

informatief

96

oktober 2020

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

**Bouwen aan vertrouwen!
Hoe nu samen verder?**

27 oktober

20

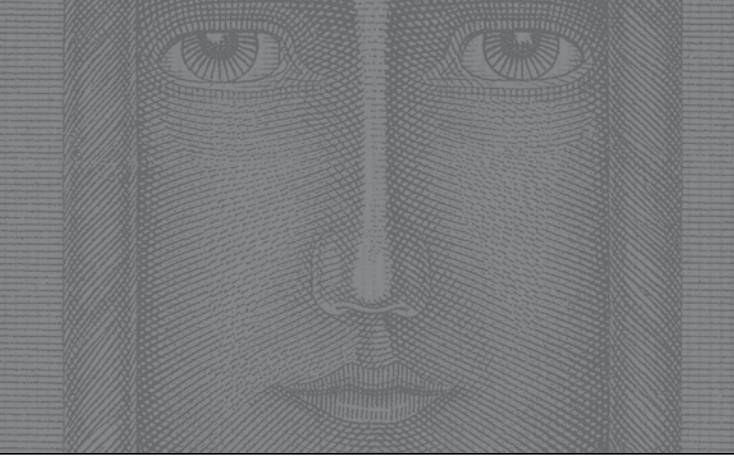
**20
webinar**

VERTROUWEN

VHMF

Symposium wordt webinar





Inhoud

- 03 Vanuit het bestuur
- 05 Van Circulair Toezicht naar Vertrouwen
- 06 Sprekers VHMf Webinar 2020
- 08 Vaktrots
- 10 Te paard!
- 12 Een analyse van het beroep van RB-belastingadviseur
- 14 Blog Tiny Beks: Investeer in de relatie met burgers en bedrijven
- 16 Wetten zijn er voor mensen; mensen zijn er niet voor de wetten
- 18 Het toeslagendrama en het vervolg
- 20 Het belang van beoordelen bij ongeschiktheidsontslag

Sluitingsdatum volgende Informatief: 16 november 2020

Vanuit het bestuur

Afstand?

Eén van de grote nadelen van deze Coronatijd is dat de gevoelde afstand tussen mensen groter wordt, omdat het moeilijker is om elkaar fysiek te spreken. We kunnen elkaar immers niet zonder risico ontmoeten. Dat geldt voor zowel ontmoetingen in kleine als grote gezelschappen. Wij doen werk waarin samenwerking onontbeerlijk is. Samenwerking tussen collega's, maar ook met anderen, zoals belastingadviseurs. Verderop in deze Informatief leest u daarover een mooi artikel van Fons Overwater, de voorzitter van het Register Belastingadviseurs. Gebrek aan fysiek contact is een gevaar voor alle vormen van samenwerking. Bijvoorbeeld als collega's elkaar niet meer vinden. Maar ook lopen we kans op verharding in de samenwerking met belastingplichtigen en hun adviseurs. Op termijn kan deze afstand zelfs invloed hebben op de gedachte van onderlinge solidariteit, één van de bestaansredenen van de VHMf.

Kortom: afstand is niet goed. Het bestuur van de VHMf is er alles aan gelegen om, binnen de huidige regels en onze eigen inschattingen van wat veilig is, de afstand in ieder geval gevoelsmatig zo beperkt mogelijk te houden. U ontvangt daarom bijvoorbeeld vaker een nieuwsbrief en we organiseren een webinar.

In onze organisatie werd ook vóór "Corona" al gesproken over "een kloof tussen de werkvloer en het hogere management". De gebeurtenissen van de afgelopen tijd, zoals de veelbesproken "aangifte tegen de Belastingdienst", helpen niet om deze afstand te verkleinen. Bestuursleden van de VHMf zijn echter, binnen en buiten de normale gremia, regelmatig in gesprek met bijvoorbeeld de SG.

Elders in deze informatief treft u een uitgebreide beschouwing aan over de toeslagenaffaire. Daarin benadrukken wij dat wij zeker oog hebben voor de impact die dit heeft gehad op de ouders. Daarnaast hebben wij oog voor de impact op de (oud)-medewerkers van het CAF-team en toeslagen. In onze gesprekken met deze medewerkers komen deze gevoelens van frustratie, boosheid en machteloosheid naar boven. Het is goed om ook hier aandacht voor te hebben.

Omdat het niet mogelijk is om elkaar direct te ontmoeten heeft het bestuur alle fysieke bijeenkomsten van de VHMf stilgelegd, waaronder onze jaarvergadering en het symposium. Voorlopig blijft dit zo. De afgelopen periode hebben we met de symposiumcommissie gezocht naar een manier om binnen de geldende regels toch iets te organiseren als vervanging van het symposium. We hebben gekozen voor de organisatie van een webinar, onder leiding van ons erelid Leo Stevens, op de aangekondigde datum van 27 oktober 2020. Zo'n webinar geeft de mogelijkheid om interactief en samen iets te beleven. Wel elektronisch, maar met zo weinig mogelijk afstand dus. U hoort binnenkort hoe u toegang krijgt tot het webinar en we hopen dat u zich enthousiast aanmeldt.

Zoals gezegd is ook de jaarvergadering niet doorgegaan. De jaarvergadering is het formele én het informele hoogtepunt van het verenigingsjaar. Een aantal vaste punten passeert daarin de revue, zoals de financiën en de bestuursbenoemingen. De jaarvergadering is vooral ook de bijeenkomst

waar u het bestuur kunt bevragen over zaken die het afgelopen jaar zijn gepasseerd en die mogelijk het komende jaar gaan gebeuren. Ook nu nog is een fysieke jaarvergadering niet mogelijk. Uw bestuur heeft een modus gezocht om zowel het formele deel van de vergadering als het informele deel van de vergadering doorgang te laten vinden. Binnenkort hoort u hierover meer.

Hierboven had ik het al over bestuursbenoemingen. Maurice Wierikx heeft aangegeven dat hem de taak van penningmeester, steeds minder te verenigen is met zijn overige drukke werkzaamheden. We zijn daarom op zoek naar iemand die die taak zou kunnen overnemen, of aanmerkelijk zou kunnen verlichten. Lijkt het u leuk om uw bijdrage te leveren aan de VHMf en zo bij te dragen aan de solidariteit tussen collega's en de afstand tussen hen te verminderen, neem dan contact op met onze secretaris Paul Soomers, secretaris@vhmf.nl.

Ondanks alle uitdagingen is het toch weer gelukt om een Informatief voor u te maken. Dank aan allen die daaraan hebben bijgedragen.

Als laatste spreek ik een compliment uit aan de symposiumcommissie en degenen die hun medewerking hebben toegezegd aan het symposium van 27 oktober. Bedankt voor jullie flexibiliteit en inzet!

Winterswijk, 28 augustus 2020

Van Circulair Toezicht naar Vertrouwen door de symposiumcommissie

Wat een jaar! Begin dit jaar waren we als symposiumcommissie bezig met het organiseren van het symposium 'Circulair Toezicht, kansen voor handhaving?' - over hoe vanuit een andere invalshoek te kijken naar toezicht -. Nu zijn we door de maatregelen rondom Corona onze ervaringen aan het verrijken door voor het eerst een webinar te organiseren. In de afgelopen Corona-maanden is ook nog eens de positie van onze dienst in de maatschappij onder vuur komen te liggen. De berichtgeving over de Belastingdienst en met name Toeslagen was de afgelopen maanden niet mals en heeft het vertrouwen in de fiscaliteit stevig ondermijnd.

Met de toeslagen-affaire en de schending van privacyregels hebben we onszelf als Belastingdienst in een kwalijk daglicht gesteld. Centraal in onze webinar staat daarom de vraag hoe het vertrouwen in de dienst hersteld kan worden. We realiseren ons daarbij dat dit zeker geen eenvoudige zaak wordt, want vertrouwen gaat te paard en komt te voet. Onze moderne samenleving vereist een belastingstelsel

dat complexe financiële stromen kan duiden en in fiscale zin betekenis kan geven. De bereidwillige aanlevering van relevante financiële informatie door burgers en bedrijven aan de Belastingdienst is daarbij onontbeerlijk. Burgers zijn daartoe echter slechts bereid als ze vertrouwen hebben in de overheid en haar dienaren. Om die reden is de legitimiteit van de overheid en haar belastingambtenaren een



De symposiumcommissie. V.l.n.r. Paul Gunnewijk, Wilma Kamminga (voorzitter), Paul Soomers, Corinda Jacobs-de Winter, Léon Jansen, Hanskje Nagel en Thijs Hellegers,

bepalende factor geworden in de belastingheffing.¹ Op het symposium 'Legitimiteit in de fiscaliteit' in 2014 hebben we hier ruim aandacht aan besteed. Zorgvuldigheid in de toepassing van procedures en een respectvolle houding ten opzichte van de burger voeden het vertrouwen van burgers in de legitimiteit van de overheid. De concrete invulling van toezicht en handhaving door de Belastingdienst ligt dan ook – terecht – onder het maatschappelijke vergrootglas. Vertrouwen in de uitvoerende organisatie is echter niet voldoende. Ook de wetgeving moet gebaseerd zijn op vertrouwen, met een ondertoon van rechtsstatelijkheid. Ingewikkelde of zelfs evident onbillijke wetgeving leidt tot onbegrip, zeker als die dan ook nog eens zonder enig gevoel voor menselijke maat wordt uitgevoerd.

In dit webinar willen we daarom aandacht geven aan vertrouwen in de fiscaliteit. Hoe kunnen we het vertrouwen van de burger herstellen in de dienstverlening van de Belastingdienst aan die burger onder de huidige, ingewikkelde, maatschappelijke omstandigheden?

Om te beginnen kijken we hoe het herstel van vertrouwen in de fiscaliteit eruit kan/moet zien. Het begrip vertrouwen is heel breed en kent veel invalshoeken, bijvoorbeeld vertrouwen van de samenleving in de Belastingdienst, van de belastingdienstmedewerker in (de leiding van) de Belastingdienst en van de Belastingdienst in de politiek en vice versa. En, wellicht het allerbelangrijkste, het vertrouwen dat de medewerkers van de Belastingdienst (mogen) stellen in het aangiftegedrag van burgers en bedrijven. Hoe hangt de vlag er nu bij en wat zijn de mogelijkheden om dit vertrouwen in al zijn facetten te herstellen?

Vervolgens zoomen we in op de bijdrage die oog voor de menselijke maat kan leveren aan het herstel van vertrouwen. Helaas wordt bij nieuwe wetgeving nog (te) weinig gelet op uitvoerbaarheid, althans zo lijkt het. Het accent ligt veelal op het juridisch dichttimmeren van wetteksten in plaats van het benutten van ICT-mogelijkheden om wetgeving gemakkelijker uitvoerbaar te maken en meer toe te snijden op het individu: menselijke maat in massale processen. De premisse is dat meer maatwerk leidt tot meer vertrouwen. Hoe moet dat maatwerk eruit zien en is het haalbaar dit in te voeren en toe te passen?

Ten slotte richten we de focus op de relatie tussen vertrouwen en de cultuur binnen de Belastingdienst. Wat zijn de dilemma's voor de behandelend belastingdienstmedewerker? Wanneer slaat vertrouwen om in gerechtvaardigd wantrouwen? Mag en durf je zelf een beslissing te nemen of leg je alles voor aan de rechter? Hoe ga je om met de macht die je als inspecteur hebt bij het nemen van ingrijpende beslissingen?

Gedurende het webinar gaat prof. dr. Leo Stevens in gesprek met telkens twee personen: een gezaghebbend spreker 'van buiten' maar met verbondenheid met het fiscale speelveld en een deskundige vanuit de Belastingdienst.

We nodigen u uit om tijdens het webinar uw visie te laten horen.

De lessons learned tijdens dit webinar worden op het symposium in april 2021 (in welke vorm dan ook) voortgezet.

We hopen u te zien tijdens het webinar. We gaan er samen een levendige bijeenkomst van maken!

¹ van Steenberghe, A. J. K. M. (2013). Legitimiteit en fiscale rechtshandhaving: Juridische en sociaalwetenschappelijke aspecten. Centrum voor kennis en communicatie Belastingdienst.

Sprekers VHMF Webinar 2020

De symposiumcommissie VHMF heeft het genoegen u op het komende webinar met de volgende sprekers kennis te laten maken:

Hans Vijlbrief Staatssecretaris van Financiën - Fiscaliteit en Belastingdienst

"Het staatssecretarisschap is een bijzondere opdracht, en als je voor zoiets gevraagd wordt, dan zeg je geen 'nee'. Het gaat om het landsbelang en dan is het voor mij plichtsbesef. Dat klinkt misschien wat zwaar, maar ik vind dat echt. En daarnaast is het echt leuk om te gaan doen."

Dr. J.A. (Hans) Vijlbrief is op 17 augustus 1963 geboren te Voorschoten. Nadat hij succesvol het Atheneum doorloopt, gaat hij Algemene Economie studeren aan de Vrije Universiteit te Amsterdam. In 1992 rondt hij zijn studie af. Hij werkt vanaf 1992 in verschillende functies op het ministerie van Economische Zaken. In 1998 wordt hij parttime directeur van het onderzoekscentrum voor financieel-economisch beleid bij



de Erasmus Universiteit Rotterdam. Vanaf 1999 is hij onderdirecteur bij het Centraal Planbureau.

Vanaf 2001 keert hij terug bij het ministerie van Economische Zaken: eerst als directeur Algemene Economische Politiek en vanaf 2004 als directeur-generaal Economische Politiek. Vanaf 2010 wordt hij directeur-generaal Energie, Telecom en Markten op het ministerie van Economische Zaken en van 2011 tot 2018

Thesaurier-generaal bij het ministerie van Financiën. Vanaf januari 2018 was hij voorzitter van de hoogambtelijke werkgroep in Brussel die de maandelijkse vergaderingen van de Eurogroep voorbereidt.

Op 29 januari 2020 is Hans Vijlbrief benoemd tot staatssecretaris van Financiën - Fiscaliteit en Belastingdienst in het kabinet-Rutte III.

Hans Vijlbrief had diverse nevenfuncties. Zo was hij van 2000 tot 2010 bijzonder hoogleraar Economische Politiek aan de Vrije Universiteit Amsterdam en schreef hij mee aan het D66-verkiezingsprogramma voor de Tweede Kamerverkiezingen van 2017. Vanaf 2018 tot zijn aantreden als staatssecretaris was hij als bijzonder hoogleraar European Economic and Financial Policy verbonden aan de Universiteit van Amsterdam.

Tiny Beks Directeur Corporate Dienst Vaktechniek, Belastingdienst

"Investeren in de relatie met burgers en bedrijven betekent ook dat medewerkers hun professionele ruimte pakken om die relatie inhoud te geven."

Tiny Beks werd geboren in 1961 te Eindhoven. Na het VWO te hebben doorlopen is hij Fiscaal Recht aan de Universiteit van Amsterdam gaan studeren. In februari 1985 rondde hij zijn studie met succes af. Daarnaast



heeft hij in 1994 nog de post doctorale opleiding EFS succesvol doorlopen aan de Erasmus universiteit in

Rotterdam. Na zijn studie Fiscaal recht is Tiny in maart 1985 bij de Belastingdienst gaan werken. Daar heeft hij diverse functies ingevuld; van adjunct-inspecteur tot hoofdinspecteur, en van teamleider tot directeur van de Corporate Dienst Vaktechniek, welke functie hij nog steeds vervult. Naast zijn reguliere werkzaamheden heeft hij les gegeven voor opleidingen van de Belastingdienst en heeft hij gastcolleges verzorgd op universiteit Nijenrode en Erasmus universiteit Rotterdam.

Vaktrots

door Leo Stevens

Emeritus-hoogleraar fiscale economie van de Erasmus
Universiteit Rotterdam

Voor velen levert vaktrots een belangrijke bijdrage aan de zin van het leven. Het gevoel waardering te ervaren voor het werk dat je doet en nuttig te zijn, geeft voldoening en versterkt je zelfrespect. Het is gewoon fijn om professioneel engagement te kunnen delen met collegae en te voelen dat je werk wordt erkend en gewaardeerd. Ook maatschappelijk. Het lijken zweverige sentimenten, maar in feite zijn dit de gevoelens die kleur en fleur geven aan je leven.

Maar als de vaktrots wegsijpelt, grijpen negatieve verdringingsalternatieven hun kans. Dan slaat onverschilligheid toe en verliest het professionele verantwoordelijkheidsgevoel zijn glans. Daarom gaat mij de zichtbaar afbladderende rechtsstatelijkheid van de Belastingdienst zo aan het hart. Ik sta daarin bepaald niet alleen. Het is tijd om alle constructieve krachten te verbinden en te versterken om terug te winnen wat we hebben verloren.

Het webinar van de VHMf op 27 oktober 2020 is een unieke gelegenheid om dat te bereiken. We moeten weer bouwen aan een proces van rechtsbedeling waarin alle persoonlijke schakels van rechtvaardigheid en doelmatigheid harmonisch in elkaar grijpen, waardoor een evenwichtige en vloeiende cadans in de wetstoepassing ontstaat. Natuurlijk blijft de ingewikkeldheid van de samenleving de uitvoerders in hun werkprocessen geregeld voor dilemma's plaatsen. Maar belangrijker dan de stelligheid waarmee de 'juiste' wetsuitleg in de uitvoering wordt uitgedragen, is de integriteit waarmee naar de juiste beslissing wordt gezocht. Een echte professional kent zijn kracht én zijn zwakte en laat zich inspireren door collegiale inzichten.

Alle organisaties en instituties worstelen met een steeds breder wordend spectrum in maatschappelijke opvattingen. De daardoor toenemende dynamiek is ook voelbaar in het schuren van de staatsmachten. Het is evenwel inherent aan ons staatsbestel dat de onderlinge verhoudingen tussen wetgeving, uitvoering en rechtspraak voort-

durend aan bijstellingsprocessen onderhevig zijn. Voor uitvoeringsorganisaties als de Belastingdienst vereist dat grote flexibiliteit, temeer omdat de belastingheffing ook wordt ingezet om nieuwe bestuurlijke inzichten en doelstellingen te realiseren. Belasting is immers ook stuurgeld. Daar staat evenwel tegenover dat de wetgever zich extra bewust moet zijn van de uitvoerbaarheid (handhaafbaarheid) van de regels en de realiteitswaarde van de doelen. Het overtrokken geloof in de maakbaarheid van de samenleving en de stelselmatige onderschatting van de uitvoerbaarheidsproblemen hebben immers het functioneren van de Belastingdienst in diskrediet gebracht. De constatering dat regelingen waarmee de doorsnee burger te maken heeft, zoals het eigenwoningregime, zelfs voor professionals niet meer in hun samenhang te begrijpen zijn, ondergraaft de legitimiteit van de wetgeving en compliceert de uitvoering in hoge mate.

Uitvoeringsambtenaren worden te vaak opgezadeld met moeizaam uitvoerbare en/of innerlijk tegenstrijdige normen. Open normen mogen geen vage normen zijn. Dan zijn ze eerder verwarrend dan een steun voor passende rechtspleging.

Uitvoeringsambtenaren worden te vaak opgezadeld met moeizaam uitvoerbare en/of innerlijk tegenstrijdige normen. Open normen mogen geen vage normen zijn. Dan zijn ze eerder verwarrend dan een steun voor passende rechtspleging. Wetgeving moet uitvoeringsorganisaties in staat stellen op stelselniveau de rechtsstatelijkheid tot

gelding te brengen. Rechtszekerheid en rechtvaardigheid, rechtsbescherming en doorzettingsmacht, rechtsgelijkheid en flexibiliteit moeten in balans worden gehouden.

Die stabiliteit moet er ook zijn in de persoonsgerichte rechtstoepassing. De aanslagregelaar moet voldoende professionele ruimte krijgen om zijn werk naar behoren te verrichten. De aanslagregeling moet een gezonde combinatie zijn van de behoefte efficiënt te kunnen werken en de mogelijkheid langs empathische weg de wet te kunnen veredelen tot recht. Niet voor niets koos de VHMF, evenals de vroegere Inspecteursvereniging en Rijksbelastingacademie, als lijfspreuk: 'Fortiter in re, suaviter in modo.' Sta sterk in de zaak, maar wees prudent in de uitvoering. Dat besef verdient versterking. Het vraagt simpelweg om de menselijke maat.

De verbinding tussen de rechtsstatelijkheid op stelselniveau en de menselijke maat in de individuele rechtsbedeling bepaalt het functioneren van de Belastingdienst en zijn uitstraling. Een constructieve wisselwerking vormt een uitvoeringscultuur met gelijkgestemde rechtsopvattingen en soepele werkverhoudingen. Terecht betoogt de Raad van State dat 'ambtelijk' vakmanschap daarbij meer op de voorgrond moet staan. Er moet een hernieuwd 'esprit de corps' worden ontwikkeld. In eigentijdse bewoordingen betekent dat de vorming van een verticale en horizontale

ambtelijke collegialiteit, waarbij 'ambtelijk' niet verwijst naar 'bureaucratische', maar naar 'integere' dienstverlening door overheidspersoneel.

Naast de structurele onderschatting van het uitvoerbaarheidsbelang vormt het gebrek aan affiniteit van leidinggevende topambtenaren met de werkvloer een fundamenteel probleem. De top beschikt door het geldende roulatiesysteem veelal over onvoldoende zelfstandige, op inhoudskundigheid gebaseerde expertise. Zij fungeren te zeer als 'informatiemakelaars' die inlichtingen verzamelen en deze – na toetsing van de politieke gevoeligheid – doorsluizen naar het politiek/bestuurlijke circuit. Daarbij moeten politieke wensen steviger worden afgewogen tegenover het belang van een betrouwbare uitvoering.

Samenvattend is te hopen dat het VHMF-webinar oplevert:

- dat de wetgever meer oog krijgt voor de uitvoeringsproblematiek;
- dat de ambtelijke ruimte en waardering voor de professionaal toenemen;
- dat de kracht van verticale en horizontale (geïntegreerd: 'vertizontale') collegialiteit een proces van revitalisering op gang zal brengen;
- en dat de instroom van jonge, enthousiaste professionals, samen met de expertise van ervaren krachten, de oude vaktrots nieuwe glans zal geven.

Vind jij het ook belangrijk dat de stem en de belangen van de werknemers op een positieve manier worden meegewogen in besluitvorming door de werkgever? En, wil jij vanuit die gedachte meepraten en adviseren over beleid en organisatie? Meld je dan nu aan voor de OR GO. De VHMF zoekt leden om namens de CMHF zitting te nemen in de OR GO. Je kan je aanmelden door een e-mail te sturen naar secretaris@VHMF.nl. Geef daarin ook kort aan waarom je in de OR GO wil deelnemen. Geef tevens aan bij welke directie en op welk kantoor je werkzaam bent. Wil je eerst meer weten? Bel dan met Dennis Baegen op 06 - 46 39 63 83.



Te paard!

door Thijs Hellegers

Wat komt te voet en gaat te paard? Vertrouwen natuurlijk! Mijn aanvankelijke scepsis bij de komst van maar liefst twee nieuwe staatssecretarissen liet zich maar moeizaam in slaap sussen. Alexandra won mijn vertrouwen toen ze – op de vraag of niet gekeken moest worden naar mogelijk onrechtmatig handelen van ambtenaren – riposteerde dat in ons staatsbestel de minister of de staatssecretaris politiek verantwoordelijk is en dat ze dus bij haar moesten zijn. Ze verloor pijlsnel mijn vertrouwen toen ze kort daarop aangifte deed tegen (ambtenaren van) de Belastingdienst en vervolgens een aantal ambtenaren op non-actief werd gezet.

Het VHMf-webinar van 27 oktober 2020 gaat over vertrouwen, in allerlei gedaanten. Om te beginnen een betrouwbare overheid, waar je als burger van op aan kunt, die integer is, waarmee je afspraken kunt maken, die transparant is en ga zo maar door. De praktijk is weerbarstig. Kijk maar naar de Kamerdebatten over Toeslagen of het gebrek aan openheid over het vergissingsbombardement op Hawija. Bij de afhandeling van de Q-koorts heeft de overheid slachtoffers lelijk in de kou laten staan. De

aardbevingsschade in Groningen is een menselijk drama, mede omdat vergoeding c.q. herstel van de schade eindelijk getraineed wordt. Nog steeds moet transparantie afgedwongen worden via WOB-verzoeken, terwijl je zou willen dat informatie openbaar is, tenzij...

Als je aangifte inkomstenbelasting doet mag je erop vertrouwen dat jouw aangifte niet anders wordt behandeld dan die van jouw buurman of wie dan ook. Je kunt je natuurlijk afvragen of dat feitelijk ook zo is. Hoe zit het met de regels voor de geautomatiseerde risicoselectie? Zijn die AVG-proof en werken ze neutraal? Geen idee; dit is een black box en moet dat ook zijn. Maar is er iemand die hier toezicht op houdt? Gelet op de geheimhouding, om niet te zeggen geheimzinnigheid, waarmee de belastingheffing is omgeven, is het voor gewone stervelingen niet echt te controleren of voldaan wordt aan de beroemde beginselen van redelijkheid, rechtvaardigheid en rechtsgelijkheid. Je leest nog wel eens wat over grote bedrijven die hier geen belasting betalen, over de manier waarop de koning zijn successierechten heeft voldaan, over Nederland als belastingparadijs. En blijkbaar kun je altijd een minister bellen als de inspecteur stug vast blijft houden aan de letter van de wet... Best bijzonder dus dat de meeste mensen erop vertrouwen dat hun aangifte netjes wordt behandeld. En voor het geval je je tekortgedaan voelt kun je altijd nog naar de rechter – of je doet je beklag bij de politiek.

Dan de controlerend ambtenaar. Waar houdt vertrouwen in de juistheid van de aangifte op en begint wantrouwen? Ben je van het adagium 'vertrouwen is goed, controle is beter'?

De ervaring leert dat een klein percentage belastingplichtigen het niet zo nauw neemt met de waarheid, variërend van een menselijke vergissing tot keihard liegen. Die zul je eruit moeten zeven, anders doe je de grote groep eerlijke aangevers tekort. Wat doet dat met je mensbeeld als je dag in, dag uit bezig bent met uitgeschoten posten waarin iets niet klopt? Al te goed (van vertrouwen) is buurmans gek; hoe ga je daarmee om als fiscus? Aan de hand van ervaringsgegevens en kengetallen kun je – al dan niet geautomatiseerd – een eerste check doen of de aangifte past in het normale patroon: de winstmarge in een bepaalde branche, de hoogte van allerlei aftrekposten in deze situatie, het aantal gewerkte uren ten opzichte van de aange-



geven omzet et cetera. Op geaggregeerd niveau zijn er rensignementen en signalen over slinkse wegen die mensen bewandelen om minder belasting te betalen of meer toeslag te ontvangen. Een zeker wantrouwen is dan noodzakelijk en gerechtvaardigd om hier een vinger achter te krijgen en je niet met een kluitje in het riet te laten sturen. De toeslagen-affaire laat zien dat dit wantrouwen kan ontsporen in institutionele vooringenomenheid. Beroepsdeformatie? Hoe kun je vermijden dat je in dat zompige moeras terecht komt en niemand meer vertrouwt?

Van gans andere orde is de vertrouwensrelatie tussen de medewerkers die met hun poten in de modder staan en het hogere echelon. Joop van Lunteren oogstte indertijd als DG de hoon van medewerkers toen hij in een interview iets zei in de trant van dat de generaals vanuit hun positie beter konden zien hoe de strijd verliep dan de manschappen die door de modder kropen. Anderzijds klaagt de werkvloer vaak dat hun signalen niet doordringen tot de hogere managementlagen, met als gevolg dat de controlecapaciteit op de verkeerde manier wordt ingezet. Dan gaat het in de beeldvorming al snel over vele miljoenen aan gederfde belastingopbrengst. Het verwijt is ook nogal eens dat het management alleen geïnteresseerd is in streepjes aan de balk, terwijl de medewerker zo graag kwaliteit wil leveren. Jammer als zo een kloof groeit tussen werkvloer en dienstleiding, dus zul je moeten kijken hoe je ervoor kunt zorgen dat sprake is van wederzijds vertrouwen dat je allebei bezig bent om de doelstellingen van de Belastingdienst zo goed mogelijk te verwezenlijken. Hoe bereik je dat?

Laat ik er nog een noemen: het vertrouwen tussen medewerkers onderling. Het maakt nogal wat uit of je vertrouwen hebt in de werkwijze en professionaliteit van je

naaste collega of bij voorbaat geen hoge pet daarvan op hebt. Samen kun je zoveel meer bereiken dan alleen, hoe goed je ook in je vak bent. Accepteer dat iemand van een bepaald specialisme veel meer weet dan jij. Durf hulp en raad te vragen in plaats van in je eentje een probleem

Een klein percentage belastingplichtigen neemt het niet zo nauw met de waarheid, variërend van een menselijke vergissing tot keihard liegen. Die zul je eruit moeten zeven, anders doe je de grote groep eerlijke aangevers tekort.

proberen op te lossen. Realiseer je ook dat iemand die nog ingewerkt moet worden graag gebruik maakt van de jarenlange ervaring van een oude rot in het vak. Durf op elkaar te vertrouwen!

Hoe dan ook, uitdagingen genoeg. Te paard dus om het geheel of gedeeltelijk verloren vertrouwen te herwinnen!

Vacature

Projectleider gezocht (of een project twee- of driemanschap) die helpt het onderzoeksproject Leergeschiedenis tot een succes te maken. Dit project is een samenwerking tussen de vakgroep Geschiedenis van de Rijksuniversiteit Groningen en de VHMf en wordt uitgevoerd bij de Belastingdienst.

Het project heeft als doel het doen van onderzoek naar de professionele ruimte van de inspecteur in het kader van handhaving en toezicht.

De samenwerking tussen de Rijksuniversiteit Groningen en de VHMf bestaat al lange tijd. Eerdere projecten hebben geleid tot een reeks scripties over verschillende zaken die met ons werk samenhangen zoals Horizontaal Toezicht, de diverse managementstijlen binnen de Belastingdienst, de effecten van Switch op de organisatie en de Vooringevulde Aangifte

Van de projectleider wordt verwacht dat hij of zij de onderzoekers (studenten) uit Groningen binnen de Belastingdienst begeleid en faciliteert. Een deel van het onderzoek zal namelijk bestaan uit het interviewen van medewerkers van de Belastingdienst.

Nadere informatie is te verkrijgen bij Ruben Chau en bij Paul Gunnewijk.

Een analyse van het beroep van RB-belastingadviseur

door Fons Overwater

Bestuursvoorzitter Register Belastingadviseurs

Wie de producties van prof. dr. Leo Stevens van de laatste jaren leest, komt daarin regelmatig de oproep tegen dat de Belastingdienst en het belastingadvieswezen zich weer nadrukkelijker als ketenpartners moeten gaan opstellen. Ketenpartners die beseffen dat hun eigen werkprocessen ook relevant zijn voor de wederpartij. De oproep van Stevens komt niet uit de lucht vallen, want de vertrouwensrelatie tussen beide partijen is de laatste jaren door allerlei redenen onder druk komen te staan. Als bestuur van het Register Belastingadviseurs onderschrijven we daarom de oproep van Stevens: het komt de hele samenleving ten goede als de vertrouwensrelatie wordt hersteld.

Belastingadvieswezen als ketenpartner?

Om te begrijpen wat Stevens precies bedoelt met het belastingadvieswezen als 'ketenpartner' van de Belastingdienst, wil ik in deze bijdrage een analyse geven van het beroep van belastingadviseur. Op basis daarvan kan de rol van de belastingadviseur als ketenpartner voor de Belastingdienst beter begrepen worden en uit dien hoofde bijdragen aan wederzijds begrip als randvoorwaarde voor verbetering van de vertrouwensrelatie.

Het landschap van het belastingadvieswezen

Er zijn twee groepen belastingadviseurs, te weten de 'georganiseerden' en de 'ongeorganiseerden'. De georganiseerden maken deel uit van twee beroepsverenigingen, te weten het Register Belastingadviseurs (RB) en de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (NOB). Waarom ik deze twee beroepsverenigingen als georganiseerde groep kwalificeer vloeit voort uit de omstandigheid dat alleen deze twee beroepsverenigingen zich kwalitatief goed georganiseerd hebben, compleet met gereguleerde toelatingseisen (integriteit en vooropleiding), gedragsregels, permanente educatie, verzekeringsplicht voor aansprakelijkheidsstellingen en tuchtrecht. Dat geeft adequate bescherming aan het cliëntenbelang. Bij elkaar hebben deze twee verenigingen circa 12.000 leden (7.000 RB en 5.000 NOB).

De ongeorganiseerden zijn goed voor naar schatting 10.000 adviseurs. Zij onderwerpen zich niet aan regels die het cliëntenbelang veilig stellen. Tot deze groep behoren uiteraard ook belastingadviseurs die prima zouden kwalificeren om lid van een van de twee georganiseerde beroepsverenigingen te worden, maar die dat om wat voor reden dan ook niet willen. Maar ook beunhazen en malafide 'adviseurs' maken deel uit van deze groep. Mocht de wetgever ooit

overgaan tot reglementering van het beroep van belastingadviseur, dan is het verstandig om vooral deze groep (potentieel) georganiseerden in het te vizier hebben. Hieronder heb ik het alleen over de belastingadviseurs die aangesloten zijn bij het RB, omdat ik die vanzelfsprekend het beste ken.

Het ledenprofiel van het RB

Er zijn, zoals gezegd, ruim 7.000 leden en het is onmogelijk om ze allemaal over één kam te scheren. Maar in hoofdlijnen zouden de volgende deelprofielen aangemaakt kunnen worden:

Ongeveer 1.000 leden zijn tevens accountant, en nog eens 2.500 werken bij een accountantsorganisatie. Ongeveer 500 leden zijn bedrijfsfiscalist. Verder zijn 2.500 leden werkzaam bij of voor administratiekantoren, waaronder relatief veel eenpitters. Tot slot is er een zeer gevarieerde restgroep, van belastingadviseurs bij vakbonden tot en met hoogleraren. De meeste leden kunnen qua middelen als generalist worden bestempeld, hoewel het aantal specialisten op middelen, (zoals de omzetbelasting), op thema's (zoals estate planning of dga's) of op ondernemingsbranches (zoals agro, autobranche) sterk groeiende is. De klantenkring van de leden bestaat bijna volledig uit ondernemers in het mkb, agrarische bedrijven, allerhande verenigingen, stichtingen, lagere overheden, scholen, kerken en particulieren. Beursgenoteerde ondernemingen of multinationals zal men er als klant niet aantreffen. Andere onderdelen van deelprofielen die intern wel gehanteerd worden zijn de zelfstandigen (eenmanszaken, partners, vennoten) enerzijds en de adviseurs in loondienst anderzijds, leeftijd (er is een jongerencommissie) en gender (er komt een commissie voor vrouwen in de fiscaliteit).

De werkzaamheden van onze leden

Het werk van onze leden bestaat ruwweg uit drie typen werkzaamheden, te weten:

1. Compliance in de aangiftepraktijk en de daaraan gekoppelde administratieve werkzaamheden.
2. Voorlichting en duiding
3. Advies in het kader van optimalisatie.

De meeste leden zijn actief op alle drie de punten, maar er zijn zeer zeker ook leden die zich hebben gespecialiseerd in de workflow van de aangiftepraktijk of geven alleen maar advies in het kader van optimalisatie.

Als nadere toelichting op genoemde drie werkzaamheden dient het volgende.

1. Compliance in de aangiftepraktijk en de daaraan gekoppelde administratieve werkzaamheden

Volgens de bouwstenennotitie van 15 april 2019 bedroegen de Rijksbelastinginkomsten 2018 ongeveer € 270 miljard. Ongeveer 240 miljard daarvan betreft aangiftebelastingen (zoals de omzetbelasting en de loonheffingen), het restant heeft betrekking op aanslagbelastingen (inkomsten- en vennootschapsbelasting). Het zijn vooral onze leden die ervoor zorgen (of daarvoor de eindverantwoordelijkheid hebben) dat het massale proces van de aangiftebelastingen (aangifte doen en tijdig betalen) hoogwaardig, soepel en efficiënt verloopt. Enigszins gechargeerd hoeft de Belastingdienst alleen maar een bankrekeningnummer open te stellen en het geld stroomt binnen, ongeveer 1 miljard euro per werkdag.

Het resterende gedeelte van de Rijksbelastinginkomsten ad € 30 miljard betreft vooral de inkomsten- en vennootschapsbelasting. Als het aan ons en overigens ook de Vereniging van Hogere ambtenaren bij het Ministerie van Financiën (VHMF) ligt, wordt van deze aanslagbelastingen in ieder geval de vennootschapsbelasting ook een aangiftebelasting. Oftewel: aangifte doen en meteen betalen, net als bij de OB en LH. Maar zover is het helaas nog niet.

Indien alle aangiften van al onze leden bij elkaar opgeteld zouden worden, zijn ze vaktechnisch eindverantwoordelijk voor pakweg 400.000 bedrijven maal twaalf omzetbelastingaangiftes en 400.000 maal 12 aangiftes loonheffingen LH. Daar komen dan nog bij de talloze (al dan niet voorlopige) aangiftes inkomstenbelasting en vennootschapsbelasting, plus nog wat klein grut van kleinere middelen. Het lijkt niet overdreven te stellen dat onze leden jaarlijks goed zijn voor meer dan 12 miljoen aanvaardbare aangiften.

2. Voorlichting en duiding

Onze leden leggen ook onleesbare en onbegrijpelijke wetteksten uit aan de klanten, en vertalen deze praktisch naar aanvaardbare aangiften en een (voor de klant vaak nog belangrijker) aanvaardbaar bedrag onder de streep. Ook in dit opzicht is hij dus een onmisbare schakel in onze doorlopend wijzigende en extreem complexe fiscaal-juridische wereld. Verder is de belastingwetgeving vergeven van politieke, maatschappelijke en sociale incentives.. Het is de

politiek er kennelijk veel aan gelegen om haar beleidsdoel-einden via belastingwetten te realiseren. Dat is overigens vooral de reden dat het allemaal zo ingewikkeld is geworden. Maar voor een goede voorlichting en juiste toepassing van fiscale incentives, en daarmee de gewenste maatschappelijke beïnvloeding vanuit de politiek, zijn onze leden ook goed geëquipeerd. Ik hoef als recent voorbeeld maar te verwijzen naar de succesvolle uitrol van de Coronamaatregelen.

3. Advies in het kader van optimalisatie

Advieswerk voor binnenlands gebruik is onder te verdelen in drie typen, te weten arbitrage, uitstel en afstel. Het meeste advieswerk behelst arbitrage voor de middelen IB en VPB. Bijvoorbeeld tussen entiteiten, tussen boekjaren, tussen balansposten, tussen balans en V&W, tussen boxen, binnen boxen (bronnen) enzovoorts. Het is meestal zoeken naar de laagste belastingdruk of uitstel (leverde lang geleden nog een rentevoordeel op). Afstel is binnenlands vrijwel niet meer mogelijk, althans in de IB en VPB. In vroeger jaren waren er nog riante stakingsvrijstellingen, was de landbouwvrijstelling nog ruimhartig opgetuigd, kon je je BV nog belastingvrij meenemen naar het buitenland, enzovoorts. Allemaal afgeschaft of ten minste sterk versoberd. Bij andere middelen zoals bij de erf- en schenkbelasting, bij overdrachtsbelasting en omzetbelasting zijn er nog iets meer mogelijkheden om afstel te bewerkstelligen, zoals bijvoorbeeld periodiek schenken onder de schenkingsvrijstelling of een perceel bouwrijp laten maken voor de omzetbelasting (afstel overdrachtsbelasting). Maar dat is voor de Rijksbegroting allemaal erg marginaal. Maar kennelijk leeft bij een deel van de politiek en het publiek nog steeds het beeld dat belastingadviseurs ervoor zorgen dat er geen of nauwelijks belastingen wordt betaald. Dit beeld is misplaatst voor zover het binnenlands advies betreft. En de genoemde arbitrage kan voorkomen worden door een meer samenhangend systeem van tarieven en wetten, zoals toepassing van het befaamde 'globaal evenwicht' of gewoon een vlaktaks voor alle winstbelastingen. Overigens beseffen de belastingadviseurs maar al te zeer dat ondernemers en andere belastingbetalers het meest zijn gediend met evenwichtige regelgeving die niet verlost tot gekunstelde handelingen.

Samenvatting

Al met al kun je samengevat wel stellen dat de leden van het RB, als de belangrijkste spelers van het belastingadvieswezen, een onmisbare schakel vormen in de driehoek "Rijk (financiën en wetten)-Belastingdienst (uitvoering en inning)-belastingplichtigen". En een die ook nog eens een belangrijke bijdrage levert aan het effectueren van maatschappelijke ontwikkelingen die via belastingwetten gestuurd worden. Ik denk dat Stevens dat bedoelt met het belastingadvieswezen dat fungeert als ketenpartner voor de Belastingdienst.

Blog Tiny Beks: Investeer in de relatie met burgers en bedrijven

door Tiny Beks,
directeur Corporate Dienst Vaktechniek

Hoe loodsen we de Belastingdienst door deze moeilijke periode? Hoe krijgen we het werk gedaan? De afgelopen periode vertelden diverse bestuurders in een persoonlijk blog hoe zij daarnaar kijken. Tiny Beks, directeur Corporate Dienst Vaktechniek, sluit de rij: “Belastingdienstmedewerkers zijn loyaal. Ondanks het feit dat iedereen het erg vindt dat de Belastingdienst zo onder vuur ligt, toont iedereen het elke dag weer de inzet om burgers en bedrijven in zo’n crisistijd te helpen.”

Sinds het begin van de coronacrisis werk ik thuis. Mijn kinderen zijn het huis uit. Afhankelijk van de temperatuur en de wiferverbinding pendel ik op en neer tussen de kamer van mijn zoon, op zolder, en de kamer van mijn dochter, op de eerste verdieping. Op haar kamer is het koeler en is wifi stabiel. Ik mis het contact met medewerkers en collega-managers heel erg. Al dat webexen is efficiënt, maar ik geloof sterk in toevallige, terloopse contacten. Van tevoren weet je niet waar het gesprek over zal gaan, maar het is bijna altijd zinvol. Je hoort belangrijke dingen over iemands persoonlijk leven of over het werk. Ik hoop dat we vanaf 1 september weer vaker naar kantoor gaan en elkaar ontmoeten.

Steunmaatregelen kabinet

Vaktechniek speelde een prominente rol bij het bedenken en uitvoeren van de steunmaatregelen van het kabinet, samen met andere directies en het directoraat-generaal Fiscale Zaken. Ik ben trots op de manier waarop iedereen de afgelopen maanden met elkaar samenwerkte. We hebben in heel hoog tempo een topprestatie kunnen neerzetten. Op dit moment krijgen we niet veel waardering van de buitenwereld, maar wel als het gaat om de steunmaatregelen.

Eén van de dingen die Vaktechniek deed, was zorgen voor eenheid van beleid en uitvoering. Ondernemers hadden het zwaar en namen in paniek contact op met de Belastingdienst. Dan is het belangrijk dat je een juist antwoord geeft, dat voor de hele groep ondernemers geldt. Onder meer op basis van vragen die binnenkwamen bij P, MKB en GO maakten we Q&A's en formuleerden we antwoorden die we in- en extern konden gebruiken. Daarmee voorkom je ruis op de lijn. Over dingen die goed gaan, hoor je niet veel,

maar er zit veel werk achter. Dat geeft aan hoe loyaal onze medewerkers zijn. Ondanks het feit dat iedereen het erg vindt dat de Belastingdienst zo onder vuur ligt, toont iedereen het elke dag weer de inzet om burgers en bedrijven in zo’n crisistijd te helpen.

Spannende beslissingen

Belastingdienstmedewerkers moeten soms heel spannende beslissingen nemen. Ik geef het je te doen. Of het nu gaat om een correctie van honderden miljoenen bij een multinational of een aangifte van een burger waar veel fouten in zitten. Zijn die fouten gemaakt omdat iemand niet deskundig is, of is het moedwillig? Medewerkers zijn zich

Fiscaliteit is ingewikkeld. Wetten zijn steeds complexer geworden en soms zijn er open normen, die we met elkaar van inhoud moeten voorzien. Fiscaliteit is geen hogere wiskunde met één ultieme uitkomst.

ervan bewust dat beslissingen die zij nemen ingrijpend kunnen zijn voor belastingplichtigen. Als je maar weinig tijd mag besteden aan een zaak, is het moeilijk om kwaliteit te leveren. Het management moet er oog voor hebben dat je moeilijke zaken niet snel kunt afdoen. Omgekeerd moeten medewerkers zich realiseren dat ze bij moeilijke beslissingen afstemming moeten zoeken met vaktechniek en het management.

Fiscaliteit is ingewikkeld, dat zegt onze staatssecretaris in de Tweede Kamer ook keer op keer. Wetten zijn steeds complexer geworden en soms zijn er open normen, die we met elkaar van inhoud moeten voorzien. Fiscaliteit is geen hogere wiskunde met één ultieme uitkomst. Als de Hoge Raad bij een geschil de knoop doorhakt, is dat antwoord rechtens juist. Maar dat betekent niet dat andere uitkomsten in de periode daarvoor per definitie fout waren. Bij het zoeken naar oplossingen kan Vaktechniek comfort bieden. Zoek bij twijfel altijd een collega op. Kom je er niet uit? We hebben vaktechnische coördinatoren in de uitvoerende directies, we hebben landelijke vaktechnische coördinatoren, we hebben kennisc groepen. Als je bij het innemen van een standpunt zowel schakelt met je eigen teamleider – en die eventueel weer met zijn leidinggevende – als met de vaktechnische lijn, dan heb je superzorgvuldig gehandeld. Dan had je het niet beter kunnen doen.

Professionele ruimte gebruiken

Bij alle uitvoeringsorganisaties klinkt de roep om maatwerk en de menselijke maat, ook bij de Belastingdienst. Dat sluit aan bij onze visie om burgers en bedrijven centraal te stellen en hen proberen te helpen om uit zichzelf aan hun verplichtingen te voldoen. Voor mij betekent dat dat medewerkers gebruikmaken van hun professionele ruimte. Het betekent ook dat we moeten investeren in de relatie

**Bij alle
uitvoeringsorganisaties
klinkt de roep om
maatwerk en de
menselijke maat, ook
bij de Belastingdienst.**

met burgers en bedrijven. Hoe kunnen we die verbeteren? Ons proces is zo ingericht dat het voor burgers en bedrijven lastig is om contact met ons te krijgen. Waarom zetten we geen telefoonnummers meer op brieven? Waarom moet iemand die contact wil met de inspecteur dat doen via de omweg van de Belastingtelefoon? Door allerlei taakstellingen zijn we gedwongen alles zo efficiënt mogelijk te organiseren. Bij die efficiënte inrichting stelden we niet de burgers en bedrijven centraal, maar onszelf en ons financiële kader.

Als wij investeren in professionele ruimte, procesinrichting en de relatie met burgers en bedrijven wordt na verloop van tijd zichtbaar dat er echt iets veranderd is bij ons. En dat is niet 180 graden anders dan nu. Want dat is niet geloofwaardig en het is ook niet nodig. Laten we niet alleen kijken naar wat er verkeerd is gegaan, maar beter worden in wat we doen.

Beeldkrant, bestuursblog van 4 augustus 2020

**Makkelijker kunnen we
't niet meer maken.
Wel leuker.**

Wetten zijn er voor mensen; mensen zijn er niet voor de wetten

Uit het voorgesprek met Leo Stevens

In het voorgesprek met de dagvoorzitter Leo Stevens, waarvan hier ter voorbereiding op het webinar een impressie wordt weergegeven, benadrukte Steven van Eijck de grote betekenis van de belastingheffing voor de samenleving. Daarin werd verwezen naar François Quesnay (1694 -1774) die als hofarts van de Franse koning Lodewijk XV ook sterk geïnteresseerd was in de economie. Hij was een fysiocraat in hart en nieren. Ook in het economische proces zag hij de raakvlakken met de natuur. Bekend is dat hij de geldkringloop in de economie vergeleek met de bloedsomloop van het menselijk lichaam. Deze parallel doortrekend naar de huidige tijd kan met recht en reden worden gesteld dat de belastingheffing in onze samenleving een vergelijkbare vitale functie vervult. De Belastingdienst int elke werkdag circa 1 miljard euro die nodig is om onze welvaartsstaat in stand te houden. Dat vergt een bijzondere inspanning.

Zonder belastingheffing kan er geen fysieke of rechtsstatelijke infrastructuur in stand worden gehouden, is de sociale zekerheid onhoudbaar, zakt het onderwijs in elkaar, verdampt het culturele leven en zijn talloze andere overheidsfuncties gedoemd tot stilstand te komen. Kortom, als er iets hapert aan het functioneren van de Belastingdienst als hart van de samenleving, is de vitaliteit van de samenleving in het geding. Van Eijck stelt dat we ons daarom veel nadrukkelijker bewust moeten zijn van de noodzaak de conditie van de Belastingdienst op orde te houden. Net zoals voor ieder mens het hart alle organen

van het lichaam van zuurstof voorziet om te kunnen functioneren (en om die reden een gezonde levensstijl en het vermijden van stress cruciaal is), vereist de belastingheffing prudente beleidsvorming die het risico van hartfalen voorkomt. Dat begint al bij de fiscale wetgeving.

Zoals gezegd: wetten zijn er voor mensen, mensen zijn er niet voor de wetten. Daarmee wenst Van Eijck te benadrukken dat binnen een prudente beleidsvorming de menselijke maat bepalend moet zijn. De belastingheffing moet worden gevoed door inzichten die beogen te komen tot een beter leefbare en duurzame samenleving. De gesprekspartners deelden de mening dat de belastingwetenschap als voedingsbodem voor die inzichten geen exacte wetenschap is, maar een gedragswetenschap waarin deugden en waarden de verbindende factoren zijn. In dat verband verklaarde Van Eijck dat het onderwerp van dit webseminar "Bouwen aan vertrouwen" hem uit het hart is gegrepen. Zonder vertrouwen krijgt de belastingheffing een rigide en kil karakter en verliest zij haar sociale en maatschappelijke engagement. Versterking van die betrokkenheid vereist zijns inziens een doordachte en transparante parlementaire discussie over doelen en instrumenten. Dat betekent ook dat de uitvoering van de wetgeving een hoog professioneel gehalte moet hebben en erop gericht moet zijn de rechtskracht van de wet tot gelding te brengen. De uitvoerbaarheid van wetgeving moet daarom een zwaardere rol spelen dan thans het geval is. Een uitvoeringstoets moet een vanzelfsprekendheid zijn. Voorts is een open en heldere communicatie met de belastingbetalende burger over zijn fiscale rechten en verplichtingen gewenst.

De Belastingdienst moet daarbij een transparant staatsorgaan willen zijn dat zijn taak op een dienstbare en rechtsstatelijke wijze vervult. De dienst moet daarbij kiezen voor een coachende rechtshandhaving. Waar nodig worden fiscale onduidelijkheden proactief besproken en zo mogelijk opgelost. Daarbij wordt om dubbel werk te voorkomen samengewerkt met bonafide hulpverleners. De zodoende bereikte efficiencywinst kan worden ingezet op de kwetsbare nalevingpunten om ook daar de belastingmoraal te versterken. Hoe dat allemaal kan, hoopt Van Eijck op het seminar nader toe te lichten.

Bouwen aan vertrouwen!

Hoe nu samen verder?

20 **20**
webinar

VHMF



Dinsdagochtend 27 oktober 2020

VHMF-webinar van 10:00 – 12:00 uur

Leo Stevens

Hans Vijlbrief,
Staatssecretaris van Financiën - Fiscaliteit en Belastingdienst
&

Fons Overwater,
voorzitter van het Register Belastingadviseurs

Reinier van Zutphen,
Nationale Ombudsman
&

Steven van Eijck,
fiscaal econoom en kroonlid SER

Tiny Beks,
directeur vaktechniek Belastingdienst

VHMF

Geen onderwerp zal worden geschuwd: vertrouwen, politiek en maatschappij, scheiding der machten, complexe wetgeving, freies Ermessen, menselijke maat, IT, cultuur, vakmanschap, wantrouwen.

Iedereen is welkom. VHMF-leden ontvangen de inlogcode rechtstreeks via de mail.

Niet-leden kunnen deze code binnenkort opvragen via **VHMF.nl**

Het toeslagendrama en het vervolg

door Jurjen Glazenburg, voorzitter
namens het bestuur van de VHMF

Zoals u eerder hebt kunnen lezen heeft het bestuur van de VHMF een brief aan de SG gestuurd met daarin onze constatering over de “aangifte tegen de Belastingdienst”. Het bestuur heeft inmiddels een uitnodiging gekregen om het gesprek aan te gaan met de SG.

De VHMF heeft oog voor het leed dat gezinnen is aangedaan

Eén van de reacties op onze brief, die zoals alle nieuwsbrieven op onze site is geplaatst, was die van Tweede kamerlid Pieter Omtzigt. Hij stelt op Twitter vast dat de brief geen verwijzing bevat naar het leed dat gezinnen is aangedaan. Het ontbreken van zo'n verwijzing betekent echter niet dat het bestuur van de VHMF geen oog heeft voor het leed dat gezinnen is aangedaan. Uiteraard hebben wij daar oog voor en dat had ook in de brief naar de SG moeten staan. Onze leden zijn ambtenaar vanwege de maatschappelijke component van hun werk. De constatering dat mede door de organisatie waar wij werken leed is aangedaan, betreuren wij daarom ten zeerste. Dat mag niet meer voorkomen. We realiseren ons ook dat onze gevoelens waarschijnlijk in het niet vallen bij de pijn die deze groep burgers heeft geleden.

De menselijke maat en een “massaal proces”

Misschien moeten we als maatschappij ook toegeven dat we op diverse gebieden er niet in zijn geslaagd wetgeving die erop gericht is om burgers op persoonsniveau te ondersteunen op een menselijke wijze uit te voeren. Door politieke en maatschappelijke druk en strakke en moeilijk uitvoerbare wetgeving. Omdat het om grote aantallen gaat (8 miljoen toeslaggerechtigden) wordt de uitvoering al snel gedwongen in het keurslijf van een “massaal proces”, waarbij de ruimte voor de menselijke maat, bijvoorbeeld door “nadenkmomenten” in te bouwen, sterk beperkt wordt en de uitvoering “maar doordraaft”. Ook een mooi in de wet omschreven bezwaar- en beroepsprocedure blijkt voor grote categorieën burgers niet te leiden tot een rechtvaardige uitvoering. En nu het mis is gegaan leidt de grote nadruk op een rechtmatige oplossing tot hoge uitvoeringskosten en enorme vertraging in de vergoeding van schade. Dit terwijl juist de kwetsbare slachtoffers gebaat zijn bij rust en snelheid in de afwikkeling. Hetzelfde speelt overi-

gens bij de afhandeling van de schade door de gaswinning in Groningen. Ook hier speelt dat de nadruk op rechtmatigheid een snelle menselijke benadering in de weg zit. Een ruwere oplossing zou minder uitvoeringskosten met zich meebrengen en sneller tot oplossing leiden.

Het vervolg

Onze brief aan de SG geeft aan dat de VHMF een noodzaak ziet voor een betere wetgeving en een beter functionerende Belastingdienst. Niet omdat dat goed is voor de uitvoering, maar omdat de maatschappij daar beter van wordt. Een Belastingdienst die niet de afstand zoekt, maar die daar waar nodig dicht bij de burger staat. Misschien niet zo efficiënt, maar wel beter passend bij het doel van rechtshandhaving, zowel bij belastingen als toeslagen. Neem nu het voorbeeld van de kinderopvangtoeslag, die is bedoeld te bevorderen dat ouders betaalde arbeid kunnen combineren met zorgtaken. Om die reden heeft de overheid voorwaarden willen scheppen zodat ouders die de zorg voor hun kinderen willen combineren met betaalde arbeid, daartoe ook, ongeacht hun inkomenspositie, de mogelijkheden hebben. Dit doel van de Toeslagenwetgeving is door de combinatie van wetgeving, uitvoering en rechtspraak voor een grote groep burgers niet bereikt. Veel burgers hebben er juist grote zorgen bij gekregen. Dat kan niet de bedoeling zijn.

Betere en beter uitvoerbare wetgeving

Een betere uitvoering van Toeslagen en belastingwetgeving begint bij goede en uitvoerbare wetgeving. Wetgeving die niet gericht is op het behalen van efficiency in de uitvoering door de verantwoordelijkheid bij kwetsbare burgers neer te leggen - verantwoordelijkheid die gepaard gaat met voor deze burgers grote financiële risico's en administratieve lasten.

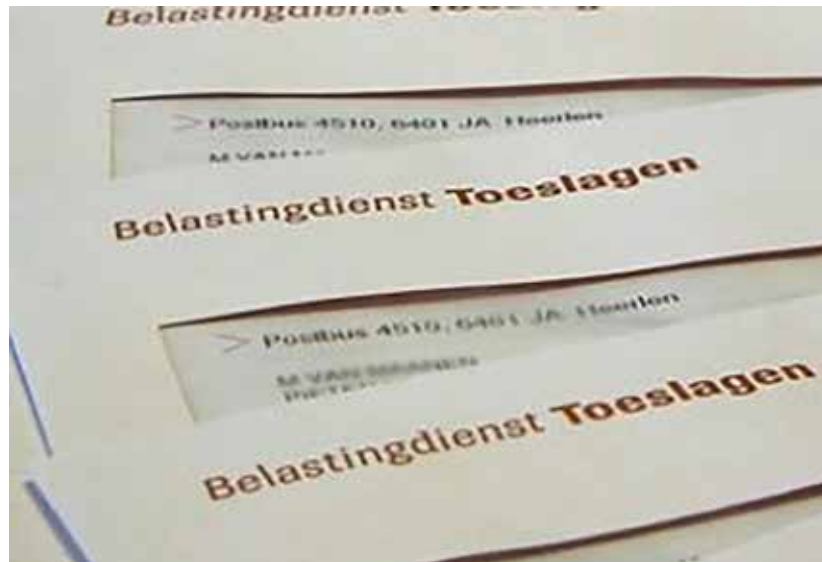
Waarom laten we als maatschappij burgers grote financiële risico's lopen met kinderopvangtoeslag, terwijl bij kinder-

opvanginstellingen en gastouderbureaus professionals werken die met administratieve lasten kunnen omgaan – instanties die bovendien de mogelijke gevolgen van door hen gemaakte fouten beter kunnen dragen. Als maatschappij lopen we dan (mogelijk) iets meer risico als er iets fout gaat, maar daarvan worden dan in ieder geval geen kwetsbare burgers het slachtoffer. De toeslag moet niet naar de burger, maar rechtstreeks naar de dienstverlenende instantie. De kans op fouten is daardoor waarschijnlijk kleiner: de geldstroom loopt immers via professionele instellingen en niet via de portemonnee van burgers. Ook in de uitvoering wordt het aantal te controleren partijen sterk beperkt. De keuze voor misschien op het eerste gezicht wat betuttelend ogende maar vooral beschermend bedoelde wetgeving ligt bij de politiek. Dit geldt ook voor de huur- en de zorgtoeslag. Daarmee kan het aantal burgers dat een toeslag ontvangt, nu 8 miljoen (!), aanzienlijk worden teruggebracht.

Het voorgaande geldt niet alleen voor Toeslagen. Zo zou in de IB de overheid prima kunnen vertrouwen op de VIA-gegevens in plaats van ze slechts als comfortinformatie te beschouwen. De belastingplichtige draagt dan enkel nog de verantwoordelijkheid voor de gegevens in de aangifte die niet al door de fiscus zijn voorgevuld of indien hij de voorgevulde gegevens aanpast. Het bestuur van de VHMf is van mening dat er een herbezinning moet plaatsvinden op de verdeling van de verantwoordelijkheid tussen de Belastingdienst en burgers en bedrijven. Al meer dan vijftig jaar pleit onze vereniging voor een systeem van Voldoening op aangifte (VOA) voor IB en Vpb.

De bal ligt bij de politiek

Ook op andere punten loopt de Belastingdienst aan tegen rumoer over keuzes die vooral voortkomen uit overdreven jacht op efficiency. Zo is het makkelijk en efficiënt om, als je hebt geconstateerd dat veel onjuiste aanvragen afkomstig zijn van één bepaalde computer op een plek waar veel mensen met een dezelfde achtergrond komen, maar meteen naar de toelag aanvragen van alle mensen met dezelfde achtergrond te kijken. Dat kan elektronisch en snel en waarschijnlijk “scoor” je ook nog correcties. Een bezoekje aan die instelling en een praatje met de beheerder van de computer zou meer tijd kosten dan een achter het bureau te maken query, en op het oog niet efficiënter, maar wellicht wel beter, effectiever en in iedere geval vrij van discriminatie geweest zijn. Maar ja, alles moet vooral efficiënt – dus ligt de keuze voor zo’n query voor de hand, waarbij de afstand tot de burger zo groot is dat niet eens meer nagedacht wordt over eventuele discriminatie. De bal ligt daarom allereerst bij de politiek: zorg voor goede wetgeving en maak goede beleidskeuzes, waarbij professionals aan beide zijden verantwoordelijk zijn voor de uitvoering en de risico’s van fouten ook bij die professionals liggen. Heb daarbij ook oog of we daarmee als overheid nog doen wat we moeten doen? Neem ook de tijd daarvoor en vertrouw niet te makkelijk op de zelfredzaamheid van de burger, zeker niet van de kwetsbare burger. Het bestuur van de VHMf wil de politiek en de leiding van de Belastingdienst in overweging geven dat risicogericht handhaven er



snel toe kan leiden dat slechts het “laaghangend fruit” wordt geplukt en dus “gemakshandhaving” op de loer ligt. Daarbij komt de rechtsstatelijkheid in het geding. De VHMf pleit daarom voor aselechte controle omdat bij risicogericht handhaven ook het risico van discriminatie en etnisch profileren op de loer ligt. Die aselechte controle is uitstekend in te passen een heffingssysteem dat uitgaat van Voldoening op aangifte.

Professionele ruimte

Wat blijft er over voor ambtenaren als de politiek de hierboven omschreven slag gemaakt heeft? Die kunnen dan, waar nodig zo dicht mogelijk bij de burger, met gebruik van hun professionele ruimte goede wetten uitvoeren. Wetten die zoveel mogelijk lasten en zorgen bij goedwillende burgers weghalen en hen zeker niet opscheppen met nog meer zorgen. Daarbij moeten ambtenaren zich vrij voelen om zaken waar het niet goed gaat, in de uitvoering of wettelijk, te melden – en dient er met die melding ook aanwijsbaar iets gebeurt. Ambtenaren met professionele ruimte die het mogelijk maakt binnen doel en strekking van de wet oplossingen te zoeken waarbij ook het belang van de burger ruimte krijgt. Dit lijkt misschien wat minder efficiënt. Maar als je het doel van de wetgeving in het oog houdt, is het wel zo effectief. En dus goed voor de burger.

Hoe verder

In dit stuk heeft het bestuur van de VHMf geprobeerd bouwstenen aan te dragen voor betere en beter uitvoerbare wetgeving – wetgeving waarbij is nagedacht over waar de lasten van de uitvoering het beste kunnen worden neergelegd. Op het gebied van de professionele ruimte heeft de VHMf in de reeds eerder genoemde brief aan de SG een voorstel gedaan om een “commissie Professionele Ruimte” in te stellen, onder onafhankelijk voorzitterschap. Wij dragen graag bij aan het werk van zo’n commissie, in de overtuiging dat beter werk voor onze leden ook een betere uitvoering voor burgers en bedrijven tot gevolg heeft.

Het belang van beoordelen bij ongeschiktheidsontslag

door Jacques Dijkgraaf en Dennis Baegen

Rechtsbescherming onder het huidige ontslagrecht

Sinds 1 januari 2020 is het civiele ontslagrecht van toepassing. In dit artikel besteden we aan de hand van een recente uitspraak van de kantonrechter Almelo aan het systeem van het ontslagrecht en aan de werkwijze van de kantonrechter bij de toetsing van (vermeend) disfunctioneren. In het oude ambtenarenrecht had het bevoegd gezag de bevoegdheid een aanstelling eenzijdig te beëindigen. Hiervoor behoefde zij vooraf aan niemand toestemming te vragen.

Bij wijze van rechtsbescherming had de ambtenaar de mogelijkheid na ontvangst van het ontslagbesluit (dus achteraf) de rechtmatigheid en de doelmatigheid van dit besluit te laten toetsen door het indienen van een bezwaarschrift. Vervolgens stond de weg open naar de bestuursrechter en in hoger beroep toetsing door de Centrale Raad van Beroep.

Vanaf 1 januari 2020 wordt als gevolg van de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren de rechtsbescherming principieel anders ingevuld.

Het civiele ontslagrecht kent namelijk een preventieve toets alvorens een werkgever de arbeidsovereenkomst eenzijdig mag beëindigen. Anders geformuleerd, het is de werkgever verboden de arbeidsovereenkomst op te zeggen zonder toestemming vooraf.

Afhankelijk van de reden van het ontslag wordt die toestemming gegeven door het UWV, of wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden door de kantonrechter.

Redelijke ontslaggrond/ toevoeging combinatiegrond op 1 januari 2020

Daarnaast wordt de handelingsvrijheid van de werkgever nog op een andere manier beperkt.

Op grond van artikel 7:669 BW kan de werkgever slechts eenzijdig opzeggen als er sprake is van een redelijke ontslaggrond. In het derde lid staat opgenomen in welke situaties er sprake is van zo'n redelijke ontslaggrond.

Dit wetsartikel is in 2015 ingevoerd en in de daarop volgende jaren bleek dat het voor veel (kleinere) werkgevers heel lastig bleek om te voldoen aan de eis om voldoende bewijs te leveren voor de veronderstelde ontslaggrond. Iedere aangevoerde ontslaggrond moet namelijk bewezen worden. Er moet sprake zijn van "een voldragen ontslaggrond".

Dit stelsel is daarom (ook) op 1 januari 2020 aangepast met de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans. De wetgever heeft gemeend een (kleine) ontsnappingsmogelijkheid op te nemen door aan de reeks van redelijke

ontslaggronden de mogelijkheid toe te voegen van een zogenaamde combinatiegrond. In het derde lid van 7:669 BW staat onder de letter "i" nu de volgende tekst:

Onder een redelijke grond (voor ontslag) als bedoeld in lid 1 wordt verstaan:

een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met e, g en h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

In de eerste helft van 2020 is een beroep op de "i-grond" niet één keer met succes bepleit. Tot 6 juli 2020. Toen heeft de kantonrechter te Almere (ECLI:NL:RBMNE:2020:2705) de arbeidsovereenkomst van een accountmanager van een onderneming die pallets levert aan logistieke bedrijven op de "i-grond" ontbonden. Deze uitspraak is bovendien heel interessant omdat die aantoont dat ongeschiktheid niet zo maar wordt aangenomen.

Casus

Werknemer is sedert 2013 Strategic Accountmanager met een salaris van € 9.505,26 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag en emolumenten bij een logistieke dienstverlener voor herbruikbare standaardverpakkingen (waaronder pallets).

Hij is werkzaam binnen de divisie voor palletpooling en belast met het management van palletlevering, inzameling, sortering en reparaties. Hij is verantwoordelijk voor de groei van het bedrijf door nieuwe klanten te werven en omzet te realiseren.

Hij wordt jaarlijks beoordeeld en scoort het ene jaar een 3 ("good performance") en een enkel jaar ook een 2 ("low performance or developing").

In 2016 doet hij het zo goed dat hij een bonus en een salarisverhoging van 1% krijgt toegekend en ook over 2017 is het bedrijf tevreden en scoort hij een 3. Het oordeel over 2018 is niet helemaal duidelijk, want hij scoort een 2, maar hij krijgt ook een extra bonus van € 10.000,00 toe in verband met het afsluiten van een contract met een nieuwe onderneming. Dan vindt er begin 2019 een wijziging van de organisatie plaats en krijgt hij een nieuwe leidinggevende, een voormalige directe collega. Deze gaat er eens goed voor zitten en is al snel niet tevreden.

Hij stelt in april 2019 een "Personal Development Plan" op voor de werknemer en maandelijks vinden er gesprekken plaats over de voortgang van zijn functioneren. Het functioneren van de werknemer bevalt de voormalige collega echter niet en die maakt in november 2019 een desastreuze

beoordeling op (een "1"). Het verzoek van de werknemer een cursus "negotiation skills" te mogen volgen wordt niet meer gehonoreerd, hij moet weg.

De kantonrechter wordt verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden en de werkgever voert daartoe aan dat er drie redelijke gronden voor ontslag van toepassing zijn:

1. ongeschiktheid van werknemer voor het verrichten van de bedongen arbeid
2. ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie (7:669 lid 3 sub h BW)
3. een combinatie van de redelijke gronden (als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub i BW.)

Toetsing ongeschiktheid

De kantonrechter staat in zijn afwegingen vooral stil bij de vraag in hoeverre de werkgever voldoende duidelijke kaders ter verbetering heeft aangeboden en de werknemer daarbij al dan niet voldoende heeft begeleid.

De kantonrechter onderschrijft de bewering van de werkgever dat aan een verbetertraject met een werknemer die op een hoog niveau in de organisatie werkt minder vergaande eisen worden gesteld.

Desalniettemin moet de geboden verbeterkansen wel voldoende concreet en haalbaar zijn. Dat is hier niet aan de orde, omdat de werknemer een te korte periode voor verbetering is gegund en het PDP dat in april 2019 is opgesteld te algemeen van aard was. Bovendien was het PDP vlak voor de vakantie van de werknemer aangepast, onder meer en vooral, met een voor eind september te behalen aanzienlijke omzettaarget. Dit PDP kan volgens de kantonrechter redelijkerwijs niet als een verbeterplan worden opgevat.

De arbeidsovereenkomst kan dus niet op grond van ongeschiktheid worden ontbonden. Wellicht dat de verstoorde relatie de werkgever kan helpen.

Toetsing verstoorde relatie

De kantonrechter stelt vast dat de onderlinge verhouding niet meer is wat die zou moeten zijn en zelfs mediation bood geen oplossing.

Toch vindt de kantonrechter dat er geen sprake is van een voldragen ontslaggrond, omdat de belangrijkste oorzaak van de slechte verhouding gelegen is in een meningsverschil over het disfunctioneren.

Bovendien heeft de werkgever de werknemer geen redelijke gelegenheid gegeven zijn functioneren te verbeteren en evenmin hem gelegenheid geboden gerichte begeleiding te ontvangen en training te volgen.

Er is dus geen voldragen h-grond en het verzoek op deze grond wordt eveneens afgewezen

Toetsing combinatiegrond

Wat deze uitspraak nu heel bijzonder maakt is dat er voor het eerst een ontbinding werd uitgesproken op de i-grond. De kantonrechter zegt daarover in rechtsoverweging 5.10 het volgende:

Om tot ontbinding op de i-grond over te kunnen gaan is onder meer vereist dat er sprake is van één bijna voldragen ontslaggrond. Daar is hier naar het oordeel van de kantonrechter sprake van. [verzoekster] en [verweerder] hebben geïnvesteerd in het herstellen van het vertrouwen door mediation.

Zowel [verzoekster] als [verweerder] hebben tijdens de mondelinge behandeling verklaard de kwaliteit van de mediation als goed te hebben ervaren. Het is gelet op het MT-niveau waarin [B] en [verweerder] met elkaar dienden samen te werken ook wel enigszins begrijpelijk dat vertrouwensherstel noodzakelijk was om daadwerkelijk tot een goed verbetertraject te geraken. Dat dat vertrouwen niet hersteld is blijkt uit het feit dat [verweerder] op 7 februari 2020 vrijgesteld is van zijn verplichting om te werken en dat hij die vrijstelling niet heeft aangevochten.

Gelet op deze omstandigheden ziet de kantonrechter aanleiding tot ontbinding over te gaan van de arbeidsovereenkomst op de i-grond, waarbij aan [verweerder] de maximale verhoging van de transitievergoeding met 1,5 wordt toegekend. Die rechtvaardiging is gelegen in de steken die [verzoekster] heeft laten vallen in het verbetertraject, dat in feite niet tot uitvoering is gekomen, waardoor uiteindelijk het vertrouwen duurzaam geschaad is geraakt.

Conclusie

Uit deze uitspraak volgt dat ook bij de civiele rechter de veronderstelde ongeschiktheid voor de functie dient te worden aangetoond.

De uitspraak laat ook zien dat de combinatiegrond als redelijke ontslaggrond met succes kan worden aangevoerd als de werkgever in lijn met de parlementaire geschiedenis zijn beroep op de cumulatiegrond onderbouwt door aan te geven welke omstandigheden uit twee of meer van de wettelijke ontslaggronden ertoe hebben geleid dat in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Bovendien moet er bij een van de andere ontslaggronden sprake zijn van "een bijna voldragen ontslaggrond". Anders gezegd een combinatie van enkele slecht onderbouwde gronden die bij elkaar zijn gesprokkeld zijn niet voldoende voor een succesvol beroep op de cumulatiegrond.

Het gebruik van de combinatiegrond is overigens wel duurder voor de werkgever. In dat geval wordt de transitievergoeding namelijk met de factor 1,5 vermenigvuldigd. Op deze wijze wilde de wetgever voorkomen dat deze (kleine) ontsnapping van het gesloten ontslagstelsel al te aantrekkelijk werd.

Toelichting vanuit het bestuur

We hebben als bestuur gevraagd om deze uitspraak door onze advocaat Dijkgraaf te commentariëren, in het bijzonder vanwege de Toetsing Ongeschiktheid en daarbij onderliggende beoordeling en verbeterplan. Dit zijn namelijk aspecten waarover we als bestuur regelmatig door leden bevroegd worden. Daarbij valt op dat wel een beoordeling wordt aangezegd e/o opgemaakt, maar dat geen reëel verbeterplan wordt voorgesteld en uitgevoerd. De hier genoemde uitspraak maakt duidelijk dat dit dan niet voldoende grond is voor een ongeschiktheidsontslag. De verwachting is nu natuurlijk, dat wel meer aandacht aan het verbeterplan zal worden gegeven. Mocht u daarom geconfronteerd worden met een slechte beoordeling, ga dan vooral het gesprek aan over een reëel verbeterplan. Mocht dat niet lukken, laat dan de relatie met uw werkgever niet zodanig verstoord raken, maar neem tijdig contact op met het bestuur voor advies van onze advocaat.

Mutaties Ledenbestand

Nieuwe leden

01-01-20	mr. W.A. Minnaard	Holland Midden
15-02-20	K.K. Yuen	GO West
15-02-20	L. Kragt	GO Noord
15-02-20	A.T.H. van der Linden	MKB Noordoost
01-03-20	M.A. Griffioen	Min DG BD
01-03-20	H.J.J.M. van Bommel	Douane LK
01-03-20	J.S. Smalbrugge	MKB Noordoost
01-03-20	L.L.C. Blom	GO Noord
01-03-20	J.J. van der Pol	Min DG BD
15-03-20	I.J.W. van Delft	Douane Arnhem
15-03-20	A.R.V. Moes	P Toeslagen
15-03-20	C.L. Vlaar	IV
01-04-20	S.A.E. Weterings	MKB Midden
14-04-20	E.M.A. Veldkamp	Toeslagen
25-05-20	C.E. Mulder	
25-05-20	C.F. Udo	MKB secretaris CAF
15-05-20	A.M. de Greeff	Douane Amsterdam
15-05-20	J.J.G. J.J.G. Claassens	CAP
15-05-20	M.L. van den Berg	GO WEST
01-06-20	J.W.T. Wijers	MKB
01-06-20	H.G. Lammers	MKB Noord Oost
15-06-20	B.P. Ligthart	CAP
01-07-20	C. M. Zijlstra	P
01-07-20	R.W. te Morsche	MKB Midden
01-07-20	A.G.A. Janssen	IV
01-08-20	P. Veltman	FIOD
01-08-20	M.C.J. Buijck	MKB-Zuid
01-08-20	M.M. Oerlemans-Schokker	GO Noordwest
07-09-20	J.A.L. Heldens	GO Midden
02-09-20	N.S.W. Pannekoek	MKB Midden

Naar postactief

18-11-19	mr. F. Schippers	postactief
01-03-20	R.H. Kalsbeek	Oost
01-03-20	mr. A. Buls	Noord
01-03-20	W.W.C.P. van Dongen	Zuidwest
01-03-20	P. Springer	Holland-Noord
01-03-20	J.H. Hegen	B/CICT
01-03-20	drs. J. Hindriks	Oost
01-03-20	H.A. Wenting	Oost
01-03-20	drs. H.A.A.M. Rutten	Oost-Brabant
01-03-20	mr. M. de Bree-van Vegten	Holland-Midden
03-07-20	H.M. Koster	Min Dg Bel
01-01-21	A.G. Bergman	Randmeren
31-12-20	drs. R.A.J.M.J. Tonglet	Postactief

Overleden

07-03-20	drs. T. Kraaijenbrink	postactief
01-08-20	E.R. Hendriks	postactief
01-08-20	W.M.M. van Son	postactief

Ledenadministratie VHMF

Ingeval van: - Adreswijziging
- Wijziging kantoor
- Naar postactief
- Aanmelding/opzegging lidmaatschap,

wordt u verzocht van dit formulier gebruik te maken. Leden die hun actieve loopbaan beëindigen kunnen hun lidmaatschap omzetten in een postactief lidmaatschap tegen een gereduceerde contributie.

Opsturen naar:
Ledenadministratie VHMF
De Meent 9
6921 SE Duiven

of liever naar:
ledenadministratie@vhmf.nl

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)

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

0 Adreswijziging: M.i.v.: _____

0 Postactief lid: M.i.v.: _____

0 Buitengewoon lid: M.i.v.: _____

0 Beëindiging lidmaatschap M.i.v.: _____

0 Wijziging eenheid M.i.v.: _____

- Opzegging dient schriftelijk of per E-mail vóór aanvang van het nieuwe kalenderjaar te geschieden. Zonder opzegging eindigt het lidmaatschap niet automatisch bij ontslag of pensionering. Bij opzegging gedurende het jaar blijft de contributie over het lopende jaar volledig verschuldigd.
- De contributie per 1 januari 2018 bedraagt € 15,30 per maand voor actieve leden en € 91,80 per jaar voor postactieve leden. Als u nog in loondienst bent, kunt u voor de contributie gebruik maken van de IKAP-regeling.
- Hij/zij draagt zorg voor de centrale inning van de contributie via P-Direkt. 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, _____

