informatief

84

december 2016

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

VHMF Symposium: 18 april 2017

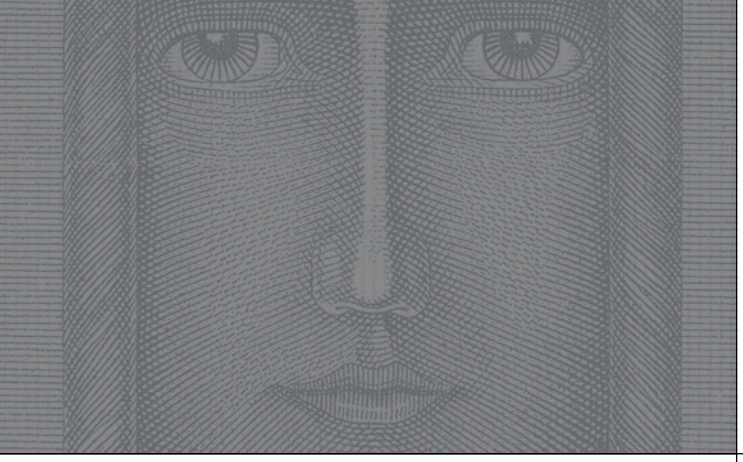
Ontvangst Duitse collega's

Wiebes en vertrekken

Verticaal en horizontaal toezicht

Switch en de VHMF

informatief
84
Ontvangst Duitse collega's



Inhoud

03 **Vanuit het bestuur**

05 **Wiebes en vertrekken**

07 **Aankondiging VHMF-Jaarvergadering en -symposium op 18 april 2017**

08 **Van verticaal naar horizontaal toezicht; het behandelteam in de lead!**

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

13 **Wetsvoorstel normalisering rechtpositie in Eerste Kamer aangenomen**

14 **Switch en de VHMF**

16 **Ontvangst Duitse collega's**

18 **Alles in de switch**

Sluitingsdatum volgende Informatief: 15 februari 2017

Vanuit het bestuur

Nu de Belastingdienst met Switch weer in een wat rustiger vaarwater gekomen is, hebben we in de Informatief wat meer ruimte voor het vak. Zoals u al wist, en op het symposium afgelopen voorjaar ook op onze banners hebt kunnen zien, zijn wij immers "Van het vak".

Recent heeft een delegatie van ons bestuur dan ook, samen met onze CMHF-collega's van de Algemene Vereniging van Belastingdeurwaarders (AVB), een aantal knelpunten in de invordering besproken met de DG, Hans Leijtens. U heeft hier een e-mailnieuwsbrief over ontvangen. Een aantal van deze knelpunten ligt op het gebied van de professionele vrijheid van de medewerker. Goed om te horen dat onze DG niet wil dat medewerkers worden aangestuurd als robots, maar ruimte wil voor medewerkers om hun professionele vrijheid in te vullen. Een professionele vrijheid die, wat uw bestuur betreft, het beste op een collegiale manier kan worden vormgegeven. Samen vullen die professionals de kaders in waarbinnen de klant/belastingplichtige/belastingschuldige wordt behandeld. De afgelopen jaren lijkt dat bij de Dienst toch wat in de knel gekomen te zijn, op jacht naar "efficiency", strakke sturing, "leiderschap" en verantwoording.

In het gesprek met de DG is ook de rechtsstatelijke functie van de Belastingdienst ter sprake gekomen. Ook hier kan het streven naar een efficiënte inzet van medewerkers, bijvoorbeeld door voor kleine bedragen niet meteen invorderingsmaatregelen te nemen, tot grote gevolgen leiden voor belastingschuldigen die gebaat zijn bij aandacht, voordat hun belastingschuld (voor de Dienst klein, voor hen nog net te behappen) uit de klauwen loopt....

Ook in deze Informatief merkt u de betrokkenheid bij het vak en de organisatie van de Belastingdienst, door de bijdragen van onze columnisten Guppy en Inspector Columno. Ons erelid Wim van der Voort laat zien hoe de organisatie van het vak bij de Belastingdienst zijn weerslag heeft op de rechtbanken en de gerechtshoven. Hij spreekt, zo verklap ik vast, zijn zorg uit.....

Gezien de te verwachten uitstroom van fiscale medewerkers komt de komende periode de vraag over hun vervanging op. Worden ze wel op tijd vervangen en worden ze wel

vervangen door collega's die ook een fiscale achtergrond hebben? Spannende tijden, of, zoals de Engelse vertaling van een oude Chinese vervloeking luidt: "May you live in interesting times!".

Vandaag is het initiatief wetsvoorstel Normalisering rechtspositie ambtenaren in de Eerste kamer aangenomen. Voor waren: VVD, CDA, 50plus, D66 en PVV. De wet heeft als oogmerk alle ambtenaren met uitzondering van de kabinetssectoren Rechterlijke Macht, Politie en Defensie, onder de regels van het Burgerlijk Wetboek te brengen. Streefdatum is 1 januari 2020.

Gevolg: er komt veel werk op ons af om dingen die nu goed geregeld zijn op een andere manier (hopelijk even goed) te regelen. Bovendien: het oude stelsel blijft, zoals gezegd, bestaan voor sommige categorieën ambtenaren, dus nu moet het Rijk twee stelsels in de lucht houden, met alle kosten van dien. Een besparing is er dus ook niet. Op welke wijze is bepaald welke ambtenaar in welke categorie valt (politie wel want wapendrager, Douane niet, maar ook wapendrager) lijkt op toeval. Het bestuur van de VHMF ziet niet in welk belang met deze wet gediend is. Politieke rechthaberei?

Omdat het niet afkomstig is van de regering heeft het bovendien aan overleg over deze wijziging tussen de sociale partners ontbroken. Daarover loopt nog een Kort geding van de vier bonden tegen minister Plasterk. Meer hierover verderop in deze Informatief

Op DINSDAG 18 april 2017 vindt alweer ons volgende symposium plaats, dus blokkeer de datum in uw agenda. Verderop in deze Informatief leest u alles wat er al over bekend is. De volgende Informatief zal weer een themanummer zijn, geheel gewijd aan het symposium.
Rest mij nog u alvast prettige feestdagen en een gelukkig nieuwjaar te wensen!

Winterswijk, 8 november 2016

Mutaties Ledenbestand

Nieuwe leden

01-08-2016	mr. R.G.W. Gerrits-van den Ende	GO Zuid/Maastricht
01-09-2016	C.W.N.M. Peeters	GO Zuid/Eindhoven
10-11-2016	drs. M.G. Beldman	Belastingdienst/Enschede
21-11-2016	S. Hol MSc	Belastingen IM IV/Apeledoorn
01-10-2016	drs. Th.W.M. Poolen	CKC/Utrecht

Naar postactief

01-06-2016	H.W. Kapper	PDB Arnhem/Doetinchem
01-07-2016	mr. S. van den Berg	Zuidwest/Roosendaal
01-07-2016	mr. drs. B.V.J. van Doorn	MKB Zuid/Breda
01-07-2016	drs. T.J.A. Huijing	B/CKC/Utrecht
01-07-2016	mr. G.J.M. Kramer	GO Zuid/Tiburg
01-07-2016	E. Neudorfer	Belastingdienst Douane/Rotterdam
01-08-2016	mr. F.G.W. Beks	MKB Zuid/Tilburg
01-08-2016	P.F. Lechleitner	Amsterdam
01-08-2016	drs. J.R.A. Stoop	Zuidwest/Breda
12-08-2016	mr. F.C. de Groot RA	Amsterdam
14-08-2016	J.R.M. Bien	Belastingdienst GO Noord-West/Amsterdam
01-09-2016	R.H. Hoenderdos	MKB Midden/Arnhem
09-09-2016	mr. G.H.Th. van de Bult	FIOD/Utrecht
21-09-2016	mr. F. Hoppel	Directie Belastingen/Den Haag
23-09-2016	drs. M. Talsma	Limburg/Maastricht
28-09-2016	W.L. Stoetman	Noord/Emmen
30-09-2016	R.K. Brouwer	Belastingdienst Douane/Groningen
30-09-2016	mr. W. Mertens	Amsterdam
30-09-2016	H.H.H.M. Nelissen	Douane/Eindhoven
01-10-2016	drs. J. Eggink	plv Directeur PDB Den Haag/Den Haag
01-10-2016	drs. H. Schenk RA	GO Zuid/Eindhoven
01-10-2016	drs. R. Voorintholt	MKB Noordoost/Groningen
06-10-2016	mr. A. Kruiswijk	Amsterdam
01-11-2016	mr. P.H.G. Vleeshouwers	Limburg/Heerlen buitenland

Overleden

24-07-2016	J.E. Haasdijk	Postactief
28-07-2016	S. Ruitinga	Postactief
01-08-2016	drs. J.P.A. van den Broek	MKB Zuid/Eindhoven

Wiebes en vertrekken

door Erik Rutten

Grote landelijke commotie over de vertrekregeling bij de Belastingdienst.

Laat ik maar bij het begin vertrekken.

Kort na zijn aantreden van vorig jaar kondigde staatssecretaris Wiebes de Investeringsagenda aan.
Veel van de uitgangspunten hiervan kon het bestuur van de VHMF omarmen.
Vraagtekens waren er rondom de blijkbare verschuiving van het compliance-streven naar de intentie zoveel mogelijk geld op te halen en de mate waarin er voor de professional voldoende ruimte is om in een gerobotiseerde en gedigitaliseerde omgeving zijn werk te kunnen doen. De VHMF hecht aan rechtshandhaving, aan fiscaliteit en aan rechtsstatelijkheid.
Gevolg van deze digitalisering is dat er tot 2023 ongeveer 5000 banen verdwijnen, voornamelijk op wat lager en middelbaar niveau. Daartegenover worden er 1500 fiscalisten en data-analisten geworven. In mei 2015 gaf Wiebes in de Tweede Kamer voor deze 5000 een non-ontslaggarantie tot 2023.
Met het bovenstaande geconfronteerd heeft de dienstleiding maanden de tijd genomen om te denken over de mogelijkheden om voor de mensen waarvan het werk zou gaan vervallen als gevolg van de Investeringsagenda, werk te houden binnen de Belastingdienst of werk te vinden buiten de Belastingdienst.
Aan het eind van de herfst heeft de dienstleiding daarop de inmiddels bekende vertrekregeling aangeboden aan de vakbonden. Het betrof een generieke regeling met – kennelijk - de bedoeling om plaats te maken in de dienst. De regeling kende een looptijd tot 2023 en heeft zijn wortels in het Van Werk naar Werk beleid voor rijksambtenaren. Klaarblijkelijk wilde men echt veel plaats maken in de dienst.
Het heeft de VHMF verbaasd dat er geen bovengrens aan de leeftijd is gesteld op of kort voor de AOW-leeftijd.
De aan de regeling ten grondslag liggende aannames en uitgangspunten van de dienstleiding zijn niet gedeeld met de bonden. De bestaande leeftijdsopbouw en de bestaande verandermoeheid waren indicaties dat deze regeling populair zou worden. Deze signalen zijn door de vakbonden aan de dienstleiding meegegeven.
De regeling is, ook na de wijzigingen van afgelopen juli, een zeer sociale regeling. Want oudere medewerkers mogen tot hun pensioen blijven werken, lager betaalden krijgen een relatief veel hogere vertrekpremie en er wordt geïnvesteerd in het vinden van een nieuwe plek binnen of buiten de Belastingdienst.
Het bestuur van de VHMF hecht zeer aan de regeling omdat veel leden er graag gebruik van willen maken en omdat het plaats maakt in de dienst. Hierdoor ontstaan er mogelijkheden voor veel collega's en met name kansen op nieuw werk voor degene waarvan door de investeringsagenda het werk verdwijnt. Ook komt er ruimte om jonge mensen aan te nemen, die dan ongetwijfeld met hun inzichten, aanpak en vaardigheden onze dienst gaan verrijken.
Het bestuur begrijpt de bezorgdheid die leeft bij de niet-deelnemers, politiek, burgers en pers over het verlies aan ervaring en kennis. Dit vraagt dus om een adequate werving van nieuwe collega's, goed mogelijk, gezien de korte terugverdientermijn.
Bovendien: een zeer groot deel van de vertrekkende collega's gaat niet onmiddellijk, maar geleidelijk gedurende de komende drie en een half jaar de Belastingdienst verlaten. Van groot belang is dan dus om de collega's, die voor vertrek via Switch hebben gekozen en waarvan het werk niet door de reorganisatie verdwijnt, gewoon hun huidige werk te laten doen en een passende aanpak van de overdracht van hun werkzaamheden. De regeling geeft daartoe een roadmap.
Inmiddels hebben veel meer collega's dan 5000 zich gemeld voor de vertrekregeling, dit betreft een groot gedeelte aan MBO, HBO en WO-medewerkers. Een en ander heeft geleid tot veel geschreeuw in politiek en pers, vaak gebaseerd op halve waarheden, onbegrip en selectieve waarneming.

Ten eerste: behalve voor collega's die al de AOW-gerechtigde regeling bereikt hadden of er kort voor waren, is het geen riante regeling.
De regeling heeft gewoon zijn wortels in het Van Werk Naar Werk-beleid van alle rijksambtenaren. De vertrekpremie is veelal een compensatie voor overbrugging tot aan de AOW-leeftijd. En voor een levenslang flink lager pensioen, doordat er vaak jaren geen pensioen meer wordt opgebouwd en jaren langer pensioen moet worden uitgekeerd. Bovendien teken je je recht op werkloosheidsuitkeringen weg, dit in tegenstelling tot de markt.
Het odium van een riante regeling raakt ergens alle medewerkers als een maatschappelijk verwijt. Dit is te betreuren en was bij een goede uitleg niet nodig geweest.

Ten tweede - not done bij het ministerie en in de politiek - maar dan toch maar eens: van alle uitgekeerde premies komt zeg 40% onmiddellijk terug in de staatskas via de inkomstenbelasting en vervolgens door bestedingen weer een groot deel door OB en Accijnzen en is daarmee feitelijk veel minder duur dan alom uitgesproken. Ook de eventuele

RVU-"boete" komt onmiddellijk terug in de staatskas en kost in deze zin niets.
Bovendien is de regeling ten opzichte van een massaontslag bij reorganisatie misschien wel een koopje gezien het feit dat de werkgever ook voor de eventuele wettelijke en bovenwettelijke WW-uitkeringen eigenrisicodrager is.

Ten derde: de RVU-"boete"-regeling dient onmiddellijk opgeschort dan wel afgeschaft te worden, zodat alle werkgevers (bijvoorbeeld via CAO-afspraken) ouderen kunnen verleiden tot eerder stoppen. Het idee van een bedrag ineens is prima want je hoeft daarmee geen VUT-achtige regelingen met premies etc. in het leven te roepen.
De politiek moet maar eens een vergissing toegeven: de arbeidsmarkt is niet overspannen, dus langer werken blokkeert de toegang tot normale vaste banen voor de jongeren. Gewoon vertellen aan de kiezers dat de AOW op 65 jaar door de stijging van de levensverwachting te duur was geworden was juister en, vooral, eerlijker geweest.
De vertrekregeling financiert zichzelf al heel snel, doordat tegen over "dure" ouderen, veel "goedkopere" jongeren aangenomen kunnen worden. Binnen twee jaar zakken dus de salarisuitgaven enorm.

Ten vierde: dit gaat uiteraard ook op voor de Belastingdienst; we houden binnenkort veel geld over door een veel lager salarisbudget, doordat ouderen met een relatief hoog salaris vertrekken.
In het belang van de belastingheffing en de vaktechniek van alle onderdelen in het algemeen maar voor Grote Ondernemingen in het bijzonder, is het voor de VHMF een 'must' dat alle HBO en WO vertrekkers één op één vervangen worden door nieuwe collega's die ook weer in die vaktechniek gaan werken.
Door de veel lagere gemiddelde salarissen van de nieuwe medewerkers ligt zelfs een uitbreiding van deze categorieen personeel voor de hand.

Ten vijfde: discussie over 'wist of had moeten weten' voert de VHMF heel graag, maar dan over een snelle overgang naar Voldoening Op Aangifte, in plaats van over Eric Wiebes. Het lot van Wiebes laten we maar aan de politiek.
Wel is het jammer dat een aantal zaken die in het kader van "damage control" besloten zijn afstralen op de hele Belastingdienst en zijn medewerkers: medewerkers zijn geen graaiers en er heerst geen corruptiecultuur.
Integendeel: er heerst op de werkvloer een cultuur van grote betrokkenheid bij een efficiënte, rechtvaardige belastingheffing.
Zeker gezien de grote reorganisatie en de noodzaak om de openvallende werkplekken zo goed mogelijk weer in te vullen, is het onder curatele stellen van de dienst en een maximering op € 100.000 van de tekeningsbevoegdheid misschien wel goed voor de bühne maar heel slecht voor de Belastingdienst.

Ten zesde: de Belastingdienst heeft voldoende aan een Directeur-Generaal. Een extra Secretaris-Generaal daarboven voegt niets toe maar kan vertragend en verlammend werken.
Neem gewoon afscheid van degenen die in deze belangrijke fase verwijtbaar de verkeerde afslag hebben genomen. Zorg vervolgens zoveel mogelijk voor managers die de Belastingdienst kennen en begrijpen.
Een mogelijke herinrichting van het management is een kans: een klein team rondom de DG, meer in de vorm van plaatsvervangers en raadgevers, op financieel en fiscaal gebied, is voldoende. De DG kan dan een Raad van Directeuren voorzitten met daarin, zonder tussenkomst van een superdirecteur, rechtstreeks overleggen met de directeuren van de diverse divisies, zoals GO, MKB, Toeslagen, FIOD, Douane, Particulieren en Dienstverlening etc. die verantwoording aan hem afleggen en met hem meedenken. Daarbij dient dan de financiële en personele eindverantwoordelijkheid niet meer centraal belegd te zijn maar gewoon aan deze directeuren gedelegeerd te zijn.
Daarmee zou ook de medezeggenschap gediend zijn want die volgt zeggenschap; iedere directeur krijgt dan gewoon zijn eigen Ondernemingsraad. Zoals het hoort, zeg ik nog maar eens hardop.

En tenslotte: stap onmiddellijk af van Engelse benamingen en van daarbij horende cultuurelementen; de Belastingdienst is een overheidsdienst en geen internationaal concern.
We kennen in Nederland een Koning en geen King, en Ministers en geen Secretaries, en een Secretaris-Generaal en een Directeur-Generaal, Inspecteurs, Rechercheurs, Ontvangers, etc. De Engelse vertalingen laat ik aan u. Stoppen met die onzin!

Wie er nog gaat of moet vertrekken is op dit moment nog niet duidelijk maar ik kan mij voorstellen dat sinds een aantal maanden de gedachten van medewerkers en verantwoordelijken als ze naar het programma 'Ik vertrek' kijken wel eens afdwalen naar zorgen ten aanzien van boven besproken thema's. Bij mij en bij velen met mij gaan die zorgen dan niet over politiek gedetermineerde overschrijdingen maar over de toekomst van onze Belastingdienst.
De VHMF is graag tot ieder gesprek en tot iedere vorm van meedenken bereid.

Erik Rutten
20 oktober 2016

Reserveer alvast in uw agenda: VHMF-Jaarvergadering 2017 en VHMF-symposium op dinsdag 18 april 2017 in de Jaarbeurs te Utrecht

door de symposiumcommissie

De zomervakantie is al weer een tijdje achter de rug, de koffers zijn naar zolder verhuisd en de realiteit van ons alledaags bestaan dringt langzamerhand weer tot ons en onze agenda's door. Het ene commissielid zit op dit moment tot over zijn oren in de tentamens, een ander is zeer intensief bezig om de balans te zoeken tussen een sportief en een vooral reorganiserend leven, weer een ander zoekt naar de ultieme uitdaging in de herfst van zijn loopbaan en bij de anderen loopt de agenda als vanouds gewoon weer volledig vol met allerhande (on)voorzienbare dingen. Echt waar; de symposiumcommissie bestaat uit echte mensen... en geen nood: Ook voor komend jaar gaan we weer een prachtig symposium neerzetten!

Het staat namelijk nu al vast dat dit evenement op dinsdag 18 april 2017 in de Jaarbeurs te Utrecht plaatsvindt.
Eveneens bekend is dat de symposiumcommissie uit de volgende leden bestaat:

Paul Gunnewijk (Klantcoördinator GO)
Fleur van Haasteren (Programma Manager Verandering Centrale Administratieve Processen)
Gerard Spoorenberg (Accountant in opleiding GO)
Paul Soomers (EDP-Auditor/IT-Auditor GO)
Wilma Kamminga (Landelijk Projectleider CCB/ Voorzitter symposiumcommissie)

Natuurlijk zijn wij altijd op zoek naar inspirerende collega's. Ben je benieuwd wat jij voor ons en wat wij voor jou kunnen betekenen.....? Neem vooral contact op met één van ons!

Iets minder bekend (op dit moment van schrijven) is hoe het aankomend symposium er precies zal gaan uitzien. Wel bekend, is dat:

- de Belastingdienst aan het veranderen is naar een meer effectieve gestroomlijnde organisatie die werkt op basis van door ICT veredelde data;
- een enorme uitstroom van 'oud' collega's met specialistische kennis gaande is;
- de Dienst structureel te maken heeft met een hoge workload waardoor nieuwe initiatieven in het gedrang komen; en
- er een instroom van 1.325 nieuwe medewerkers te verwachten is, in cohorten van ongeveer 500 per jaar.

Getriggerd door deze ongekende transitie zijn wij op zoek naar antwoord op vragen zoals: Hoe leren wij eigenlijk als mens/professional? Is die echt anno 2017 zo anders dan in de vorige eeuw?
En hoe speelt onze organisatie wellicht met support van allerlei (onderwijs)instanties hierop in?

De titel voor het symposium van 2017 luidt dan ook: **"Noblesse oblige; kwaliteit begint bij jezelf"!**
Met als subtitel: **Kennis door kennissen of juist kennissen door kennis?**

We denken namelijk dat de organisatie nieuw elan nodig heeft: een cultuur van samenwerken, delen, talentdiversiteit, open vizier, slagvaardig, intrinsiek betrokken en onontbeerlijke kennis van zaken.

U wordt deelgenoot van deze zoektocht via de Informatief van maart 2017 waarin hiermee samenhangende issues worden behandeld zoals:

- Understanding the business, "Je bent je eigen toekomst!".
- Drieluik: "Buitenwereld, Binnenwereld en Eigen-wereld".
- Generatieverschil: "Hoe leerden we vroeger en wat is nu belangrijk? Van feitengericht naar brongestuurd werken? Vraag ik het aan mijn netwerk of had ik dit gewoon zelf moeten weten?"
- Cultuurverschillen: "Bureaucratische/hiërarchische lagen versus, ik richt mij tot diegene die het antwoord mogelijk weet!"
- Inspiratie en motivatie: "Energie in het werken moet uit je eigen accu komen."
- Missie?: "Vraag niet wat je krijgt, maar wat je kunt doen om het te krijgen!".

We verwachten het uiteindelijk resultaat van onze zoektocht tijdens het symposium te kunnen geven. U bent van harte uitgenodigd. Tenminste, in het kader van **"Noblesse oblige; kwaliteit begint bij jezelf"!** verwachten we wel dat een ieder van u een nieuwe collega op de 18e april als introducee meeneemt.

Van verticaal naar horizontaal toezicht; het behandelteam in de lead!

door Inspector Columno

De Belastingdienst en de Douane hebben de laatste decennia grote veranderingen doorgemaakt in de vorm van hun toezicht. Begonnen met "spinnen trekken" waarbij de organisatie van de grotere klanten in beeld werd gebracht en de klantcoördinator werd geïntroduceerd, naar het stimuleren van compliant gedrag en ten slotte kwam het fenomeen horizontaal toezicht op. De facto stappen op weg naar een meer effectief toezicht. Als Groot-O richten we ons op het bevorderen van compliance, via responsief toezicht.

Het rapport van de commissie Stevens "Fiscaal toezicht op maat – Soepel waar het kan, streng waar het moet", heeft een antwoord gegeven op de vraag of de Belastingdienst de juiste afslag had genomen met het horizontale toezicht . De commissie was in grote lijnen positief. Her en der werden er kritische kanttekeningen geplaatst. Een van de kritiekpunten was dat er geen nulmeting was gedaan. Met andere woorden: de vraag of het horizontaal toezicht effectiever is dan het oude toezicht, is niet te beantwoorden. Qua managementverantwoording is dit een misser geweest. Hierop is een groot onderzoek opgezet om alsnog een antwoord te formuleren op de vraag of de ingeslagen weg de juiste is: het validatie-onderzoek. Aan het eind van dit jaar wordt het rapport verwacht van dit onderzoek.

Relatie vs. fiscaliteit vs. personeelstekort?

Binnen horizontaal toezicht blijken echter verschillende wijzen van aanpak te bestaan. Inspector Columno kwam ter ore dat er kantoren zijn waar het horizontaal toezicht wordt ingevuld door zich met name te richten op wat men "gedragsbeïnvloeding" noemt: "de relatie met de klant" staat centraal. Verticaal toezicht als alternatief voor het horizontaal toezicht lijkt dan echter vrijwel niet meer te behoren tot het "toezichtspalet". In plaats van correcties als zaken in het recente verleden fout zijn gegaan, wordt dan gekozen voor een afspraak voor de toekomst. Accountants zijn merendeels klantcoördinator en controles zijn ook daardoor zeldzaam.

Daarnaast zijn er regio's waar ze vrijwel geen klantcoördinator meer hebben. Een groot tekort aan personeel heeft hen gedwongen alle heffers en controlemedewerkers in te zetten voor het werk dat dit kantoor het meest effectief acht. Op andere kantoren worden binnen het (horizontaal) toezicht ook verticale maatregelen toegepast toezicht als de feiten daartoe nopen.

Aan de ene kant bevreemdt deze verschillende invulling van het toezicht. Aan de andere kant kan individuele klantbehandeling natuurlijk per individu (collega zowel als klant) verschillen. Teveel uniformiteit is ook niet goed. De vorm waarin met het oog op "de relatie" lijkt te worden afgezien van verticale maatregelen, lijkt niet effectief, laat staan responsief. Geen horizontaal toezicht omdat er geen personeel voor is, lijkt echter ook niet overeen te stemmen met de visie van GO op toezicht. Wij hebben immers de politiek beloofd onze klanten individueel te behandelen: niet alleen horizontaal, maar ook niet alleen verticaal. Als we die belofte niet gestand kunnen doen door (bezuinigings-)maatregelen van diezelfde politiek, moeten we niet minder aan individuele klantbehandeling doen, zoals nu lijkt te gaan

gebeuren, maar onze opdracht teruggeven: "zó kan het niet!" Dat er meer aan de hand is blijkt wel uit het feit dat de behandeling van klanten binnen GO zo verschillend is. Het handen en voeten geven aan horizontaal werken vergde een dusdanige inspanning van de organisatie dat men de individuele klantbehandeling voor de onderste regionen van GO inmiddels heeft laten varen.

KC vs. specialist?

Klantcoördinatoren komen, mede door de verschillende invulling van het toezicht, in vele varianten. Waar de een met name de communicatie stroomlijnt, zijn er ook klantcoördinatoren die zelf technische problemen tackelen zonder tussenkomst van de specialist van het behandelteam en zonder zelf het specialisme machtig te zijn. Hier zou wat Inspector Columno betreft het behandelteam in gezamenlijkheid moeten bepalen wat bij een bepaalde klant de juiste aanpak is. Wat gaan we dit jaar doen bij deze klant; natuurlijk met ruimte voor onverwachte zaken. Tijdens het gesprek tussen de bij de klant betrokken specialisten en de KC in wat, wellicht wat klef, "de klantsessie" wordt genoemd, wordt collegiaal bepaald wat er in principe dit jaar bij deze klant moet gebeuren. Daarbij wordt wel uitgegaan van de kaders: hoeveel tijd hebben we in de controle of de heffing. Daarbij is het gesprek dus maatgevend en gaat het niet aan om, zoals sommigen lijken te willen, de KC de doorslag te laten geven over wat er moet gebeuren bij "zijn" klant: dan geef je een managementbevoegdheid aan een collega, en maak je bovendien, zwart-wit gesproken, het gesprek overbodig: de KC heeft immers het recht zijn eigen plan te trekken. Van collegiale samenwerking kom je dan in de tegenstelling terecht, weer in zwart-wit: "de KC" (met alleen oog voor de relatie) tegen "de specialist" (die de fiscale techniek op zijn strengst wil toepassen). Bij het gesprek tussen KC en specialist is het van grote waarde dat de meeste specialisten zelf ook KC zijn. Dat schept begrip voor elkaars situatie. Van KC een fulltime functie maken is daarom een grote fout: dan loop je het risico twee kampen te creëren, en dus het risico dat deze kampen minder begrip voor elkaar hebben. Daar gaat de collegiale samenwerking.....

Validatie-onderzoek

Al deze variaties op het horizontaal toezicht geven nog geen antwoord op de vraag of horizontaal toezicht tot compliantier gedrag leidt, zodat het toezichtorgaan kan terugtreden en zij kan vertrouwen op de aangifte van de 'klant'. Natuurlijk moet ook een overheidslichaam efficiency nastreven. De Belastingdienst en de Douane hebben inmiddels al jaren ervaring opgedaan met de nieuwe werkwijze. Het zou inmiddels duidelijk moeten zijn of de Belastingdienst daadwerkelijk kan terugtreden bij het direct toezicht. Met andere woorden: kan er worden geoogst wat is gezaaid middels het intensief begeleiden van de klant om een situatie van wederzijds vertrouwen en transparantie tot stand te brengen, of blijft de Dienst steken in het voeren van gesprekken zonder de staat van een redelijk wederzijds vertrouwen en transparantie te bereiken? Zijn er convenanten opgezegd omdat de klant niet kan worden vertrouwd of dat er geen sprake is van transparantie van de klant? Genieten klanten met wie een convenant is gesloten daadwerkelijk een voordeel omdat zij sneller duidelijkheid hebben in vooroverleg? Gewezen zij bijvoorbeeld op het feit dat vooroverleg, (meer zekerheid over zijn fiscale en financiële positie) voor elke belastingplichtige bij GO openstaat: daar is niet per sé HT voor nodig.

Inspector Columno wacht het rapport van het grootscheepse onderzoek af dat hopelijk een antwoord zal geven op de vraag of de ingezette weg de meest effectieve is voor het toezicht. Hij vraagt zich daarbij wel af of er überhaupt een antwoord zal kunnen worden geformuleerd gegeven de uiteenlopende wijzen waarop het nieuwe toezicht in de verschillende regio's lijkt te zijn vormgegeven. Uitgangspunt moet bij het onderzoek het aloude VHMF-credo zijn dat iedereen die belasting betaalt die hij verschuldigd is, dus ook over het verleden. Zonder dat uitgangspunt zou geen horizontaal toezicht moeten kunnen worden afgesproken.

Het gesprek is de oplossing

Op basis van de uitkomst van het validatie-onderzoek kan een toekomst voor de individuele klantbehandeling bij GO worden gezocht. Passend binnen de huidige collegiale samenwerking is in ieder geval een toekomst waarbij het gesprek tussen collega's de doorslag geeft in hoe een bepaalde klant wordt behandeld. Daarvoor zijn meer medewerkers nodig, want met het huidige aantal (laat staan na de uitstroom) kan Groot-O niet aan de opdracht van individuele klantbehandeling voldoen. Niet alleen moeten de vertrekkende medewerkers worden vervangen door nieuwe collega's met hetzelfde specialisme; om echt individuele klantbehandeling te kunnen toepassen zijn zelfs meer medewerkers nodig. Medewerkers bovendien die dagelijks ervaren hoe hun rol als specialist wordt gecombineerd met hun rol als KC. Dan blijven we collegiaal in gesprek en is het behandelteam in de lead!

Makkelijker kunnen we ‘t niet maken. Wel leuker.

door Wim van der Voort

De kip met de gouden eieren.

Na 29 jaren in de Belastingdienst en vervolgens 11 jaren binnen de rechterlijke macht werkzaam te zijn geweest, verkeer ik - ook na het passeren van de 70-jarige leeftijd - in de gelukkige omstandigheid aan die perioden enige goede vrienden (m/v) en goede bekenden (m/v) overgehouden te hebben. Ook nu hoor ik daarom nog wel eens wat. Soms gaat het over een onderwerp dat van beide zijden, Belastingdienst en rechterlijke macht, wordt genoemd. In dit geval zou ik dat onderwerp willen benoemen als “het slachten van de kip met de gouden eieren”, namelijk de gespecialiseerde belastingrechtspraak.

In 2015 is aandacht besteed aan het feit dat de (belastingkamer van de) Hoge Raad zich 100 jaren heeft beziggehouden met belastingrechtspraak.[1] Van die 100 jaren heb ik er dus 40 mee mogen beleven. In mijn beleving heeft de Hoge Raad zich gedurende die 40 jaren op voortreffelijke wijze van zijn taken gekweten, ook al had het - naar mijn mening althans - soms anders en misschien soms ook beter gekund. De belastingkamer van de Hoge Raad heeft zich doen kennen als een strenge, maar rechtvaardige leermeester voor ieder die bij de belastingrechtspraak is betrokken en met een “oog voor de niet zelden ongelijke krachtsverhoudingen in belastinggeschillen”.[2] De eerste 60 jaren laat ik aan anderen om daarover wat te zeggen.
Vanaf 1915 kon tegen de uitspraken van de raden van beroep voor de directe belastingen bij de Hoge Raad cassatie worden ingesteld. Meyjes zegt over de uitspraken van de raden van beroep: “Goede uitzonderingen daargelaten, geleek het vaak op rechtspraak door dilettanten”[3]. Per 1 maart 1957 werden - niet zonder strijd - de taken van de op diezelfde dag opgeheven raden van beroep overgenomen door de (toen nog vijf) gerechtshoven. De (belastingkamers van de) gerechtshoven spraken in eerste aanleg en als enige feitelijke rechter recht. Per 1 januari 2005 werden de rechtbanken voor belastinggeschillen in eerste aanleg bevoegd, zij het dat rijksbelastinggeschillen slechts werden toegewezen aan telkens één rechtbank binnen het ressort van een gerechtshof. In lijn met het strafrecht en het civiele recht werden de gerechtshoven ook hoger beroepsrechter voor de belastinguitspraken van de rechtbanken.

Ik wil de belastinggeschillen in een (beknopt) kwantitatief perspectief plaatsen ten opzichte van de andere rechtsgebieden, het civiele recht, het strafrecht en het (algemene) bestuursrecht, voor Hoge Raad, gerechtshoven en rechtbanken (zie onderstaande tabel). Daarbij zal ik mij beperken tot instroomcijfers voor het jaar 2015. Voor de goede orde: de kolom Belastingen betreft zowel rijksbelastingen als belastingen van lagere overheden. De gegevens zijn ontleend aan de jaarverslagen 2015 van de Hoge Raad en van De Rechtspraak.
Misschien is het tekenend voor de recentere opvattingen die bij de leiding van de Belastingdienst leven dat de laatste cijfers over rijksbelastingprocedures te vinden zijn in het Beheerverslag 2011 van de Belastingdienst.[4] Over latere jaren heb ik geen cijfers meer kunnen vinden. Terzijde merk ik op dat het publieksjaarverslag van de Belastingdienst al eerder was gesneuveld. Ik vraag mij af of de VHMF bij het ten grave dragen daarvan is “uitgenodigd”, want het was tenslotte een geesteskind van de toenmalige voorzitter van de Vereniging van inspecteurs van ‘s Rijks belastingen, Herman Vermeulen (1980-1984).

Jaar 2015	Civiel	Straf	Kanton	Bestuur	Belastingen
Hoge Raad	503	4.255			804
Gerechtshoven	13.990	36.680			5.180
Rechtbanken	286.010	186.150	1.037.380	99.290	25.930

Hoewel de Hoge Raad in de jaren 2007 en 2008 een nog lagere instroom van belastingzaken kende, is die instroom in 2015 met ruim 20% gedaald ten opzichte van die in de vijf voorafgaande jaren. Ik heb begrepen dat de belastingkamer van de Hoge Raad daarom zal worden ingekrompen.

Bij de (thans vier) gerechtshoven vormen belastinggeschillen de kleinste werkstroom, hoewel het aantal belastinggeschillen toeneemt met een afvlakking van die toename sinds 2013. Probleem is echter dat de groei zit in geschillen over belastingen van lagere overheden en dat de geschillen over rijksbelastingen afnemen. Daarbij valt op dat met name de instroom van grotere zaken, die door meervoudige kamers kunnen worden behandeld, is afgenomen. Dat leidt ertoe dat op incidentele basis naar oplossingen wordt gezocht voor de daarmee "vrijkomende" capaciteit, zoals inzet in andere sectoren van het eigen gerechtshof of in andere gerechten.

De situatie bij de rechtbanken is wezenlijk anders. Getalsmatig zijn belastingzaken daar een "niche". Van de bestuurszaken is in 2015 ruim een kwart belastingzaken en van alle zaken slechts 1,7%. Daarbij moet nog worden bedacht dat een groot deel van de belastingzaken behandeld wordt door algemene bestuursrechters in de rechtbanken die niet bevoegd zijn voor rijksbelastingzaken. Wat betreft de instroom bij de rechtbanken van belastingzaken geldt hetzelfde als bij de gerechtshoven: een voortdurend afnemend aantal rijksbelastingzaken, met name van grotere zaken. Ook hier wordt de "vrijkomende" capaciteit elders binnen of buiten het eigen gerecht ingezet.
Voor zover mij bekend, vormt binnen de ook voor rijksbelastingzaken bevoegde rechtbanken het rechtsprekend en ondersteunend personeel dat zich met belastingzaken bezighoudt nog altijd een meer of minder zelfstandige organisatorische eenheid binnen de sector Bestuur. Het is de vraag of een dergelijke mini-eenheid in managementogen bestaansrecht heeft. Een eerder voorbeeld binnen De Rechtspraak kennen we van het gerechtshof Leeuwarden: het inbedden van de belastingsector in de civiele sector met vervolgens een samenwerking met het gerechtshof Arnhem, uiteindelijk leidend tot het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden. Voorlopig lijkt er met een inkrimping van deze mini-eenheden te worden volstaan. Het wachten is daarna slechts op het opheffen van die mini-eenheden met het volledig opgaan in de sectoren/teams Bestuur van de rechtbanken. Want wat maakt belastinggeschillen anders dan bijvoorbeeld ruimtelijkeordeningsgeschillen? Gespecialiseerde belastingrechtspraak in eerste aanleg wordt daarmee - zonder zware strijd - verleden tijd. Bestuursrechters zijn, ongeacht hun eventuele specialiteit, uitwisselbaar geworden. Voor managers biedt dit een ongekende mogelijkheid om planninggaten te vullen. Straks worden ook rijksbelastinggeschillen behandeld door enkelvoudig zittende algemene bestuursrechters en meervoudige kamers met slechts één of twee gespecialiseerde belastingrechters. We zijn dan weer min of meer terug bij de situatie van de raden van beroep: de "rechtspraak door dilettanten" van Meyjes, goede uitzonderingen natuurlijk daargelaten. De geschiedenis herhaalt zich, maar net even anders.

Deze wat pessimistische toekomstvisie houd ik er niet zonder reden op na. Dankzij mijn gemeente, ooit wel de meest fiscale gemeente van Nederland genoemd vanwege het feit dat daar onder meer een aantal directeuren-generaal van de Belastingdienst woonden, heb ik, met (dus niet tegen)

een aantal buren, sinds 2010 de algemene bestuursrechtspraak een beetje leren kennen. Mijn aanvankelijke verbazing daarover is inmiddels omgeslagen in zorg, want waar is de rechtsstaat gebleven? Essentie van de rechtsstaat is toch dat ook de overheid is gebonden aan het recht. De bestuursrechter is ervoor om te toetsen of de overheid zich tegenover de burger aan het recht houdt, met andere woorden: de rechtsbescherming van de burger staat voorop.
Aan de hand van mijn weinige ervaringen, afgezet tegen die met de fiscale rechtspraak, lijkt dat in de algemene bestuursrechtspraak echter anders te zijn. Ik hoop later elders dieper in te gaan op hetgeen ik in de algemene bestuursrechtspraak ben tegengekomen. Ik beperk mij op deze plaats tot een paar generaliserende conclusies. Generaliserend, want in het beperkte aantal procedures ben ik wat te veel juridische missers tegengekomen om van toeval te kunnen spreken. Algemene bestuursrechters, inclusief de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State (hierna: de Afdeling), hebben onvoldoende juridische diepgang, lijden aan zelfoverschatting onder meer door te denken dat zij het beter weten dan de wetgever, en lezen slecht, vooral hetgeen een belanghebbende schrijft. Grieven worden niet behandeld, hetgeen in de belastingrechtspraak onder belastingrechters nog altijd als doodzonde wordt beschouwd. De algemene bestuursrechter neemt kennelijk de burger niet voldoende serieus. Gemotiveerd weersproken standpunten van een bestuursorgaan worden, met voorbijgaan aan een juiste bewijslastverdeling, gehonoreerd, soms zelfs met een vrijwel letterlijke overname van hetgeen het bestuursorgaan heeft gesteld. De omvang van de rechtsstrijd wordt niet door partijen bepaald, maar door de rechter: achterwege gebleven verweer wordt door de rechter aangevuld.

In navolging van hetgeen de Amsterdamse VU-hoogleraar migratierecht Spijkerboer ten aanzien van de vreemdelingenrechtspraak van de Afdeling concludeerde[5], stel ik daarom dat de door hem geconstateerde gouvernementele instelling van de Afdeling een binnen de algemene bestuursrechtspraak kennelijk overheersende geestesgesteldheid is. Spijkerboer heeft 638 uitspraken van de Afdeling uit de jaren 2010 en 2011 onderzocht; onderzoek van de procesdossiers zou nog veel meer aan het licht hebben kunnen brengen.
De vooral door de Afdeling zelf en het kabinet geprezen efficiëntie van de Afdeling[6], kennelijk in vergelijking met die van De Rechtspraak, gaat zó ver dat ontvangstbevestigingen worden verzonden enkele dagen voordat het hoger beroepschrift de Afdeling heeft bereikt, zo heb ik gemerkt. De lezer zal begrijpen dat dit niet kan stroken met de feiten.

Natuurlijk gaat er in de belastingrechtspraak bij gerechtshoven en rechtbanken ook wel eens wat mis, maar niet in de verhouding die ik in een beperkt aantal algemene bestuursgeschillen heb gezien.
Ik heb het in de afgelopen jaren verschillende keren tegen mijn buren gezegd: Je kunt beter over je aanslag inkomstenbelasting procederen dan over een verleende bouwvergunning. Dat zal nog wel even zo blijven met het onzalige wetsvoorstel Wet organisatie hoogste bestuursrechtspraak, waar iedereen op tegen is, behalve de Afdeling en het kabinet.[7]

Het beleid van de Belastingdienst van horizontaal toezicht en convenanten, wellicht naast andere oorzaken, leidt kennelijk tot de bovengeschetste toestand van steeds minder belastinggeschillen die aan de rechter worden voorgelegd. Aan eenvoudiger geworden belastingwetgeving kan het niet liggen. Een dergelijk beleid is slecht voor de rechtsontwikkeling, de rechtszekerheid en de rechtsgelijkheid, want een geschil dat niet bij een rechtbank komt, komt nimmer bij de Hoge Raad. Dat is het slachten van de kip met de gouden eieren. Het getuigt ook van een gebrek aan transparantie, want wat doet die Belastingdienst nu eigenlijk? Horizontaal toezien, sluiten van convenanten en vooral van compromissen in achterafkamertjes. Gegevens daarover komen hooguit als cijfertjes naar buiten, maar de inhoud blijft verborgen. Het past in het beeld van een steeds meer in zichzelf gekeerd geraakte en van de burger vervreemde organisatie. Geen haan die daarnaar kraait.
Voor het behoud van de gespecialiseerde belastingrechtspraak in eerste aanleg is het nodig dat de Belastingdienst zijn beleid bijstelt. Zijn er managers in de Belastingdienst die een doelstelling aandurven van "Volgend jaar 10% meer procedures die ertoe doen."?
Ik herinner mij dat ik ooit als technisch coördinator VpB./winst voor de leden van de vakgroep VpB./winst een jaarlijkse prijs heb ingesteld voor "de meest waardevolle procedure". Het subjectieve oordeel van de TC bij de toekenning ervan kon verdedigd worden met het feit dat die prijs uit eigen zak werd betaald. Misschien kan de leiding van de Belastingdienst er misschien op een wat meer geïnstitutionaliseerde wijze alsnog voor zorgen dat zij de gespecialiseerde belastingrechtspraak in eerste aanleg niet langer langzaam de nek omdraait.

Ten slotte. Procederen kan ook leuk en vooral leerzaam zijn. En, ik weet dat uit eigen ervaring, SWITCHen op latere leeftijd van Belastingdienst naar rechterlijke macht behoort ook nog tot de mogelijkheden.

---

[1] Bijvoorbeeld: Vereniging voor Belastingwetenschap, Geschrift nr. 255, De belastingkamer van de Hoge Raad : Verleden, heden en toekomst - een verkenning.

[2] Overlijdensadvertentie mevrouw mr. I.H. Wildeboer, de eerste vrouwelijke raadsheer in de belastingkamer van de Hoge Raad, NRC Handelsblad 28 juli 2016.

[3] P. Meyjes, Fiscaal procesrecht, Fiscale hand- en studieboeken nr. 6, Deventer/Antwerpen : Kluwer, 1964, p. 23.

[4] Belastingdienst Beheerverslag 2011, p. 75.

[5] T.P. Spijkerboer, De Nederlandse rechter in het vreemdelingenrecht, Den Haag : Sdu, 2014. Zie naar aanleiding van deze publicatie ook: 'Raad van State is niet grondig' en Rechters bij Raad van State kiezen 'zelden de kant van de vluchteling', NRC Handelsblad 21 oktober 2014.

[6] Bijvoorbeeld: Die hoge bestuursrechters kun je écht niet zomaar opheffen, NRC Handelsblad 29 februari 2016.

[7] Kamerstukken 34 389.

Wetsvoorstel normalisering rechtspositie in Eerste Kamer aangenomen

door Monique Lavies

Op 27 september 2016 is de behandeling van het wetsvoorstel Normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) na een jaar hervat. Het wetsvoorstel is inmiddels zes jaar geleden ingediend en beoogt het gelijktrekken van de arbeidsvoorwaarden van ambtenaren met werknemers in de private sector. Inmiddels is het initiatiefvoorstel van D'66 en het CDA op 8 november jl in de Eerste Kamer aangenomen.

Ambtenaren hebben van oudsher een aparte status gehad om hen te beschermen tegen politieke willekeur. Volgens voorstanders van normalisatie zou afschaffing ervan nauwelijks nadelen hebben, maar wel veel voordelen. Het zou makkelijker worden voor ambtenaren om over te stappen naar de marktsector en vice versa. Ook zou het schrappen van de speciale positie leiden tot minder bureaucratie.
Daarnaast was er ook veel tegenstand. Er worden met de afschaffing van de ambtenarenstatus geen kapitalen bezuinigd en het afschaffen stuit met name op veel emotionele weerstand: de status is toch wel een eretitel waar ambtenaren trots op zijn. Toch is de behandeling van de wet na een jaar stilstand weer hervat en nu afgerond in het parlement.

Discussiepunten

Aanvaarding van het wetsvoorstel was uiteindelijk bepaald geen 'gelopen race'. Bij meerdere fracties leefden er twijfels en vragen over noodzaak en gevolgen van het wetsvoorstel. De vragen en twijfels van de senatoren hadden onder meer betrekking op:

- de vraag in hoeverre het schrappen van de ambtenarenstatus in overeenstemming is met internationale verdragen;
- de vraag in hoeverre het een primaire taak van de wetgever is om groot onderhoud te plegen aan de Ambtenarenwet, terwijl die wetgever in dit geval ook de werkgever is;
- de verschillende 'soorten' ambtenaren die met de invoering van het wetsvoorstel ontstaan; de (verdeling van de) kosten van de invoeringsoperatie;
- de vermeende spanning met de Wet normering topinkomens;
- de rechtsbescherming van ambtenaren;
- de betrokkenheid van de vakbonden.

Door de vele vragen heeft op 25 oktober jl opnieuw een debat plaatsgevonden met een stemming op 8 november 2016.

Eerst nog een kort geding van de bonden

Het werd een spannende finale van een kwestie die al jaren sleepte. De Samenwerkende Centrales Overheidspersoneel (SCO) eisten eerst nog in een kort geding een 'op overeenstemming gericht open en reel overleg' met minister Plasterk van Binnenlandse Zaken over de inhoud van het Wetsvoorstel.
De rechter doet op 17 november as. daarover uitspraak. Op de website van de CHMF is daarover vanaf die datum meer nieuws over de afloop te vinden: zie http://cmhf.nl/nieuws/initiatief-wetsvoorstel-normalisering-rechtspositie-ambtenaren-door-eerste-kamer-aangenomen.
(Inmiddels heeft de rechter uitspraak gedaan en de bonden in het ongelijk gesteld.)

De ambtenarenbonden hebben minister Plasterk en zijn voorgangers steeds verzocht in te gaan op het verzoek om een overleg in de zin van de Rop-regeling. Deze regeling verplicht, volgens de SCO, de minister tot het houden van open en reëel en op overeenstemming gericht overleg te voeren over de inhoud van het Wetsvoorstel normalisering rechtspositie ambtenaren. Dat het wetsvoorstel uitdrukkelijk bepaalt dat de Rop-regeling op de behandeling van dat wetsvoorstel niet van toepassing is, doet daaraan niet af. Zolang een wetsvoorstel geen wet is, kan het de voor de behandeling van zo'n wetsvoorstel geldende regels niet negeren, vinden de SCO. Ook stellen zij dat de minister in ieder geval moet toezeggen te wachten met ondertekening van het eventueel aangenomen wetsvoorstel, tot de rechter uitspraak heeft gedaan over de vraag of de minister zich moet houden aan de verplichting tot open en reëel overleg vooraf, zoals de Rop-regeling dat voorschrijft.
Op 8 november 2016 is de stemming in de Eerste Kamer nu geweest en is het wetsvoorstel aangenomen. Voor waren VVD, CDA, 50plus, D'66 en PVV.
Echter de ingangsdatum is nog niet bekend. De inwerkingtreding kan best nog de nodige tijd op zich laten wachten omdat de gevolgen van deze wet op detail nog helemaal in beeld gebracht moeten worden. Via Informatief zullen we regelmatig rapporteren over de voortgang en de arbeidsrechtelijke consequenties.

Switch en de VHMF

door Monique Lavies en Iris Vestjens

In de afgelopen periode heeft het bestuur van de VHMF veel reacties en vragen via mail en telefoon van leden ontvangen vanwege alle ontwikkelingen rondom Switch. Het is prettig om te merken dat jullie ons altijd goed weten te vinden. Zowel bij vragen in woelige tijden van discussies rondom werk en inkomen, als ook bij de totstandkoming van de nieuwe cao, en nu, in het nieuwe Switch-tijdperk. Jullie input is van groot belang om in goede verbinding te blijven met onze achterban om zo de kritische, maar ook vaak positieve geluiden van begin af aan mee te kunnen nemen in het onderhandelingsproces. Veel profijt hebben we ook van de rechtstreekse input uit de afdelingen en van hun voorzitters.

Individuele andere vragen

Het bestuur wordt regelmatig benaderd met vragen van leden over individuele zaken van leden rondom de eigen werksituatie of soms moeilijke privézaken. Graag denken we altijd met je mee om een praktische en zo informeel mogelijke oplossing voor je te vinden. Maar dat kan en lukt helaas lang niet altijd.
Soms gaat het nu eenmaal om een situatie waarin al juridische beschikkingen afgegeven zijn en direct rechtsbijstand nodig is. Daarvoor hebben we op vhmf.nl de spelregels in het Reglement Rechtsbijstand vastgelegd. Op grond van je lidmaatschap heb je automatisch recht op rechtsbijstand via de door het bestuur van de VHMF aangewezen advocaat. In een kort overzicht tref je hieronder de belangrijkste punten uit ons Reglement aan.

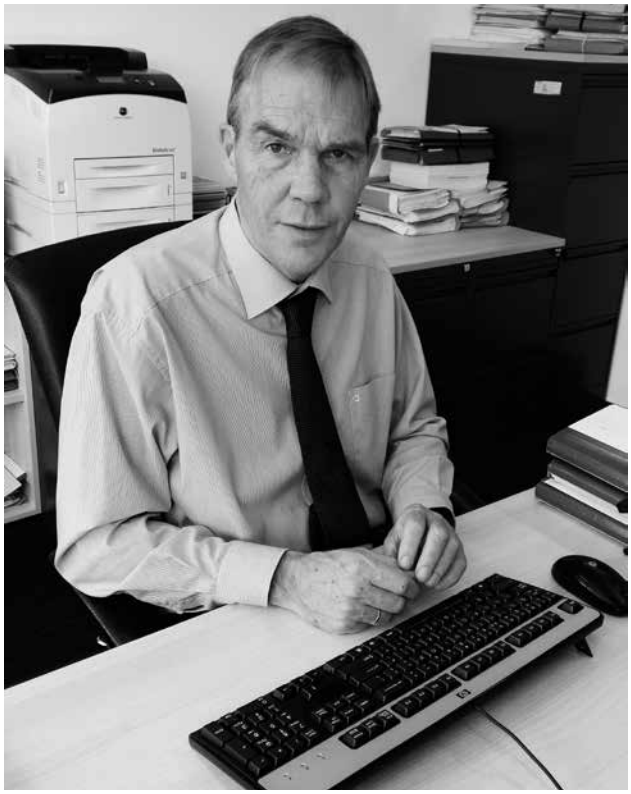
Wanneer recht op rechtsbijstand

- Ieder lid van de VHMF heeft vanaf de eerste dag van de zevende maand na aanmelding als lid - indien vastgesteld is door onze penningmeester dat de contributie op dat moment volledig is betaald- recht op juridische bijstand in een bestuursrechtelijke dan wel een civielrechtelijke procedure door een door het bestuur van de VHMF aan te wijzen advocaat/juridisch adviseur.
- De rechtshulp heeft betrekking op rechtspositionele vragen of geschillen die voortkomen uit, dan wel hun oorsprong vinden in de aanstelling bij het ministerie van Financiën. Hieronder worden ook begrepen de adviezen en geschillen die betrekking hebben op de toepassing van de regelgeving inzake uitkeringen of pensioenen, waarop uit hoofde van de ambtelijke aanstelling bij het ministerie van Financiën aanspraak kan worden gemaakt
- Naast de hierboven genoemde rechtsgebieden kan een lid ook aanspraak maken op een eerste advies van de door het bestuur aan te wijzen advocaat/juridisch adviseur op het gebied van het strafrecht, het algemeen verbintenissenrecht en het familierecht.

Hoe regel je advies en zonodig rechtsbijstand

Het lid dat om rechtsbijstand verzoekt , richt zich in eerste instantie tot de contactpersoon rechtspositie van het bestuur van de VHMF. Deze zal het lid niet juridisch adviseren, maar samen met het lid de aanpak van het probleem bespreken en indien nodig doorverwijzen naar de door het bestuur aangewezen advocaat/juridisch adviseur.

Die advocaat/juridisch adviseur beoordeelt de vraag om advies of bijstand op zijn juridische merites en kiest na overleg met het lid de aanpak die hem gerade lijkt. Alvorens een



Mr. J. Dijkgraaf van het kantoor Dijkgraaf Advocaten te Den Haag

aanvang wordt gemaakt met een juridische procedure wordt eerst beoordeeld of er een redelijke kans is dat het beoogde resultaat met die procedure kan worden behaald, de zogenaamde haalbaarheidstoets.

Wie is de vaste advocaat van de VHMF

Mr. J. Dijkgraaf van het kantoor Dijkgraaf Advocaten te Den Haag is ons vaste aanspreekpunt. Zijn kantoor is onder andere gespecialiseerd in advisering en procedures rondom het ambtenarenrecht.

Rechtsbijstand voor postactieven uitgebreid

Het bestuur heeft eerder geconstateerd dat de groep postactieve leden minder frequent gebruik maakt van de beschikbare rechtsbijstand. Zij hebben nu eenmaal geen geschillen met de werkgever meer. Ondanks dat deze groep leden ook een gereduceerd tarief betaalt, vond het bestuur het wenselijk dat deze groep, als vervanging voor het ontbreken ondersteuning bij geschillen met de werkgever, ook vragen zou moeten kunnen stellen op andere rechtsterreinen.
In goed overleg met advocatenkantoor Dijkgraaf is daarom in 2014 afgesproken de postactieve leden ook aanspraak te geven op advies en bijstand bij vragen op het terrein van:

- De Wet Maatschappelijke Ondersteuning
- Algemene Nabestaandenwet
- Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
- Zorgverzekeringswet
- Algemene verbintenisrechtelijke vragen met een belang van tenminste € 500,00 (bv over huurrecht en consumentenrecht).

De uitbreiding van het pakket geldt uitsluitend voor het lid, dat bij de vereniging contributie betaalt als postactief lid. Bovendien moet het gaan om vragen/geschillen van dat lid zelf of diens partner. Dus niet de vragen van kinderen of ouders op die rechtsterreinen

Geen recht op vrije advocaatkeuze

In het afgelopen jaar is de VHMF een aantal keer benaderd met de vraag of de leden recht hebben op een advocaat naar eigen keuze. Dit naar aanleiding van enkele uitspraken van het Europees Hof van Justitie, waarin werd bepaald dat een verzekerde bij een rechtsbijstandsverzekeraar het recht heeft een eigen advocaat te kiezen en zich (bij een procedure) niet hoeft te laten bijstaan door een medewerker van de verzekeraar. Dit oordeel van het Hof is gebaseerd op de uitleg van de EU-richtlijn 87/344/EEG , waarin het recht op vrije advocaatkeuze is opgenomen.
Uit de Wet op het financieel toezicht blijkt dat een rechtsbijstandsverzekeraar een schadeverzekeraar moet zijn. Een schadeverzekeraar is "degene die zijn bedrijf maakt van het sluiten van schadeverzekeringen voor eigen rekening en het afwikkelen van die schadeverzekeringen".
De VHMF maakt echter geen bedrijf van het sluiten van schadeverzekeringen in voormelde zin en is dus geen verzekeraar in de zin van deze wet. Nu de VHMF géén rechtsbijstandsverzekeraars is en ook de rechtsverhouding tussen het lid van de VHMF en de VHMF zelf niet als een rechtsbijstandsverzekering kan worden gekwalificeerd, bestaat er voor de leden van de VHMF dus geen recht op vrije advocaatkeuze.

Wie kun je bellen met vragen

Binnen het bestuur van de VHMF zijn Iris Vestjens en Monique Lavies aangewezen als contactpersonen rechtspositie. Iris is bereikbaar op 06 1589 5368 en Monique op 06 1860 1879.

Iris Vestjens en Monique Lavies

Ontvangst Duitse collega's

Op 6 oktober heeft een delegatie van het bestuur van de VHMF een aantal Duitse collega's van de "Ortsverbände der Finanzämter Frankfurt am Main II und Frankfurt am Main IV des Landesverbands Hessen der Deutschen Steuergewerkschaft" een impressie kunnen geven van het werk op een kantoor van de Nederlandse Belastingdienst. Met vriendelijke medewerking van Ans van Opzeeland voorzitter VHMF regio Noord Holland en Bernd Rosing, plv. directeur Grote ondernemingen/Noordwest, zijn de Duitse collega's ontvangen in het Grand Café van de Knip. Na afloop van de ontvangst heeft de VHMF de Duitse collega's een fiscaal getinte borrel aangeboden in café Heffer, het voormalige Accijnshuis in Amsterdam.

Bijgaande foto's zijn gemaakt door Frans de Groot.

Historische

HEFFER
HEFFER

Alles in de switch

door Guppy

Ja, ja, Switch is het gespreksthema van de maand. De Dienst loopt leeg en wie nog niet weggaat denkt dat werken er niet meer toe doet, immers want hij gaat waarschijnlijk toch naar Switch. Maar het is anders, wie niet naar Switch gaat moet in ieder geval switchen.

Immers we krijgen nu een Dienst met een nieuwe aanpak, nieuwe leest en hopelijk ook nieuwe medewerkers met een nieuw elan.
Of....toch nog de zelfde Dienst?
Ja, het verleden verandert niet, hooguit de kijk op ons verleden.
Het geheugen blijft en dat is een grote kracht. Kijk terug en zie dat deze nieuwe lijn reeds enkele jaren geleden is ingezet. De medewerker staat weliswaar centraal, maar ook alleen. Hij moet zelf zijn weg kiezen bij het uitwerken van de aan hem opgedragen taak, zelf bepalen of hij steun vraagt of de aangeboden hulp oppakt. We gaan nu kennelijk al uit van zeer volwassen professionals.
In het AGH concept (Activiteit Gericht Huisvesten) komt dit ook geheel tot uiting. De medewerker zoekt binnen de huisvestingsmogelijkheden de meest geschikte werkomgeving om zijn taak te volbrengen. Hij werkt op kantoor solitair om zaken uit te zoeken of uit te werken, hij spreekt met collega's om de zaken van verschillende kanten te bekijken. Of hij zet het thuis allemaal eens rustig op een rij. Ofwel de medewerker bepaalt zelf hoe hij zijn werkzaamheden verricht en is verantwoordelijk voor zijn eigen professionaliteit. Ook opleidingen haakt op dit gedachtengoed volop aan, door wel opleidingen aan te bieden, zelfs in de avonduren via webinars, maar laat de medewerker zelf bepalen of de geboden opleiding nu ook passend en al gewenst is en dus gevolgd gaat worden.

Professionals behoeven geen manager wel een leider; aldus Prof. Mathieu Weggeman.
Hans Leijtens, onze DG, gaat nog verder. Hij wenst vooral dienend leiderschap ten gunste van die medewerker.
Lastig is wel te moeten ervaren dat het management in meer of mindere mate moeite heeft met dit uitgangspunt. En nog steeds graag voorschrijft wat en waar de medewerker wel en niet zijn bijdrage moet en mag leveren.

Uiteraard zal het werk in hoofdlijnen moeten worden verdeeld en aan (groepen) medewerkers moet worden opgedragen met de nodige voorschriften. Maar het is mijn ervaring dat je iedere leidinggevende onderuithaalt door letterlijk te doen wat hij vraagt en opdraagt en niet meer dan dat. Overigens ook niet minder want dan heb je hem niet gehoorzaamd. Het gaat dus steeds fout omdat een leidinggevende zowel op afstand als in de toekomst nooit exact kan zeggen hoe er gehandeld moet worden in de dagelijkse praktijk. En dat is precies de taak van de professional om juist dat te beoordelen en af te handelen. Daar zit dus die professionele kwaliteit, dat extra dat ons ook behoedt voor de al maar verdergaande automatisering.

Dit is ook in de top van onze organisatie bekend en bepaalt ook bij hun het denken bij de te nemen beslissingen.
Het is daarom toch zeer vreemd dat er nog steeds geen stevige opleiding is voor onze gewaardeerde professionals, waarvan er nu velen de Dienst gaan verlaten en dus eigenlijk ook vervangen moeten gaan worden.
Het verleden heeft ons nu juist geleerd dat de controleursopleiding van de jaren '80 en begin '90 de Dienst een kader heeft opgeleverd dat zo robuust en professioneel was dat daar de decennia daarop volgend, juist vele vruchten in de vorm van kwaliteit in het werk en waardering bij belastingplichtigen zijn geoogst.
Toch vreemd dat, nu er een forse instroom moet komen zo'n opleidingsaanpak nog niet wordt ervaren.
Ook vreemd dat, waar de Dienst aan zijn eigen kwaliteit en imago moet werken, ook het opnemen van stagairs van Hogescholen en Universiteiten maar met moeite wordt geïmplementeerd. Terwijl juist een vast en fysiek herkenbaar opleidingsinstituut sterk bijdraagt aan het gemeenschappelijk werken aan de zelfde zaken, het vormen van netwerken en het scholen in de fiscale merites van onze business van niet-fiscaal-opgeleiden als ICT-ers, managers en anders geschoolden. Immers wie het fiscale niet kent, heeft in ons bedrijf weinig te zoeken, hoeveel hij ook weet van communicatie, psychologie of noem maar op.

Kortom: het wordt tijd dat we nu met zijn allen serieus de switch maken naar de nieuwe Dienst waarin we zelf onze richting bepalen en onze professionaliteit gezamenlijk goed weten neer te zetten.

Guppy, oktober 2016.

Ledenadministratie VHMF

Ingeval van:
- Adreswijziging
- Wijziging eenheid
- Pensioen/VUT
- Aanmelding/opzegging lidmaatschap,

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.

Opsturen naar:
Ledenadministratie VHMF
Antwoordnummer 10614
2800 WB GOUDA
e-mailadres:
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)

O Adreswijziging: M.i.v.: _____

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

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

O Beëindiging lidmaatschap M.i.v.: _____

O 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 2017 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, _____