissen vaker een vergoeding gebaseerd op een rechterlijke uitspraak of op een algemeen verbindend verklaarde cao. Daarbij is er vaker sprake van een transitievergoeding bij niet-topfunctionarissen. Het gaat hierbij niet alleen om de wettelijke transitievergoeding zoals deze recent is ingevoerd, maar om het brede spectrum van uitkeringen die bedoeld zijn als werk-naar-werk vergoeding. Naar de mening van de respondenten zijn vergoedingen aan niet-topfunctionarissen minder vaak gebaseerd op een reorganisatie als vergoedingen aan topfunctionarissen.

Resultaten interviews met interne toezichthouders en instellingen

Over de verhouding van de vergoedingen die aan subtopfunctionarissen kunnen worden uitgekeerd ten opzichte van de maximale vergoeding die aan topfunctionarissen uitgekeerd mag worden is men over het algemeen niet tevreden.

De vergoedingen voor niet-topfunctionarissen zijn vaak gerelateerd aan het salaris en de diensttijd. Eén toezichthouder geeft aan dat in zijn organisatie nu ook de uitkeringen bij beëindiging van het dienstverband van niet-functionarissen naar beneden zijn bijgesteld, maar de meesten geven aan dat door de WNT voor topfunctionarissen lagere uitkeringen gelden dan voor anderen in de organisatie. Twee respondenten geven aan dat zij problemen verwachten, doordat salarissen en uitkeringen bij beëindiging mede de verhoudingen binnen de organisatie bepalen. Hun redenering is dat salaris en uitkeringen bij beëindiging altijd het hoogst moeten zijn in de top van de organisatie, mede omdat het afbreukrisico daar het hoogst is.

Een specifiek punt dat wordt genoemd is dat in het geval van reorganisaties de vakbonden geen boodschap hebben aan de WNT. Daardoor eisen zij voor niet-topfunctionarissen veel hogere vergoedingen. Eén respondent stelt expliciet dat de WNT zeker in dit soort gevallen voor iedereen zou moeten gelden.

Resultaten interviews met advocaten

De geïnterviewden gaven aan dat met name scheefgroei onder topfunctionarissen bij één instelling moeilijk uitlegbaar is. Nieuwe topfunctionarissen verdienen minder én hebben lagere ontslagrechten dan topfunctionarissen die er al langer zitten. Ook verschillen met managers die (net) geen topfunctionaris zijn worden niet positief gewaardeerd.

Ten slotte is het verschil tussen topfunctionarissen die – naast een uitkering tot de WNT-norm – op basis van de rechtspositieregeling aanspraak kunnen maken op (afkoop) van boven- of nawettelijke wachtgeld- of WW-uitkeringen en topfunctionarissen die dat niet kunnen groot. De eerstgenoemde categorie betreft voornamelijk topfunctionarissen die onder ambtelijke rechtspositieregelingen vallen (en een enkele keer onder een algemeen verbindend verklaarde cao – zie hoofdstuk 4). Ook dat verschil wordt negatief gewaardeerd. Hetzelfde geldt voor het verschil in normstelling in de Wwz en de WNT. De Wwz kent een maximum voor de transitievergoeding van € 75 duizend of een jaarsalaris als dat hoger is, in de WNT is dat omgekeerd. Een niet-uitlegbaar verschil voor hun cliënten volgens de geïnterviewden.

4 Analyse relevante cao's

Er zijn relatief weinig algemeen verbindend verklaarde cao's van toepassing in de sectoren waarop de WNT van toepassing is. Slechts in een beperkt aantal gevallen biedt de algemeen verbindend verklaarde cao dan ook een uitzondering op WNT. De meest voorkomende afwijking van de WNT ontslagvergoedingennorm is de boven- of wettelijke wachtgeld- of WW-regeling.

Via de definitie van 'uitkering wegens beëindiging van het dienstverband' in art. 1.1. sub i WNT zijn uitkeringen die - kort gezegd - voortvloeien uit een algemeen verbindend verklaarde cao of een wettelijk voorschrift uitgezonderd van het WNT-maximum van € 75 duizend. Dit betekent dat onder omstandigheden dus meer uitgekeerd mag worden dan € 75 duizend. Volgens de Uitvoeringsregeling WNT is dit het geval als sprake is van een uitkering die *rechtstreeks, dwingend en eenduidig* voortvloeit uit een algemeen verbindend verklaarde cao.³

Dit deel van het onderzoek behelst de analyse van algemeen verbindend verklaarde cao's die van toepassing zijn op WNT-instellingen in de periode 1 januari 2013 tot en met 15 september 2015. Bij het onderzoek zijn conform de opdracht uitdrukkelijk geen rechtspositieregelingen betrokken.

De cao's zijn via de database van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)⁴ op de volgende manieren geselecteerd:

1. er is gezocht op sectoren zoals geclassificeerd in de database en wel de volgende sectoren: Uitgeverijen, Verzorgen en uitzenden radio- en televisieprogramma's, Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen, Onderwijs, Gezondheids- en welzijnszorg, Cultuur, sport en recreatie;
2. er is gezocht op de (in de bijlagen van de) WNT opgenomen sectoren en instellingen;
3. er is gezocht op sectoren/instellingen/cao's die voorkomen op de door de opdrachtgever aangeleverde overzichten van meldingen op grond van de WNT in 2013 en 2014.

Met deze zoekmethode worden in beginsel alle relevante algemeen verbindend verklaarde cao's gevonden. Een mogelijke 'blinde vlek' kan bestaan voor instellingen die onder de WNT vallen omdat zij voor 50 procent of meer gefinancierd worden via subsidies. Het is niet uitgesloten dat een dergelijke instelling onder een algemeen verbindend verklaarde cao valt die buiten de hierboven opgesomde sectoren ligt.

Van de aangetroffen algemeen verbindende verklaarde cao's zijn twee aspecten onderzocht: de werkingssfeer en de bepalingen over uitkeringen bij einde dienstverband. Met de werkingssfeer wordt bedoeld op wie de cao van toepassing is (in welke sector, bij welke werkgever, op welke werknemers). Met name is gekeken naar de definitie van werknemer en - indien aanwezig - de werkingssfeerbepaling. In sommige gevallen zijn 'hogere werknemers' en daarmee dan ook wellicht topfunctionarissen uitgesloten van de werkingssfeer van de cao. Sommige cao's zijn weliswaar van toepassing op alle werknemers binnen een instelling, maar kennen geen bepalingen over uitkeringen bij einde dienstverband. Dan ontbreekt relevantie voor de vraagstelling.

³ Zie de artikel 4 lid 2 Uitvoeringsregeling WNT.

⁴ Via <http://www.cao.minszw.nl/>

4.1 Resultaat analyse algemeen verbindend verklaarde cao's

In de periode 2013-2015 zijn in vier voor de WNT relevante sectoren algemeen verbindend verklaarde cao's aangetroffen: Cultuur, Onderwijs, Welzijn en Zorg. Het gaat om in totaal 11 verschillende cao's die gedurende één of meerdere perioden algemeen verbindend waren of zijn. In Bijlage B is een overzicht van deze cao's opgenomen, inclusief de werkingssfeer en een verwijzing naar de relevante bepalingen over uitkeringen bij einde dienstverband (indien van toepassing).

Acht van de cao's kennen bepalingen over uitkeringen bij einde dienstverband:

- In vijf gevallen betreft het een regeling over boven- of nawettelijke wachtgeld- of WW-uitkeringen:⁵
 - Twee van die cao's (CAO Jeugdzorg en CAO Ambulancezorg) zijn van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met de werkgever (topfunctionarissen dus inbegrepen);
 - In de andere drie cao's (CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg, CAO Ziekenhuizen en CAO Gehandicaptenzorg) zijn topfunctionarissen uitgezonderd van de werkingssfeer. Het gaat dan om 'degene die belast is met de beleidsvoorbereiding alsmede het totale beheer van de instelling en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan de Raad van Toezicht/het bestuur (als er geen Raad van Toezicht is)' of 'personen die alleen dan wel tezamen met één of meer anderen eindverantwoordelijk is/zijn voor de dagelijkse leiding van de instelling';
- Eén cao (CAO Openbare Bibliotheken) bevat een bepaling waarin is opgenomen dat werkgever en werknemer afspraken kunnen maken over een vertrekvergoeding. Over de hoogte daarvan zwijgt de cao. Deze cao is van toepassing op alle werknemers (dus inclusief topfunctionarissen). De bepaling in de cao voldoet echter niet aan het criterium dat sprake moet zijn van een uitkering die rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit een algemeen verbindend verklaarde cao.⁶ Uitkeringen op basis van dit cao-artikel zullen dus gewoon meetellen in het WNT-maximum en vallen daar niet buiten zoals de hiervoor besproken boven- of nawettelijke wachtgeld- en WW-regelingen;
- Eén cao (CAO Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening) kent een regeling met betrekking tot de transitievergoeding (een herhaling van de wettelijke regeling waarbij gebruikgemaakt wordt van de mogelijkheid om scholingskosten van de transitievergoeding af te trekken) en een overgangsregeling met betrekking tot bovenwettelijk wachtgeld. Deze cao is niet van toepassing op 'een bestuurder, vallend onder een Raad van Toezicht'. De bedoeling van deze bepaling lijkt te zijn dat topfunctionarissen in de zin van de WNT hiervan zijn uitgesloten. Uit een rechterlijke uitspraak blijkt dat er toch topfunctionarissen kunnen zijn die wel onder deze cao vallen. Het betrof een directeur die rechtstreeks rapporteerde aan een bestuur dat niet kon worden gelijkgesteld aan een Raad van Toezicht (vgl. Rechtbank Amsterdam 20 augustus 2015);⁷
- De laatste cao is de CAO VO Bestuurders. Deze cao is uitsluitend van toepassing op statutair bestuurders van de werkgever en bepaalt dat partijen bij de arbeidsovereenkomst geen ontslagvergoeding afspreken die meer bedraagt dan een jaarsalaris. Het maximum van € 75 duizend is

⁵ CAO Jeugdzorg, CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg, CAO Ziekenhuizen, CAO Ambulancezorg, CAO gehandicaptenzorg.

⁶ Zie de artikel 4 lid 2 Uitvoeringsregeling WNT.

⁷ ECLI:NL:RBAMS:2015:5481.

hier dus niet opgenomen. Het is ten eerste de vraag of deze bepaling voldoet aan het vereiste dat sprake moet zijn van een uitkering die rechtstreeks, dwingend en eenduidig voortvloeit uit een algemeen verbindend verklaarde cao. Er wordt immers vrijheid aan partijen gelaten. Deze cao is slechts gedurende drie maanden in 2014 algemeen verbindend verklaard geweest. Uit de meldingen gedaan over 2014 blijkt dat in de sector voorgezet onderwijs 9 meldingen zijn gedaan over afvloeiingsregelingen. Alle meldingen zijn onder de norm van € 75 duizend gebleven.

Er zijn sectoren waarin alle werkgevers zijn gebonden aan de cao omdat zij lid zijn van de cao sluitende werkgeversvereniging(en). Dit zijn bijvoorbeeld de waterbedrijven. In zulke gevallen is er geen enkele noodzaak om een dergelijke cao algemeen verbindend te laten verklaren, omdat ook zonder algemeen verbindend verklaring alle werkgevers in de sector al gehouden zijn aan de cao.. Topfunctionarissen kunnen in deze gevallen geen beroep doen op de uitzondering op het WNT-maximum, terwijl wel de hele sector gebonden aan de cao is. Ook in het onderwijs is een tweedeling zichtbaar. Arbeidsvoorwaardenregelingen voor onderwijsinstellingen hebben voor instellingen voor bijzondere onderwijs het karakter van een cao en voor instellingen voor openbare onderwijs het karakter van een rechtspositieregeling. Deze laatste categorie zou wel gebruik kunnen maken van de uitzondering op het WNT-maximum (in het geval de cao in een voorziening voor uitkeringen bij einde dienstverband voorziet) en de eerste categorie niet.

4.2 Vergelijking cao's met meldingen 2013 en 2014

In het door BZK verstrekte overzicht van meldingen die zijn gedaan over uitkeringen onder de WNT wordt bij overschrijding van het WNT-maximum veelvuldig een beroep gedaan op een toepasselijke cao of sociaal plan. Dit lijkt op het eerste gezicht moeilijk te rijmen met de analyse in hoofdstuk 2. Uit die analyse blijkt immers dat slechts op beperkte schaal in cao's uitkeringen zijn opgenomen die buiten het bereik van het WNT-maximum vallen. Nadere bestudering van de meldingen leidt tot het volgende.

In 2013 werd 81 keer als motivering voor de uitkering bij einde dienstverband genoemd dat sprake is van een sociaal plan. Slechts één van de 81 meldingen zag op een topfunctionaris. Twee meldingen zagen op een gewezen topfunctionaris. De overige meldingen zagen op niet-topfunctionarissen. In geen van de gevallen is overigens sprake van een sociaal plan dat is aangemeld als cao en vervolgens algemeen verbindend is verklaard. Soms (bijvoorbeeld bij de bedrijfsschappen) wordt expliciet vermeld dat het sociaal plan dateert van voor de inwerkingtreding van de WNT en uitkeringen op basis daarvan dus vallen onder het overgangsrecht. Dit lijkt ook in grote mate het geval te zijn voor de andere meldingen. In 2013 wordt voorts twee keer verwezen naar een cao als motivering voor een uitkering bij einde dienstverband. Onduidelijk is op welke cao wordt bedoeld, de sector is niet gespecificeerd en de bedrijfsnaam levert geen resultaat op in de database van het ministerie van SZW. Het gaat in deze gevallen ook om een niet-topfunctionaris.

In 2014 werd 20 keer als motivering voor de uitkering bij einde dienstverband genoemd dat sprake is van een sociaal plan of algemeen verbindend verklaarde cao. In geen van de gevallen ging het om een topfunctionaris en één keer betrof het een gewezen topfunctionaris maar werd de maximumnorm niet overschreden (voor zover relevant). In zeven gevallen betrof het de omroep/-mediasector, in vijf gevallen Liander, drie keer ging het om de Zeeuwse bibliotheken, twee keer om

VU, één keer is een beroep gedaan op de cao kunsteducatie, één keer op de cao welzijn en één keer was sprake van de MBO sector.

Op basis van de meldingen zoals gedaan bij het ministerie van BZK, blijkt dat de verwijzingen naar een cao of sociaal plan veelal zien op niet-topfunctionarissen. Voor deze niet-topfunctionarissen geldt geen maximering, maar alleen een motiveringsplicht indien de uitkering wegens beëindiging van het dienstverband boven de maximale wettelijke norm uitkomt. De feitelijke rol van niet algemeen verbindend verklaarde cao's of sociale plannen op de arbeidsovereenkomsten van topfunctionarissen is verder niet onderzocht. Hoewel in de meldingen enkele malen verwezen wordt naar sociale plannen of cao's als uitleg, blijkt dat slechts in enkele gevallen een zuivere verwijzing. In andere gevallen gaat het om uitleg van uitkeringen aan niet-topfunctionarissen of om gevallen die onder het overgangsrecht vallen. In de enquête wordt zes maal verwezen naar een sociaal plan, daarbij is er in vier gevallen een overschrijding van de WNT-norm. Daarnaast wordt in de enquête vijf maal verwezen naar een in een cao vastgelegde afspraak, hierbij is in één geval overschrijding van de WNT-norm. Dit laatste geval betreft een instelling die onder een cao valt waarvan topfunctionarissen zijn uitgezonderd, zodat een beroep op de cao geen doel treft.

4.3 Uitzonderingsmogelijkheden in cao's

Via een algemeen verbindend verklaarde cao is het mogelijk dat een topfunctionaris recht heeft op een hogere uitkering bij einde dienstverband dan het WNT-maximum. De topfunctionaris moet dan onder de werkingssfeer van de WNT vallen en de aanspraak op grond van de cao moet rechtstreeks, dwingend en eenduidig uit die algemeen verbindend verklaarde cao voortvloeien.

Het blijkt in de praktijk met name te gaan om boven- en nawettelijke wachtgeld- en WW-uitkeringen die kunnen worden afgekocht. In één geval is een hoger normbedrag voor de beëindigingsvergoeding dan de WNT-norm afgesproken (een jaarsalaris in plaats van € 75 duizend).

De hoogte van het bedrag waarmee wachtgeld wordt afgekocht, is niet in te schatten omdat deze afhankelijk is van de hoogte van het salaris en de omvang van de opgebouwde rechten (duur arbeidsverleden). Cao's kennen niet een minimum- of maximaanspraak. Uit de eerder besproken uitspraak van de Centrale Raad van Beroep blijkt dat de rechter een afkooppercentage (van het totale gekapitaliseerde bedrag aan uitkeringen waarop men recht heeft) van 30 procent redelijk vindt. Dit sluit ook aan bij de praktijk. Een hoger percentage is echter niet verboden.

Er zijn amper cao's aangetroffen waarin specifiek voor topfunctionarissen uitkeringen zijn opgenomen die boven het WNT-maximum uitgaan. De algemeen verbindend verklaarde cao's waarin een boven- of nawettelijke wachtgeld- of WW-regeling is opgenomen, gelden voor alle werknemers. Daarbij is het eerder zo dat topfunctionarissen van de werkingssfeer worden uitgezonderd dan dat ze er mede onder worden gebracht. De enige cao die specifiek ziet op de doelgroep van de WNT is de CAO VO bestuurders. Niet is gebleken dat een topfunctionaris daarop een beroep heeft gedaan. Als boven- of nawettelijke wachtgeld-of WW-rechten aan topfunctionarissen worden toegekend, dan hoeven zij ook niet te worden meegeteld bij de toetsing aan het WNT-maximum, nu de WNT zelf expliciet deze uitzondering mogelijk heeft gemaakt.

5 Conclusies

De WNT is van invloed op de praktijk ten aanzien van uitkeringen aan topfunctionarissen en op de rechtspraak. Desalniettemin zijn er in 2013 en 2014 uitkeringen boven de gestelde norm geweest. Op verschillende punten zijn problemen met de praktische uitvoerbaarheid van de wet naar voren gekomen.

Dit hoofdstuk geeft een reflectie op de centrale onderzoeksvraag:

In welke mate is de normering van uitkeringen bij beëindiging van het dienstverband van topfunctionarissen in de WNT effectief en zijn de betreffende bepalingen voor instellingen praktisch uitvoerbaar?

Dit hoofdstuk gaat na in hoeverre de resultaten uit de eerdere hoofdstukken het mogelijk maken de vraag naar de effectiviteit en de praktische uitvoerbaarheid van de WNT te beantwoorden.

5.1 Effectiviteit

Op basis van het onderzoek kunnen op twee punten over de ‘effectiviteit’ van de WNT uitspraken worden gedaan: aan de hand van de hoogte van de daadwerkelijk in 2013 en 2014 verstrekte uitkeringen en van de wijze waarop in de rechtspraak aan de WNT wordt gerefereerd. Een evaluatie van de vraag of ‘de doeleinden van de WNT zijn bereikt’ valt uiteraard buiten het bestek van dit onderzoek.

Daadwerkelijk verstrekte uitkeringen bij beëindiging

In ruim de helft van alle gevallen is een bedrag uitgekeerd dat boven de in de wet genoemde norm lag. Vaak wordt deze overschrijding door respondenten gerechtvaardigd met een beroep op een van de uitzonderingsgronden (overgangsrecht, algemeen verbindend verklaarde cao, wettelijk voorschrift of rechterlijke uitspraak). In een deel van de gevallen waarin sprake is van een overschrijding (30 procent van deze gevallen, 15 procent van het totaal), maken de door de respondenten aangegeven omstandigheden (vaak: een pas ten tijde van het ontslag afgesproken vergoeding) een succesvol beroep op deze uitzonderingsgronden onwaarschijnlijk.

Op basis van dit onderzoek is het niet te zeggen in hoeverre de WNT heeft geleid tot het voorkomen van uitkeringen boven de WNT-norm, al wijzen verschillende signalen (zoals uitspraken van de geïnterviewde instellingen en interne toezichthouders) erop dat er in het algemeen sprake is van een dempend effect op de omvang van uitkeringen. Een groot deel van de in dit project onderzochte gevallen viel echter nog onder het overgangsrecht, zodat het WNT-maximum daarop niet van toepassing was.

In de perceptie van de respondenten in dit onderzoek worden bij rechterlijke uitspraak of via cao-regelingen regelmatig hogere vergoedingen toegekend, maar deze indruk wordt niet bevestigd door de onderzochte uitspraken en cao's. Er zijn nauwelijks algemeen verbindend verklaarde cao's die daartoe de mogelijkheid zouden scheppen en bij de rechterlijke uitspraken zijn er in de afgelopen jaren maar vier gevonden waarin gemotiveerd boven de WNT-norm werd uitgegaan. Er is hier dus een discrepantie tussen de gepercipieerde praktijk en de juridische werkelijkheid. In het algemeen

zijn geen 'ontsnappingsroutes' gevonden, er zijn slechts enkele moeilijk of misschien uiteindelijk wel niet begaanbare paadjes gesignaleerd waarlangs men zou kunnen trachten aan de WNT-normering te ontkomen.

Invloed op de rechtspraak

In de rechtspraak heeft de WNT-regelgeving duidelijk effect gehad. Uit de jurisprudentie blijkt dat rechters in gevallen waarin de WNT van toepassing is, maar rechters niet aan de maxima van de WNT gebonden zijn, niettemin geneigd zijn aan de normering van de WNT waarde toe te kennen ('reflexwerking'). In alle gevallen waarin de rechter een hogere vergoeding dan het WNT-maximum toekende, was de vergoeding wel lager dan wanneer de destijds gebruikelijke berekeningsmethodieken (de kantonrechtersformule) zouden zijn gebruikt.

Uit de interviews komt een perceptie naar voren dat de WNT tot meer rechtszaken zou leiden, maar voor dit beeld is geen bevestiging te vinden, gezien het zeer beperkte aantal (gepubliceerde) uitspraken over de toepassing van de WNT.

5.2 Praktische uitvoerbaarheid

Uiteraard zijn de respondenten in het onderzoek bekend met de bepalingen van de WNT, al hebben de bepalingen over de maximale beloning meer bekendheid dan de bepalingen over de regels met betrekking tot de beëindiging van het dienstverband. Instellingen en advocatuur geven soms aan dat voor hen niet duidelijk is uit welke componenten een vergoeding mag zijn samengesteld. Ook is de afbakening van het begrip 'topfunctionaris' soms voor hen niet duidelijk. Verder zijn in korte tijd al twee wijzigingen van de regeling doorgevoerd waardoor voor hen aan de duidelijkheid afbreuk gedaan is. Niet altijd is volgens hen de afbakening van de geldingssfeer van de WNT goed uit te leggen. Het overgangsrecht maakt het in dat opzicht ook complex. Verwarrend of onjuist vinden sommigen het verschil met de systematiek in de Wet werk en zekerheid, die bepaalt dat een vergoeding die overeenkomt met een jaarsalaris ook hóger mag zijn dan € 75 duizend, terwijl de WNT dezelfde norm hanteert maar juist alleen afwijking naar beneden toelaat.

Eén derde van de respondenten vindt de regeling moeilijk uitvoerbaar, onder meer omdat zij interfereert met andere aangegane verplichtingen of omdat men kosten moet maken voor advies van advocaten of accountants om een verkeerde uitleg van de wet in de praktijk te voorkómen. Sommigen vinden de maximumnorm niet in overeenstemming met het afbreukrisico van bestuurders en met de aansprakelijkheid waaraan zij blootstaan. Hierdoor zou het lastig zijn geworden om, in concurrentie met de private sector, nieuwe topfunctionarissen aan te trekken.

Men heeft er begrip voor dat de wet het langdurig doorbetalen van inactieve functionarissen wil voorkómen, maar het verrekenen van *alle* vormen van doorbetalen wordt door advocaten en sommige instellingen als een onnodige beperking van de onderhandelingsruimte ervaren. Het gaat hierbij met name om doorbetalen gedurende een normale opzegtermijn waarin een vertrekkende functionaris de kans moet krijgen naar een andere functie om te zien. Advocaten signaleren verder dat de technische insteek van de wet, waren gedetailleerd aangegeven wordt wat niet mag, instellingen ertoe uitnodigt te gaan zoeken of wat daarbij *niet* is genoemd een uitwijkmogelijkheid zou kunnen bieden. Een meer open norm zou hier volgens hen soelaas kunnen bieden.

Met de introductie van de nieuwe juridische categorie topfunctionaris is een verschil tussen typen medewerkers van (semi-)publieke organisaties gecreëerd dat soms moeilijk uit te leggen is. Functionarissen net onder de top mogen aanspraak maken op een veel hogere uitkering dan de topfunctionarissen die onder de WNT vallen. Zo kan het voorkomen dat leden van een zogenaamd ‘gemengd managementteam’ deels wel en deels niet onder het WNT-regime vallen, zonder dat dit verschil vanuit de ervaring van hun werksituatie voor hen begrijpelijk is. Een vergelijkbaar moeilijk te rechtvaardigen verschil treedt op tussen topfunctionarissen die al langer in functie zijn en nieuwkomers die aan veel strengere beperkingen zijn gebonden.

Een moeilijk te rechtvaardigen verschil treedt ook op door het criterium dat een bepaling bij cao alleen een uitzondering op de WNT-maxima oplevert als die cao *algemeen verbindend* is verklaard. Uit het onderzoek blijkt dat in diverse sectoren die onder de WNT vallen, cao’s worden afgesloten waaraan *alle* werkgevers in de sector via lidmaatschap van de cao-afsluitende organisaties rechtstreeks gebonden zijn. Er is dan vanuit het oogpunt van sociaal overleg voor de betrokken cao-partijen geen reden naar algemeen verbindendverklaring van zulke cao’s te streven en materieel eigenlijk geen verschil met de situatie waarin daar wél reden toe is. Die constatering betekent dat vraagtekens kunnen worden gezet bij de wijze waarop het criterium voor dit onderscheid is bepaald.

Literatuur

Knegt, R., Mulder, J.G., Toman, T. & Tros, F. (2008), Regelingen en praktijk van ontslagvergoedingen van topverdieners in de (semi-)publieke sector, Amsterdam: Hugo Sinzheimer Instituut.

Bijlage A Vragenlijst

Deze vragenlijst gaat over ontslagvergoedingen die uw organisatie in 2013 of 2014 heeft uitgekeerd aan functionarissen van wie de arbeidsrelatie eindigde. Het gaat daarbij in eerste instantie om ontslagvergoedingen aan (gewezen) topfunctionarissen in de zin van de WNT, waarbij de uitkering genormeerd is. Verderop in de vragenlijst wordt ook kort gevraagd naar ontslagvergoedingen van niet-topfunctionarissen. Aan het einde horen we graag uw ervaringen en mening over de huidige vormgeving van de WNT.

Deze vragenlijst is bedoeld om een volledig beeld te krijgen van de opbouw en achtergrond van deze vergoedingen. Daarbij gaat het nadrukkelijk óók om componenten die in de WNT uitgezonderd zijn van normering, zoals uitkeringen op basis van een algemeen verbindend verklaarde cao of uitkeringen die voortvloeien uit een rechterlijke uitspraak. In de vragen die nu volgen, vragen we u daarom de verschillende componenten en hun achtergrond te benoemen.

1. Met hoeveel topfunctionarissen heeft uw organisatie in 2013 en 2014 een ontslagregeling getroffen? We bedoelen hier alle regelingen inclusief regelingen die buiten de normering vallen omdat ze alleen zijn gebaseerd op een cao of wettelijk voorschrift. Heeft u in 2013 en 2014 alléén met niet-topfunctionarissen een ontslagregeling getroffen, vult u dan bij onderstaande vraag a.u.b. een nul in.
2. Welke functie bekleedde deze functionaris?
 - lid College/Raad van Bestuur voorzitter College/Raad van Bestuur (algemeen) directeur
 - bestuurder
 - anders, nml.
3. Welke functie bekleedde deze functionaris?
4. Welke leeftijd had deze functionaris ten tijde van het ontslag?
5. Hoeveel jaar was deze functionaris bij uw organisatie werkzaam?
6. Op welke van de onderstaande formele ontslaggronden heeft bij deze functionaris de beëindiging van de arbeidsrelatie plaatsgehad?
 - op eigen verzoek
 - het bereiken van de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd pensionering met gebruikmaking van FPU of een vergelijkbare regeling disciplinaire gronden
 - reorganisatie
 - ongeschiktheid wegens ziekte of gebreken
 - onbekwaamheid of ongeschiktheid (anders dan wegens ziekte of gebreken) 'incompatibilité d'humeur' (onmogelijke werksituatie)
 - aftreden op politieke gronden
 - een andere formele ontslaggrond, namelijk

7. Is er ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsrelatie met deze functionaris sprake geweest van een juridische procedure?

- nee
- ja, bezwaar of beroep tegen de beslissing
- ja, ontbindingsprocedure bij het Kantongerecht
- ja, op andere wijze

In dit vragenblok worden een aantal mogelijke componenten aangegeven waaruit een met de vertrekende functionaris afgesproken arrangement kan bestaan. U kunt daarbij eerst aangeven welke bestanddelen bij het afgesproken arrangement aan de orde waren. Van de relevante componenten wordt vervolgens gevraagd welke regelingen zijn toegepast. Indien van toepassing wordt u vervolgens gevraagd om de geldelijke waarde van dit bestanddeel op te geven.

8. Welke bestanddelen waren van toepassing op het arrangement dat is afgesproken met deze functionaris?

inkomensvervangende uitkeringen

- WW/wachtgeld/APPA
- een 'bovenwettelijke' uitkering een 'nawettelijke' uitkering
inkomensaanvullende uitkeringen
- een individueel overeengekomen geldbedrag ineens (incl. stamrecht) een op basis van een sociaal plan vastgestelde vergoeding
- een door de rechter bepaalde vergoeding een vertrekpremie
- salaris- of loonsuppletie
- toezegging tot steun aan een eigen bedrijf

afkoop van aanspraken/compensaties

- afkoop van niet-opgenomen verlofdagen afkoop van de geldende opzegtermijn compensatie van pensioenopbouw
- vergoeding van kosten gemaakt door werknemer n.a.v. het ontslag
- vergoeding kosten van 'outplacement' vergoeding kosten van her-, om- of bijscholing
- vergoeding kosten van verhuizing/ontruiming ambtswoning
- vergoeding kosten rechtsbijstand van deze functionaris

overige vergoedingen

- kwijtschelding van vorderingen (bv. opleidingskosten) vergoeding van materiële schade (anders dan reeds genoemd) vergoeding van immateriële schade
- voortzetting dienstverband zonder taakuitoefening ('non-actief') voortzetting/overname lease-auto
- voortzetting/overname computer/telefoon/tablet

andere componenten

- giften in natura
- verminderde sollicitatieverplichtingen
- andere niet genoemde tegemoetkoming, nml.

9. Zijn er afspraken gemaakt met deze functionaris over de verrekening van eigen inkomsten met de uitkering?

- nee

- ja, maar alleen over wat voortvloeit uit de standaardregeling van WW, wachtgeld of andere periodieke uitkering
- ja, met deze functionaris zijn daarover afzonderlijk (nadere) afspraken gemaakt

10. Is bij deze bestanddelen alléén de standaard rechtspositieregeling toegepast, of zijn er ook bijzondere afspraken gemaakt? Kruist u a.u.b. voor elke component aan op welke regelingen de afspraken met deze functionaris zijn gebaseerd. Per component zijn meerdere antwoorden mogelijk!

	wettelijke standaardre- geling	in cao vast- gelegde rege- ling	schriftelijk vastgelegde regeling van de eigen or- ganisatie	niet schrifte- lijk vastge- legde rege- ling van de eigen organi- satie	individuele afpraak, reeds bij aan- stelling met de functiona- ris gemaakt	individuele afpraak, bij beëindiging arbeidsrelatie met de func- tionaris ge- maakt
WW/wachtgeld/APPA						
een 'bovenwettelijke' uitkering						
een 'nawettelijke' uitkering						
een individueel overeengeko- men geldbedrag ineens						
een op basis van een sociaal plan vastgestelde vergoeding						
een door de rechter bepaalde vergoeding						
een vertrekpremie						
salaris- of loonsuppletie						
toezegging tot steun aan een eigen bedrijf						
afkoop van niet- opgenomen verlofdagen						
afkoop van de geldende op- zegtermijn						
compensatie van pensioenop- bouw						
vergoeding kosten 'outplace- ment'						
vergoeding kosten her-, om- of bijscholing						
vergoeding kosten verhui- zing/ontruiming ambtswoning						
vergoeding kosten rechtsbij- stand van deze functionaris						
kwijtschelding van vorderin- gen (bv. opleidingskosten)						
vergoeding van materiële schade (anders dan reeds ge- noemd)						
vergoeding van immateriële schade						
voortzetting v/h dienstverband zonder taakuitoefening ('non- actief')						
voortzetting/overname lease- auto						
voortzetting/overname compu- ter/telefoon/tablet						
verminderde sollicitatiever- plichtingen						
verrekening van inkomsten met de uitkering						

35. In welke vorm zijn onderstaande uitkeringen verstrekt?

	als periodieke betalingen	als een bedrag ineens
WW/wachtgeld/APPA		
'bovenwettelijke' uitkering		
'nawettelijke' uitkering		

38. In welke vorm is aan deze functionaris steun toegezegd bij het opzetten van een eigen bedrijf?

- een eenmalig bedrag
- beperkte verrekening van inkomsten met de werkloosheidsuitkering gedurende de startperiode van het bedrijf een toezegging omtrent opdrachten aan het bedrijf
- een andere toezegging, namelijk:

39. Hoe is de hoogte van de 'bovenwettelijke' uitkering bepaald?

40. Hoe is de hoogte van de 'nawettelijke' uitkering bepaald?

41. Welke afspraken zijn met deze functionaris gemaakt over de verrekening van eigen inkomsten met de inkomensvervangende uitkering?

42. Aan deze functionaris is na beëindiging van de functievervulling een periode beschikbaar gesteld waarin het dienstverband niettemin nog enige tijd werd voortgezet. Gedurende hoeveel tijd (in maanden) is/wordt het dienstverband dan voortgezet?

43. Is de loonsuppletie toegezegd voor een maximum aantal maanden?

44. Zo ja, voor hoeveel maanden?

45. Hoe is de omvang van deze pensioenschade bepaald?

46. Wat is het bedrag dat bij elk van onderstaande componenten is verstrekt? Vermeldt a.u.b. voor elke component afzonderlijk het totale bedrag dat met uitkering, vergoeding, afkoop, compensatie of kwijtschelding is gemoeid; in geval van periodieke betalingen gaat het dus om de som van alle betalingen voor die component.

WW/wachtgeld/APPA	euro
een 'bovenwettelijke' uitkering	euro
een 'nawettelijke' uitkering	euro
een individueel overeengekomen geldbedrag ineens	euro
een op basis van een sociaal plan vastgestelde vergoeding	euro
een door de rechter bepaalde vergoeding	euro
een vertrekpremie	euro
toezegging tot steun aan een eigen bedrijf	euro
afkoop van niet-opgenomen verlofdagen	euro
afkoop van de geldende opzegtermijn	euro
compensatie van pensioenopbouw	euro
vergoeding kosten 'outplacement'	euro
vergoeding kosten her-, om- of bijscholing	euro
vergoeding kosten verhuizing/ontruiming ambtswoning	euro
vergoeding kosten rechtsbijstand van deze functionaris	euro
kwijtschelding van vorderingen (bv. opleidingskosten)	euro
vergoeding van materiële schade (anders dan reeds genoemd)	euro
vergoeding van immateriële schade	euro
anders	euro

U gaf aan in 2013/2014 met meerdere topfunctionarissen ontslagregelingen getroffen te hebben. Zou u onderstaande vragen nogmaals invullen, maar nu voor het arrangement met de op één-na hoogste kosten? We bedoelen hier het totale bedrag inclusief uitkeringen die buiten de normering vallen omdat deze zijn gebaseerd op een cao of wettelijk voorschrift. Om de invulduur te beperken, zullen we over de overige arrangementen geen vragen stellen.

U gaf aan in 2013/2014 met twee topfunctionarissen ontslagregelingen getroffen te hebben. Zou u onderstaande vragen nogmaals invullen, maar nu voor het arrangement met de andere topfunctionaris?

65. Welke functie bekleedde deze functionaris?

- lid College/Raad van Bestuur voorzitter College/Raad van Bestuur (algemeen) directeur
- bestuurder
- anders, nml.

66. Welke leeftijd had deze functionaris ten tijde van het ontslag?

67. Hoeveel jaar was deze functionaris bij uw organisatie werkzaam?

68. Op welke van de onderstaande formele ontslaggronden heeft bij deze functionaris de beëindiging van de arbeidsrelatie plaatsgehad?

- op eigen verzoek
- het bereiken van de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd pensionering met gebruikmaking van FPU of een vergelijkbare regeling disciplinaire gronden
- reorganisatie
- ongeschiktheid wegens ziekte of gebreken

- onbekwaamheid of ongeschiktheid (anders dan wegens ziekte of gebreken) 'incompatibilité d'humeur' (onmogelijke werksituatie)
- aftreden op politieke gronden
- een andere formele ontslaggrond, namelijk

69. Is er ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsrelatie met deze functionaris sprake

- geweest van een juridische procedure?
- nee
- ja, bezwaar of beroep tegen de beslissing
- ja, ontbindingsprocedure bij het Kantongerecht ja, op andere wijze

In dit vragenblok worden een aantal mogelijke componenten aangegeven waaruit een met de vertrekkende functionaris afgesproken arrangement kan bestaan. U kunt daarbij eerst aangeven welke bestanddelen bij het afgesproken arrangement aan de orde waren. Van de relevante componenten wordt vervolgens gevraagd welke regelingen zijn toegepast. Indien van toepassing wordt u vervolgens gevraagd om de geldelijke waarde van dit bestanddeel op te geven.

70. Welke bestanddelen waren van toepassing op het arrangement dat is afgesproken met deze functionaris?

inkomensvervangende uitkeringen

- WW/wachtgeld/APPA
- een 'bovenwettelijke' uitkering een 'nawettelijke' uitkering inkomensaanvullende uitkeringen
- een individueel overeengekomen geldbedrag ineens (incl. stamrecht) een op basis van een sociaal plan vastgestelde vergoeding
- een door de rechter bepaalde vergoeding een vertrekpremie
- salaris- of loonsuppletie
- toezegging tot steun aan een eigen bedrijf

afkoop van aanspraken/compensaties

- afkoop van niet-opgenomen verlofdagen afkoop van de geldende opzegtermijn compensatie van pensioenopbouw
- vergoeding van kosten gemaakt door werknemer n.a.v. het ontslag
- vergoeding kosten van 'outplacement' vergoeding kosten van her-, om- of bijscholing
- vergoeding kosten van verhuizing/ontruiming ambtswoning
- vergoeding kosten rechtsbijstand van deze functionaris

overige vergoedingen

- kwijtschelding van vorderingen (bv. opleidingskosten) vergoeding van materiële schade (anders dan reeds genoemd) vergoeding van immateriële schade
- voortzetting dienstverband zonder taakuitoefening ('non-actief') voortzetting/overname lease-auto
- voortzetting/overname computer/telefoon/tablet

andere componenten

- giften in natura
- verminderde sollicitatieverplichtingen
- andere niet genoemde tegemoetkoming, nml.

71. Zijn er afspraken gemaakt met deze functionaris over de verrekening van eigen inkomsten met de uitkering?

- nee
- ja, maar alleen over wat voortvloeit uit de standaardregeling van WW, wachtgeld of andere periodieke uitkering
- ja, met deze functionaris zijn daarover afzonderlijk (nadere) afspraken gemaakt

72. Is bij deze bestanddelen alléén de standaard rechtspositieregeling toegepast, of zijn er ook bijzondere afspraken gemaakt? Kruist u a.u.b. voor elke component aan op welke regelingen de afspraken met deze functionaris zijn gebaseerd. Per component zijn meerdere antwoorden mogelijk!

	wettelijke standaardre- geling	in cao vast- gelegde rege- ling	schriftelijk vastgelegde regeling van de eigen or- ganisatie	niet schrifte- lijk vastge- legde rege- ling van de eigen organi- satie	individuele afpraak, reeds bij aan- stelling met de functiona- ris gemaakt	individuele afpraak, bij beëindiging arbeidsrelatie met de func- tionaris ge- maakt
WW/wachtgeld/APPA						
een 'bovenwettelijke' uitkering						
een 'nawettelijke' uitkering						
een individueel overeengeko- men geldbedrag ineens						
een op basis van een sociaal plan vastgestelde vergoeding						
een door de rechter bepaalde vergoeding						
een vertrekpremie						
salaris- of loonsuppletie						
toezegging tot steun aan een eigen bedrijf						
afkoop van niet- opgenomen verlofdagen						
afkoop van de geldende op- zegtermijn						
compensatie van pensioenop- bouw						
vergoeding kosten 'outplace- ment'						
vergoeding kosten her-, om- of bijscholing						
vergoeding kosten verhui- zing/ontruiming ambtswoning						

	wettelijke standaardre- geling	in cao vast- gelegde rege- ling	schriftelijk vastgelegde regeling van de eigen or- ganisatie	niet schrifte- lijk vastge- legde rege- ling van de eigen organi- satie	individuele afspraken, reeds bij aan- stelling met de functiona- ris gemaakt	individuele afspraken, bij beëindiging arbeidsrelatie met de func- tionaris ge- maakt
vergoeding kosten rechtsbij- stand van deze functionaris						
kwijtschelding van vorderin- gen (bv. opleidingskosten)						
vergoeding van materiële schade (anders dan reeds ge- noemd)						
vergoeding van immateriële schade						
voortzetting v/h dienstverband zonder taakuitoefening ('non- actief')						
voortzetting/overname lease- auto						
voortzetting/overname compu- ter/telefoon/tablet						
verminderde sollicitatiever- plichtingen						
verrekening van inkomsten met de uitkering						

97. In welke vorm zijn onderstaande uitkeringen verstrekt?

	als periodieke betalingen	als een bedrag ineens
WW/wachtgeld/APPA		
'bovenwettelijke' uitkering		
'nawettelijke' uitkering		

100. In welke vorm is aan deze functionaris steun toegezegd bij het opzetten van een eigen bedrijf?

- een eenmalig bedrag
- beperkte verrekening van inkomsten met de werkloosheidsuitkering gedurende de startperiode van het bedrijf een toezegging omtrent opdrachten aan het bedrijf
- een andere toezegging, namelijk:

101. Hoe is de hoogte van de 'bovenwettelijke' uitkering bepaald?

102. Hoe is de hoogte van de 'nawettelijke' uitkering bepaald?

103. Welke afspraken zijn met deze functionaris gemaakt over de verrekening van eigen inkomsten met de inkomensvervangende uitkering?

104. Aan deze functionaris is na beëindiging van de functievervulling een periode beschikbaar gesteld waarin het dienstverband niettemin nog enige tijd werd voortgezet. Gedurende hoeveel tijd (in maanden) is/wordt het dienstverband dan voortgezet?

105. Is de loonsuppletie toegezegd voor een maximum aantal maanden?

106. Zo ja, voor hoeveel maanden?

107. Hoe is de omvang van deze pensioenschade bepaald?

108. Wat is het bedrag dat bij elk van onderstaande componenten is verstrekt? Vermeldt a.u.b. voor elke component afzonderlijk het totale bedrag dat met uitkering, vergoeding, afkoop, compensatie of kwijtschelding is gemoeid; in geval van periodieke betalingen gaat het dus om de som van alle betalingen voor die component.

WW/wachtgeld/APPA	euro
een 'bovenwettelijke' uitkering	euro
een 'nawettelijke' uitkering	euro
een individueel overeengekomen geldbedrag ineens	euro
een op basis van een sociaal plan vastgestelde vergoeding	euro
een door de rechter bepaalde vergoeding	euro
een vertrekpremie	euro
toezegging tot steun aan een eigen bedrijf	euro
afkoop van niet-opgenomen verlofdagen	euro
afkoop van de geldende opzegtermijn	euro
compensatie van pensioenopbouw	euro
vergoeding kosten 'outplacement'	euro
vergoeding kosten her-, om- of bijscholing	euro
vergoeding kosten verhuizing/ontruiming ambtswoning	euro
vergoeding kosten rechtsbijstand van deze functionaris	euro
kwijtschelding van vorderingen (bv. opleidingskosten)	euro
vergoeding van materiële schade (anders dan reeds genoemd)	euro
vergoeding van immateriële schade	euro
anders	euro

128. Met hoeveel niet-topfunctionarissen heeft uw organisatie in 2013 en 2014 een ontslagregeling getroffen? N.B. We bedoelen hier alle regelingen inclusief regelingen die buiten de normering vallen omdat ze alleen zijn gebaseerd op een cao of wettelijk voorschrift.

129. Kunt, u aan de hand van onderstaande stellingen, aangeven in hoeverre de door uw organisatie toegekende ontslagvergoedingen aan niet-topfunctionarissen verschillen van die aan topfunctionarissen?

Vergoedingen aan niet-topfunctionarissen:	volledig mee eens	mee eens	neutraal	mee oneens	volledig mee oneens
zijn vaak hoger					
zijn vaker gebaseerd op een rechterlijke uitspraak					
zijn vaker gebaseerd op een alg. verbindend verklaarde cao					
omvatten vaker een transitievergoeding					
zijn vaker gebaseerd op een reorganisatie					

134. Hoeveel van de (in 2013 en 2014) ontslagen niet-topfunctionarissen zijn in het verleden wel als topfunctionaris in uw organisatie werkzaam geweest?

Tot slot zijn we benieuwd naar uw waardering van de kaders die de WNT stelt bij ontslagzaken van topfunctionarissen. We horen graag of de kaders voor u voldoende duidelijk zijn, en in hoeverre u in de praktijk met deze grenzen uit de voeten kunt.

135. In hoeverre vindt u de regels in de WNT rond ontslagvergoedingen duidelijk?

136. In hoeverre vindt u de regels in de WNT rond ontslagvergoedingen in praktische zin uitvoerbaar?

137. U heeft aangegeven de regels in de WNT onduidelijk te vinden. Kunt u dat a.u.b. kort toelichten?

138. U heeft aangegeven de regels in de WNT onuitvoerbaar te vinden. Kunt u dat a.u.b. kort toelichten?

139. Heeft u nog suggesties voor de verbetering van de regels rond ontslagvergoedingen in de WNT?

Hiermee zijn we aan het einde gekomen van de vragenlijst. Namens het ministerie van BZK danken wij u zeer voor uw medewerking.

Bijlage B Overzicht jurisprudentie

Uitspraak	Sector	Soort procedure	WNT van toepassing ⁸	Hoogte vergoeding
Rb. Amsterdam 20-08-2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:5481	Welzijn	96 RV	Ja	Nvt Werknemer valt onder de werkingssfeer cao en heeft daarom recht op aanvulling ww zonder dat dat meetelt voor WNT-maximum.
Rb. Noord-Holland 01-07-2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:6082	Zorg	Ontbinding	Ja	€ 150.000
Rb. Noord-Nederland 22-05-2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:3974	Zorg	Ontbinding	Nee	€ 130.000
CRvB 29-06-2015, ECLI:NL:CRVB:2015:1924	Welzijn	Bestuursrecht	Ja	€ 75.000 (incl. gemiste pensioenopbouw) en € 143.000 Afkoop wachtgeld
Rb. Midden-Nederland, 13-05-2015 ECLI:NL:RBMNE:2015:3211		Nakoming vaststellingsovk.	Ja	€ 75.000 (meerdere dat is overeengekomen niet verschuldigd)
Rb. Midden-Nederland 01-04-2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:2432	Zorgverzekeraar	Art. 96 Rv (gez. verzoek)	Ja	€ 75.000
Rb. Midden-Nederland 06-02-2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:657	Zorg	Ontbinding	Nee	€ 144.000
Rb. Amsterdam 20-10-2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:8768		Ontbinding	Nee	€ 125.000
Rb. Midden-Nederland 01-09-2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:3826	Wonen	Ontbinding	Ja	€ 180.000
Rb. Rotterdam 07-08-2014, ECLI:NL:RBROT:2014:9129	Wonen	Ontbinding	Ja	€ 274.000 (obv overgangsrecht)
Rb. Amsterdam 05-06-2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:3535	Wonen	Ontbinding	Ja	€ 75.000
Rb. Gelderland 14-05-2014, ECLI:NL:RBGEL:2014:3877	Wonen	Verklaring voor recht status overeenkomst	Ja	Nvt. Rechter oordeelt dat geen overeenkomst tot stand is gekomen.

⁸ Hiermee wordt bedoeld dat de werkgever geen WNT instelling is en/of de werknemer geen topfunctionaris in de zin van de WNT is.

Uitspraak	Sector	Soort procedure	WNT van toepassing⁸	Hoogte vergoeding
Rb. Rotterdam 21-03-2014, ECLI:NL:RBROT:2014:2095	Zorg	Ontbinding	Ja	€ 130.000 (obv overgangsrecht)
Rb. Limburg 06-12-2013, ECLI:NL:RBLIM:2013:9733	Wonen	Ontbinding	Ja	€ 125.000
Rb. Rotterdam 25-10-2013, ECLI:NL:RBROT:2013:8418		Ontbinding	Ja	€ 75.000
Rb. Oost-Brabant 13-03-2013, ECLI:NL:RBOBR:2013:bz4252	Zorg	96 Rv/ ontbinding	Ja	€ 160.000

Bijlage C Onderzochte cao's

Sector	CAO	AVV
	CAO Theater en Dans 2013	7 juni 2013 - 31 dec. 2013
Cultuur	CAO Openbare bibliotheken 2012-2013	4 mei 2012 - 31 dec. 2013
	CAO Openbare bibliotheken 2014	9 juli 2014 - 31 dec. 2014
	CAO Stichting Bibliotheekwerk 2015-2018	3 juli 2015 - 31 dec. 2018
Onderwijs	CAO VO Bestuurders	3 juli 2013 - 30 sept. 2013
Welzijn	CAO Jeugdzorg 2012-2013	10 aug. 2012 - 30 april 2013
	CAO Jeugdzorg 2014-2015	12 dec. 2014 - 30 april 2015
	CAO Jeugdzorg 2015-2016	11 juli 2015 - 30 april 2016
	CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2015-2016	5 maart 2015 - 31 maart 2016
	CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg 2012-2013	8 dec. 2012 - 1 sept. 2013
	CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg 2013-2014	10 okt. 2013 - 31 jan. 2014
	CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg 2015-2016	3 maart 2015 - 1 april 2016
Zorg	CAO Ziekenhuizen 2012-2014	25 mei 2012 - 1 maart 2014
	CAO Ambulancezorg 2014	7 juli 2014 - 31 dec. 2014
	CAO Gehandicaptenzorg 2012-2014	8 dec 2012 - 28 feb. 2014
	CAO Gehandicaptenzorg 2014-2015	16 aug. 2014 - 28 feb. 2015
	CAO Huisartsen 2013	19 okt. 2013 - 31 dec. 2013
	CAO Huisartsen 2014-2015	17 dec. 2014 - 28 feb. 2015

Sector	CAO	Werkingsfeer	Bepalingen over vergoedingen bij beëindiging dienstverband
	CAO Theater en Dans 2013	Werknemers muv onder meer algemeen directeur en zakelijk leider	Geen
Cultuur	CAO Openbare bibliotheken 2012-2013 CAO Openbare bibliotheken 2014	Alle werknemers in dienst van werkgevers zoals omschreven in de cao (salarisschalen zijn nvt op (adjunct) directeurs)	Art. 49/ bijlage D: sociaal plan waarin staat dat wg en wn afspraken kunnen maken over een vertrekpremie (zonder hoogte)
	CAO Stichting Bibliotheekwerk 2015-2018	Alle werknemers	Geen
Onderwijs	CAO VO Bestuurders	Statutair bestuurders van de instelling	Ja (art. 7.4): - partijen spreken geen ontslagvergoeding af die meer bedraagt dan een jaarsalaris - partijen beëindigen de aok niet later dan het tijdstip waarop de werknemer de uitoefening van zijn taken beëindigt.
Welzijn	CAO Jeugdzorg 2012-2013 CAO Jeugdzorg 2014-2015 CAO Jeugdzorg 2015-2016	Alle werknemers in dienst van de werkgevers zoals omschreven in de cao	Wachtgeldregeling bij reorganisatie en bij onbekwaamheid buiten schuld (art. 14 en bijlage IX in 2012 t/m 2014 en art. 3.10 en bijlage 6 in 2015-2016)
	CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2015-2016	Nvt op bestuurder, vallend onder de Raad van Toezicht.	Transitievergoeding, hardheidsclausule en overgangsregeling wachtgeld
Zorg	CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraamen Jeugdgezondheidszorg 2012-2013	Nvt op directeur: degene die belast is met de beleidsvoorbereiding alsmede het totale beheer van de instelling en daarvoor rechtstreeks verantwoordelijk is aan de Raad van Toezicht/het bestuur (als er geen Raad van Toezicht is)	Wachtgeldregeling (art. 9.8.1.) (2012-2014)
	CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraamen Jeugdgezondheidszorg 2013-2014 CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraamen Jeugdgezondheidszorg 2015-2016		Wachtgeldregeling (art. 9.7 e.v.)

Sector	CAO	Werkingsfeer	Bepalingen over vergoedingen bij beëindiging dienstverband
	CAO Ziekenhuizen 2012-2014	Nvt op directeur: degene die belast is met de beleidsvoorbereiding alsmede het totale beheer van de instelling en daarvoor rechtstreeks verantwoordig is aan de Raad van Toezicht/het bestuur (als er geen Raad van Toezicht is)	Wachtgeldregeling (art. 14)
	CAO Ambulancezorg 2014	Alle werknemers	Bovenwettelijke WW uitkeringen (art. 4.22 e.v.)
	CAO Gehandicaptenzorg 2012-2014 CAO Gehandicaptenzorg 2014-2015	Nvt op personen die alleen dan wel tezamen met één of meer anderen eindverantwoordelijk is voor de dagelijkse leiding van de instelling	Wachtgeldregeling (H15)
	CAO Huisartsen 2013 CAO Huisartsen 2014-2015	Alle werknemers muv directieleden.	Geen bepalingen over ontslagvergoedingen of - uitkeringen



seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . www.seo.nl