

informatief

71

juni 2012

Informatief is een uitgave van de Vereniging van Hogere ambtenaren bij het Ministerie van Financiën

Verlag jaarvergadering 2012



Jaarrede
door de voorzitter
Erik Rutten

Jaarrede 2012

Fiscale ethiek
in drie stellingen



Colofon



**drs. H.A.A.M. Rutten
(Erik)**



**J.A.A. Herings
(Hans)**



**J.W.J. Swinkels
(Hans)**



**P.B.J. Ham
(Paul)**



**mr. J.M.J. Engelen
(Jo)**



**mr. M.C.A.M. Lavies-
van der Wolf (Monique)**



**mr. R.H.J.A. Roodenrijs
(Rob)**



**P.M.H. Soomers
(Paul)**



**F.A. van Wuijckhuise RE RA
(Frank)**



**mr. J. Glazenburg
(Jurjen)**



Inhoud

- 03 Vanuit het bestuur
- 06 Verslag van de jaarvergadering 2012
- 12 Jaarrede
- 19 Mutaties ledenbestand
- 20 Fiscale ethiek in drie stellingen
- 25 Fabel 1440: Moraal als basis
- 26 Een nieuwe organisatie of gewoon terug naar het oude vertrouwen

De foto's van de jaarvergadering en het symposium zijn gemaakt door Cuno Wegman

Sluitingsdatum volgende Informatief: 15 oktober 2012

Vanuit het bestuur

Collega's

Inspiratie voor dit voorwoord krijg je vanzelf als je de media volgt. Of je nu de beeldkrant van de Belastingdienst leest, de reguliere krant, televisie kijkt of de moderne sociale fora, het is overal kommer en kwel. Zelfs het weerbericht was gisterenavond in mineur: het was te warm, op sommige plekken te mistig en aan het eind van week wordt het nog maar 14 graden.

Peter Veld heeft klaarblijkelijk besloten dat je negatieve berichten plezierig moet brengen. Het interview dat op 29 mei is gepubliceerd op de Beeldkrant heeft een aangename toonzetting. Een en al vriendelijkheid, ik kan het ook niet helpen en ja, de leiding van de Belastingdienst probeert er nog het beste van te maken. Onderwerpen waarover de discussie lastig is te beheersen, zijn óf van anderen óf geven aanleiding tot het beginnen van een belastingdienstbrede discussie. Dat is mij wat te makkelijk. Zelfs de op het oog zo simpele vraag wat de consequentie van het belast worden van de reiskostenvergoeding is, heeft hij geen antwoord. Door 'het concentreren tenzij', het sluiten van kantoren en meer mobiliteit in je werk, is dat op de korte termijn voor veel collega's een belangrijke kwestie. In de krant stond dat het belasten van de vergoeding van de kosten voor de reis woning-werk een inkomensdaling van ongeveer 1,5% betekent. Hoe men dan rekent snap ik niet. Er zijn veel collega's die tot 10% van hun netto-salaris inleveren als de aanschafprijs van OV-jaarkaart gebruteerd wordt. Waarschijnlijk de dood in de pot voor de vrijwillige mobiliteit. En voor de verplichte woon-werkreizen zullen bonden en de werkgever centraal een reparatie moeten bedenken.

En dat is nog maar een van de zaken die in het Lente-Akkoord is afgesproken. De consequenties voor het Pensioenakkoord zijn zo onduidelijk dat het ministerie van Sociale Zaken aan het studeren is hoe de regels aangepast moeten worden. Laat staan dat iemand wat kan zeggen over wat het voor mensen persoonlijk gaat betekenen.

Het meest stil in de media blijft het om een van de stevigste ingrepen, namelijk het ontslagrecht en de hoogte en de termijn van ontslagvergoedingen. Dat wat wel naar buiten gekomen is, kan desastreus genoemd worden voor wie dit lot treft.

Via CMHF en MHP zal het bestuur van de VHMF laten horen dat de fatsoensgrens voor wat je een ambtenaar kunt aandoen niet alleen bereikt is, maar reeds ruim overschreden. Zeggen dat je twee jaar de nullijn wil invoeren en vergeten dat je dat ook vorig jaar hebt gedaan, het terugdringen van vergoedingen voor kinderopvang, de verhoging van de pensioenpremies, de verlagingen van de pensioenen zelf, minder ambtenaren op veel minder plekken, het belasten van de reiskostenvergoedingen en dan nog beweren dat ambtenaren er beter voorstaan dan werknemers in het bedrijfsleven; hoe durf je! Kamerbreed wil men de ambtenarenstatus aanpakken en het ontslagrecht gelijk trekken aan dat wat geldt in het bedrijfsleven. Ja, zo blijft de Rijksoverheid in het algemeen en de Belastingdienst in het bijzonder wel een aantrekkelijke werkgever. De beste nieuwe en vooral jonge mensen staan in rijen klaar om de over een paar jaar openvallende plaatsen in te nemen, maar niet heus. De VHMF vindt dit zeer zorgelijk, niet alleen voor de leden, maar ook voor de maatschappelijke functie die de Belastingdienst heeft. Zonder goede collega's kan de dienst niet draaien.

Een heel ander onderwerp, met mogelijk dezelfde gevolgen, is het terugbrengen van het aantal vestigingen van ZGO/MGO. Onder de werknaam Belastingdienst Groot zijn er ideeën om het aantal vestigingen hiervan terug te brengen tot vijf of hooguit zes. Daarbij worden vooral vestigingsplaatsen in de Randstad genoemd en hooguit twee er buiten. "Niet doen!", zegt de VHMF. Als je de toekomstverwachtingen mag geloven, zal in de Randstad de economie weer aantrekken en tegelijkertijd het arbeidspotentieel verminderen. Dan maakt de huidige dienst, met zijn beloningsmogelijkheden zoals hiervoor geschetst, niet veel kans om nieuwe medewerkers aan te trekken. Juist buiten de Randstad zijn mensen bereid zijn om voor minder aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden te werken. Daar zijn de kosten van levensonderhoud lager en de keus voor werk kleiner. Concentreren in de Randstad lijkt ook politiek geen juist signaal. Krimpende regio's moet een overheid niet verlaten, nee, die moeten nu juist een stimulans krijgen voor meer arbeidsplaatsen. Dit is geen pleidooi om kantoren in de Randstad te sluiten, maar om de kantoren evenwichtiger over het land te verdelen.

In het Georganiseerd Overleg Belastingdienst (GOBd) is meerdere malen en uitgebreid gesproken over het 'Doorgroeiemodel'. Het werd gepresenteerd als een kans voor beginnende collega's om sneller carrière te maken bij de dienst. Ook werd niet verzwegen dat het mogelijk een kostenbesparende werkwijze zou kunnen zijn. In het GOBd van mei is een nadere uitwerking van deze werkwijze gepresenteerd. Tot verbazing van de centrales staat daar te lezen dat het niet om medewerkers met verschillende schalen in een en dezelfde groepsfunctie gaat maar om verschillende groepsfuncties. Dus niet meer de schalen 13, 12 en 11 als invulling voor de begrippen senior, medior en junior. Nee nu zou het gaan om individuele schalen 14, de groepsfunctie I en de groepsfunctie F. En dan zegt de schrijver van de notitie ook nog dat doorstroming van F naar I voorlopig niet voor de hand ligt omdat er al te veel I-functionarissen zijn.

Op een vraag van de centrales waar de naam doorgroeiemodel dan op slaat gaf de dienstleiding aan dat die naam inderdaad de lading van de huidige pilot niet dekt. Het gaat eigenlijk om de vraag of je beter gezamenlijk onder leiding van een klantcoördinator aan de zaak van één belastingplichtige kunt werken, dan dat een medewerker zelfstandig aangiften of controles afdoet. Onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat dit onderwerp van de studie is hebben de Centrales ja gezegd tegen de pilot. De opzet van de pilot en de vragen waarop en hoe gekeken wordt of dit mogelijk een te hanteren werkwijze in de dienst is, zullen nog afzonderlijk worden voorgelegd.

In hetzelfde GOBd heeft de DG aangekondigd dat de medezeggenschapsstructuur van de Belastingdienst gaat veranderen. Hij denkt erover om die conform de voorstellen van de gelijknamige daarvoor ingestelde commissie in te stellen. De VHMF zou dit zeer betreuren. Eén OR voor de hele Douane is veel te weinig; de medezeggenschap staat dan veel te ver af van de werkvloer. Het bestuur is bang dat de blauwe dienst een voorbeeld neemt aan de organisatievorm bij groen. Een vorm die door de Douanemedewerkers niet gedragen wordt, maar die, verbazingwekkend, door de commissie wel als het meest ideale aangeprezen wordt. Blijkbaar heeft de commissie vooral met zittende OR-leden en bestuurders gesproken, anders is een dergelijk advies niet te begrijpen. Medezeggenschap is te belangrijk om ver van degenen over wie het gaat, te laten plaatsvinden. Ook een bestuurder heeft hier weinig aan want afspraken maken met OR-leden zonder bekendheid met hun achterban, zorgt voor onrust op de werkvloer, en zeker niet voor draagvlak. In tijden dat je lastig vallende besluiten verwacht te moeten nemen zou je nu juist zoveel mogelijk mensen bij de besluitvorming moeten betrekken en dit niet overlaten aan een zeer select gezelschap medewerkers.

Na deze sombere bespiegelingen over de nabije toekomst, nu wat positieve zaken.

Allereerst kijkt het bestuur met trots terug op de jaarvergadering en vooral het symposium 2012. De vraag of de dienst zich als een koopman moet gedragen of als een dominee werd op een originele manier benaderd. Er werd zelfs nog enige lichaamsbeweging gevraagd om inzicht te krijgen in de mening van de zaal. Van hieraf een woord van dank aan



de organisatoren van de NOB en de symposiumcommissie van de VHMF, zoals altijd weer uitmuntend ondersteund door medewerkers van B/CKC. Verderop in deze Informatief kun je de verslagen van zowel de ochtend als de middag lezen.

Onder de positieve zaken mag zeker ook het gesprek van een delegatie van de VHMF met de toen net demissionair geworden staatssecretaris Weekers en dienstleiding genoemd worden. Ondanks de moeilijke en lastige omstandigheden waaronder het gesprek gehouden werd gingen alle deelnemers met een goed gevoel huiswaarts. Uiteraard hebben wij gesproken over de invordering en de wijze waarop de Tweede Kamer geïnformeerd is over onze inspanningen op dit terrein. Naar aanleiding hiervan kwam de vraag aan de orde wat de meest kansrijke benadering is om iets te bereiken bij of te laten weten aan de politiek. Frans Weekers vindt dat dat via hem moet lopen. Hij is daarvoor rechtstreeks of via de dienstleiding steeds te benaderen voor de VHMF. De suggestie onzerzijds om ook op andere wijze onze mening kenbaar te maken veroorzaakte fronsen bij de gesprekspartners. Frans Weekers noemde het Zwartboek van de collega's van de AbvaKabo als iets wat juist averechts werkt. Stille diplomatie werkt volgens hem beter. Het bestuur van de VHMF is nog lang niet overtuigd, al was het maar omdat er bij de Belastingdienst pas echt snel wat gebeurt als incidenten in de publiciteit komen.

Een interessante en van alle kanten levendige discussie ontspon zich over de handhavingsregie van de Belastingdienst. Erik Rutten gaf nogmaals aan dat de VHMF, zoals ook in de jaarrede uitgedrukt, respect heeft voor het feit dat managers keuzes moeten maken. De VHMF blijft echter moeite houden met de keuzes die zijn gemaakt op het gebied van de invordering en de verdeling tussen horizontaal en verticaal toezicht. Hij ging in op het gevoel van de medewerker bij de verhouding tussen horizontaal en verticaal toezicht: op de werkvloer lijkt het soms of HT alles is en je niet meer vooruitkomt als je kiest voor verticaal toezicht. Net zoals in de jaarrede heeft Erik de mening van de VHMF besproken: volle kracht vooruit met horizontaal toezicht bij MKB, echter door het uitbesteden van materiële controles aan financiële dienstverleners. Maar wel uitdrukkelijk op een wettelijke basis, en niet op basis van gesprekken en

onderling vertrouwen. Toen de staatssecretaris vroeg om verdere suggesties is expliciet aangegeven dat de verkorting van de aanslagtermijnen een slecht idee is. Voldoening op aangifte (VoA) is daarentegen uitdrukkelijk als oplossing aangedragen. Zo'n stelsel legt de verantwoordelijkheid voor een juiste aanslag bij de burger, waar hij eigenlijk ook hoort. De Belastingdienst kan die verantwoordelijkheid, gebaseerd op een belastinginspecteur die elke aangifte bekiijkt, door de enorme toename van het aantal belastingplichtigen en de gedwongen krimp, niet meer aan. Voldoening op aangifte is modern, leidt tot meer werken in de actualiteit en past binnen het dejuridiseren van de verhouding tussen burger en overheid. Discussies over nieuw feit bestaan immers niet meer. Een burger heeft naast rechten, ook verplichtingen. De tijd is er, ook politiek, rijp voor. Voldoening op aangifte voorkomt grote selectieprocedures en het overgrote deel van de bezwaren is verleden tijd. Er komen dan enkel nog bezwaren tegen correcties. Wie weet komt het er nu, na vijftig jaar lobbyen en diverse rapporten, toch eindelijk van!

Het bestuur heeft een groep leden bereid gevonden om de VHMF-visie op de VoA op korte termijn te actualiseren. Het streven is om nog voor de zomer dit standpunt naar buiten te brengen.

Aan het eind van het gesprek is de Staatssecretaris wederom gewezen op de rente-problematiek in de VPB.

Bij het kerndepartement is de nieuwe auditdienst, de Auditdienst Rijk (ADR), van start gegaan per 1 mei 2012. Een uitdaging en een voorbeeld van concentreren van een organisatie. De auditdiensten van bijna alle departementen zijn samengegaan in één organisatie onder bestuurlijke verantwoordelijkheid van de Secretaris-generaal van Financiën, Richard van Zwol. Samen in één organisatie, maar nog steeds werkend voor alle oude opdrachtgevers. Je ziet dat er dan veel moet worden gesynchroniseerd, terwijl toch alle diensten al onderdeel van hetzelfde Rijk waren. De overhead is sterk verminderd waarbij veel aandacht is besteed aan de medewerkers wier werk verdwenen is. Het Georganiseerd Overleg Financiën zal de vinger aan de pols moeten houden om te kijken of alle voornemens op personeel gebied ook uitgevoerd worden zoals bedoeld.

Aan het slot van dit stuk toch nog even wat sombers. De gemiddelde leeftijd van onze actieve leden stijgt almaar. Dat komt enerzijds omdat we langer moeten, en voor sommigen onder ons mogen, doorwerken. De andere reden is dat er te weinig aanwas is. Het bestuur wil graag verjongen, niet alleen in het ledenbestand - ja natuurlijk! - maar ook in het bestuur. Wij zijn dringend op zoek naar nieuwe bestuursleden. Alle smaken zijn welkom, dames, heren, mensen van Nederlandse afkomst en van buitenlandse herkomst, collega's die al jaren bij de dienst werken en zij die nog weinig ervaring hebben, mensen met een blauwe, een groene of rode achtergrond, managers en specialisten, jong en oud. Vers bloed geeft nieuwe inzichten en zo kan de VHMF (nog) beter voor de belangen van leden en dienst opkomen.

Geldrop, 29 mei 2012



Verslag jaarvergadering VHMF 2012

door Hans Swinkels

1. Opening

De voorzitter, Erik Rutten, opent de vergadering en heet de aanwezigen van harte welkom. In bijzonder heet hij de ereleden en de leden van verdienste welkom.

2. Mededelingen en ingekomen stukken

De secretaris deelt mee dat, met uitzondering van een aantal afmeldingen, er geen ingekomen stukken zijn die voor de algemene ledenvergadering van belang zijn. Ook zijn er geen mededelingen.

Vervolgens worden de leden genoemd die in het afgelopen jaar zijn overleden. Zij worden staande en in stilte herdacht.

3. Verslag van de vergadering 7 april 2011

Het verslag is opgenomen in Informatief van juni 2011. Het wordt onder dankzegging aan de secretaris zonder op- of aanmerkingen goedgekeurd en vastgesteld.

4. Financieel gedeelte

- *Financieel verslag 2011 van de penningmeester.*

De jaarrekening is gepubliceerd in Informatief van maart 2012. Tevens wordt de jaarrekening via de PowerPointpresentatie getoond aan de vergadering. De penningmeester informeert of er vragen of opmerkingen zijn over de gepresenteerde cijfers. Er wordt een opmerking gemaakt dat op de balans nog de naam TNT wordt gebruikt. De penningmeester beaamt dat dit inderdaad moet zijn PostNL. Er zijn geen verdere vragen of opmerkingen over de jaarrekening.

- *Verslag van de kascommissie*

De verklaring van de kascommissie, bestaande uit drs. J. Hindriks en mr. F.N.G. van der Elst, wordt aan de orde gesteld. Deze verklaring is eveneens gepubliceerd in Informatief van maart 2012 en wordt ook geprojecteerd via de PowerPointpresentatie. De kascommissie verklaart dat de financiële administratie van de vereniging is gecontroleerd en in orde bevonden. De leden van de kascommissie stellen voor om het bestuur te dechargeren voor het gevoerde beleid. De aanwezige leden stemmen met een applaus hiermee in.

- *Begroting 2012 en contributie 2013*

De penningmeester laat weten dat de begroting niet veel afwijkt van de begroting van het vorige jaar. Hij geeft aan dat de contributie evenals een aantal voorgaande jaren ook voor het volgende jaar niet verhoogd wordt. Er zijn vanuit de vergadering geen vragen of opmerkingen over de begroting en de contributie. De penningmeester concludeert daaruit dat daarmee de begroting en de contributie zijn vastgesteld.

- *Kascommissie 2012*

Als leden voor de kascommissie 2012 worden voorgesteld mr. F.N.G. van der Elst en drs. E. Bosch RA. Het voorstel voor deze kascommissie wordt met een applaus bekrachtigd.

5. Bestuursverkiezing

De behandeling van het punt bestuursverkiezing wordt overgedragen aan de vicevoorzitter Hans Herings. Dit heeft te maken met het feit dat ook de voorzitter ditmaal aftredend is. Daarnaast is aftredend de penningmeester Paul Ham. Hoewel dit door een ommissie niet in de agenda was vermeld zijn ook de bestuursleden Rob Roodenrijs en Paul Soomers aftredend. Alle aftredende bestuursleden hebben zich herkiesbaar gesteld. Voor de voorzitter Erik Rutten en de penningmeester Paul Ham wordt de vergadering gevraagd om hen op grond van de statuten nog een extra termijn te verlenen. Met een luid applaus worden beiden door de vergadering herkozen voor een extra termijn. Hans Herings doet vervolgens een oproep aan de aanwezigen om zich te bezinnen om eventueel toe te treden tot het bestuur, waardoor het niet nodig zou moeten zijn dat voor bestuursleden en verlenging van de statutaire termijnen moet worden gevraagd.

Ook Rob Roodenrijs en Paul Soomers worden met een applaus uit de vergadering voor een nieuwe termijn herkozen als bestuurslid. Vervolgens wordt het voorzitterschap weer overgedragen aan de voorzitter, Erik Rutten. Hij bedankt de vergadering voor het in hem en de andere herkozen bestuursleden gestelde vertrouwen.

6. De Jaarrede

De voorzitter spreekt vervolgens de jaarrede 2012 uit. Aan gezien deze jaarrede integraal wordt opgenomen in Informatief wordt in dit verslag volstaan met een samenvatting van de besproken punten.

De voorzitter begint de jaarrede met een aantal stellingen te benoemen, waarvan hij de meeste in de jaarrede wil behandelen. Vervolgens geeft hij kort een verantwoording op welke wijze het bestuursbeleid tot stand komt. Met name zijn daarbij van belang de bezoeken van het bestuur aan de afdelingsvergaderingen en hetgeen daar naar voren wordt gebracht.

Als eerste stelt de voorzitter dan het toezicht aan de orde. Hij vermeldt daarbij het gesprek dat het bestuur heeft gehad met de door de Staatssecretaris ingestelde commissie Stevens, die het horizontaal toezicht door de Belastingdienst evalueert. Het bestuur heeft in dat gesprek aangegeven dat het horizontale toezicht een waardevolle aanvulling is op het toezichtspalet. We constateren echter dat het verticale toezicht zowel kwantitatief als kwalitatief wel erg is teruggelopen. Ook zien we een spanningsveld tussen de rechtstoepassing en de vorm van toezicht. We zijn van mening dat de rechtstoepassing voor moet gaan, ook als dat ten koste zou gaan van de relatie met de klant. Het horizontaal toezicht bij MKB en ZZP'ers lijkt ons een lange weg met een ongewisse uitkomst. Mede gezien het feit dat een intensief verticaal toezicht bij degenen die niet meedoen in het horizontaal toezicht niet waargemaakt kan worden omdat daarvoor de capaciteit ontbreekt. De VHMf pleit er daarom voor om voor de iets grotere ondernemingen het verticale toezicht uit te besteden aan fiscale dienstverleners op grond van een certificering of een wettelijk systeem.

Gewezen wordt ook op de sterke geruchten dat er plannen zouden bestaan om de aanslagtermijn voor de Inkomstenheffing en de Vennootschapsbelasting te verkorten naar één jaar en de navorderingstermijn naar twee jaar. Dit verontrust de VHMf zeer. Het huidige systeem zou volgens de VHMf wel op de helling moeten maar dan in de richting van "afdracht op aangifte". Dit systeem zou een groot aantal problemen oplossen en aanzienlijk minder beslag leggen op de capaciteit.

Het volgende onderwerp dat wordt besproken is de invordering. Wij zijn van mening dat de invordering de basis vormt van de Belastingdienst, als toezichthouder en rechtshandhaver. Hoewel we er begrip voor hebben dat de Belastingdienst niet alles kan, komen de geloofwaardigheid en rechtvaardigheid van de Belastingdienst in het geding als vaststaande schulden niet meer worden ingevorderd. De VHMf heeft, samen met onze zustervereniging de Algemene Vereniging van Belastingdeurwaarders (AVB), een brief

over de invordering gestuurd aan de dienstleiding en de staatssecretaris, waarin op de invorderingsproblematiek is gewezen. Deze brief heeft geleid tot een constructief gesprek met de dienstleiding en, mede, tot een visiedag invordering. Ook zijn er vragen gesteld in de Tweede Kamer over het oninbaar lijden van belastingschulden. Weliswaar heeft de staatssecretaris gereageerd door de verrekeningsmogelijkheden en de mogelijkheden bij ANPR-acties te vergroten maar de lauwe reacties van de leden van de Vaste Kamercommissie stemmen niet bepaald hoopvol.

Een volgend item dat wordt besproken is de voorgenomen concentratie bij de Belastingdienst "Blauw". De VHMf heeft er begrip voor dat het aantal vestigingen, gegeven het feit dat de dienst stevig zal moeten krimpen, wordt teruggebracht. We hebben respect voor de stelling van de DG dat hij kiest voor het behoud van personeel in ruil voor minder stenen. We zijn wel van mening dat daarbij recht moet worden gedaan aan het belang van grote steden en plaatsen waar het personeel woont. Opgepast moet worden voor verdere concentratie in de Randstad, waar het toch al druk genoeg is. Door de verwachte krimpende arbeidsmarkt zal het in de toekomst moeilijk worden om daar top-personeel te krijgen. Wij zijn er daarom voorstander van om in de twintig

grootste steden, verspreid over het hele land een of meerdere kantoren in te richten. Deze kantoren zouden dit per segment uniform ingericht moeten zijn, met ook de administratieve ondersteuning en bezwaarbehandeling op ieder kantoor. Als we maatwerk willen leveren en de klant centraal stellen moet de administratie van de nietmassale processen en de bezwaarbehandeling op het kantoor blijven waar de klant gevestigd is.

Vervolgens stelt de voorzitter het zogenaamde doorgroeimodel aan de orde. Hij

geeft aan dat het huidige stelsel van groepsfuncties het beste doorgroeimodel is. Dat mensen in het model van groepsfuncties doorgroeien als ze niet goed functioneren ligt niet aan de het model maar aan de wijze van managen en de grote druk op het middle-management. Ook in het model van groepsfuncties is het mogelijk om de beste sollicitant te laten doorgroeien naar een hogere functie. In het voorgesteld doorgroeimodel is sprake van junior-, medior- en seniorfuncties, waarbij de verhouding zodanig is dat doorstroom zeer beperkt is. Bovendien valt uit de notitie te lezen dat van de niet doorgroeiende collega's afscheid wordt genomen. Het geheel lijkt er op dat vooral de bezuiniging voorop staat. Immers, de plaats van degene waarvan afscheid wordt genomen kan dan worden ingenomen door een beginnende en goedkopere collega. Het voorgestelde model is daarom voor de VHMf meer dan een brug te ver. Het volgende onderwerp is het ambtelijk overlegstelsel en

Als we maatwerk willen leveren en de klant centraal stellen moet de administratie van de nietmassale processen en de bezwaarbehandeling op het kantoor blijven waar de klant gevestigd is.

het ontslagrecht. Inmiddels is in de Tweede Kamer het wetsvoorstel van Koşer Kaya en Van Hijum in behandeling genomen. De VHMf heeft, om dit nog te kunnen beïnvloeden, in de week van de behandeling een e-mail gestuurd aan de Vaste Kamercommissie van Binnenlandse zaken, de fractievoorzitters en de Minister van Binnenlandse Zaken. Hierin hebben we gepleit om ook de belastingambtenaren, evenals de politie en defensie, uit te zonderen van dit wetsvoorstel. Belastingambtenaren maken immers gebruik van een juridisch geweldsmonopolie, op grond van artikel 47 en verder van de AWR. Bovendien kennen we bij de douane en de FIOD wapendragers. Wij zijn van mening dat de integriteit van ambtenaren in het geding kan komen als de ontslagbescherming wegvalt. Immers, de belastingambtenaar moet het algemeen belang dienen, ook als dit ingaat tegen de wensen van zijn meerdere of zelfs tegen de wensen van de politiek.

Daarna gaat de voorzitter in op het vakbroederschap. Dit onderdeel omvat een aantal onderwerpen.

Onder de vlag van de VHMf heeft een zestal studenten van de Rijks Universiteit Groningen onderzoek gedaan naar de veranderende rol van de inspecteur. Het symposium van 2011 had dit ook al als onderwerp. Het uiteindelijke rapport is aan het management van de Belastingdienst aangeboden en er is ook op de managementdag naar verwezen. Het rapport is gepubliceerd in Informatief van maart 2012.

Naar aanleiding van een vraag tijdens de jaarvergadering 2011 heeft een kleine werkgroep zich gebogen over het wetsvoorstel om de griffierechten kostendekkend te maken. De werkgroep heeft een stuk geproduceerd dat zich met name richt op de rechtspraak in het bestuursrecht en meer specifiek op de belastingrechtspraak. Het stuk is gepubliceerd in Informatief van december 2011. Inmiddels blijkt dat de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer is uitgesteld en de vertegenwoordiger van de SGP in de Eerste Kamer heeft laten weten dat het wetsontwerp in deze vorm niet op zijn steun kan rekenen. Wellicht heeft het stuk van de VHMf mede er toe bijgedragen dat het wetsontwerp niet zonder meer is aangenomen.

Ten aanzien van de invordering wil het bestuur van de VHMf verkennen of er, naast meer capaciteit voor de invordering, ook andere ideeën leven die er toe kunnen leiden dat er

minder oninbaar wordt geleden. Daarbij wordt gedacht aan ideeën die buiten de huidige mogelijkheden vallen. Inmiddels is een kleine commissie van invorderingsspecialisten reeds bijeengewees. De voorzitter nodigt leden uit om deel te nemen aan deze commissie.

Gezien de ontwikkelingen op het gebied van aanslag- en navorderingstermijnen lijkt het geboden om een commissie in te stellen die onze ideeën over voldoening op aangifte te actualiseren en zodanig te presenteren dat de politiek er niet langer omheen kan. Ook voor deze commissie roept de voorzitter leden op om deel te nemen.

Met betrekking tot de renteaftrek in de Vennootschapsbelasting heeft de VHMf reeds in 2009 gereageerd op het door de toenmalige staatssecretaris gepubliceerde consultatiedocument. De VHMf is verheugd dat vanaf november 2011 de zogenaamde "overnamerente" beperkt aftrekbaar is, maar mist een brede heroverweging in de behandeling van eigen en vreemd vermogen voor de Vpb. De staatssecretaris heeft een regeling voor de deelnemingsrente aangekondigd. De VHMf hoopt dat daarmee de mismatch waarop wij hebben gewezen in onze reactie op het consultatiedocument wordt gerepareerd, zodat niet langer via constructies van hybride leningen of rechtsvormen rente meerdere malen kan worden afgetrokken, dan wel dat deze rente niet wordt belast. Het is in onze ogen onverdraaglijk dat de multinationals door de fiscale regels weinig belasting betalen terwijl aan de andere kant wordt bezuinigd op de zorg.

Als laatste onderwerp gaat de voorzitter in op de CAO en het Sociaal Flankerend beleid en de pensioenen. De vorige Minister van Binnenlandse Zaken stelde steeds aan het begin van de onderhandelingen dat er zonder nullijn en CAO geen Sociaal Flankerend Beleid (SFB) zou komen. In de laatste maanden is er toch weer voorzichtig informeel gezocht naar de mogelijkheid van een nieuw SFB. Daarbij moet vooral worden gedacht aan "van werk naar werk" in plaats van gedwongen ontslagen. Bij een krimpende overheid komt dan al snel plaatsing in de markt van boventallige ambtenaren in beeld. De centrales en ook de CMHF hebben daar echter grote moeite mee. Als VHMf hebben we binnen de CMHF laten weten dat we het willen laten bij plaatsing bij ABP-gerelateerde werkgevers. Als dit uiteindelijk onmogelijk zou blijken kunnen we alleen akkoord



gaan als er langjarige salarisgaranties en keiharde pensioengaranties worden gegeven en afdoende uitkeringsgaranties voor het geval de marktpartij in zwaar weer komt. De nieuwe Minister van Binnenlandse zaken heeft inmiddels aangegeven dat de koppeling tussen de CAO en het SFB voor haar geen harde voorwaarde is. Zolang de onderhandelingen in het Catshuis niet zijn afgerond blijft echter alles nog onzeker.

Van de pensioenen is er niets nieuws te melden en is er nog geen enkele vooruitgang geboekt.

Als slot haalt de voorzitter een citaat aan uit de jaarrede 1917 in het Weekblad voor de Administratie der Directe Belastingen, Invoerrechten en Accijnzen van 5 januari 1918. Hieruit blijkt dat er niets nieuws is onder de zon en dat het droevig is dat na honderd jaar de overheid nog niet heeft

van de uitstroom. Met het onderwerp van werk naar werk vinden we wel dat daar ook het begrip passend werk bij hoort. Het is echter de vraag wat daaronder verstaan moet worden: ABP-gerelateerd werk, het zelfde schaalniveau, een zelfde regio. Ook komt daarbij nog om de hoek kijken het zogenaamde lifo-systeem. De werkgever wil namelijk van dat systeem af. Al deze onderwerpen worden nu door de diverse partijen besproken en in teksten uitgeschreven. Wellicht moeten we daarbij ook een aantal vaste jikpunten loslaten. Met betrekking tot het lifo-systeem kan daarbij gedacht worden aan leeftijdsgroepen, zogenaamde cohorten. Hoewel op er het gebied van de CAO nog geen enkele beweging is, lijkt het er op dat de nieuwe Minister van Binnenlandse Zaken bereid is tot een dialoog. Met de minister is ook aan de orde geweest dat we als bonden graag op de hoogte blijven van hetgeen er gebeurt en we dit niet uit de pers moeten vernemen. Daarbij wordt aangehaald dat vanuit de dienstleiding de bonden in het georganiseerd overleg regelmatig niet of onvoldoende op de hoogte worden gesteld van een aantal zaken. De minister heeft toegezegd dat zij de SG's en DG's wil uitleggen hoe zij aankijkt tegen het onderhandelingsproces. Dit lijkt te werken, aangezien het georganiseerd overleg inmiddels een notitie heeft ontvangen van de DG over de plannen, het tijdspad en wanneer hij met het georganiseerd overleg wil praten over de zogenaamde concentratie.

Aangegeven wordt dat de CMHF vooral heeft inzet op behoud van werk. Ook dringen we nog steeds aan op de kanteling van het loongebouw, waardoor er een betere spreiding ontstaat in het schaalniveau van functionarissen. Als je meer doet, moet dat ook op het loonstrookje tot uitdrukking komen.

Verder gaat Hans Herings kort in op hetgeen de vakcentrales momenteel doen. Er wordt gekeken of we kunnen komen tot een soort akkoord van Wassenaar. Hij geeft aan dat dit wel erg moedig is, maar heeft ook zijn twijfels of iets dergelijks mogelijk zal blijken. Hij wijst verder op het risico dat het pensioenakkoord niet doorgaat, wat zowel voor de gepensioneerden als voor de actieven consequenties zal hebben in de hoogte van het pensioen en de opbouw daarvan.

Vervolgens gaat hij in op het georganiseerd overleg. Hij geeft daarbij aan dat met onze SG Richard van Zwol goed te praten is, en dat deze ook van mening is dat een sociaal flankerend beleid noodzakelijk is. Er zijn op het kerndepartement in het afgelopen jaar afspraken gemaakt over de Auditdienst Rijk (ADR). Beide partijen hebben er op aangedrongen om deze afspraken te maken vóór 1 januari 2012, zodat het sociaal flankerend daarop nog van toepassing zou zijn. Inmiddels is er een aanschrijving van Binnenlandse Zaken dat er per 1 januari 2012 geen sociaal flankerend beleid meer is, waardoor we moeten terugvallen op de bepalingen van het ARAR. Dat zijn echter kan-bepalingen, waarbij de dienstleiding bepaalt of en hoe een regeling wordt toegepast. Als centrales willen we echter dat dit regelingen worden waarop iemand zich kan beroepen.

Binnen de Belastingdienst spelen een aantal zaken waar het georganiseerd overleg momenteel bij betrokken is. Met name wordt gewezen op het doorgroeimodel, het krimpende personeelsbestand en het huisvestingsbeleid. Dit zijn

**Het is in onze ogen on-
verdraaglijk dat de mul-
tinationals door de fis-
cale regels weinig
belasting betalen terwijl
aan de andere kant
wordt bezuinigd op de
zorg.**

ingezien dat investeren in een goed ambtenarencorps van groot belang is voor de rechtsstaat.

De voorzitter besluit de jaarrede met het uitspreken van de wens dat onze bazen en politici zullen leren dat het beter is de Belastingdienst te sparen bij de bezuinigingen en normalisatie van de rechtspositie voordat de wal het schip keert.

7. Actualiteiten

De voorzitter geeft de vicevoorzitter Hans Herings na de pauze het woord om de actualiteiten te bespreken. Gemeenereerd wordt dat Hans naast vicevoorzitter van de VHMf ook voorzitter is van de sector functionarissen bij de overheid van de CMHF en onze vertegenwoordiger in het georganiseerd overleg Belastingdienst (GOBd) en het georganiseerd overleg Financiën (GOF) voor het kerndepartement. Hans Herings begint met de onderhandelaar van de CMHF Jan Hut te verontschuldigen. Hij heeft namelijk een afspraak op Binnenlandse zaken om te praten over "van werk naar werk" (vwnw). Hieruit blijkt dat er toch enige beweging is in de onderhandelingen. Uiteraard zouden we graag willen dat er ook meer salaris komt maar wij vinden behoud van werk het belangrijkste. Wij zijn daarom blij met de afspraak van onze DG Peter Veld dat hij geen gedwongen ontslagen wil. Daar werd overigens door Peter Veld wel bijgezegd dat dit niet mogelijk is zonder het actief bevorderen

lastige kwesties aangezien die deels worden beheerst door de grenzen die de politiek stelt. Binnen die grenzen moet men dan opereren. Het GOBd heeft soms het gevoel dat de dienstleiding zich daarachter verschuilt om hun eigen wensen en ideeën door te drukken. Hans houdt de vergadering voor dat, hoewel een aantal zaken vooral van belang zijn voor de CMHF, we ook oog moeten hebben voor de andere niveaus binnen de Belastingdienst. Zonder deze mensen, die er vaak slechter voorstaan als onze achterban, kunnen wij ons werk ook niet doen.

Tot slot zegt hij nog iets over de medezeggenschap. Er staat een nieuwe vorm van medezeggenschap aan te komen. Wij zetten als CMHF en VHMf nog steeds in op medezeggenschap dicht bij de mensen. De afgevaardigden in de ondernemingsraden moeten de mensen kennen die zij vertegenwoordigen en de mensen op de werkvloer moeten hun afgevaardigden kennen. Kort samengevat is hij van mening dat elke directeur binnen de Belastingdienst recht heeft op ten minste één OR. Hij geeft aan dat hij zich zorgen maakt over de wijze waarop de medezeggenschap nu is georganiseerd bij de Douane, omdat deze op een veel te grote afstand staat van de werkvloer. We kijken met belangstelling uit naar de nieuwe ideeën over hoe men de medezeggenschap wil gaan organiseren binnen de Belastingdienst. Hij doet vervolgens een oproep aan de leden om zich kandidaat te stellen voor de medezeggenschap omdat dit noodzakelijk is om de medezeggenschap te laten functioneren. Daarbij geeft hij tevens aan dat het lidmaatschap van de OR voor de leden zelf ook een meerwaarde heeft.

8. Bespreking jaarrede en actualiteiten

Willem van der Voort geeft aan dat hij zich heeft gestoord aan de uitdrukking "afdracht op aangifte" in de jaarrede. Hij geeft aan dat afdracht betekent dat je dat doet met ander-mans geld. Het moet daarom zijn, "voldoening op aangifte" omdat dit uitdrukt dat men zijn eigen schuld betaalt. Hij geeft daarbij tevens aan dat hij graag materiaal op dit gebied ter beschikking stelt dat hij nog in zijn bezit heeft.

Vervolgens gaat hij in op het initiatief wetsvoorstel Koşer



Kaya/Van Hijum. Hij vindt dat dit het domste wetsvoorstel is dat ooit is ingediend. Hij wijst op het belang van het ambtenaarschap onder verwijzing naar het boekje "De ambtenaar in het openbaar bestuur". Het loslaten van het ambtenaarschap heeft niet alleen financiële maar ook bestuurlijke consequenties. Het hele overheidsstelsel, dat is gebaseerd op het ambtenaarschap, wordt hiermee achterhaald. Hij

"Het initiatief wetsvoorstel Koşer Kaya/Van Hijum vind ik het domste wetsvoorstel is dat ooit is ingediend".

noemt daarbij een aantal voorbeelden, zoals de Algemene wet bestuursrecht, mandaat, de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en met name het vertrouwensbeginsel. De voorzitter reageert kort op de opmerkingen. Hij geeft aan dat de term afdracht op aangifte inderdaad formeel onjuist is maar dat dit spreektaal is, die beter wordt begrepen. Het gaat er met name om dat de verantwoordelijkheid voor de hoogte van de aanslag inkomstenheffing en Vpb komt te liggen bij de belastingplichtige. Met betrekking tot het wetsontwerp Koşer Kaya/Van Hijum geeft hij aan dat dit ten onrechte vaak wordt aangeduid als het afschaffen van de ambtenarenstatus. Wat er gewijzigd wordt is het overlegstelsel over de rechtspositie en het ontslagrecht. Door de wijziging van het overlegstelsel ontstaat er volgens de voorzitter een ongewenste en vreemde situatie aangezien bepaalde groepen in het wetsontwerp worden uitgezonderd. Dat betekent dat voor die groepen het overlegstelsel wordt gehandhaafd en dat voor andere groepen het CAO-stelsel gaat gelden. Zeker waar binnen een zelfde ministerie twee verschillende stelsels zouden gaan gelden is dit ook volgens bestuurders een ongewenste situatie.

René Brouwers geeft aan dat hij het een goede zaak vindt dat de VHMf zich al jaren inzet voor het systeem van voldoening op aangifte. Hij vraagt het bestuur om ook een subsidiaire stelling in te brengen omdat we zitten met dreigende verkorting van de aanslagtermijnen. Men zou niet alles op een hoop moeten gooien. Als je bij particulieren niet wilt dat er eerst een voorlopige aanslag wordt opgelegd gevolgd door een definitieve een paar maanden later, wil dat nog niet zeggen dat je dat ook voor de multinationals moet doen. Je dient dit soort zaken te nuanceren. De voorzitter reageert dat we zijn suggestie zeker zullen meenemen. Hij vult de opmerking aan met te stellen dat het vreemd is dat op andere rechtsgebieden verjaringstermijnen worden verlengd of zelfs worden afgeschaft, terwijl men blijkbaar vindt dat als men bij de belastingaangifte fouten heeft gemaakt, dit na twee jaar al verjaard moet zijn omdat men zekerheid moet hebben.



Vervolgens gaat René nog kort in op de reorganisatie. Hij geeft aan dat hij in de jaarrede daarover niets heeft gehoord. We zijn inmiddels al een eind op weg met de reorganisatie. Er zijn uniforme teams binnen de regio's die zich bezighouden met zzp'ers en starters, en er zijn projectteams. Zijn open vraag aan de vergadering is waar staan we nu, zijn we vooruitgegaan, staan we stil of gaan we achteruit. Hoe zit het met de landelijke aansturing van alle teams. Wordt er voldoende gevoed wat die teams moeten doen. Hans Herings gaat er kort op in. Hij ziet een aantal bewegingen. Hij constateert dat bij "concentreren tenzij" iedereen een mening heeft over welke kantoorplek open blijft en welke dicht gaat maar niet over de nieuwe sturing van de Belastingdienst. Hij is van mening dat we daarover in het bestuur ook moeten praten, maar hij geeft tevens aan dat je de regio's en teams ruimte moet geven om binnen duidelijk gesteld kaders inhoud te geven aan het werk dat iedereen doet. De voorzitter vult daarbij nog aan dat de VHMF altijd voorstander is geweest van organisatie op kantoorniveau en niet op regioniveau. Tevens houdt hij daarbij nog eens een vurig pleidooi voor de voldoening op aangifte waarbij de verantwoordelijkheid bij de belastingplichtige wordt gelegd. Met daaraan gekoppeld een goede controle, zowel via horizontaal toezicht als door echte controles achteraf, met voldoende navorderingsmogelijkheden, waarbij men weet dat als gecontroleerd wordt er goed wordt gekeken en de fouten ook worden gevonden.

Paul Gunnewijk geeft aan dat de laatste woorden van de voorzitter hem aanspreken. We moeten inderdaad anders gaan denken en kijken. Hij antwoordt op de vraag van René Brouwers over waar we nu staan dat dit we dit meestal vanuit het klassieke beeld beantwoorden. Hij schetst dit met een metafoor waarbij hij als voorbeeld aanhaalt de kruising van wegen waarbij eerst een verkeersregelaar dit regelde vervolgens de verkeerslichten en nu de burger bij de rotondes zelf moet nadenken. Er zijn wel regels en afspraken maar de overheid beslist niet meer hoe het gaat. Ditzelfde

zien we ook in onze dienst ontstaan. We hadden bij de Belastingdienst een ambtenaar die de aanslag vaststelde maar waar we naar toe willen is een maatschappij waarbij de burger het zelf doet. Dit vraagt een volledig andere aanpak. Dit nieuwe werken kan wellicht met minder mensen. Naar zijn mening zullen we daar naar toe moeten. Hij is van mening dat dit zal gebeuren met vallen en opstaan, waarbij we niet bang moeten zijn om een keer te vallen.

9. Rondvraag

Jurgen Hofstra geeft aan dat hij zich geïnspireerd voelt door de opmerking van Wim van der Voort over zorgvuldig formuleren. Hij ergert zich aan de reclame van automerken waar wordt gesproken over het niet hoeven betalen van wegenbelasting. Hij geeft aan dat niemand in Nederland wegenbelasting hoeft te betalen. We betalen namelijk al vele jaren motorrijtuigenbelasting. Hij roept het bestuur daarom op daar tegen op te treden omdat deze onjuiste benaming hem een doorn in het oog is. De voorzitter geeft aan dat we het bij de actiepunten zullen opnemen maar voegt daar aan toe dat hij twijfelt of we bij BMW of Renault hiermee zullen kunnen binnenkomen.

Freek Exterkate merkt op dat vaak wordt gesproken over de Randstad en de periferie. Hij is van mening dat deze aanduiding "periferie" zwak is en negatief voor de regio's. De voorzitter geeft aan dat er wellicht betere termen zijn te bedenken.

De secretaris meldt dat de accountants aan het begin en het einde van het symposium de aanwezigheidslijst dienen te tekenen, waarna ze de verklaring van deelname in ontvangst kunnen nemen. Er zullen geen verklaringen worden nagezonden.

10. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering en roept iedereen op tijdig aanwezig te zijn voor het symposium en wenst allen smakelijk eten.

Jaarrede

Uitgesproken op 12 april 2012 door
de voorzitter drs. H.A.A.M. Rutten

Dames en heren,

Er bestaat geen beter doorgroeimodel dan het model van groepsfuncties.

Naast een herwaardering van het Verticaal toezicht, is de uitrol van Horizontaal toezicht op volle kracht vooruit, zij het bij MKB en ZZP niet op basis van vertrouwen, cruciaal voor de Belastingdienst.

Dienstverlening, vooroverleg en gedragsbeïnvloeding passen bij werken in de actualiteit.

Controle en aanslagregeling doe je achteraf en naar de mening van de VHMF in een systeem van afdracht op aangifte.

De ontslagbescherming van ambtenaren tegen ambtelijke en politieke willekeur is van grote waarde in de rechtstaat Nederland.

Bloggate is een beetje geluwd; alle leeftijdscategorieën zijn het managementteam van de Belastingdienst even lief.

Als het aan onze DG ligt komen er geen gedwongen ontslagen bij de Belastingdienst; daarvoor hulde! Nu maar hopen dat ze dit in het Catshuis ook gehoord hebben.

De invordering van vaststaande schulden is niet het sluitstuk, maar het voetstuk van onze rechtshandhaving.

Mede door de inspanningen van onze vereniging wordt het voorstel om griffierecht te verhogen drastisch aangepast.

Concentreren doe je door in de twintig grootste steden Belastingkantoren uniform per segment in te richten met hier en daar een kantoor extra voor een goede regionale verdeling.

Met tegelijkertijd, het 'huis op orde', de herinrichting van de Belastingdienst, de forse taakstellingen, de dreigende verdergaande bezuinigingen, de gedwongen concentratie van het aantal rijkskantoren en de enorme versnelling van het Horizontaal Toezicht, heeft de Belastingdienst en daarmee ook het management wel heel erg veel hooi op zijn vork. Pas op voor een hernia.

Het per direct verhogen van de AOW leeftijd met een of twee maanden en vervolgens met stapjes naar 67 jaar in 2025, is goed voor de staatskas en zorgt voor minder frictie in de maatschappij.

Bij een aantal van meer dan een miljoen mensen die werk of meer werk zoeken is de roep om ouderen langer te laten werken, niet goed te begrijpen.

Bezuinigen op de Belastingdienst lijkt misschien electoraal wise maar is per saldo foolish.

Gezien de tijdgeest zou ik het vandaag kunnen laten bij bovenstaande stellingen in twitterstijl. Echter, de traditie eist een voortzetting. Bovendien, over vijftig of honderd jaar hebben de leden van de VHMf ook nog recht op de achtergronden en de gronden van onze ideeën. Ik zal de onderwerpen die ik ga bespreken met steekwoorden aanduiden.

Verantwoording

Om, naast de eigen ervaringen, een indruk te krijgen van, en aansluiting te bewerkstelligen bij, alles wat er leeft, bezoekt het bestuur - vaak met twee tot drie leden - zestien keer per jaar de afdelingsvergaderingen van de VHMf. Daarnaast belegt het bestuur twee keer per jaar een vergadering met de acht afdelingsvoorzitters. Zo ontstaat een netwerk van ervaringen. De inbreng in deze bijeenkomsten komt dan uiteraard niet alleen uit de rangen van de academici; alle aanwezigen hebben natuurlijk op de diverse kantoren en afdelingen veelvuldig contact met andere collega's op alle niveaus. Onze vereniging is opgebouwd uit diverse groepen: behandelaars, beleidsmakers, adviseurs en managers; alle groepen ook nog eens op diverse niveaus. Het bestuur heeft oog voor de keuzes die in de Belastingdienst en op het ministerie gemaakt moeten worden.

De politieke dwang en voorkeuren en de financiële ruimte zijn vaak niet helemaal zodanig dat alle groepen en de diverse niveaus met die keuzes vanuit hun perspectief in kunnen stemmen. Het bestuur heeft, hoe dan ook, respect voor managers, die binnen de door aan hen gestelde kaders slimme keuzes maken, ook al worden die op een lager niveau in de organisatie maar moeilijk gedragen.

Het toezicht

De VHMf is als bijzondere stakeholder uitgenodigd voor een gesprek op 8 maart 2012 met de, door de Staatssecretaris ingestelde, commissie Horizontaal Toezicht Belastingdienst; de zogenaamde Commissie Stevens. Het bestuur heeft in dit gesprek de volgende positie ingenomen.

Horizontaal toezicht is een waardevolle aanvulling op het toezichtspalet. De gedragsbeïnvloeding door gesprekken, voorlichting en de uitstraling dat de fiscus meer dan vroeger uit wil kunnen gaan van vertrouwen, is een richting die op de zeer lange termijn zijn vruchten zou kunnen afwerpen. Het bestuur van de VHMf heeft in het verleden opgevoerd om het gehele personeel mee te nemen in de gedachte van Horizontaal Toezicht; met de ter zake gestarte Horizontour en de daarin beoogde open dialoog, kan de VHMf van harte instemmen.

Echter met name in de geledingen van de Blauwe Dienst hoort het bestuur, dat het verticale toezicht ten opzichte van het verleden zowel kwantitatief als kwalitatief wel erg is teruggelopen. Het over-overgrote deel van de uitwerpen in IH en Vpb staat wegens een te groot beslag op de capaciteit gewoon uit. Gezien de explosie van het aantal ondernemingen is een verantwoorde controledichtheid niet meer haalbaar. Dit verticale stuk van het palet dient onmiddellijk weer meer aandacht te krijgen!

Horizontaal toezicht, gestoeld op wederzijds vertrouwen, is bij grote en zeer grote bedrijven, naar de mening van de VHMf, een begaanbare, zij het lange, weg. De reden daarvan is dat deze bedrijven, in tegenstelling tot MKB- en ZZP-ondernemers, als belastingplichtigen zelf partij zijn bij het convenant dat met de Belastingdienst wordt afgesloten. Bovendien zijn besturing en eigendom vaak gescheiden en kijken commissarissen en externe accountants mee. Hun relatief geringe aantal maakt dat investeren in vertrouwen door middel van vele gesprekken en bezoeken over en weer, voor de Belastingdienst een begaanbare maar zoals gezegd, lange weg is.

De VHMf ziet een spanningsveld tussen rechtstoepassing en de vorm van toezicht, vooral het horizontaal toezicht. Voor de rechtstoepassing mag het geen verschil maken of de toezichtsvorm horizontaal of verticaal is. Stel, je hebt als Belastingdienst een convenant, dus een vertrouwensrelatie met een bedrijf, en bij de concurrenten vind je zaken die mis zijn gegaan in het verleden, die je dus corrigeert en die bij je HT-klant ook spelen. Hoe ga je daar mee om? Corrigeer je, leg je boetes op? Dat belast immers je relatie. De Belastingdienst moet daarin veel duidelijker positie kiezen: rechtstoepassing moet voorgaan, ondanks de horizontaal toezicht-relatie.

De VHMf acht ook de open einde regeling bij ZGO van het vooroverleg niet meer uit te leggen. De capaciteit, zelfs bij ZGO, zal ontoereikend blijken als alle ZGO's meedraaien in horizontaal toezicht.



Bij de overige ondernemers en de pseudo-ondernemers (ruim meer dan een miljoen, met jaarlijks miljoenen aangiften IH, Vpb, LH en OB), die allemaal aangifte doen op basis van hun eigen boekhouding, is de weg naar HT door middel van afspraken en vertrouwen via koepels van fiscale dienstverleners, volgens de VHMF, niet de juiste weg. De koepels dekken slechts een klein gedeelte van het totaal aan fiscale dienstverlening. Om ook de overige bulk van fiscale dienstverleners met enig vertrouwen het HT-traject in te loodsen, lijkt het de VHMF op deze manier een karwei van tien, vijftien jaar of nog meer, met een ongewisse uitkomst.

De persoonlijke relatie en de wederzijdse financiële afhankelijkheid van adviseur en ondernemer zal altijd een grote belemmering vormen om op grote schaal horizontaal toezicht bij MKB en ZZP op basis van vertrouwen tot een succes te maken. Er is een groep belastingplichtigen en adviseurs die het niet uitmaakt of er nu vooroverleg vooraf, of een controle achteraf is. Waarom zouden zij horizontaal gaan, als het aantal controles toch al minimaal is en het alleen maar extra kosten met zich meebrengt?

Bovendien, als een ondernemer bereid is om op basis van wederzijds vertrouwen mee te doen met een HT traject dan moet hij erop kunnen rekenen dat de Belastingdienst met verticaal toezicht bij zijn branchegenoten, die niet mee doen aan HT, volledig in control is. De Belastingdienst kan dit niet waarmaken.

Wat dacht u overigens van het beslag op de capaciteit als zeer grote aantallen ondernemers overgaan op de huidige vorm van Horizontaal Toezicht en vervolgens op grote schaal gebruik gaan maken van de toegezegde rechtstreekse ingang naar hun relatiebeheerder in de Belastingdienst.

Overigens blijft ook nog het probleem van kleine ondernemers zonder adviseur.

Gezien het grote aantal met een zeer bescheiden omzet in deze groep, is de stap naar een adviseur een aanslag op de vaak toch al bescheiden winst. Als wild idee is er geopperd om deze kleine ondernemers in een eigen persoonlijk do-

mein rechtstreeks via internet te laten boekhouden bij de belastingdienst zelf. Na enkele systeemcontroles kunnen er eventueel na aanvulling met hypotheek- en loongegevens prachtige voorgevulde aangiften omzetbelasting en inkomensheffing voor hen worden klaargezet.

Voor de iets grotere ondernemingen pleit de VHMF voor een uitbesteding van bepaalde verticale fiscale controles aan de fiscale dienstverleners, op grond van een certificering of een wettelijk systeem. Een dergelijke uitbesteding vereist volgens de VHMF in ieder geval een democratische legitimering door de volksvertegenwoordiging.

Op deze manier wordt de markt betrokken bij het toezicht van de overheid. Dit is ook een manier van horizontaliseren van het toezicht. In ruil voor de keuze, of op termijn zelfs de plicht, om via HT-adviseurs aangifte te doen zou dan aan deze ondernemers een extra HT-winstaf trek in IB of Vpb toegekend kunnen worden.

Inmiddels hebben het bestuur geruchten bereikt dat er in Den Haag serieuze plannen zijn om de aanslagtermijnen in de IH en de Vpb te verkorten naar één jaar, vergezeld van een verkorting van de navorderingstermijn naar twee jaar en dan, let op, enkel nog bij opzet of grove schuld.

Het bestuur is hierover ernstig verontrust en is van mening dat dit het slechtste is van drie werelden. Het huidige systeem moet, ook volgens de VHMF, op de helling maar dan in een totaal andere richting. Het dient vervangen te worden door een afdracht op aangifte met controles achteraf. Het verticale toezicht wordt hierdoor versterkt. Immers, in dit nieuwe systeem vervalt de onderzoeksplicht en is de Belastingdienst van veel problemen verlost. Het zou ook aanzienlijk minder beslag op de capaciteit betekenen. En wat dacht u van een aanzienlijke daling van het aantal bezwaarschriften.

Het overige deel van het handhavingspalet wordt door het nieuwe systeem niet aangetast want, zoals al eerder aangegeven, blijft het werken in de actualiteit door vooroverleg, dienstverlening en gedragsbeïnvloeding volop overeind. En hetzelfde geldt uiteraard voor het Horizontale Toezicht.

Nota bene, reeds in de Friese Courant van 30 maart 1962 lezen we dat een van mijn voorgangers, de heer W. van Lanschot Hubrecht, zich ook toen al afvraagt, of bij een krimpend personeelsbestand tegenover een sterk groeiend aantal aangiften, de huidige methode van aanslagregeling in de toekomst bestendig kan en mag blijven. Hij vraagt zich verder af of er niet overgestapt dient te worden op een systeem, waarbij de berekening en de afdracht van inkomstenbelasting, vermogensbelasting en vennootschapsbelasting aan de belastingplichtige wordt overgelaten met een steekproefsgewijze controle achteraf. Na vijftig jaar waarschuwen moet het toch eens gaan doordringen tot die Haagse kersenpitten: het roer moet definitief om: afdracht op aangifte!! Dit past bij een persoonlijk domein op het internet, het afschaffen van voorlopige aanslagen en een 'high-trust maatschappij'.

De invordering

De invordering vormt de basis voor het functioneren van de Belastingdienst als toezichthouder en rechtshandhaver.

Uiteraard heeft de VHMf begrip voor keuzes die ook op dit gebied gemaakt worden: we kunnen niet alles. "Select before you collect" is in deze een wijze spreuk. Over de allocatie van medewerkers kun je uiteraard van mening verschillen. Maar als grote aantallen medewerkers ingezet worden op starters, dienstverlening en op het verzamelen van signalen door middel van blauw op straat terwijl daartegenover de formatie invordering keer op keer verkleind wordt, met als gevolg een Lopi-maatregel, dan rijzen zelfs bij de meest loyale collega's toch grote vraagtekens.

Zoals u weet, heeft de VHMf afgelopen tijd nogal fors het accent gelegd op de geloofwaardigheid van de Belastingdienst in het algemeen en het grote bedrag van vaststaande schulden dat niet meer wordt ingevorderd en de rechtvaardigheid die daarbij in het geding komt in het bijzonder.

Gecombineerd met de zware bezuinigingen op de Belastingdienst en de daarmee gepaard gaande dreiging voor de medewerkers heeft dit geleid tot een brief van de VHMf en de AVB, de Algemene Vereniging van Belastingdeurwaar-

ders, aan de Staatssecretaris en aan de dienstleiding.

Deze brief heeft uiteindelijk geleid tot een constructief gesprek met de dienstleiding op 31 oktober 2011 en heeft mede bijgedragen tot een visiedag invordering van het Ministerie van Financiën op 11 november 2011, met een vervolg op 3 april jongstleden.

Op de landelijke themadag 'Grenzeloos invorderen' op 21 oktober 2011, van onze zustervereniging de AVB, heeft onze Directeur-generaal, Peter Veld, aangekondigd dat 2012 het jaar van de Invordering zal worden. Inmiddels heeft ook de politiek gereageerd: de verrekeningsmogelijkheden zijn vergroot, net zoals de mogelijkheden bij de AN-PR-acties.

Twee weken geleden zijn er door het Kamerlid Van Vliet naar aanleiding van een krantenbericht een 18-tal schriftelijke vragen gesteld over de oninbaar geleden bedragen. Een van die achttien vragen is gebaseerd op de Informatief van december 2011 waarin een citaat uit de eerder genoemde brief aan de Staatssecretaris en de dienstleiding is opgenomen.

Vreemd, want dezelfde passage over de geloofwaardigheid van de Belastingdienst als toezichthouder en het gewraakte beleid van oninbaar leiden, heeft hij ook al aan de Staatssecretaris voorgelegd tijdens het laatste Algemeen Overleg Financiën.

Staatssecretaris Weekers antwoordde toen dat het normaal is, dat bij een overgang van klassieke controle naar een 'high trust maatschappij', het personeel extra kritisch wordt en dat hij over de invordering bij het volgende AO extra uitgebreid zal rapporteren. De andere commissieleden verbaasden zich toen niet of nauwelijks over de door Van Vliet geciteerde forse stellingname van de VHMf en de AVB en reageerden nauwelijks maar bleven maar tamboereren over toeslagen, AWB-termijnen en bereikbaarheidsproblemen. Daar hadden namelijk ze e-mailtjes over gekregen.

Ze namen genoeg met het antwoord van de Staatssecretaris. Om met de woorden van een van onze ereleden te spreken: ze maken je het soms moeilijk om democraat te blijven.



Concentreren tenzij

De VHMf heeft begrip voor het terugbrengen van het aantal vestigingen van de Belastingdienst, gegeven het feit dat de dienst stevig zal moeten krimpen.

De stelling van de DG dat er wordt gekozen voor behoud van het personeel in ruil voor minder stenen verdient respect. Doe dit dan echter met verstand en doe recht aan de grote steden, aan de provincies en aan de plaatsen waar het personeel woont. Heb oog voor de problemen van de krimpregio's en stuur vooral op de lange termijn. De Randstad is bovendien al druk genoeg.

Richt in de twintig grootste steden een of meerdere kantoren in en doe dit per segment uniform, met administratieve ondersteuning op ieder kantoor en plaats hier en daar een extra kantoor voor een voldoende regionale spreiding. Uiteraard hoeven niet alle segmenten in ieder kantoor vertegenwoordigd te zijn.

Even voor eigen parochie: de sluiting van de Belastingdienst Tilburg is onbegrijpelijk!!

Tilburg is de zesde en de schönste stad van het laand; het herbergt op fiscaal, economisch en juridisch gebied een top-universiteit en top-HBO-opleidingen.

De VHMf heeft grote moeite met de concentratie van niet echt massale administratieve processen op een locatie. Een voorbeeld: klantregistratie en administratie van ZGO en MGO dicht bij de behandelaars komt de kwaliteit zeer ten

goede; het behoudt de mogelijkheid van maatwerk.

Ook de concentratie van de bezwaren op een of meerdere locaties is geen goed idee: als je de klant centraal stelt dan moet een bezwaar van een ondernemer behandeld worden op het kantoor van de stad waar de ondernemer thuishoort. Het gaat niet om die door de Tweede Kamer verafgode AWB-termijnen. Het gaat om een fiscaal goede behandeling en uitspraak, met feedback naar de primaire regeling of controle, een betere belastingheffing dus. Ook de buitenlandproblematiek van een Nederlandse ondernemer die in België of Duitsland woont, hoort thuis bij de entiteit en moet niet ergens in het land geïsoleerd behandeld worden. Wees zeer voorzichtig met het concentreren van ZGO. Deze eenheden draaien op dit moment prima. Concentreer dit in ieder geval niet in de Randstad want gezien de krimpende arbeidsmarkt zal het in de nabije toekomst moeilijk zijn om daar top-personeel te houden en zeker om nieuw goed personeel te krijgen. Met de aanzienlijk lagere huizenprijzen zal dit in de periferie hoogstwaarschijnlijk beter lukken.

Het doorgroeimodel

Binnen het bestuur doet de stelling opgeld dat er geen beter doorgroeimodel is dan het huidige stelsel van groepsfuncties. De indruk dat er bij slecht functioneren geen rem lijkt te zijn op doorgroei en ook niet op ontslag van medewerkers, ligt naar de mening van het bestuur eerder aan de wijze van managen en aan de te grote druk op het middlemanagement, dan aan het huidige systeem. Ook het sneller laten doorgroeien van excellerende collega's is binnen het huidige systeem prima mogelijk.

De VHMf heeft zich de afgelopen jaren in een aantal artikelen en ook in diverse gesprekken met het Management sterk gemaakt voor het laten doorgroeien van jonge collega's, door te stellen dat het goed zou zijn om vangnetters een rugzakje met hun Schaal 14 mee te geven en de lokale leiding door de financiële druk niet te dwingen deze collega's op Schaal 14 functies te plaatsen. Iedere functie moet volgens de VHMf openstaan voor de beste sollicitant ongeacht of hij nu Schaal 11 of Schaal 14 betaald krijgt. M0 wilde er destijds niet aan en het bleef daarmee bij het witwassen van vangnetters, in plaats van het kiezen voor capaciteiten van medewerkers.

Bij de voorlichting over het doorgroeimodel is er sprake van een verhouding Junior, Medior, Senior en van veel, veel minder en nog maar een paar. Dit systeem lijkt ook weer te zijn ingegeven door de hang naar bezuinigingen. Het meeste verwondering roept de suggestie op, die in de begeleidende nota's valt te lezen, namelijk dat van niet-doorgroeiende collega's afscheid wordt genomen. Voor hen moet werk worden gezocht ergens anders in de dienst, of anders buiten de Belastingdienst. Dit gaat nog een stap verder dan bij functiestramienenen werd voorgesteld. Daar bleef je in je huidige schaal tot er hogerop een plek en dus werk kwam. Bij het doorgroeimodel is bedacht, dat als je niet verder kunt groeien, men afscheid van je neemt. Opent dit dan vervolgens de mogelijkheid dat een beginnende en dus goedkopere collega jouw werk kan overnemen? Dit gaat voor de VHMf meer dan een brug te ver. Het lijkt op een ravijn voor de afvallers die per definitie groter in aantal zullen zijn dan de collega's die doorgroeien.



Zowel bij het systeem van de functiestrapien, waar je moet wachten op werk op een hoger niveau, als bij het doorgroeimodel, waar afscheid van de meesten wordt genomen, zijn er juist minder doorgroei mogelijkheden voor onze achterban!

Bij het doorgroeimodel is er gekeken naar het maatschapmodel in de markt maar men is de veel grotere salarismogelijkheden, de leaseauto en veel ruimere mogelijkheden voor mensen waarvan je afscheid neemt om elders in de markt een adviesfunctie te bekleden vergeten denk ik.

Het feit dat er gestart werd met pilots zonder overleg met het GOBD heeft de VHMf verbaasd en zeer teleurgesteld.

Ambtelijk overlegstelsel en ontslagrecht

Op 29 april jongstleden heeft in de Tweede Kamer de behandeling plaatsgevonden van het initiatief wetsvoorstel Koser Kaya-van Hijum ter zake van de zogenoemde "normalisering van de ambtelijke rechtspositie".

In een poging om deze kwestie alsnog te beïnvloeden, heeft het bestuur, vlak voor deze behandeling een e-mail gestuurd aan de leden van de Vaste Kamercommissie van Binnenlandse zaken, de fractievoorzitters en aan de Minister.

De tekst van deze mail luidt als volgt:

"Dringend wil ik u verzoeken om, naast politie en defensie, ook de medewerkers van de Belastingdienst uit te zonderen van de zogenaamde normalisering van het ontslagrecht van ambtenaren.

De uitzondering voor politie en defensie is gebaseerd op het geweldsmonopolie van de staat.

De Belastingdienst kent, zowel bij de FIOD als bij de Douane, wapendragers.

Daarmee is het fysieke geweldsmonopolie ook voor de Belastingdienst van toepassing.

Daarnaast bedienen de medewerkers van de Belastingdienst zich dagelijks op grote schaal van een juridisch geweldsmonopolie op grond van art. 47 en verder AWR. Hierin staan vergaande en verstrekkende bevoegdheden.

Een ambtenaar van de Belastingdienst is gehoorzaamheid verplicht aan de wet en regelgeving ter zake, eerder dan aan zijn baas. Daarom juist is er een sterke ontslagbescherming is opgenomen in de huidige Ambtenarenwet.

Een versoepeling kan de integriteit op diverse manieren ernstig in gevaar brengen; er kunnen grote ongewenste maatschappelijke gevolgen optreden. Een onafhankelijke en sterke Belastingdienst is van vitaal belang voor Nederland. Ook het internationaal aanzien van Nederland als vestigingsland is een belang dat meegewogen dient te worden. Als laatste wil ik u erop wijzen dat het huidige gesloten stelsel van ontslagbescherming niet alleen een bescherming inhoudt voor ambtenaren, maar vice versa, door een bescherming tegen politieke willekeur, ook een bescherming voor de politiek tegen zichzelf."

Toch tekent zich een meerderheid af in de Tweede Kamer voor verdere normalisering van de ambtelijke rechtspositie. Echter door onze inspanningen en de inspanningen van de bonden, zijn er inmiddels amendementen ingediend.

De PvdA vraagt om een uitzondering voor wapendragers en bijzondere opsporingsambtenaren en de Christenunie vraagt om een uitzondering voor personen die betrokken

zijn bij de uitvoering van belastingwetgeving met het oog op het belang van een hoge mate van integriteit.

Hoe de stemmingen dienaangaande uitpakken, zullen we op korte termijn ervaren.

Mocht echter in de Tweede Kamer een meerderheid voor normalisering stemmen zonder gehele of gedeeltelijke uitzondering voor ambtenaren van de Belastingdienst, dan is de hoop van de VHMf en de CMHF gericht op de Eerste Kamer. Daar is de fractiediscipline minder strikt en krijgt de staatsrechtelijke kant doorgaans een groter gewicht.

Het vakbroederschap

Ten eerste: het onderzoek van de RUG

Onder de vlag van de VHMf en onder begeleiding van een commissie onder leiding van Paul Gunnewijk is er de afgelopen jaren door zes studenten van de Rijksuniversiteit Groningen onderzoek gedaan naar de veranderende rol van de inspecteur. U heeft bij het symposium van vorig jaar al kunnen genieten van de bijdrage de Groningse hoofddocent Rik Peters. Dit onderzoek heeft geleid tot een 'overall-view' die aan het management van de Belastingdienst is aangeboden in de vorm van een presentatie, door de studenten en hun begeleiders, op het Ministerie.

De constatering en ideeën uit dit onderzoek werden al een week later gememoreerd op de managementdag van de Belastingdienst. Zeker twee sprekers citeerden uit het onderzoek. Een mooi resultaat van een onderzoek dat geïnitieerd is door onze vereniging. En het doet uitkijken naar het vervolg.

De interessante vergezichten die de studenten verwoord hebben om vanuit het verleden na te denken over de nabije toekomst heeft u kunnen lezen in onze laatste Informatief.

Ten tweede: het griffierecht

In de jaarvergadering van 2011 is er een aantal opmerkingen gemaakt over het voorstel van de regering om de griffierechten fors te verhogen. Toegezegd is dat het bestuur zich daarover zou beraden. Uiteindelijk heeft dit geleid tot het formeren van een kleine werkgroep. Deze werkgroep heeft vervolgens een stuk geproduceerd dat zich vooral richt op de rechtspraak in het bestuursrecht en meer specifiek op de belastingrechtspraak. Het betreffende stuk is gepubliceerd in Informatief van december 2011. Het stuk is gezonden aan de Minister van Veiligheid en Justitie, de vaste Kamercommissie van veiligheid en justitie, de Staatssecretaris van Financiën en de Vaste Kamercommissie van Financiën.

De conclusie van de begeleidende brief luidt, dat de drastische verhoging van het griffierecht een hoge drempel opwerpt ten aanzien van de toegang tot de rechter, dat door Europese Unie gewaarborgde rechten worden geschonden en dat het wetsvoorstel een rechtsstaat onwaardig is.

Naast de VHMf is er door diverse instanties forse kritiek geleverd op het betreffende wetsontwerp. Het afgelopen weekend stond in de NRC nog een stuk van de nationale ombudsman die concludeerde dat het kabinet bezig is met het afschaffen van de rechtspraak.

Zoals wellicht bekend heeft de tweede kamer de behandeling van het wetsontwerp uitgesteld en heeft het SGP-lid van de Eerste Kamer al laten weten dat het wetsontwerp in

deze vorm niet op zijn steun kan rekenen, zodat er in de Eerste Kamer waarschijnlijk geen meerderheid is. Wellicht heeft het stuk van de VHMf er mede toe bijgedragen dat het wetsontwerp niet zonder meer is aangenomen.

Ten derde: invordering out of the box

Het bestuur wil graag verkennen of er naast meer capaciteit op de invordering andere ideeën leven, die er toe zouden kunnen leiden dat er veel minder oninbaar geleden hoeft te worden. Daarbij willen we onze collega's die verantwoordelijk zijn voor het invorderingsbeleid niet voor de voeten lopen, integendeel, we willen ze nieuwe handvatten bieden. Deze ideeën zouden moeten leiden tot minder capaciteitsbeslag, minder druk en minder frustraties. Ideeën die buiten de huidige grenzen van de belastingdienst vallen en wellicht ook buiten de huidige politieke grenzen. Het bestuur heeft een aantal wilde voorzetten gegeven: ophogen van de verjaringstermijn van belastingschulden naar vijftien jaar; oninbaar lijden volledig afschaffen, er bestaan dan alleen nog maar betaalde en onbetaalde schulden; geen bouwvergunning of paspoort meer bij een signalering van een (bepaalde) belastingschuld; niet vertrekken vanaf Schiphol als er nog een schuld openstaat. Inmiddels hebben zich een aantal invorderingsspecialisten gemeld en hebben we onze eerste bijeenkomst gehad. Daar zijn al een aantal constructieve en creatieve plannen besproken. Mocht u geïnteresseerd zijn om aan deze commissie nog deel te nemen dan kunt u zich melden bij het Bestuur.

Ten vierde: afdracht op aangifte

Gezien de ontwikkelingen op het gebied van de aanslag- en navorderingstermijn lijkt het dringend geboden om een commissie in te stellen die onze ideeën rondom afdracht op aangifte, ofwel voldoening op aangifte, te actualiseren. Deze commissie zal dit zodanig moeten presenteren dat de politiek er op geen enkele wijze meer omheen kan. Dit lijkt me een hele uitdaging voor de toppers uit onze vereniging; meldt u zich?

Ten vijfde: de renteaftrek

Al jaren hamert de VHMf op een grondslagverbreding van de vennootschapsbelasting, vooral waar het de regels voor de renteaftrek betreft. In 2009 heeft de VHMf bijvoorbeeld gereageerd op het door de toenmalige Staatssecretaris gepubliceerde consultatiedocument "Verdeling Vpb-druk en renteproblematiek". Per 1 januari 2012 is een regeling ingevoerd waarbij de renteaftrek, in gevallen waarin de Nederlandse "target" opdraait voor de kosten van zijn eigen overname, is beperkt. Voor, grof gesteld, overnames vanaf 14 november 2011 is nu de zogenaamde "overnamerente" beperkt aftrekbaar. De VHMf is verheugd over de invoering van deze maatregel, maar mist een brede heroverweging van de behandeling van eigen en vreemd vermogen voor de Vpb. Voor internationaal werkende concerns is de ver- en toedeling van eigen en vreemd vermogen immers fiscaal te sturen. De VHMf betreurt het dat is gekozen voor eerbiedigende werking voor de renteaftrek van overnames die voor 14 november 2011 hebben plaatsgevonden. Daardoor blijven juist de overnames die in economisch florissantere tijden met veel goedkoop geld zijn gefinancierd eeuwig buiten

schot. De investeerders achter deze oude overnames hebben daardoor een concurrentievoordeel ten opzichte van degenen die nu nog bereid zijn overnames te plegen.

De Staatssecretaris heeft tevens een regeling voor zogenaamde "deelnemingsrente" aangekondigd. Nu is het nog zo dat de financieringskosten van deelnemingen, waarvan de opbrengsten niet worden belast, aftrekbaar zijn voor de Vpb. In de reactie op het consultatiedocument heeft de VHMf dit een "mismatch" genoemd. Deze mismatch is overigens veroorzaakt door een bewuste keuze van de wetgever om, na het Bosal-arrest, de aftrek van rente ter zake van de financiering van de aankoop van deelnemingen ook open te stellen voor buitenlandse deelnemingen. Het parlement heeft bij motie een regeling gevraagd om, ik citeer, "dit gat in de vennootschapsbelasting te dichten". De Staatssecretaris heeft aangekondigd dat de voorgenomen regeling voor deelnemingsrente enkel "excessieve" renteaftrek zal treffen. De VHMf hoopt dat de aangekondigde regeling de geconstateerde mismatch verregaand beëindigt en zeker een einde maakt aan constructies waarbij de rente, bijvoorbeeld door gebruik te maken van hybride leningen of rechtsvormen, meerdere malen wordt afgetrokken, dan wel de hier afgetrokken rente niet wordt belast. In deze tijd van crisis is het niet goed te verdragen dat grote en zeer rijke multinationals door de fiscale regels zeer weinig belasting betalen, terwijl aan de andere kant bezuinigingen op zorginstellingen serieus worden overwogen.

De CAO, Sociaal Flankerend beleid en de pensioenen

De vorige minister van Binnenlandse Zaken zei het afgelopen jaar aan het begin van iedere onderhandeling: nul procent en zonder CAO komt er geen Sociaal Flankerend Beleid. Een van de centrales, en zeker niet de kleinste, antwoordde dan telkens: zonder twee procent gebeurt er helemaal niets. Zie hier een klassieke patstelling. In de laatste maanden is er informeel toch voorzichtig gezocht naar een mogelijkheid voor een nieuw SFB. U moet dan denken: aan "van werk naar werk" in plaats van gedwongen ontslagen. Bij een, op last van de politiek, zwaar krimpende overheid komt dan plaatsing in de markt van boventallige ambtenaren al snel in beeld. De centrales en ook de CMHF hebben daar grote moeite mee.

De VHMf heeft binnen de CMHF uitgestraald dat wij het eigenlijk willen laten bij plaatsing bij ABP-gerelateerde werkgevers. Echter, gezien het grote verlies aan arbeidsplaatsen bij de overheid, zou van werk naar werk, zonder plaatsing in de markt, voor grote groepen collega's wel eens onmogelijk kunnen blijken. Of de centrales hiermee uiteindelijk akkoord kunnen gaan, zal afhangen van zaken als langjarige salarisgaranties, keiharde pensioengaranties en afdoende uitkeringsgaranties voor de situatie dat de marktpartij in zwaar weer terechtkomt. Dit zal een grote uitdaging worden voor het Ministerie van Binnenlandse Zaken. Inmiddels hebben we een nieuwe minister, mevrouw Spies. Zij heeft in het kennismakingsgesprek met de centrales voor een lichtpuntje gezorgd, door te zeggen dat voor haar de koppeling tussen een CAO en het SFB geen harde

Mutaties Ledenbestand

voorwaarde is. Echter, u zult begrijpen dat er op dit gebied geen enkele beweging is, zolang de onderhandelingen over zware bezuinigingen in het Catshuis nog niet zijn afgerond.

Van de pensioenen niets nieuws; ten opzichte van vorig jaar is er geen enkele vooruitgang geboekt!

Tot slot een citaat:

“Wanneer wij in een paar woorden den toestand onder onze ambtenaren op dit oogenblik zouden moeten schetsen, dan zouden wij willen uitroepen: Wij leven nog, maar... het is er naar! Maar erger is de steeds toenemende inzinking onder de Rijksambtenaren. Geen enkel werkgever trekt zich zóó weinig van het lot zijner werknemers aan als de financieel sterkste van het geheele land: (stief) vader Staat. Men zou geneigd zijn te vragen: waar zit toch de booze geest, die dat alles tegenhoudt en aanstuurt op een allerverderfelijksten geest onder die ambtenaren, tot onberekenbare schade voor het Rijk zelf?

De ambtenaren zijn en blijven waarschijnlijk het slachtoffer van hun groot aantal. Ja zeker, zegt een ieder, jelui verdient lang niet genoeg, ge lijdt fatsoenlijke armoede en bij elke gelegenheid, die geld kost, moet ge u verschuilen.

Bij de inspecteurs, zoowel der directe belastingen als der registratie, heeft men daaraan tegemoet willen komen door een zoogenaamde waarderingstoelage “omdat ook van

deze ambtenaren velen door de tijdsomstandigheden financiële zorgen hebben, terwijl zij niet onder den duurtetoeslag vallen”. Vrees voor inzinking onder dit voor het Rijk zoo belangrijke corps, deed den Minister in den buidel grijpen. De steeds toenemende gevallen van corruptie onder de ambtenaren, die op den uitvoer hebben te letten, hebben den Minister aanleiding gegeven nóg een greep in den buidel te doen.”

Aldus jaarrede 1917 in het Weekblad voor de Administratie der Directe Belastingen, Invoerrechten en Accijnzen van 5 januari 1918.

Gezien de bezuinigingen op de Belastingdienst, het uitblijven van een goede CAO en gezien de wens voor een verdere normalisering van de ambtelijke rechtspositie, stemt het aan de ene kant droevig dat de overheid als werkgever honderd jaar later nog niet heeft ingezien, dat investeren in een goed ambtenarencorps van groot belang is voor de rechtsstaat. Aan de andere kant zou deze jaarrede, gesteund door het bovenstaande citaat, onze bazen en politici kunnen leren dat het beter is de Belastingdienst te sparen bij de bezuinigingen en de normalisatie van de rechtspositie en dat het verstandig is om zijn ambtenaren goed te betalen en in groepfuncties te laten doorgroeien, voordat de wal het schip keert.

Ik heb gezegd.

VERENIGING VAN HOGERE AMBTENAREN BIJ HET MINISTERIE VAN FINANCIËN

Nieuwe leden

01-04-2012	mr. A. van Baarle	Amsterdam/Amsterdam
01-05-2012	mr. R. van Herk	Rijnmond/Rotterdam
01-05-2012	mr. E.C. Martel	Utrecht-Gooi/Utrecht
01-06-2012	drs. H.C. Koole RA	Rivierenland/Gorinchem

Naar postactief

01-02-2012	C.M. Werner	Oost-Brabant/Eindhoven
01-03-2012	J.R. Spijker	Amsterdam/Amsterdam
01-04-2012	mr. J. van Breukelen	Utrecht-Gooi/Amersfoort
01-04-2012	F. de Grunt RA	Zuidwest/Breda
01-04-2012	J. Jeninga RA	Rivierenland/Arnhem
01-04-2012	drs. A. Ouwerkerk	Rijnmond/Rotterdam
01-04-2012	H. Schiphouwer	Oost-Brabant/'s-Hertogenbosch
01-04-2012	J.J.M. Sebregts RA	Douane Zuid/Roosendaal
01-04-2012	mr. P.J.A. Zwaan	Utrecht-Gooi/Amersfoort

Overleden

28-12-2011	T. Bork RA	Randmeren/Zwolle
07-04-2012	J. van de Bunt	Postactief

Boeiend en levendig symposium NOB/VHMF

Fiscale ethiek in drie stellingen

door Henk Bergman

'Het was er, het is er en het zal er altijd zijn.' Met deze woorden typeerde dagvoorzitter Jan van der Geld – hoogleraar belastingrecht aan de Universiteit van Tilburg – het thema van het tweejaarlijkse gezamenlijke symposium van de NOB en de VHMF: *Laveren tussen koopman en dominee. Ethiek in de fiscale praktijk*. Het besef dat er in de fiscaliteit een bovenwettelijke norm bestaat is al heel oud, aldus Van der Geld. Maar die norm is wel tijd- en plaatsgebonden, en verandert daardoor. Eens in de zoveel tijd is het zinnig de actuele stand van zaken op te maken. Dat laatste gebeurde op donderdagmiddag 12 april 2012. Locatie: de vol bezette Beatrixzaal van de Jaarbeurs in Utrecht.



Jan van der Geld

VHMF-voorzitter Erik Rutten haalt in zijn openingswoord een herinnering op aan zijn fiscale studie in Tilburg. Het vak filosofie was daarvan een verplicht onderdeel. De Tilburgse traditie om bij studenten al vroeg belangstelling voor ethische vragen te stimuleren heeft hij altijd gewaardeerd. Niet geheel toevallig zijn de dagvoorzitter en de keynote speaker van dit symposium dan ook afkomstig uit het Tilburgse. En wat de relatie tussen ethiek en de Belastingdienst betreft: volgens Rutten is het de taak van de fiscus om belasting te heffen op basis van goede rechtsbeginselen. Het door de NOB wel eens ingenomen standpunt – dat de Belastingdienst erop uit is zoveel mogelijk geld binnen te halen – moet hij dan ook vriendelijk, maar tegelijk krachtig tegen spreken.

Frans Weekers

Ook staatssecretaris Frans Weekers is aanwezig – zij het vanwege een overvolle Haagse agenda niet in levende lijve, maar op video. Hij stelt dat ethiek een gezamenlijke zaak van alle partijen op het fiscale speelveld is: politiek, fiscus, belastingplichtige en belastingadviseur. Gelukkig krijgen ethische vragen in de fiscaliteit sinds enkele jaren weer meer aandacht dan daarvoor: de financiële en economische crisis heeft voor een kentering gezorgd. Weekers verwijst naar Griekenland om de gevolgen van 'een belabberde belastingmoraal' te illustreren. Gelukkig is de situatie in Nederland wat dit betreft een stuk gezonder, vindt hij. De meeste belastingplichtigen zijn bereid hun fair share bij te dragen aan het algemeen belang. Daarom kan een benadering als horizontaal toezicht, gebaseerd op wederzijds vertrouwen, bij ons met succes worden toegepast. Weekers sluit zijn videoboodschap af met de uitspraak dat hij benieuwd is wat de discussies van vanmiddag zullen opleveren.

Stan Stevens

Keynote speaker op het symposium is Stan Stevens, hoogleraar 'Fiscale aspecten van maatschappelijke onderne-



mingen' aan de Universiteit van Tilburg en Partner Tax bij PwC. Hij staat eerst stil bij een aantal maatschappelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op het fiscale stelsel en gaat daarna in op de uitvoeringspraktijk. Zijn kernboodschap: de ethische discussie over fair share is primair een politieke discussie, en die hoort niet thuis in het verkeer tussen belastingplichtige en inspecteur.

Stevens noemt drie ontwikkelingen die de integriteit van het belastingstelsel beïnvloeden. De eerste is de roep om burgerschap, maatschappelijk verantwoord ondernemen en transparantie. Hij verwijst naar oud-hoogleraar Happé (nog een Tilburger!), die stelde dat de geest van de wet leidend moet zijn bij fiscaal gedrag. En die geest van de wet omvat meer dan doel en strekking alleen. Dat gaat Stevens te ver: er bestaat immers geen overeenstemming over een rechtvaardige verdeling van de belastingdruk over burgers en bedrijven. Doel en strekking zijn voor hem voldoende als heffingsgrond. Maar dan moet de wetgever wel meer moeite doen om beide elementen duidelijk te formuleren. En wat de publieke transparantie betreft (waarbij ondernemingen in hun jaarrekening inzicht geven in hun fiscale risico's en belastingdruk): die is belangrijk omdat we zo meer inzicht krijgen in de werkelijke effecten van de fiscale wet- en regelgeving en we ondernemingen op basis van de feiten kunnen aanspreken op hun fiscale gedrag.

De tweede ontwikkeling is de vergaande juridisering van de maatschappij. In de fiscaliteit komt die vooral tot uiting in het fenomeen instrumentalisering – die in Nederland ver is doorgevoerd. Met grote gevolgen: het verschil bijvoorbeeld tussen het wel of niet kunnen toepassen van de BOF-regeling is het verschil tussen een belastingdruk van 3,4% en circa 40%. Geen wonder dat belastingplichtigen alles in het werk stellen om voor een dergelijke regeling te kwalificeren. Instrumentalisering heeft volgens Stevens een aantal negatieve bijwerkingen: het versterkt calculerend gedrag en de neiging tot tax planning. Daarnaast wordt het zicht op de verdeling van de belastingdruk vertroebeld – wat de morele dimensie van het belastingstelsel ondergraaft.

Een derde ontwikkeling is de globalisering. De enorme internationalisering en specialisering van het bedrijfsleven die daarmee gepaard gaan vormen een sterke prikkel voor meer efficiency en kostenverlaging. Dan komt al gauw tax planning in beeld. Ethisch gezien is die situatie onduidelijk.

Op welke moreel kompas moet een wereldwijd opererend bedrijf varen? Op dat van land A, land B of land Z? Een internationale communis opinio over fair share ontbreekt immers vooralsnog. Maar er is nog een complicatie: nationale regeringen stellen zich liever op als koopman dan als dominee. Ze zetten fiscale faciliteiten juist in ter versterking van het eigen vestigingsklimaat. Ook binnenlands zien we de sporen van de koopmansgeest van de overheid: de vermogensrendementsheffing van box drie is een duidelijk voorbeeld.

Vervolgens gaat Stevens in op de fiscale uitvoeringspraktijk. Wetten – hoe goed ook – zijn nooit volmaakt. Ze moeten in situaties worden toegepast die vanachter een bureau niet kunnen worden bedacht. Dat kan alleen goed gaan als er vertrouwen bestaat tussen de inspecteur en de belastingplichtige/belastingadviseur en de inspecteur bij de open normen die de wet bevat snel een standpunt inneemt. Stevens vindt dat de inspecteur bij de uitvoering van de wet een magistratelijke houding moet aannemen en geen grensverkenkende standpunten moet innemen. 'Grensverkenkend' is dan 'niet redelijk' en/of 'niet in overeenstemming met doel en strekking van de wet'.

Om onbillijke situaties te voorkomen zou er volgens Stevens een tegenhanger moeten komen van *fraus legis*. De kern daarvan is dat een belastingplichtige die niet het motief heeft om belasting te besparen ook niet geconfronteerd wordt met een heffing die in strijd is met doel en strekking van de wet. Voorbeeld: een dubbele heffing die niet inherent is aan het systeem van de wet. Bij het bestrijden van fiscaal misbruik krijgt de overheid van Stevens echter meer ruimte; de belastingplichtige die bewust de grens opzoekt mag verwachten dat de inspecteur met stevig tegenspel komt.

Ethiek speelt ook een rol in de relatie tussen de belastingplichtige en de belastingadviseur. Zeker in langdurige relaties kent de adviseur de risk appetite van zijn cliënt; die verdisconteert hij in zijn advisering. Maar daarin schuilt ook een zeker gevaar. In het uiterste geval kan de adviseur zelfs aansprakelijk worden gesteld als hij zijn cliënt niet heeft gewezen op voor hem (de cliënt) voordelige standpunten.

Tot slot formuleert Stevens een gezamenlijke opdracht voor politiek, wetenschap en praktijk (adviseurs en inspecteurs) om te werken aan fundamentele verbeteringen van ons belastingstelsel. Daarbij moeten volgens hem de volgende zaken in acht worden genomen:

- uitgangspunten en doelstellingen van wetten en regels moeten uitgebreid worden vastgelegd in de Memorie van Toelichting (en ook in de wet zelf door middel van een *considerans*);
- fiscale transparantie moet gestimuleerd worden door een eenvoudigere regelgeving;
- fiscale instrumentalisering moet worden beperkt;
- distorsies en belastingarbitrage kunnen alleen op Europees niveau effectief worden bestreden;
- open normen bieden weerstand tegen fiscale grensverkenning, mits de fiscus de belastingplichtige snel zekerheid geeft over de toepassing in zijn specifieke geval.



Drie stellingen

Na de inleiding van Stevens komt de regie in handen van Donatello Piras van het Nederlands Debat Instituut. Hij legt uit hoe de middag verder zal verlopen. Er zal worden gediscussieerd over drie stellingen. Daarvoor wordt de zaal in drie segmenten verdeeld: voorstanders, tegenstanders en rechters. Per stelling schuift men door naar een ander segment, zodat iedereen één keer een stelling verdedigt, bestrijdt en een discussie beoordeelt.

De rechters zullen zowel voor als na de discussies hun mening over de stelling geven door het tonen van een rode kaart (oneens) of groene kaart (eens). Interessant is uiteraard om te zien in hoeverre zich binnen die groep verschuivingen voordoen van rood naar groen (of vice versa) na het aanhoren van de argumenten pro of contra de stelling.

Om de discussie te stimuleren maken zowel de voor- als tegenstanders gebruik van een debataanjager. Diens taak is het om in enkele minuten de belangrijkste argumenten te geven die de stelling steunen dan wel onderuit halen. Er is voorts een panel, bestaande uit dagvoorzitter Van der Geld, NOB-voorzitter Henk Koller, VHMf-bestuurslid Jo Engelen en inleider Stan Stevens. In dit geheel is Donatello Piras debatleider – een rol die hij met verve vervult.

Stelling 1

Stelling 1 luidt: De inspecteur mag grensverkendend bezig zijn. Van der Geld wijst de zaal erop dat het begrip 'grensverkenning' op zich een negatieve lading heeft. Het is eigenlijk not done – niet voor de belastingadviseur, en al helemaal niet voor de inspecteur. De vraag is of dat terecht is.



De rechters oordelen vooraf overwegend pro de stelling: 70% is het ermee eens. Dat betekent uiteraard ook dat 30% er geen goed gevoel over heeft.

Debataanjager Jurgen Hofstra (VHMf) geeft drie argumenten waarom de stelling juist is. Het eerste is de grot-allegorie van Plato: als we geen grenzen overgaan zouden we nog, gehuld in berenvellen, in grotten leven. Vooruitgang vraagt grensverkenning. Ten tweede is er het knijp- en piepsysteem. Dat verwijst naar woorden van voormalig VHMf-voorzitter Keekstra: 'We zullen ze knijpen tot ze piepen'. Het wil zeggen dat belastingplichtigen die netjes aan hun verplichtingen voldoen van de inspecteur eisen dat hij belastingontwijkers en -ontduikers aanpakt – ook als dat grensverkenning vraagt. Zodoende handhaaft hij immers de belastingmoraal. En het derde argument: de wet bevat veel open normen. Om die te kunnen operationaliseren is grensverkenning noodzakelijk. Hofstra besluit zijn betoog met het gezegde 'als het getij verloopt verzet men de bakens'.

Arjo van Eijdsden (NOB) gaat in zijn argumenten contra de stelling ver terug in het verleden. Hij citeert uit onze oergrondwet: het Plakkaat van Verlatinghe uit 1581. Daarin staat duidelijk dat de vorst er is ter wille van de onderdanen – en niet andersom. Zo is het ook met de inspecteur: die is er voor de belastingplichtige. Dat vraagt een magistratelijke houding: de inspecteur is een scheidsrechter die grenzen bewaakt, maar ze niet opzoekt – laat staan overschrijdt. Grensverkenning door de inspecteur gaat altijd ten koste van de belastingplichtige. Van Eijdsden verwijst naar een uitspraak van oud-hoogleraar Van Dijk (Universiteit van Tilburg!). Die vond dat men een belastingplichtige die iets idiots verdedigt dat niet kwalijk mag nemen. Maar de inspecteur staat niet zo vrijblijvend in het leven. Als die de belastingplichtige iets wil afnemen dan zou hij het schaamrood op de kaken moeten krijgen als de Hoge Raad later bepaalt dat die greep onterecht was. Van Eijdsden pleit ervoor dat de inspecteur zich in zijn optreden laat leiden door het adagium van de oude Rijksbelastingacademie: 'sterk in de zaak, mild in de uitvoering'.

In de discussie scherpen voor- en tegenstanders hun argumenten aan. Enkele meningen:

- Als de inspecteur een scheidsrechter is moet hij ook met de wedstrijd meebewegen;
- grensverkenning door de inspecteur kan ook in het voordeel zijn van de belastingplichtige;
- de grensverkenkende inspecteur krijgt – wat hij ook doet – geen sanctie; de grensverkenkende belastingplichtige wel;
- een grensverkenkende inspecteur brengt de rechtszekerheid in gevaar;
- een inspecteur doet per definitie aan grensverkenning;
- de staatssecretaris heeft grensverkenning door de inspecteur verboden;
- de inspecteur moet aan grensverkenning doen, zoals de Verkenner in het spel Stratego.

De tweede peiling bij de rechters levert geen noemens-



waardige verschuiving op: 70% blijft ook na het aanhoren van de argumenten pro en contra voor de stelling en 30% tegen.

Van der Geld wijst erop dat uit de discussies blijkt dat niemand tegen grensverkenning op zich is. Grensverkenning is juist goed, want daarmee worden de grenzen duidelijk. Er is echter wel een wezenlijk verschil tussen de positie van de inspecteur en die van de belastingplichtige/belastingadviseur. De inspecteur beschikt nu eenmaal over meer machtsmiddelen. NOB-voorzitter Henk Koller sluit zich hierbij aan en benadrukt dat de inspecteur vanwege zijn machtspositie een terughoudende opstelling past. Hij mag zich in elk geval niet laten verleiden het spel van een grensverkennende belastingplichtige mee te spelen. VHMFBestuurder Jo Engelen vindt dat de partijen in de fiscale arena niet naar elkaar moeten wijzen. Zelfreflectie past zowel de wetgever, de inspecteur als de belastingplichtige en diens adviseur. Dan kunnen ze het, volgens Engelen, alle drie veel beter doen dan ze nu doen.

Stelling 2

Na de pauze is het de beurt aan stelling 2. Die luidt: De wet is de enige leidraad in het handelen van de belastinginspecteur. Van der Geld licht toe: het gaat hier om de invulling van de bovenwettelijke norm die mede het handelen van de inspecteur zou moeten sturen – los van de beginselen van behoorlijk bestuur.

De stemming vooraf levert een rechterlijk oordeel op van 30% voor- en 70% tegenstanders.

Debataanjager Marc van Elk (VHMF) heeft niet veel woorden nodig om zijn pro-standpunt duidelijk te maken. De Belastingdienst heeft 30.000 medewerkers, met elk hun eigen opvattingen over ethiek. Die individuele meningen mogen uiteraard niet leidend zijn: dat zou willekeur betekenen. Maar ook het proberen om onderling tot één ethische opvatting te komen zou onjuist zijn: dan is de democratie het slachtoffer en wordt er geknaagd aan de fundamenten van de rechtsstaat. Nee, voor de inspecteur moet alleen de wet leidend zijn.

Tegenstander Dick Barmantlo (NOB) repliceert dat de stelling uitgaat van een onjuiste premisse: dat wet en recht hetzelfde zijn. Maar er is volgens hem een communis opinio

dat er bovenwettelijke normen zijn, geïllustreerd door het gezegde 'recht en gerechtigheid kussen elkaar'. Die niet-wettelijke normen kennen we allemaal: ze komen samen in het beginsel 'ieder het zijne geven'. Het is ook niet moeilijk ze toe te passen of af te dwingen. En hoewel de stelling zich alleen uitspreekt over de inspecteur geldt dat ook voor belastingplichtigen en hun adviseurs.

Enkele meningen uit de zaal:

- de 'hogere beginselen' zijn al in de wet verweven, dus is de wet inderdaad de enige leidraad;
- een inspecteur is iemand van vlees en bloed, die ook zijn geweten moet gebruiken;
- de wet loopt altijd achter bij de realiteit; ook nieuwe – nog niet gecodificeerde – ontwikkelingen moet je meenemen in je oordeel;
- belastingen worden volgens artikel 104 van de Grondwet geheven uit kracht van een wet; moet het anders dan moeten we de Grondwet aanpassen;
- de onafhankelijke rechter vult de wet aan; er is dus altijd meer dan de wet alleen;
- de wet is de democratische legitimatie van mijn werk; daaraan houd ik me;
- mocht ik gewetensbezwaren hebben dan los ik die binnen de Belastingdienst op;
- de inspecteur is een instituut, geen persoon.

Bij de eindstemming blijken zes rechters van mening veranderd. Vier daarvan zijn van tegenstander voorstander geworden; twee zijn van voor naar tegen gegaan. Een ruime meerderheid is het nog steeds oneens met de stelling.

Vanuit het panel laat Stan Stevens weten het een 'lastige afweging' te vinden. Uit een oogpunt van rechtszekerheid is er veel voor de stelling te zeggen, maar anderzijds vraagt de redelijkheid van de inspecteur om verder te kijken dan het wetboek dik is. Hij geeft het voorbeeld van de thin cap-regeling. Stel dat binnen een concern rente niet aftrekbaar is, maar wel wordt belast. In dat geval zou de inspecteur kunnen zeggen: gegeven de niet-aftrekbaarheid belast ik ook niet. Dat zou in flagrante strijd zijn met de wet – inclusief doel en strekking. Maar toch zou die opstelling volgens Stevens redelijk zijn. De wet moet immers in beginsel worden uitgelegd ten gunste van de belastingplichtige.





Stelling 3

Derde en laatste stelling van de middag is: De adviseur dient alleen het belang van de individuele cliënt. Van der Geld wijst op het fenomeen dat een belastingadviseur op maandag voor cliënt A standpunt X kan innemen en op dinsdag voor cliënt B in een vergelijkbare casus standpunt Y. Dat ogenschijnlijke opportunisme vloeit voort uit het feit dat een belastingadviseur een typische belangenbehartiger is, voor wie alleen de situatie en omstandigheden van die ene cliënt tellen. De vraag is nu of de positie van de inspecteur vergelijkbaar is met die van de adviseur – of juist wezenlijk anders.

De rechters blijken voor het begin van de discussie verdeeld: de helft stemt voor, de helft tegen.

Debataanjager namens de NOB is Maurice de Kleer. Hij geeft drie argumenten. Ten eerste is de stelling volstrekt helder. Kijk ook maar op de NOB-website: daar staat het precies zo. Een belastingadviseur behartigt in een bepaalde zaak de belangen van zijn cliënt; niet die van zichzelf of van andere cliënten. Ten tweede: een adviseur kan niet anders. Zou hij niet het individuele cliëntenbelang voorop stellen dan zou de cliënt – terecht – zeggen: ik zoek een ander; jij bent niet goed genoeg voor mij. En in de derde plaats: een adviseur streeft naar langetermijnrelaties met zowel zijn cliënt als de inspecteur; ook dat verklaart waarom de stelling juist is.

Tegenstander Carola Opmeer (VHMF) verwijst naar artikel 1 van het Reglement Beroepsuitoefening van de NOB. Dat luidt: 'Een lid is gehouden zijn werkzaamheden op een eerlijke, zorgvuldige en behoorlijke wijze te verrichten, zich te houden aan wet- en regelgeving en zich verder te onthouden van al wat overigens in strijd is met de eer en waardigheid van het beroep.' Deze taakopvatting is volgens haar onverenigbaar met een adviseur die in een casus met dezelfde feiten en omstandigheden een verschillende positie inneemt. De belastingadviseur moet zich bewust zijn van zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid, onder meer wat betreft fair share en level playing field. Hij onderhoudt een zakelijke relatie met zowel zijn cliënt als met de inspecteur, waarbij onvermijdelijk is dat zijn optreden in de ene relatie zijn positie in de andere beïnvloedt.

Uit de zaal komen onder meer de volgende meningen:

- wiens brood men eet, diens woord men spreekt;
- iemand die in vergelijkbare zaken verschillende standpunten inneemt is ongeloofwaardig;
- een adviseur is gebaat bij langetermijnrelaties; dat voorkomt het streven naar kortetermijnwinst;
- een goede belangenbehartiger kan – binnen de grenzen van 'een pleitbaar standpunt' – best twee verschillende visies verdedigen;
- inspecteur en adviseur kennen elkaars werkwijze precies; ze spelen allebei gewoon het spel mee;
- als het eigen belang van de adviseur strijdig is met dat van de cliënt moet de adviseur de cliënt adviseren een andere adviseur te zoeken.

De rechters blijken in hun eindoordeel iets opgeschoven te zijn richting 'oneens', maar grofweg is de 50/50-verhouding gehandhaafd.

Vanuit het panel reageert eerst Henk Koller. Hij heeft in de discussie één element gemist: de ongelijkheid in termen van macht tussen inspecteur en adviseur. Juist die verplicht de adviseur om maximaal voor zijn cliënt op te komen. En ja, dat kan betekenen dat de adviseur – binnen redelijke grenzen – in gelijke gevallen verschillende standpunten inneemt. De inspecteur komt volgens Koller dat voorrecht niet toe; hij is er om in redelijkheid de wet toe te passen. Jo Engelen vindt de stelling onjuist: een adviseur wordt behalve met het belang van zijn cliënt ook geconfronteerd met zijn eigen individuele belang, kantoorbelangen en zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid. Stevens noemt tenslotte nog één volgens hem relevant element: het gevaar van rolverwarring en spanning binnen een kantoor als er enerzijds adviseurs op basis van horizontaal toezicht certificerende aangiftes indienen en tegelijk andere adviseurs namens hun cliënt in contacten met de inspecteur scherpe standpunten innemen.

Afsluiting

Van der Geld sluit het inhoudelijke deel van het symposium af. Hij hoopt dat de middag de aanwezigen meer inzicht heeft gegeven in de ethische afwegingen die 'de ander' maakt. Ethiek is zo oud als de belastingheffing zelf. Geen partij op het fiscale speelveld ontkomt eraan erover te blijven nadenken.

NOB-voorzitter Koller heeft het laatste woord. Hij wijst erop dat de overheveling van taken van de overheid naar de private sector bepaald nog niet aan zijn eind is. Ook belastingadviseurs worden geconfronteerd met werkzaamheden die voorheen uitsluitend aan de inspecteur toekwamen. Dat maakt de adviseursrol hybride, maar dat is een maatschappelijke trend die onstuitbaar lijkt. En adviseurs zijn ook wel weer zo opportunistisch om nieuwe taken op te pakken als er een boterham mee te verdienen valt.

Koller dankt tot slot de organisatoren aan VHMF- en NOB-kant voor hun inzet.



Fabel 1440

Moraal als basis

door Marius Reuvers

In de verhoudingen tussen de mensen onderling is recht niet de eerste en oorspronkelijke basis, maar een gevolg van afspraken die men op basis van vroegere ervaringen gemaakt heeft. Afspraken moet men nakomen zo geldt algemeen onder de mensen. Dat kan men een natuurrecht noemen. Daarover bestaan heel oude slogans. Onder de Germanen uit de oudheid gold "Hand muß Hand wahren", dat wil zeggen dat iemand altijd zijn eens gegeven woord gestand moest doen. Hij moest trouw zijn aan zijn eens gegeven belofte. Het zou ook zijn eer te na komen als hij daarvan afweek.

Daaruit zijn in het recht de beginselen van de trouw ontwikkeld. Afspraken, dus contracten, moesten te goeder trouw worden uitgevoerd (ook bij "slecht weer"). Bij gebreken of tekorten aan de goede trouw veroordeelde de rechter de persoon die in gebreke was. Die verloor dus het rechtsgeding.

Daarnaast kwam het begrip kwade trouw in zwang. Dat gold voor personen die opzettelijk contra hun afspraken handelden, zoals bij bedrog duidelijk is. Bij kwade trouw zijn de rechtsgevolgen zwaarder. Toen er nog geen verschil werd gemaakt tussen het strafrecht en het burgerlijk recht, omdat de rechtspraak nog niet alleen in handen was van de overheid, kon bij kwade trouw ook straf naast een schadevergoeding voorkomen. Duidelijk is dat zowel bij goede als bij kwade trouw er een belangrijk moreel facet bestaat, dat in feite de zaak beheerst.

Recht ontstaat in een geordende maatschappij pas als bij de burgers dat wat door hen als onrecht wordt gevoeld, voldoende sterk is geworden. Een enkel incident is daarbij nooit voldoende, maar een reeks incidenten, die een sterk negatief moreel oordeel bij veel mensen oproept, is dat wel. Men noemt en vindt dan hetgeen plaats vindt oneerlijk en onrechtvaardig. Recht ontstaat vaak uit sterk gevoeld onrecht. Daarop reageert dan de wetgever met het vaststellen van een nieuwe rechtsregel die de gewraakte handeling verbiedt en eventueel zelfs strafbaar stelt.

Het tegenwoordig veel voorkomende zogenaamde "grote graaien" door de leiders van grote ondernemingen en zelfs ook van overheidsbedrijven of door de overheid gesteunde particuliere instellingen (zoals zorginstellingen) valt hieronder. De overgrote meerderheid van de bevolking keurt de excessieve beloningen die deze "graaiers" zichzelf of hun vriendjes toekennen sterk af en vindt ze zeer oneerlijk (tegenover de andere medewerkers) en immoreel (omdat het om overheidsgeld gaat).

Hier speelt de moraal van de gezamenlijke burgers de hoofdrol voor de afkeuring.

De communis opinio is dat, naast een normaal salaris, dat men pleegt af te meten qua maximum aan het salaris van de minister-president bij door de overheid gefinancierde instanties of bedrijven, er geen plaats kan zijn voor grote extra's. Voor de particuliere bedrijven gaat men een stuk verder, omdat het daar gebruikelijk is geworden een bonus te verdienen bij extra goed presteren, maar die bonus kan nooit groter zijn dan het primaire salaris.

Ik durf de stelling aan dat naar het oordeel van het grote publiek wat meer wordt uitgekeerd geen arbeidsbeloning meer is, maar een schenking van de aandeelhouders aan de leider van de organisatie. Dat het een bevoordeling is is buiten kijf, dat het een liberaliteit is vindt het publiek ook.

We zullen moeten afwachten of het bedrijfsleven zelf inziet dat men te ver is gegaan. Het geven van aandelenopties waarna het volgend boekjaar de aldus door de leider van de organisatie goedkoop verkregen aandelen weer door het lichaam tegen een veel hogere, vaak kunstmatig opgepepte, koers worden ingekocht, heeft een heel slechte reuk en wordt door het grote publiek - indien ze dit spelletje doorzien - uiterst kwalijk genomen. Het zijn schenkingen langs een omweg. Het oppeppen van de beurskoers vlak voor de inkoop van de eigen aandelen kan lang niet altijd als handelen met voorkennis worden bestreden.

Zeere grote exit-bonussen, zelfs gegeven bij ontslag na disfunctioneren, zijn moreel hoogst verwerpelijk en misplaatst. Een beter ontslagrecht moet beginnen bij de directeur en niet bij de rank and file.

Het wordt dus tijd dat de overheid hier de consequenties uit trekt, ook al zou dit een negatieve uitwerking kunnen hebben op het verkrijgen van voldoende goede leiders van de particuliere ondernemingen. Dat argument is tot nu toe nog niet bewezen. Lang niet alle goede leiders waren en zijn zo extreem centengek. In de vorige eeuw bestonden die enorme beloningen niet en toch waren er goede leiders.

Laat de overheid ondanks het breed gedragen oordeel van de burgers optreden ter zake achterwege, dan is er weer een nieuwe voedingsbodem voor het wantrouwen van de overheid geschapen. En dat wantrouwen is al zo groot.

Een democratische overheid die de volksmoraal aan zijn laars lapt graaft of zijn eigen graf, of moet steeds meer overgaan tot een dictatuur, bijvoorbeeld via aan een politiestaat grenzende regelingen, om wat de burgers als onrecht voelen toch af te dwingen (zie Poetins Rusland).

Een nieuwe organisatie of gewoon terug naar het oude vertrouwde



door Guppy

Het huis op orde, dat was het motto waarmee vorig jaar de dienst in stelling werd gebracht voor de grote ombouw. En nu gaat het dan gebeuren. Er komt heel veilig een hoekje voor Groot, een hoekje voor MKB en een hoekje voor particulieren. Hoewel dat laatste hoekje straks integraal in de computer van Apeldoorn zal worden gefrommeld. Zodat niemand daar nog tijd en energie aan zal spenderen. Dit laatste geldt trouwens ook voor de massale administratieve processen. Voorts zijn er nog enkele speelplaatsen waar bijzondere zaken als landelijke taken en enkele specials beleefd worden.

Deze ombouw lijkt op het plaatje van twintig jaar geleden, zij het dat nu het aantal kantoren drastisch wordt vermindert. Een stap die vooral aan de gevolgen van de voortschrijdende automatisering kan worden toegedicht.

Gaan we nu dan echt in de tijd terug?

Dat antwoord is afhankelijk van de wijze waarop we omgaan met de begrippen samenwerken, flexibiliteit en menselijke maat. De nieuwe organisatie zal deze drie begrippen conform de huidige tijdsgeest opnieuw inhoud en betekenis moeten geven en wel zo dat we er weer twintig jaar mee vooruit kunnen.

Het begrip samenwerken zal in een brede context moeten worden opgevat. Samenwerken kent verschillende dimensies: intern en extern; georganiseerd of los; hiërarchie of gelijkwaardig etc.

Goed samenwerken en kunnen voortbouwen op anderenmans conclusies vraagt veel van de informatievoorziening en van het wederzijds begrip en lef. Dit betekent het rigoureuze over boord zetten van het adagium 'not invented here, so we don't use it', terwijl dit adagium juist de kop op steekt zodra we de zaken niet meer goed kunnen overzien.

Het vraagt niet alleen van ons als medewerker een bijzondere houding maar vraagt ook van de organisatie een bepaalde opbouw en het vereist van de samenwerking een structuur die zekerheden en waarborgen voor alle deelnemers heeft ingebouwd.

Het begrip flexibiliteit zal naar tijd, plaats en functie moeten worden ingevuld. Juist waar de wens bestaat dat er flexibel gewerkt wordt moet je daar als organisatie veel

aandacht aan besteden. Immers een organisatie kun je flexibel maken medewerkers niet echt. Door automatisering en het nieuwe (virtueel) werken zijn tijd en plaats de twee grootheden waarin de organisatie veel ruimte kan bieden. Van de medewerker mag je juist functionele flexibiliteit verwachten. Immers vanuit zijn eigen werkplek kan die medewerker zich gemakkelijk inzetten en verdiepen in nieuwe taken en functies en zo op zijn eigen manier op zijn eigen tijd aan een nieuw project werken binnen de door de organisatie gegeven kaders.

De menselijke maat is dan het begrip dat de beide voorgaande begrippen, samenwerken en flexibiliteit verbindt. De menselijke maat bepaalt waar de grenzen gesteld zullen worden en hoe de organisatie in elkaar moet worden gestoken.

Het blijkt steeds weer dat mensen elkaar regelmatig moeten spreken en in de ogen moeten kunnen kijken om tot goede samenwerking te kunnen komen. Wanneer je alles op afstand wilt realiseren leidt dat tot onpersoonlijke verhoudingen. Het werk concentreren ja, dat kan, maar die concentratie alleen maar in een specifiek gebouw voor enkele honderden mensen willen laten functioneren is geen noodzaak. Mensen werken van nature in kleine groepen en bij meer dan veertig personen gaat het onderlinge verband al snel verloren.

Kortom, de menselijke maat vraagt regelmaat, orde en structuur en dat kun je als organisatie aanbieden

Dus gaan we nu dan echt in de tijd terug?

Ik denk dat de toekomst het ons zal leren en dat we gezamenlijk de sleutels bij ons dragen voor het succes van onze samenwerking en het plezier in ons werk en de mogelijke trots op onze bijdrage. Belangrijk is het daarom te laten horen wat je wilt maar ook te vragen aan anderen wat zij willen. Alleen dan kun je een organisatie bouwen die past in onze tijd.



Ledenadministratie VHMF

Ingeval van:

- Adreswijziging
- Wijziging eenheid
- Pensioen/VUT
- Aanmelding/opzegging lidmaatschap,

Opsturen naar:
Ledenadministratie VHMF
Antwoordnummer 10614
2800 WB GOUDA
e-mailadres:
jwj.swinkels@planet.nl

wordt u verzocht van dit formulier gebruik te maken. Leden die met pensioen of FPU gaan kunnen hun lidmaatschap omzetten in een postactief lidmaatschap tegen een gereduceerde contributie.

Titel: _____

Naam en voorletters: _____ Roepnaam _____ m/v

SAP-nummer _____ Geboortedatum _____

Huisadres: _____

Postcode/Woonplaats: _____

In dienst van (Min. / regio / kantoor): _____

Kantooradres: _____

Postcode/Woonplaats kantoor: _____

Telefoon privé: _____ Telefoon kantoor: _____

Privé e-mailadres: _____

Extern e-mailadres kantoor: _____

Reden mutatie (aankruisen)

Nieuw lid M.i.v.: _____ *(Ondertekenen)

Adreswijziging: M.i.v.: _____

Postactief lid: M.i.v.: _____

Buitengewoon lid: M.i.v.: _____

Beëindiging lidmaatschap M.i.v.: _____

Wijziging eenheid M.i.v.: _____

{Opzegging dient voor aanvang van het nieuwe kalender jaar te geschieden.

Bij opzegging gedurende het jaar blijft de contributie over het lopende jaar volledig verschuldigd}.

De contributie per 1 januari 2012 bedraagt € 15,30 per maand voor actieve leden en € 91,80 per jaar voor postactieve leden

* Hij/zij draagt zorg voor de centrale inning van de contributie door het Facilitair Salarisbedrijf te Zwolle. Hem/Haar is bekend dat deze inhouding via de salarisadministratie in SAP ook bekend is bij het dienstonderdeel waar hij/zij werkzaam is.

Datum,

Handtekening,
