

WAT IS JOUW STOKPAARDJE?

Deze rubriek staat open voor elke mening die over ons werk gaat. Pak het podium en neem contact op met de redactie van Informatief! >> informatief@vhmf.nl

STOKPAARDJE

Wij van Financiën

Den Haag. Een plaats in Zuid-Holland die – onafhankelijk van de topografische ligging – dikwijls wordt gebruikt om iets aan te duiden dat ver van de Belastingdienst af ligt.

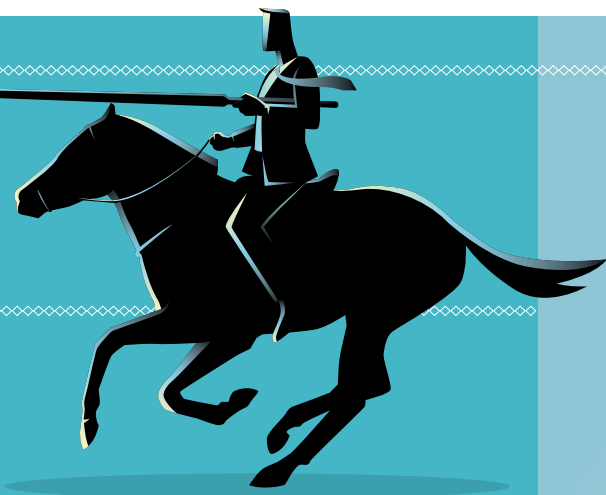
► Nog geen jaar geleden heb ik de brug van de Belastingdienst naar het Haagse bewandeld. Natuurlijk is mijn geboortestad Den Haag mij al sinds jaar en dag bekend, maar het Haagse als politiek centrum was een nieuwe wereld voor mij. Ik had gehoord dat het een broedkamer is van veel onpraktische bedenksels, die ver afstaan van de praktijk binnen de Belastingdienst. Maar nu ik aan de andere kant sta, zie ik die kloof anders. Ik werk bij de concerndirectie uitvoering- en handhavingsbeleid binnen het directoraat generaal Belastingdienst. We spreken daar (geloof het of niet) over 'Wij van de Belastingdienst'. Vanwaar het verschil in inzicht?

Het ergert me dat de politiek wordt gezien als een vijand, terwijl de politiek de wereld is waarin ons werk zich afspeelt. Dat is geen keuze. Politiek stuurt en geld is een belangrijk middel. Daar komt de fiscaliteit om de hoek kijken. Helaas heb ik op deze plek te weinig ruimte om een discussie over het instrumentalisme te voeren. Ik sta in het leven volgens het principe 'als ik er niets aan kan veranderen, kan ik alleen nog bepalen hoe ik ermee omga'. Wij kunnen het politieke speelveld niet wegnemen, maar weet dat jullie vertegenwoordigd zijn in het Haagse.

Als ik als inspecteur een verandering over de schutting geworpen kreeg, had ik weinig feeling met de voorgeschiedenis van een maatregel. Ik kon hoogstens de memorie van toelichting en verdere Kamerstukken raadplegen. Ik begrijp dus dat de wereld van de politiek als een andere wereld voelt als je bij de Belastingdienst werkt. Er is wel degelijk een verbinding tot het ministerie van Financiën. Ken je managementlijnen en vaktechnische lijnen. Deze vormen namelijk de verbinding tot mijn huidige werkveld: het Haagse. Natuurlijk, niks is perfect. Toch hoop ik toe te werken naar een 'wij'-gevoel, naar een wereld waarin we elkaar kunnen vinden en er het beste van maken. Wij staan allemaal vanuit een taak opgesteld. Ik vertrouw op mijn collega's en hoop dat vertrouwen terug te ontvangen. Samen, 'Wij van Financiën', zorgen we ervoor dat iedereen zijn financiële bijdrage levert aan Nederland. Klinkt zoetsappig, vind je niet? Laten we het in ieder geval niet zuurder maken dan het is. ♦

Rosalinde van Putt

Tactisch adviseur bij het directoraat
generaal Belastingdienst



VHMF

Infor*matief*

Wnra-special • nummer 92, juni 2019

De Wnra komt eraan
**VAKER
NAAR DE
RECHTER**

**WNRA
BEWAAR-
NUMMER**
CADEAU VAN
DE VHMF!

Ook zonder Wnra
**VOLOP
CARRIÈRE-
KANSEN VOOR
JONGEREN**

Han van Gelder
**'DE WNRA
IS EEN
KANS'**

KOM NAAR
EEN **GRATIS**
INFORMATIE-
BIJeenKOMST!

WAT WEET JIJ VAN DE WNRA? TEST JE KENNIS!



INHOUD

- 4 Het ambtenarengevoel van ...**
Marianne Pijnenburg
- 6 De nieuwe rechtspositie**
Toch best flinke veranderingen
- 11 Column Leo Stevens**
Bijzonder moet niet normaal worden
- 12 Naar de rechter**
Victor van Thiel maakte het mee
- 14 Waar of niet waar?**
Test je kennis over de Wnra
- 16 De or krijgt meer invloed**
Dus ga vooral stemmen!
- 18 WNRA-infobijeenkomsten**
En wat de VHMf nog meer doet
- 19 Han van Gelder**
'Samen verantwoordelijk'
- 20 Word lid van de VHMf!**
Deze vijf deden het ook
- 22 De Wnra en arbeidsmobiliteit**
De kansen voor jongeren komen!
- 26 Hoe komt een cao tot stand?**
En hoe je mee kunt praten
- 28 Grote getallen**
Maar liefst 90 wetten op de schop
- 32 Het stokpaardje van ...**
Rosalinde van Putt



4

Marianne Pijnenburg besloot al tijdens haar studie bij de overheid te gaan werken.



6

Welke veranderingen brengt de Wnra met zich mee? Een overzicht.



16

Michel van Kerkhof: 'De Wnra maakt de or belangrijker.'

VOORWOORD

Een beetje normaler, graag

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra), die op 1 januari volgend jaar van kracht wordt, is de grootste wijziging van de ambtelijke rechtspositie sinds 1984. De wet beoogt het verschil in rechtspositie tussen een grote groep overheidsmedewerkers en werknemers in het bedrijfsleven op te heffen; de Wnra geldt niet voor Defensie, de politie en de rechterlijke macht. De hoofdreden is een principiële: het in stand houden van twee rechtssystemen is volgens de wetgever niet nodig. Daarnaast ziet de wetgever een aantal voordelen: dejuridisering van de arbeidsverhoudingen bij de overheid, meer arbeidsmobiliteit, kostenbesparing en het opheffen van de dubbele petten van de overheid als werkgever en wetgever. De gevolgen van de Wnra lijken beperkt te blijven, omdat onze arbeidsvoorwaarden onder de nieuwe wet niet veranderen. Maar als je er dieper in duikt, blijkt dat de nieuwe rechtspositionele regels wel degelijk impact gaan hebben. Zo moeten ambtenaren straks eerder naar de rechter om hun gelijk te halen, wat de verhoudingen juist meer op scherp zet (zie pagina 6). We onderschrijven de bedoeling van de wet om de dubbelrol van de overheid als werkgever en wetgever op te heffen, maar we vragen ons af en hebben twijfels of dat met de invoering van een nieuwe wet alleen gaat lukken. De cao-onderhandelingen worden immers ook na invoering van de Wnra gevoerd namens de politiek verantwoordelijke bewindspersoon, de minister van Binnenlandse Zaken. Dus alle afspraken die worden gemaakt, vallen rechtstreeks onder de controlerende taak van het parlement en staan open voor politiek gekra-

keel. Als we dan toch gaan normaliseren, waarom dan niet meteen goed? Meer politieke afstand lijkt misschien onhaalbaar, maar in Zweden wordt de ambtelijke cao op gepaste afstand van de politiek vastgesteld. De cao-onderhandelingen vinden daar plaats tussen de bonden en de 'Arbetsgivarverket', het agentschap voor overheidswerkgevers. De regering en het parlement hebben geen directe invloed op de inhoud van collectieve overeenkomsten over beloning of andere arbeidsvoorwaarden voor personeel in de centrale overheidssector. Het kan dus wel.

Om VHMf-leden en andere geïnteresseerden te informeren over de nieuwe wet, hebben we deze special opgezet. Ook organiseren we in het hele land informatiebijeenkomsten waar zowel leden als niet-leden welkom zijn (zie pagina 18). Voor wie nog twijfelt: dit is een heel goed moment om lid te worden van de VHMf. Wij zijn er voor alle hogeropgeleiden bij het ministerie van Financiën en de Belastingdienst. Als lid kun je bij een arbeidsconflict gebruikmaken van onze advocaat. Maar bovenal zijn wij een beroepsvereniging die een platform biedt aan collega's die samen willen werken aan het beter functioneren van de Belastingdienst en het Nederlandse belastingstelsel.

Jurjen Glazenburg

Voorzitter Vereniging van Hogere ambtenaren bij het Ministerie van Financiën (VHMf)



?
WAT VIND JIJ VAN DEZE WNRA-SPECIAL?
Deze special heeft een andere opzet dan het reguliere VHMf-ledenblad Informatief. Vind je het een verbetering of heb je liever het oude, vertrouwde Informatief? Laat het ons weten! Stuur een mailtje naar informatief@vhmf.nl.

Marianne Pijnenburg (53) is altijd in overheidsdienst geweest. 'Mijn eerste baantje was postbesteller bij de PTT op zaterdag.'

Na haar studie fiscaal recht kon Marianne Pijnenburg kiezen voor een adviesbureau of de Belastingdienst, en koos ze het laatste. 'Het leek mij tijdens mijn studie al fijn om bij de overheid te werken, omdat daar ruimte is voor rechtvaardigheid. In de commerciële sector moet je doen wat een klant wil, ook al heeft hij ongelijk. Dat past niet bij mij.'

'Een tweede aspect was dat mijn man ondernemer was en veel uren moest maken. Als ik een baan zou nemen waarvoor dat ook geldt – en dat heb je in de private sector –, is dat lastig als je kinderen wilt. Ook vond ik het vooruitzicht dat je bij de overheid goede arbeidsvoorwaarden hebt, aantrekkelijk. De stap om als inspecteur bij de Belastingdienst te gaan werken was dus heel bewust.'

Haar omgeving moest er wel aan wennen. Niet zozeer vanwege het ambtenaar zijn, maar vanwege de gekozen dienst. 'Ik heb verschillende ondernemers in mijn omgeving en die zien in de Belastingdienst de tegenpartij. Tijdens verjaardagen kreeg ik flauwe grappen naar mijn hoofd in de trant van: "Jij en je man kunnen zeker alles aftrekken". Ik vond dat niet erg, want echt verdedigen hoefde ik me nu ook weer niet.' 'Bij de kinderen heb ik later

ook nooit gemerkt dat ze werken bij de overheid bijzonder vinden. Ze zeiden in sommige periodes wel: "Jullie zijn altijd maar aan het werk", maar dat wijst er meer op dat ze tussen het werk van mijn man en dat van mij geen verschil zien. We hebben ze ook zo opgevoed: wat je ook doet, je moet voor je werk gáán.'

Terug

Na een jaar of tien bij de Rechtspraak te hebben gewerkt, is Pijnenburg sinds 2015 terug als inspecteur bij de Belastingdienst. 'Ik kan me niet voorstellen ooit nog weg te gaan. Ik heb zulk leuk werk. De ene dag schrijf ik een verweerschrift, de volgende dag maak ik een EP en de dag daarna werk ik aan een landelijke notitie. Het voordeel van de uren en de rechtspositie speelt minder nu de kinderen groot zijn. De komst van de Wnra maakt mij dan ook niet zoveel uit. Maar het werken vanuit rechtvaardigheid en de inhoud van het werk zijn voor mij nog steeds belangrijke drijfveren om bij de overheid te willen werken.' ♦

Marianne Pijnenburg-Braspenning werkt als vaktechnisch aanspreekpunt loonheffingen en procesdeskundige bij MKB Breda.

**HET
AMBTENAREN-
GEVOEL
VAN**
Marianne
Pijnenburg

© christiankeijers fotografie

**'Je moet
voor je
werk
gáán'**



De nieuwe rechtspositie

VAKER NAAR DE RECHTER

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra), die volgend jaar ingaat, verandert niets aan de arbeidsvoorwaarden van ambtenaren, zoals hoogte van het loon of de omvang van het verlof. Maar de rechtsbescherming verandert wel. Wordt het beter of slechter?

► Wat zijn je rechten als je wordt afgewezen bij een sollicitatie naar een andere functie? Wat kun je doen als je te weinig scholingsmogelijkheden krijgt? En hoe kun je bezwaar maken tegen je ontslag?

De rechtsbescherming van ambtenaren is nu nog opgenomen in de Algemene wet bestuursrecht. Dat betekent dat iedere medewerker die niet tevreden is over een beslissing van de werkgever, schriftelijk bezwaar kan maken tegen een besluit. Dat moet wel binnen zes weken, anders staat het besluit van de werkgever vast. Het is dus van belang bij ieder besluit te bedenken of je het met de werkgever eens bent en zo niet, in actie te komen – al was het maar om te verhinderen dat je in een later stadium je stem niet meer kunt laten horen.

De Wnra, die op 1 januari volgend jaar van kracht wordt, brengt de rechtsbescherming van de ambtenaar over naar het civiele recht. Dit betekent dat niet alleen het Burgerlijk Wetboek (en de recente Wet werk en zekerheid) voor ambtenaren gaat gelden, maar ook dat het procesrecht onder het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering valt. Deze verandering is onder meer bedoeld om de noodzaak tot het maken van bezwaar weg te nemen en het goede gesprek tussen ambtenaar en werkgever te stimuleren. Door te dejuridiseren hoopt de wetgever het aantal juridische procedures te verminderen.

Effect

Het is de vraag of die wens van de wetgever uitkomt. De essentie van de huidige verplichting om bij onenigheid over een besluit eerst bezwaar in te dienen, is niets anders dan de

werkgever vragen: 'Weet je wel zeker dat je het juiste besluit hebt genomen? Zou je er niet nog een tweede keer over willen nadenken?' Die verplichte heroverweging leidt tot een beter inzicht in eigen handelen van de werkgever en voorkomt dat geschillen direct aan de rechter moeten worden voorgelegd.

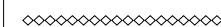
Volgend jaar is de interne heroverweging weg en zal de ambtenaar direct naar de rechter moeten om zijn gelijk te halen. Die rechtsgang is echter niet laagdrempelig en ook niet zonder (financieel) risico. De procederende ambtenaar kan immers bij verlies van de zaak tot de proceskosten worden veroordeeld. Met het vervallen van de bezwaarprocedure en het opwerpen van die serieuze drempel zal het totaal aantal juridische procedures dus wel verminderen, maar er zullen meer zaken dan nu voor de rechter worden gebracht. Dit alles ten koste van de rechtsbescherming van de ambtenaar, want het potentiële belangenconflict tussen ambtenaar en overheidswerkgever blijft bestaan.

Anders denken

Het civiele recht vergt een andere manier van denken als het gaat om het benoemen van meningsverschillen in een arbeidsrelatie. Je kunt immers niet meer bezwaar aantekenen tegen een besluit. Je moet je onvrede vertalen naar een rechtsgrond uit het civiele recht. Op basis van die rechtsgrond moet een vordering worden geformuleerd. Als de werkgever die vordering niet honoreert, moet je naar de rechter om die een uitspraak te laten doen. Aan de hand van zes situaties gaan we bezien wat dit betekent.



De overgang van het bestuursprocesrecht naar het civiele procesrecht is in het algemeen een **VERSLECHTERING**.



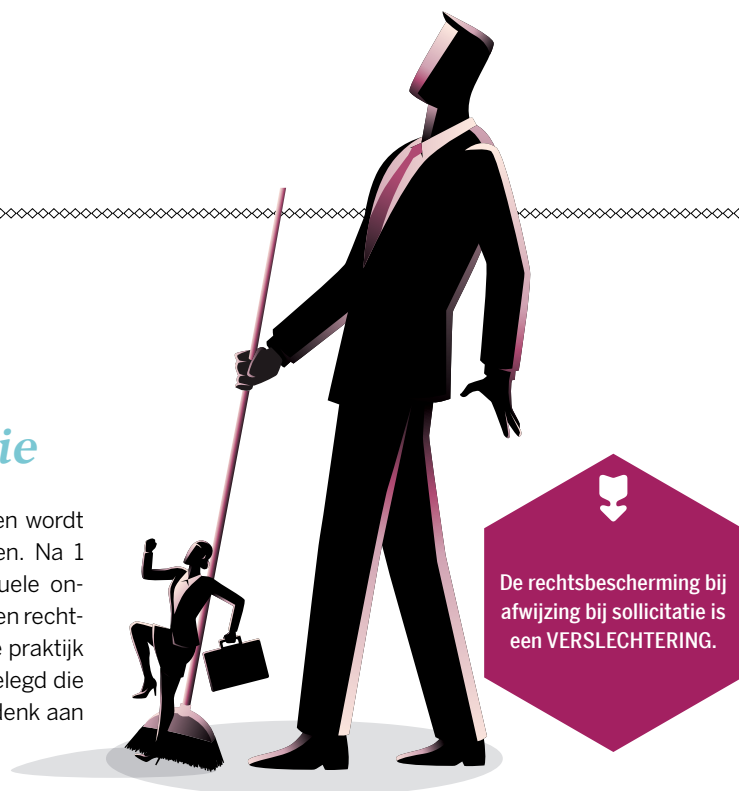
OVER DE AUTEUR

Jacques Dijkgraaf van advocatenkantoor Dijkgraaf ondersteunt leden van de VMHF bij conflicten op het gebied van ambtenarenrecht en arbeidsrecht.



1 Afwijzing bij sollicitatie

Wie op een andere functie bij de overheid solliciteert en wordt afgewezen, kan nu nog een bezwaarprocedure starten. Na 1 januari 2020 is die mogelijkheid er niet meer. Eventuele onregelmatigheden tijdens een sollicitatieprocedure moeten rechtstreeks aan de kantonrechter worden voorgelegd. In de praktijk worden er bij de kantonrechter alleen geschillen voorgelegd die gaan over het schenden van een discriminatieverbod, denk aan het afwijzen van een vrouw omdat ze zwanger is.



2 Geschillen tijdens het dienstverband

Een verkeerde reiskostenvergoeding, het niet toekennen van verlof of onenigheid over de bezoldiging als je waarneemt voor een collega in een hogere salarisschaal. Hoe moet je je onder de Wnra tegen zulke praktijken weren?

Uiteraard ga je eerst met de werkgever in gesprek. Als dat niet tot het gewenste resultaat leidt, schrijf je een brief met de eis dat je nu toch echt op het juiste niveau beloond wilt worden, een zogeheten vordering. Als ook daar niet op

gereageerd wordt, is de volgende stap het opstellen van een dagvaarding en het indienen van een loonvordering bij de rechtbank. Dit kun je zelf doen, maar de VHMf is er om je daarbij te helpen. Er zijn ook minder gemakkelijk aanwijsbare vormen van onvrede. Bijvoorbeeld als de werkgever ambtenaren te weinig stimuleert om zich voldoende bij te scholen. In het bestuursrecht kon je dan gewoon een besluit uitlokken

('stuur mij naar een cursus') en vervolgens bezwaar maken bij weigering. Zo attendeerde je de hogere dienstleiding op de nalatigheid van je teamleider. Onder de Wnra kun je ook het gesprek met de hogere leidinggevende aangaan, maar er is geen dwingend kader dat recht geeft op een gemotiveerd antwoord. En de schade die je oploopt door te weinig scholing, is vaak te klein voor een gang naar de rechter.



3 Ontslag nemen

In het huidige ambtenarenrecht heeft de ambtenaar niet de mogelijkheid zelf ontslag te nemen. Hij moet vragen om 'ontslag op verzoek'. Het komt voor dat een ambtenaar die van plichtsverzuim wordt verdacht, ter voorkoming van imagoschade het liefst zelf

ontslag neemt. Het is bij de Belastingdienst beleid een ontslagverzoek in die situatie niet te honoreren; de ambtenaar krijgt (straf)ontslag. Na 1 januari 2020 kan de ambtenaar gewoon ontslag nemen en heeft hij geen handeling van de werkgever meer nodig.



4 Ontslag krijgen

De meest voorkomende redenen voor de beëindiging van een aanstelling zijn ongeschiktheid of langer dan twee jaar ziek zijn. Deze redenen maken deel uit van de redelijke gronden voor ontslag zoals deze zijn vastgelegd in het huidige ambtenarenrecht. Op basis van die gronden kan het bevoegd gezag zonder tussenkomst van derden over ontslag beslissen; eventuele toetsing vindt achteraf plaats. In het civiele recht geldt een algemeen opzegverbod. De werkgever mag de arbeidsovereenkomst alleen eenzijdig opzeggen als hij over een redelijke grond beschikt. Die is vastgelegd in artikel 7:669 van het Burgerlijk Wetboek, zie wetten.overheid.nl. De gronden lijken sterk op de redelijke gronden in het ambtenarenrecht. Een tweede voorwaarde is dat het niet mogelijk is of in de rede ligt de werknemer

binnen een redelijke termijn te herplaatsen in een andere passende functie. De jurisprudentie laat zien dat je dit ruim moet nemen. Bij een internationaal concern moest voor bepaalde hoge functies ook onderzocht worden of die herplaatst konden worden in een buitenlandse vestiging van de holding. Verder heeft de werkgever toestemming nodig voor ontslag van het UWV dan wel van de kantonrechter (= de preventieve ontslagtoets). De ontslaggrond bepaalt welke ontslagroute moet worden gevolgd.



VERDER LEZEN OVER DE WNRA
De algemene website van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties www.wnra.nl.

Staatsblad 2017,123.
Wet van 9 maart 2017 tot wijziging van de Ambtenarenwet en enige andere wetten in verband met het in overeenstemming brengen van de rechtspositie van ambtenaren met die van werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht (Wet normalisering rechtspositie ambtenaren).

Kamerstukken. Voor alle relevante Kamerstukken zie dossier 32550 op www.overheid.nl.



ZORGEN OVER ONTSLAG OP STAANDE VOET

De analyse van VHMf-advocaat Jacques Dijkgraaf toont aan dat de Wnra zowel verbeteringen als verslechteringen met zich meebrengt. Het meest maken wij ons zorgen over de mogelijkheid van ontslag op staande voet. De ingrijpende beslissing van ontslag vraagt om een zorgvuldige afweging. Dat deze afweging voortaan achteraf plaatsvindt, is geen goede ontwikkeling en vraagt oplettendheid van iedereen. De VHMf is samen met advocaat Dijkgraaf daarop voorbereid en we zijn beschikbaar om leden te ondersteunen. Dat er ook verbeteringen zijn onder de nieuwe wet, is natuurlijk positief. De VHMf staat voor een meer evenwichtige en moderne relatie tussen werkgever en werknemer.



5 Ontslag op staande voet

Bij ernstige misdragingen kan een ambtenaar strafontslag worden verleend. Dit kan echter niet eerder dan na zorgvuldig onderzoek. De praktijk leert dat daar veel tijd mee gemoeid is. Onder de Wnra

wordt ontslag op staande voet mogelijk. Zo'n ontslag moet 'onverwijld' worden verleend, dus er is maar beperkte tijd voor nader onderzoek. Het is nog niet te voorspellen hoe de overheidswerkgever deze

ontslagvariant gaat gebruiken, maar het risico op impulsieve, onzorgvuldige ontslagbesluiten en als vervolg daarop gerechtelijke procedures is zeker aanwezig.

De rechtsbescherming bij ontslag onder de Wet arbeidsmarkt in balans is een **VERSLECHTERING**.

6 Ontslag krijgen onder de Wet arbeidsmarkt in balans

De huidige rechtsbescherming bij ontslag in het civiele recht is op 1 juli 2015 met de Wet werk en zekerheid van kracht geworden. Voor die tijd was de rechtsbescherming aanmerkelijk slechter dan in het ambtenarenrecht. De bedoeling van de Wet werk en zekerheid was flexibele arbeidskrachten meer zeker-

heid te geven en vaste krachten makkelijker te kunnen ontslaan. In de praktijk is echter gebleken dat dit laatste juist moeilijker is geworden, omdat werkgevers een goed dossier moeten hebben om de redelijke grond voor het ontslag te bewijzen – en dat lukt veel werkgevers niet. De Wet arbeidsmarkt in balans,

die binnenkort in de Eerste Kamer zal worden behandeld, moet dat repareren. Zo wordt het ook mogelijk bij een combinatie van redelijke gronden iemand te ontslaan. Dit zal leiden tot een substantiële uitholling van de ontslagbescherming. Kantonrechters gaan doen wat ze voor 2015 deden: ontslag toestaan op

basis van 'een wijziging van omstandigheden' (lees: een zodanige verstoring van de werksfeer dat voortzetting van de arbeidsverhouding niet wenselijk is). ♦

COLUMN

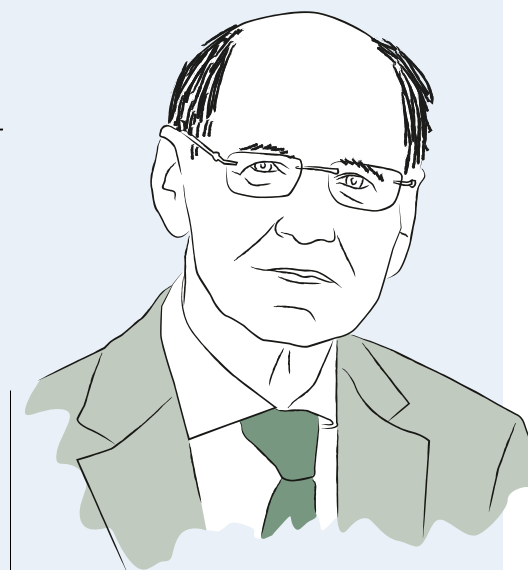
Het bestaansrecht van 'abnormaal'

De inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) volgend jaar is omgeven met allerlei geruststellende toelichtingen. Dat geeft eerder een onbehaaglijk dan een rustgevend gevoel.

Waarom is het nodig de rechtspositie van ambtenaren bij overheidsdiensten die van vitaal belang zijn voor de rechtsstaat, te 'normaliseren'? Er is eerder behoefte aan een Wet bijzondere rechtspositie ambtenaren, die de bijzondere status van ambtenaren met een rechtsstatelijke positie markeert. Die bijzondere positie onderscheidt hen van overheidswerknemers met functies die ook aan de markt kunnen worden overgelaten. Rechters stoppen we toch ook niet in een tweezijdig arbeidscontract?

**DE INSPECTEUR
MOET GEEN
HIËRARCHISCH
INGESNOERDE
UITVOERDER
WORDEN**

Het ambtelijke leven van de belastinginspecteur speelt zich af op een uitdagend én gevoelig werkterrein, waarop hij moet schakelen tussen artikel 11 Awr en artikel 2, vierde lid, Awr. In artikel 11 Awr is de belastingheffing toevertrouwd aan 'de inspecteur'. In artikel 2, vierde lid, Awr draagt de belastingwet het bestuur van de rijksbelastingen op aan de minister. De minister, die bevoegd is uitvoeringsregels af te kondigen en de heffingsprocessen te reguleren, wijst daartoe de bestuursambtenaren aan. Daarbij is het van belang evenwicht te houden tussen de onafhankelijke rechtsbedeling door de inspecteur (freies Ermessen) en de handhaving van de eenheid van beleid door de politieke en ambtelijke top. Beide belangen ondersteunen elkaar, maar stellen tegelijkertijd ook de uiterste grenzen aan elkaar. De inspecteur – als rechtsbedeler in eerste lijn – behoort het recht toe te passen en te vormen zoals hij denkt dat een rechter dat in een beroepsprocedure ook zou doen. Hij dient zich bewust te zijn van zijn magistratelijke verantwoordelijkheid. De verstandige inspecteur zal zijn freies Ermessen stevast toetsen aan de binnen zijn relevante professionele werkkring gevormde inzichten. Zijn opstelling moet steunen op goed gemotiveerde overwegingen die de genomen beslissing rechtvaardigen en de gewenste eenheid van beleid niet ondoordacht doorkruisen. De



concretisering van het freies Ermessen vraagt om een hoge graad van professionaliteit, die naar mijn mening moet worden ondersteund door daarop afgestemde arbeidsverhoudingen. Het lijkt mij daarom niet wenselijk in te grijpen in de bestaande werkomstandigheden, door zwaarder gewicht toe te kennen aan de in tweezijdige arbeidscontracten gebruikelijke gezagsverhouding. Het is van maatschappelijk belang dat de Wnra geen handvat biedt om de rechtsstatelijke positie van de inspecteur te transformeren in die van een hiërarchisch ingesnoerde uitvoerder, die als 'gemandateerde uitvoerder' moet functioneren in de overweldigende massaliteit van het productieproces. Een proces waarin efficiencybelangen veelal te lichtvaardig en te snel het zwaarste wegen. ♦

Leo Stevens

Emeritus-hoogleraar fiscale economie van de Erasmus Universiteit Rotterdam



DE VHMf-ADVOCaat HELPT

Soms is procederen een bevrijding, maar het is altijd ingrijpend. Het verhaal van Victor is gelukkig uitzonderlijk. Procederen tegen je werkgever moet soms, maar doe je nooit graag. Als het nodig is, helpt en steunt de VHMf haar leden. Met een deskundige advocaat en een betrokken bestuur.



'Raar om *tegen je werkgever te procederen*'

Onder de Wnra moeten overheidsmedewerkers die in conflict raken met hun werkgever, naar de rechter. Victor van Thiel maakte het mee. 'Na vier jaar intern procederen was de stap naar de rechter een bevrijding.'

Victor van Thiel, zijn naam is gefingeerd, beschrijft zichzelf als een hogere ambtenaar bij de Belastingdienst en actief vakbonds lid. Zijn verhaal begint rond 2006. 'Er vond een FIOD-inval plaats in het bedrijf waar mijn vrouw werkte. Kort daarna vond een FIOD-inval plaats in mijn huis, terwijl wij op vakantie waren. Daar kwam niets uit, maar ik werd wel ter verantwoording geroepen. Ik legde uit dat ik geen rol speelde in het bedrijf van mijn vrouw en daarmee was de kous af.'

Dat dacht Van Thiel tenminste. 'Een jaar later werd ik beschuldigd van verboden nevenwerkzaamheden. Ik kon dat weerleggen, maar dat werd niet geaccepteerd. Er volgden jaren van getouwtrek om bewijsstukken, die ik dan uiteindelijk wel kreeg, maar als onvolledige kopie en sommige zelfs gemanipuleerd. Mijn computer en telefoon werden voortdurend gecontroleerd. Toen ik een auto kocht, werd ik op het matje geroepen, omdat mijn bestedingspatroon vragen opriep. Zo ging het door. Ik heb tot twee keer toe een burn-out gehad en begon aan mezelf te twijfelen. Ik heb overwogen om ontslag te nemen, maar adviseurs zeiden: dat helpt niet, ze komen toch achter je aan.'

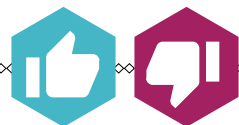
Steun

De directe collega's van Van Thiel waren een steun. 'Ik heb hun vanaf het begin over de zaak

verteld. Het was prettig dat ik mijn verhaal kwijt kon.' Na vier jaar vruchteloos intern procederen kwam de strafeis: een halve maand salaris en een week verlof inleveren. Omdat er geen spoor van bewijs was, stapte Van Thiel met hulp van de VHMf-advocaat naar de rechter. 'Het is raar om intern tegen je werkgever te procederen. Je staat tegenover collega's, die in een bepaalde rol worden gedwongen. De gang naar de rechter was een bevrijding. Wat ook scheelde, was dat ik tien jaar van mijn geheugen kwijt was geraakt door een herseninfarct. De emoties waren er niet meer, ik kon heel zakelijk blijven.' De rechter stelde Van Thiel in het gelijk. Tot zijn verbazing ging de werkgever toch in hoger beroep. Tijdens die zitting hielden de rechters een felle tirade over het gedrag van het bevoegd gezag en stelden ze Van Thiel opnieuw in het gelijk. 'Ik wacht nog op een reactie', schampert hij.

Goede ontwikkeling

Van Thiel vindt het een goede ontwikkeling dat je onder de Wnra snel naar de rechter kunt bij een conflict. 'Als de werkgever niet redelijk wil zijn, komt het conflict sneller tot een eind. Maar er moet natuurlijk wel een interne procedure blijven, zodat er een gelegenheid is om er samen uit te komen.' ♦



TEST JE KENNIS: WAAR OF NIET WAAR?

Door de normalisering van de rechtspositie gaan er voor ambtenaren allerlei dingen veranderen. Hieronder 10 stellingen. Welke klopt en welke niet?

1 De 'aanstelling bij wijze van proef' verdwijnt.

waar
 niet waar

De mogelijkheid van een 'aanstelling bij wijze van proef' van maximaal twee jaar gaat inderdaad verdwijnen. Er is wel de mogelijkheid van een tijdelijke aanstelling, maar de kwalificatie 'proeftijd' is voorbehouden aan de eerste maand(en) van een arbeidsovereenkomst. De duur van de proeftijd varieert van nul tot twee maanden, afhankelijk van de contractduur. Tijdens de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst per direct en zonder reden worden beëindigd, behalve als het ontslag in strijd is met een grondrecht (zoals het verbod op discriminatie).

2 Volgend jaar bemoeit de regering zich niet meer met onze arbeidsvoorwaarden.

waar
 niet waar

Het budgetrecht zal de Tweede Kamer zich niet laten ontnemen, maar een nullijn kan niet meer worden afgekondigd. Met de normalisering valt de sector Rijk onder de Wet op de loonvorming. Een loonmaatregel zoals de nullijn is dan aan strikte voorwaarden gebonden. De politiek zal echter van mening blijven dat de rijksoverheid het goede voorbeeld moet geven.

3 Door het waarnemen van een collega met een hogere functie verandert mijn arbeidsovereenkomst.

waar
 niet waar

De kern van de arbeidsovereenkomst is een afspraak over het verrichten van de 'bedongen arbeid'. Dit zijn de werkzaamheden die in het arbeidscontract staan (= de functie). Maar als de opgedragen werkzaamheden substantieel wijzigen, waardoor er feitelijk sprake is van een nieuw samenstel van werkzaamheden, kan dat de nieuwe bedongen arbeid zijn geworden. Zolang de Belastingdienst ruim geformuleerde functiebeschrijvingen hanteert, zoals nu met de groepsfuncties het geval is, zal de bedongen arbeid niet zo snel wijzigen.

4 Bij ontslag moet altijd toestemming aan het UWV worden gevraagd.

waar
 niet waar

Als de werkgever de arbeidsovereenkomst eenzijdig wil opzeggen op grond van reorganisatie of langdurig ziekteverzuim, moet hij het UWV toestemming vragen. Als de werkgever een andere grond gebruikt als motief voor ontslag, moet hij de kantonrechter vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

5 Mijn werkgever kan mij straks makkelijker ander werk opdragen.

waar
 niet waar

Tijdens de arbeidsovereenkomst is de bedongen arbeid de maatstaf voor het op te dragen werk. De werkgever kan al het werk opdragen dat binnen de bandbreedte blijft van de functiebeschrijving. Bij een voorgenomen ontslag kan de werkgever echter wel ander werk opdragen. Sterker nog, dat moet van de wet, want hij moet onderzoeken of hij de werknemer die hij eigenlijk wil ontslaan, kan herplaatsen.

6 De positie van de ondernemingsraad gaat ingrijpend veranderen.

waar
 niet waar

De Wet op de ondernemingsraden verandert niet. Het is echter wel zo dat in de nog af te sluiten cao's door de overheidswerkgever en de vakbonden, de cao-partijen de OR meer mogelijkheden kunnen geven om afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden.

7 De werkgever krijgt meer zeggenschap over het tijdstip waarop verlof mag worden opgenomen.

waar
 niet waar

In de huidige rechtspositieregeling geldt dat de werknemer vrij is verlof te nemen wanneer hij wil, tenzij het dienstbelang zwaarder weegt. In het civiele recht stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast volgens de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld volgens de wensen van de werknemer.

8 Het kan een ambtenaar niet worden verboden nevenactiviteiten te verrichten.

waar
 niet waar

Ambtenaren mogen alleen nevenwerkzaamheden verrichten als dat hun werk of de openbare dienst niet schaadt. In de nieuwe Ambtenarenwet (2017), die blijft gelden, staat dat het de ambtenaar niet is toegestaan nevenwerkzaamheden te verrichten die de goede vervulling van de functie of de goede functionering van de openbare dienst in gevaar brengen.

9 Procederen gaat straks handenvol geld kosten.

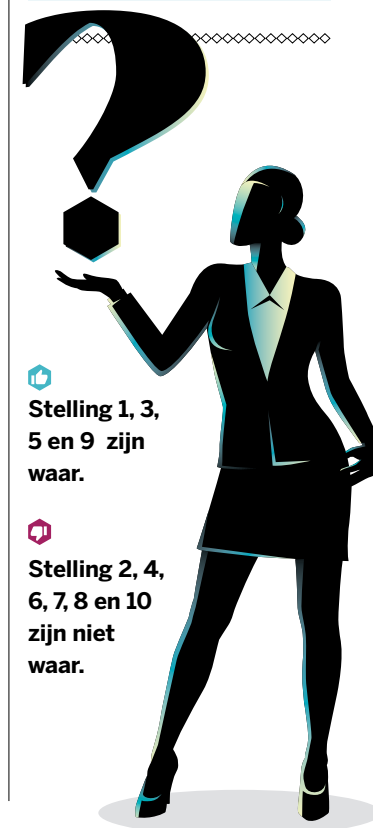
waar
 niet waar

In het huidige procesrecht betaalt de ambtenaar voor een procedure bij de rechtbank en bij de Centrale Raad van Beroep griffierecht, maar wordt hij bij verlies vrijwel nooit tot de proceskosten veroordeeld. In het burgerlijk procesrecht moet ook griffierecht worden betaald, maar bestaat eveneens het risico dat de ambtenaar de kosten van de procedure moet betalen. Bovendien is bij het Gerechtshof en de Hoge Raad procesvertegenwoordiging verplicht.

10 Met de normalisering worden ook de lonen marktconform.

waar
 niet waar

Was het maar waar ... Uit menig onderzoek blijkt dat de hogere functies binnen de overheid worden ondergewaardeerd ten opzichte van de markt. Wellicht wordt het tijd over een eigen cao voor hoger kader en/of voor de Belastingdienst na te denken.



Stelling 1, 3, 5 en 9 zijn waar.

Stelling 2, 4, 6, 7, 8 en 10 zijn niet waar.

‘De Wnra maakt de ondernemingsraad belangrijker’

Michel van Kerkhof is als CMHF-kandidaat gekozen voor een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad Grote ondernemingen in 2016. Hij gaat in juni op voor een nieuwe termijn. Hoe ziet hij de komst van de Wnra en de rol van ondernemingsraad daarin?

► Is de Wnra een onderwerp dat jullie aandacht heeft in de or?

‘Het is nog wat vroeg. De Aanpassingswet die nodig is voor de invoering van de Wnra is nog maar net aangenomen. Pas nu kennen we de precieze juridische gevolgen. De Wnra staat wel op onze agenda, maar nog in de voorfase. Ik vind dat de Wnra na de or-verkiezingen in juni wel een vast agendapunt moet worden, er gaat immers van alles veranderen voor het personeel.’

Wat zijn de opvallendste veranderingen?

‘De grootste is dat we vanaf 1 januari volgend jaar onder het private arbeidsrecht gaan vallen. We krijgen een tweezijdig vastgestelde arbeids-overeenkomst, waar alle collectieve bepalingen uit de cao op van toepassing zijn. Wel blijven we gewoon een ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet 2017. Er blijven dus speciale regels voor ambtenaren gelden, bijvoorbeeld over integriteit, nevenfuncties en klokkenluiders. Het zou best kunnen dat een private rechter in een integriteitszaak tot een ander oordeel komt dan een bestuursrechter in een vergelijkbare

casus, omdat er straks geput kan gaan worden uit jurisprudentie uit zowel het privaatrecht als uit het bestuursrecht.’

Wat verandert er voor de werkgever?

‘Individuele ambtenaren, maar ook groepen van ambtenaren, zijn straks niet meer gebonden aan de zeswekentermijn om een recht veilig te stellen. In het civiele recht is de verjaaringstermijn gekoppeld aan de aard van de vordering, en dat kan onderling sterk verschillen. Dat betekent dat de werkgever zich straks niet meer kan verschuilen achter het verstrijken van de bezwaartermijn. Ook nieuw is dat de werkgever niet meer verplicht is om met de huidige vakbonden afspraken te maken over de cao of een sociaal plan. Als er nieuwe vakbonden ontstaan, kunnen die ook aanschuiven bij het overleg. De werkgever mag zelfs een arbeidsvoorwaardenreglement met de or afspreken. Ik weet dat de VHMf, waar ik lid van ben, daarop tegen is. Voor het onderhandelen over collectieve arbeidsvoorwaarden is een zekere afstand tot de werkgever beter en je moet ook over voldoende expertise beschikken. We moeten ervoor waken dat onze arbeidsvoorwaarden niet verslechteren.’

Op dit moment wordt de Arar door BZK ‘vertaald’ in cao-teksten. Komt dat wel goed?

‘Het is natuurlijk cruciaal dat er bij de omzetting naar de cao geen rechten veranderen of zelfs verloren gaan. Maar bij de onderhandelingen zijn de vakbonden betrokken, dus dat komt wel goed. Of de werkgever er in relatief

‘DE WERKGEVER
KAN ZICH
STRAKS NIET
MEER ZO
GEMAKKELIJK
ACHTER
TERMIJNEN
VERSCHUILEN’



Michel van Kerkhof: ‘Het is cruciaal dat er bij de omzetting van Arar naar cao geen rechten verloren gaan.’



STEM VOOR DE OR!

De VHMf steunt or-leden zoals Michel van Kerkhof en roept iedereen op om in juni te gaan stemmen. De komst van de Wnra geeft daar alle aanleiding toe. Uiteraard adviseren we een stem uit te brengen op een kandidaat op de CMHF-lijst, dat zijn leden van de VHMf. Zij zijn op de hoogte van de gevolgen van de Wnra en houden de belangen van onze medewerkers scherp in de gaten.

korte tijd in slaagt om ook alle sectorale regelingen uit te werken, is voor mij wel een grote vraag. Denk bijvoorbeeld aan roosterdiensten, arbeidsomstandigheden, werving en selectie of een op maat gesneden klokkenluidersregeling. Misschien is het beter om die onderhandelingen neer te leggen op een lager niveau, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke omstandigheden van de betrokken onderdelen en de medewerkers. De or, die daar het dichtste bij staat, is dan de logische partij.’

Verandert het werk van de or door de komst van de Wnra?

‘Onze rol wordt belangrijker, als we er tenminste in slagen om de bevoegdheden die de Wet op de ondernemingsraden ons geeft, waar te maken. Het gaat dan vooral om het toezicht houden op de naleving van de arbeidsvoorwaarden en op de voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden. We zullen voldoende moeten investeren in het ontwikkelen van kennis over het private arbeidsrecht om onze rol serieus te kunnen vervullen.’

Vind je dat de or een rol heeft in het informeren van medewerkers over de Wnra?

‘In beginsel is het de taak van de werkgever om medewerkers tijdig en volledig te informeren,

via de kanalen die daar het beste geschikt voor zijn. Naast de werkgever hebben ook de vakbonden en de ondernemingsraden hierin een rol. De VHMf vult die in met deze special en een reeks voorlichtingsbijeenkomsten dit najaar. Het zou goed zijn als de informatievoorziening vanuit de werkgever ook op gang kwam. Wij zullen daar als or op aandringen. Belangrijk is dat we in de voorfase actief deelnemen aan het transitieproces en vervolgens kritisch het hele proces blijven volgen.’

Binnenkort zijn er weer or-verkiezingen. Is de komst van de Wnra een extra reden om te gaan stemmen?

‘Nu de or er met het toezicht op de naleving van de arbeidsvoorwaarden een belangrijke taak bij heeft gekregen, is het wenselijk dat ons draagvlak zo breed mogelijk is. Immers, hoe sterker de vertegenwoordiging, hoe beter we een vuist kunnen maken. De komst van de Wnra is wat mij betreft dus inderdaad een extra reden om te gaan stemmen.’ ♦

Michel van Kerkhof (55) werkt bij de corporate dienst vaktechniek als adviseur handhaving in Utrecht. Hij heeft ook bij de Belastingdienst gewerkt als accountant, fraudecoördinator en vakgroepcoördinator controle.

Wat doet de VHMf voor jou?

INFORMATIE-BIJEENKOMSTEN OVER DE WNRA

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren verandert je rechtspositie. We begrijpen dat dit nog veel vragen oproept. Kom naar onze informatiebijeenkomsten!

Dit najaar organiseert de VHMf regionale bijeenkomsten voor leden en niet-leden waar onze advocaat je in een twee à drie uur durende bijeenkomst met een duidelijk verhaal kennis zal laten maken met de Wnra. Wat zijn de gevolgen en wat ga je ervan merken? Ook is er voldoende ruimte voor het stellen van vragen.

Aanmelden

Wil je gebruikmaken van één van deze bijeenkomsten? Ga naar vhmf.nl/wnra. Daar vragen we je naam, e-mailadres en telefoonnummer om je op de hoogte te kunnen houden van de bijeenkomst. We verwachten veel aanmeldingen, dus het kan zijn dat we extra bijeenkomsten organiseren, of bijeenkomsten samenvoegen naar locaties met meer mogelijkheden. Weet je nog niet of je wilt komen, maar wil je daarvan wel op de hoogte blijven, meld je dan in ieder geval aan.

Kennismaken met de VHMf

Ben je nog geen lid, dan kun je op een Wnra-bijeenkomst meteen met ons kennismaken. Wij zijn al bijna 150 jaar een beroepsvereniging van en voor hogeropgeleide medewerkers van het ministerie van Financiën die als professio-

nal in, bij en voor het primaire proces werkzaam zijn. Dit is wat we doen:

- We organiseren **bijeenkomsten** met interessante sprekers uit de wetenschap en het bedrijfsleven. Of met die collega met een mooi verhaal uit zijn of haar dagelijkse praktijk. Zo versterken we onze professionaliteit.
- We verzorgen jaarlijks een drukbezocht **symposium** over een actueel onderwerp op het gebied van bijvoorbeeld de fiscaliteit, handhaving of de toekomst van de belastingheffing.
- Wij bieden je de mogelijkheid om je **netwerk** te versterken. Kom in een ongedwongen sfeer in contact met collega's van alle afdelingen van de Belastingdienst, de Douane en het ministerie.
- Wij spreken ons uit over de uitvoerbaarheid en evenredigheid van **fiscale wetgeving**.
- Wij komen op voor jouw belangen, zowel collectief als individueel. Mocht je individuele ondersteuning nodig hebben: wij onderhouden een contract met advocatenkantoor Dijkgraaf.
- Wij onderhouden contacten met diverse **externe partijen**, zoals de NOB, het Register Belastingadviseurs, B/Jong en diverse universiteiten. Ook hebben we een groot aantal internationale contacten.
- Maar we zijn vooral een vereniging. Wij werken **samen** aan onze doelstellingen. ♦

18/9 AMSTERDAM
10/10 ZWOLLE
9/9 UTRECHT
17/9 ROTTERDAM
4/9 TILBURG

DE GRATIS BIJEENKOMSTEN VINDEN PLAATS:

4/9 TILBURG, de LocHal
9/9 UTRECHT, vergadercentrum De Knoop
17/9 ROTTERDAM, Belastinggebouw Laan op Zuid
18/9 AMSTERDAM, De Knip
10/10 ZWOLLE, Rijkskantorengebouw Hanzeland

MEER INFORMATIE?

Kijk op onze website vhmf.nl. Wil je meteen lid worden? Ga naar vhmf.nl/lid.

HAN VAN GELDER 'Samen verantwoordelijk voor een goede verhouding'

Han van Gelder is als plaatsvervangend secretaris-generaal verantwoordelijk voor de invoering van de Wnra op het ministerie van Financiën. De VHMf spreekt hem daarover. 'Ik verwacht een succesvolle implementatie.'



Wat gebeurt er op dit moment om de invoering van de Wnra te laten slagen?

'We hebben de projectgroep Implementatie nieuwe rechtspositie financiën opgericht. Hierin zijn meerdere disciplines vertegenwoordigd, de projectgroep bestaat in wisselende samenstelling uit circa vijf tot twaalf personen. Zij houden zich onder meer bezig met het opstellen van een personeelsreglement, het aanpassen van de communicatiemiddelen, de voorlichting en het op orde brengen van personeelsprocessen, zoals de in- en uitstroom. Er worden dus flink wat arbeidsuren besteed aan de invoering.'

En, heb je er vertrouwen in?

'Hopelijk lukt het om tijdig een rijksbrede cao af te sluiten. Dan worden de gevolgen concreet en kun je laten zien dat er weinig verandert: het bijzondere van onze publieke taak, ons dagelijkse werk, blijft. Het is ook belangrijk om duidelijk te maken dat medewerkers dezelfde rechten en plichten houden. Er komt een personeelsreglement met daarin de specifieke rechten en plichten die we hebben afgesproken. Dit reglement gaat gelden voor

heel Financiën, dus inclusief de Belastingdienst.

Tegelijkertijd zijn er ook rechtspositionele zaken die niet een-op-een technisch omgezet kunnen worden. Daarin moeten we, met alle betrokken partijen, keuzes maken. Ik ben er echter van overtuigd dat dit gaat lukken, ook gelet op de gedeelde verantwoordelijkheid van medewerkers en dienstleiding om te komen tot een succesvolle implementatie.'

De VHMf hoopt ook op die gedeelde verantwoordelijkheid. Leggen we de lat niet te hoog?

'Je kunt niet ambitieus genoeg zijn. Ik hoop dat medewerkers betrokkenheid tonen en zich actief laten informeren over

de Wnra. We moeten het samen doen. De Wnra geeft de kans op een ander psychologisch contract. Iedereen is straks verantwoordelijk voor een goede arbeidsverhouding waarin het regulier bespreken van bijvoorbeeld ontwikkelingsmogelijkheden normaal is. De tweezijdigheid van de arbeidsovereenkomst geeft meer evenwicht.'

Sommige collega's zijn bang dat de Wnra het werken vanuit het publieke belang lastiger maakt. Hoe zie jij dat?

'Nu blijkt dat het dienen van het publieke belang gewaarborgd blijft, zie ik de komst van de Wnra als een kans voor onze organisatie. De tweezijdige arbeidsovereenkomst brengt meer evenwicht en wendbaarheid met zich mee.' ♦



OVER DE AUTEURS Dennis Baegen en Iris Vestjens zijn bestuursleden van de VHMf.

De VHMf bespreekt belangrijke ontwikkelingen met leden, niet-leden én met de dienstleiding.

WAAROM LID WORDEN VAN DE VHMF? EEN BEROEPSVERENIGING MET EEN VAKBONDSSAUSJE

De VHMF is een bloeiende vereniging van hoger opgeleiden bij de Belastingdienst en het ministerie van Financiën. Vijf leden vertellen waarom zij voor de VHMF kozen.



De VHMF staat voor vakmanschap

'De VHMF is een vakvereniging, maar ook een bondgenoot die ervoor zorgt dat wij met vakmanschap en plezier ons werk kunnen doen. Het is waardevol om zowel vertrouwelijk als in alle openheid te kunnen praten over je werkambities, maar ook over dingen die gewoon nog niet zo lopen als je zou willen. Tijdens de regionale en landelijke bijeenkomsten zijn er talrijke collega's die je kunt aanspreken en die hun netwerk voor je openstellen. Maar ook inhoudelijk heeft de VHMF veel te bieden. Zo presenteerde Leo Stevens vorig jaar op het symposium zijn boek "Vertrouwen in de toekomst; vertrouwen in elkaar – Persoonlijke reflecties op belastingheffing in turbulente omstandigheden", dat nu gratis is te downloaden van de site van de VHMF. De afgelopen jaren werk ik met steeds meer nieuwe en jongere collega's. Ik hoop dat ook zij enthousiast zijn om binnen de vereniging een bijdrage te komen halen en brengen!'

Theo Backes (56), fiscalist grote ondernemingen internationaal, Rotterdam

Dan toch maar vakbondslid

'Van huis uit heb ik niets met vakbonden. Ik kom uit een liberaal nest en vakbonden associeerden wij thuis met schreeuwelijke linkse types als Jaap van de Scheur en Herman Bode met hun: "Willen jullie naar de Dam, dan gaan we naar de Dam!" Maar met de jaren is bij mij het besef gegroeid dat "de markt" niet zaligmakend is en er een gezond krachtenveld nodig is tussen werkgevers en werknemers. Eerlijkheidshalve heeft zich ook een zekere behoudzucht van mij meester gemaakt en kijk ik met meer dan gemiddelde belangstelling naar cao-onderhandelingen. Pensioen is ook best een sexy onderwerp, zeg maar ... Dus toen ik de resultaten zag die de bonden bij de laatste cao-onderhandelingen hebben binnengehaald, waarvan ook ik profiteer, bekroop me het gevoel dat het niet fair is om langs de zijlijn toe te kijken en niets bij te dragen. Via een bevriende collega kwam ik bij de VHMF terecht. Gelukkig roept die qua toonzetting geen associaties op met oude vakbondscoryfeeën.'

Dick Varkevisser (58), vaktechnisch coördinator loonheffingen grote ondernemingen, Amsterdam

BEELD FRED VAN DIEM EN CUNO WEGMAN

Altijd wat te doen

'Bij de VHMF organiseren we met enige regelmaat lezingen over uiteenlopende thema's en vaak gericht op de actualiteit. Op het jaarlijkse symposium staan we onder meer stil bij de toekomst van het toezicht en de uitdagingen waar de Belastingdienst op dat vlak mee te maken krijgt. De EP's en de evenementen hebben een dubbele doelstelling: kennisdeling, maar er is doorgaans natuurlijk ook alle gelegenheid tot netwerken. Recent heb ik zelf een duit in het zakje gedaan door een evenement te organiseren voor de jongerenafdelingen van de Belastingdienst en de VHMF. Het thema was de snel veranderende wereld van e-commerce en hoe hier fiscaal mee om te gaan. Er waren veel positieve reacties en het merendeel van de aanwezigen dat nog geen lid was, besloot zich aan te sluiten. Er zijn immers genoeg redenen voor het lidmaatschap van de VHMF.'

Maarten Stapelkamp (34), fiscalist loonheffingen grote ondernemingen, Rotterdam



Goed voor je netwerk

'Toen ik in 1992 begon bij de Belastingdienst, was het vanzelfsprekend dat je als beginnend fiscalist of accountant lid werd van de VHMF. Bij een grote organisatie als de onze is het immers belangrijk om een netwerk op te bouwen. In deze tijd van flexibele werkplekken en veel thuiswerken is dat misschien nog wel belangrijker dan vroeger. Op de afdelingsvergaderingen kom je directe collega's tegen, maar dan in een informele setting, zoals bij de borrel na afloop. En je treft collega's uit je regio die je niet dagelijks tegenkomt. Op de jaarvergade-

ring en het symposium komen mensen uit het hele land. Het reünie-gehalte is meestal hoog, omdat de afgelopen jaren maar mondjesmaat nieuwe collega's zijn ingestroomd. Nu we als dienst heel veel nieuwe mensen binnenkrijgen, hoop ik dat we ook hen bij onze vergaderingen mogen begroeten. En als ik ze kan helpen beter de weg te vinden in onze organisatie, dan doe ik dat graag!'

Jinke Brouwer (54), specialist vennootschapbelasting grote ondernemingen, Groningen



Betrokkenheid bij de Belastingdienst

'Ik ben op mijn dertigste bij de Belastingdienst komen werken, maar pas vorig jaar lid geworden. Jammer, want door de VHMF leer je collega's kennen en word je meegenomen in ontwikkelingen in de fiscaliteit. De betrokkenheid en de motivatie van VHMF-leden zijn enthousiasmerend. Het is ook verrassend om te merken welke functies er allemaal bij de Belastingdienst zijn en om met diverse collega's van andere onderdelen samen te kunnen werken. Ik stimuleer nu de mensen op mijn afdeling om lid te worden. Ik ben teamleider van het leerbedrijf P en begeleid nieuwkomers, vooral fiscalisten, in hun opleiding. Voor hen is het belangrijk zich in korte tijd op hun plek te voelen en breder te leren kijken dan alleen hun eigen werkplek, dus ik moedig ze aan collega's vragen te stellen. Zo waren ze laatst naar een bijeenkomst van de VHMF en kwamen ze razenthousiast terug. Zonde als ze dat niet zouden meepikken.'

Lotte Voets (36), teamleider leerbedrijf particulieren, Eindhoven

DE CARRIÈREKANSSEN VOOR JONGEREN KOMEN VANZELF

De Wnra is onder meer bedoeld om het voor overheidsmedewerkers gemakkelijker te maken over te stappen naar het bedrijfsleven. Dan ontstaat er immers ruimte voor verjonging. Maar heeft de Belastingdienst daar wel normalisering voor nodig?

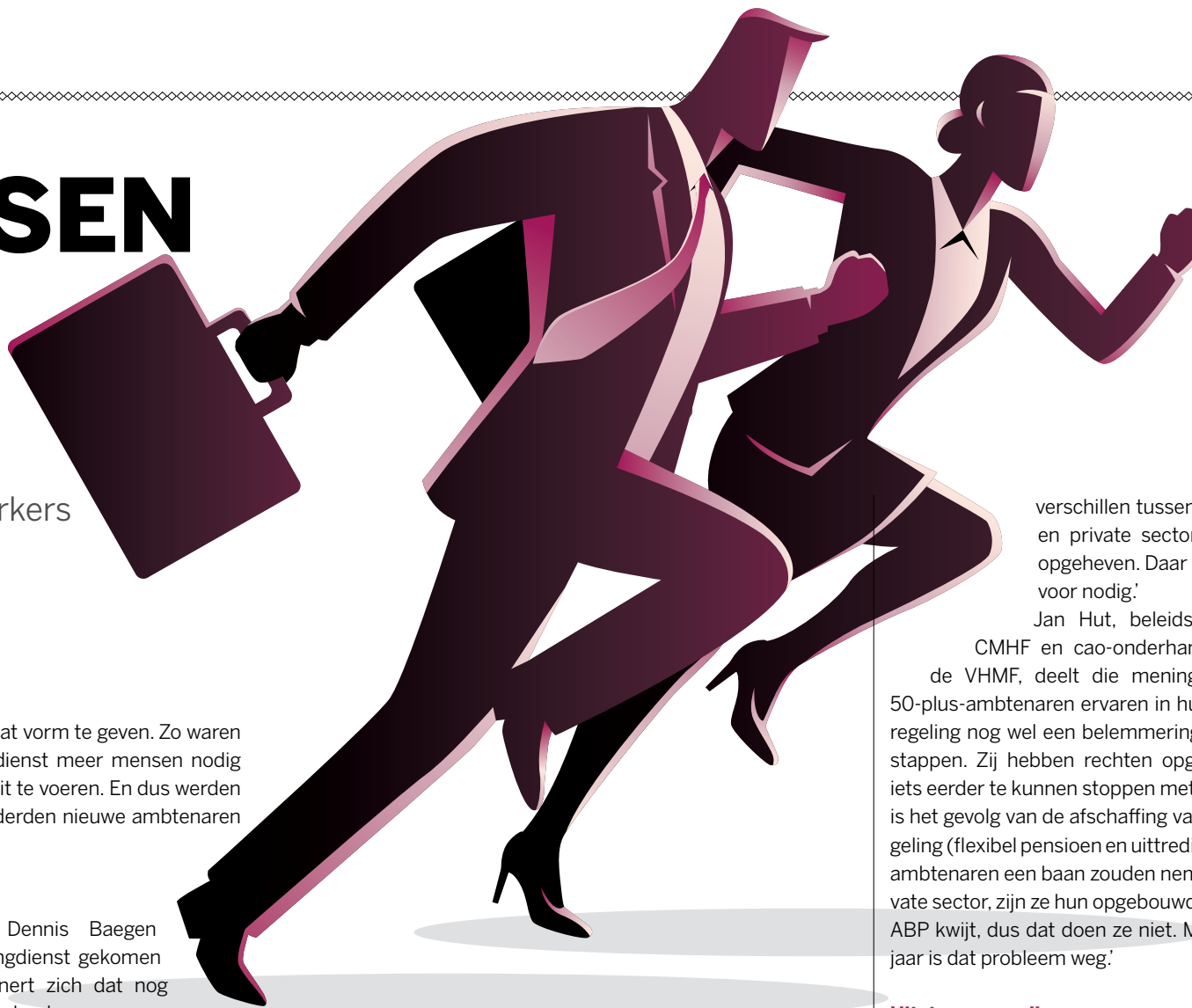
► Tweede Kamerleden Eddy van Hijum (CDA) en Fatma Koçer Kaya (D66) besloten eind 2009 het initiatief te nemen voor wat later de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren ging heten. 'Er werd al lang over gelijkstelling van de rechtspositie gesproken en beide partijen hadden die wens in hun partijprogramma staan, dus het moest er maar eens van komen,' vertelt Van Hijum, nu gedeputeerde van de provincie Overijssel. 'De bedoeling was het starre kader van het publieksrecht met z'n gejuridiseerde arbeidsverhoudingen te doorbreken.' 'We wilden één transparant systeem, zodat alle werknemers gelijk zouden worden behandeld,' vertelt Kaya, wethouder in Amersfoort. 'Dit ook om de arbeidsmobiliteit te bevorderen. In die tijd hielden ambtenaren vast aan hun eigen wereld en lieten ze sollicitanten van buiten de overheid niet toe. Andersom wilden ze niet overstappen naar private functies.' De noodzaak van mobiliteit is in de ogen van de overheid met de jaren alleen maar toegenomen. Het teveel aan ouderen die al tientallen jaren in dienst zijn, wordt daarbij als kern van het personeelsprobleem gezien. Daardoor is het immers lastig banen of carrièremogelijkheden te creëren voor jongeren met toekomstgerichte kwalificaties, zoals IT. De oorzaak van het probleem ligt in de jaren zeventig en tachtig, toen diezelfde overheid meer mensen aannam

om de welvaartsstaat vorm te geven. Zo waren er bij de Belastingdienst meer mensen nodig om controletaken uit te voeren. En dus werden er in korte tijd honderden nieuwe ambtenaren aangenomen.

Jaarbeurs

VHMF-bestuurslid Dennis Baegen (51), bij de Belastingdienst gekomen op zijn 20e, herinnert zich dat nog goed. 'Ik zat in de Jaarbeurs op een selectiebijeenkomst met 2.500 anderen die net van school kwamen. Een vervolgopleiding hoefde je niet te hebben, elk jaar waren er minimaal 300 opleidingsplaatsen beschikbaar. Dat is tien jaar zo doorgegaan. Het gevolg van dat personeelsbeleid is dat de mensen die toen in dienst kwamen, intern zijn opgeleid en nu vaak nog steeds bij de Belastingdienst werken. Vandaar dat er relatief weinig functies beschikbaar komen voor jongeren.' Bij de Belastingdienst is 45 procent van de medewerkers 55 jaar of ouder (bron: BZK). Dat staat in schril contrast met het gemiddelde van 19 procent in Nederland.

De ouderen die direct van school bij de overheid binnenkwamen, zijn vaak te specifiek opgeleid om te kunnen overstappen naar een baan in het bedrijfsleven. Maar dat is niet de enige reden waarom ze blijven waar ze zijn, aldus Jan



verschillen tussen de publieke en private sector dus al zijn opgeheven. Daar is geen Wnra voor nodig.'

Jan Hut, beleidsmedewerker CMHF en cao-onderhandelaar voor de VHMF, deelt die mening. 'Sommige 50-plus-ambtenaren ervaren in hun pensioenregeling nog wel een belemmering om over te stappen. Zij hebben rechten opgebouwd om iets eerder te kunnen stoppen met werken. Dat is het gevolg van de afschaffing van de FPU-regeling (flexibel pensioen en uittreding). Als deze ambtenaren een baan zouden nemen in de private sector, zijn ze hun opgebouwde rechten bij ABP kwijt, dus dat doen ze niet. Maar over vijf jaar is dat probleem weg.'

Uitstroomregeling

Willem Kok, directeur van loopbaanadviesbureau POSG, dat veel voor overheden werkt. 'Het zit ook in de aard van het beestje. Ambtenaren werken vaak vanuit een maatschappelijke overtuiging, ze willen bijdragen aan de samenleving. Dat is iets anders dan werken bij een koekjesfabriek die zo veel mogelijk wil verkopen.'

Ontslagbescherming

Kok ziet ook dat overheidsmedewerkers niet graag afstand doen van hun rechtspositie. 'Voorheen hadden ambtenaren inderdaad meer ontslagbescherming dan werknemers in de private sector. Maar sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid in 2015 is dat gelijkgetrokken. Net als bij de overheid mogen werknemers in de private sector niet zomaar ontslagen worden, maar moet een wettelijke reden gelden. Je ziet dat de rechtspositionele



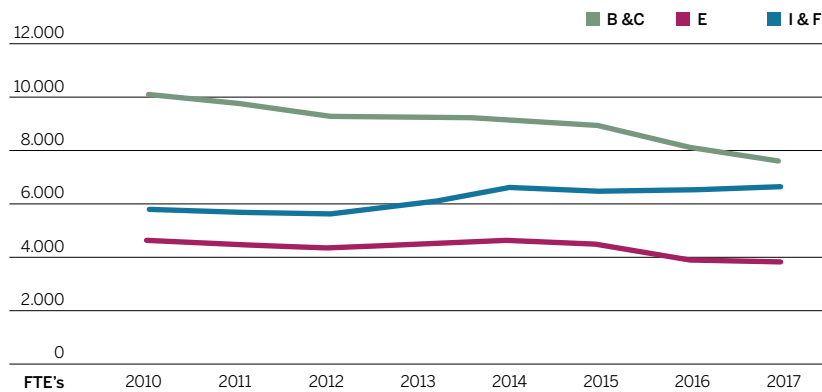
OUD EN NIEUW SAMENBRENGEN

De VHMF vindt het belangrijk dat er meer jongeren bij de Belastingdienst en op het departement komen werken. Zij brengen nieuwe kwaliteiten en ervaringen mee, die een verrijking zijn voor ons werk. Uiteraard gaat het er niet om alleen oude inzichten te verruilen voor nieuwe. Beide zijn nodig. We vinden het dan ook spijtig dat er in het verleden fouten zijn gemaakt in het personeelsbeleid. Als VHMF willen we oude en nieuwe inzichten samenbrengen in ons netwerk, zodat we gezamenlijk kunnen werken aan de optimale ontwikkeling van ons beroep. We bieden daarvoor een platform aan jong en oud.

**'ALS ER GEEN
DOORGROEI-
MOGELIJKHEDEN
ZIJN, GAAN
NIEUWE MENSEN
OM ZICH HEEN
KIJKEN'**

VERDELING HOGERE FUNCTIES

Het aantal hogere functies is toegenomen. Als ouderen met pensioen gaan, komen deze functies vrij, ook voor jongeren. (BRON: BZK)



'DE BELASTING-DIENST WORDT STEEDS MEER EEN KENNIS-ORGANISATIE'

2020 is iedereen vertrokken die van de regeling gebruik heeft gemaakt. Dan zal in volle omvang blijken of het verlies van ervaren krachten negatief doorwerkt in de organisatie, of dat er tijdig is ingegrepen en ervaren krachten de komende jaren in een gezond tempo door jonge medewerkers worden vervangen.

Meer jongeren

Hoe kijken jongeren tegen de personeels-samenstelling bij de Belastingdienst aan? VHMF-bestuurslid Jorgos Sparos werkt nu vijf jaar bij de Belastingdienst en behoort met zijn 35 jaar tot de jonge garde. Hij begon zijn loopbaan op de afdeling werving en selectie. 'Die afdeling had de opdracht 1.600 nieuwe medewerkers te werven. Het werden vooral jongeren, maar er zaten ook ervaren ouderen bij. Dat is met de nieuwe collega's die sinds 2016 binnenkomen, ook het geval. De meesten hebben een fiscale achtergrond.'

Sparos is hoopvol over de mobiliteit bij de Belastingdienst. 'Ik denk dat de doorstroom in de toekomst vloeiender zal verlopen, dat

er meer verloop zal zijn en dat het niet meer alleen jongeren en gepensioneerden zijn die vertrekken. De nieuwe mensen, ongeacht hun leeftijd, hebben gestudeerd en op andere plekken gewerkt. Het is voor hen vanzelfsprekend van werkgever te wisselen. Bovendien weten ze wat er buiten de dienst "te koop" is. Ze vinden het hier leuk en vinden het prettig dat er geen druk is van targets en dat je niet hoeft over te werken. Maar als er geen mogelijkheden zijn om door te groeien, gaan ze om zich heen kijken. De zekerheid van de vaste baan die je hier eerder krijgt dan in het bedrijfsleven, speelt nu geen rol, want ze hebben de banen voor het uitkiezen.'

Opgelost

Dennis Baegen denkt dat het zeker mogelijk is de jongeren vast te houden. 'Er komen vanzelf meer doorgroeimogelijkheden. Het aantal functies op I- en F-niveau is de afgelopen jaren gestegen, ten koste van lagere functies. De Belastingdienst wordt nog meer een kennisorganisatie. Nu worden die hogere functies nog vooral door collega's uitgevoerd die al lang bij de Belastingdienst werken, maar de komende jaren gaan zij met pensioen. Dus: volop carrièrekansen, ook voor jongeren, precies waar de VHMF altijd voor heeft gepleit. Het mobiliteitsprobleem lost zich zo vanzelf op.' ♦

OVER DE AUTEUR

Marjan Agerbeek is communicatieadviseur en bladenmaker.



Jorgos Sparos (35) is specialist invordering bij de Belastingdienst in Breda en bestuurslid van de VHMF. Hij begon in 2013 als projectmedewerker werving en selectie. Nu is hij I-medewerker invordering.

Waarom ben je bij de Belastingdienst gaan werken?

'Ik heb naast en tussen verschillende studies diverse commerciële functies gehad. In de horeca, maar ik ben ook drie jaar consulent geweest bij een uitzendbureau. Toen ik afstudeerde in ondernemingsrecht en rechtsgeleerdheid en besloot uit de horeca te stappen, bleek dat de Belastingdienst een projectmedewerker werving en selectie zocht. Ik had intussen ontdekt dat commercie mij niet ligt. Mij gaat het om de juiste mens op de juiste plek en niet om steeds meer geld verdienen.'

Hoe heb je de overstap ervaren?

'Ik was een van de eerste jongeren die na jaren van krimp werden aangenomen. Mijn collega's, die veel ouder waren, hebben me met open armen ontvangen en hielpen me met het werk. Toch voelde ik me soms een rareit. Ik had bijvoorbeeld geen grijze haren of kleinkinderen, zoals veel anderen. Het is leuk om over kleinkinderen te praten, maar ik miste soms de gesprekken met leeftijdgenoten over dingen die in mijn levensfase passen.'

Wat heb jij de Belastingdienst gebracht?

'Door het leeftijdsverschil sta je anders in het werk. Ik had studies en verschillende banen achter de rug, terwijl veel oudere collega's rechtstreeks van school bij de Belastingdienst zijn gaan werken. Zij kennen alleen het perspectief van de Belastingdienst, terwijl ik heb ervaren hoe de burger de dienst ervaart. Ook door mijn studies neem ik nieuwe inzichten mee. Ik kan mij voorstellen dat collega's daar wat van oppikken, zoals ik van hen vaardigheden leer die zij in vorige functies hebben opgedaan.'

Blijf je bij de Belastingdienst werken?

'Ik vind mijn werk heel leuk. Deze functie is niet voor mijn hele leven, maar ik kan mij wel voorstellen dat ik bij de Belastingdienst of op het departement blijf werken. Ik wil me graag ontwikkelen. Zo zou ik in de toekomst wel vaktechnisch coördinator willen worden. Daarna zie ik het wel.' ♦

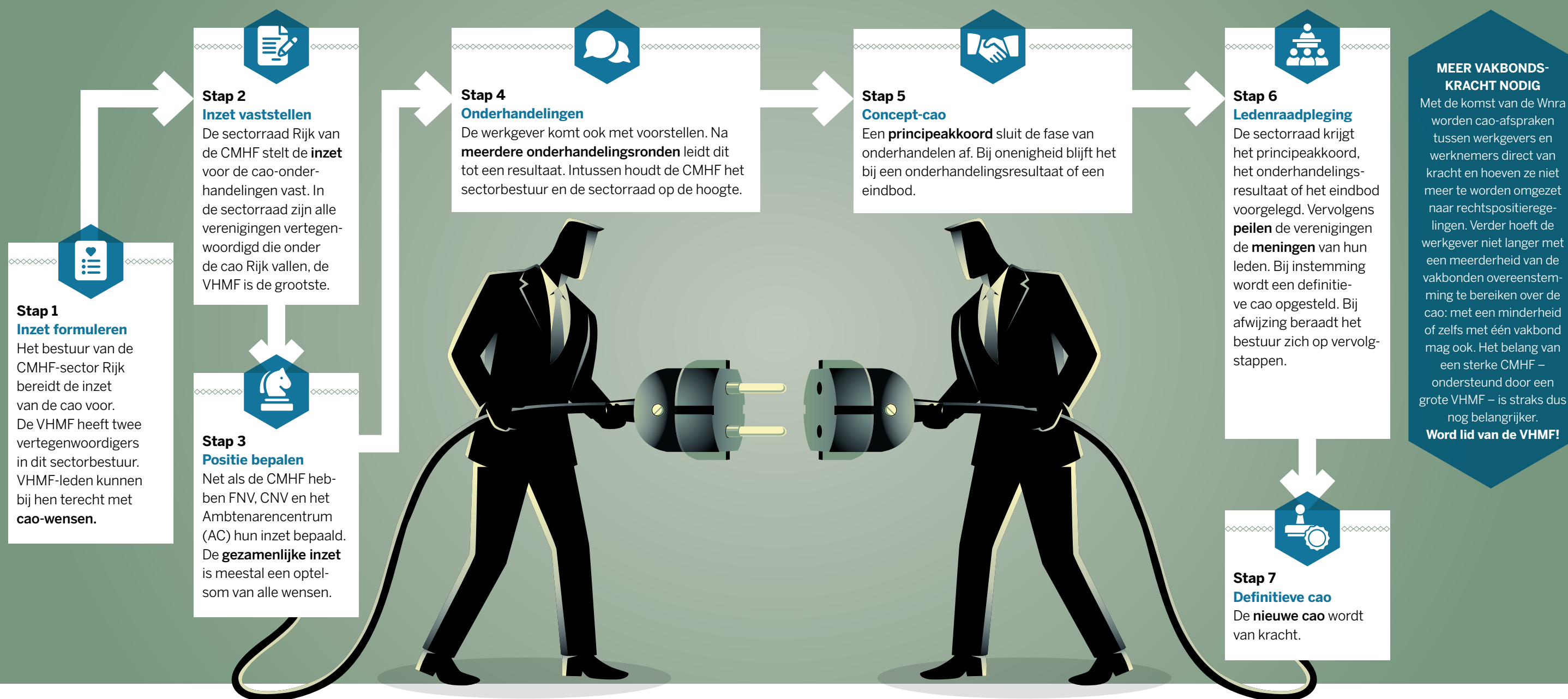
Vers bloed
JORGOS SPAROS:
'IK VOELDE ME SOMS EEN RARITEIT'

Na vijf jaar bij de Belastingdienst heeft Jorgos Sparos (35) zijn draai gevonden. 'In het begin was ik als jongere echt een uitzondering. Nu werk ik met meer leeftijdgenoten en is er een prettige mix.'



DE WEG NAAR EEN NIEUWE CAO

Namens de VHMf-leden onderhandelt de koepel CMHF over de cao voor het Rijk.
Hoe komt een cao tot stand en hoe kunnen de leden er invloed op uitoefenen?





Vanaf het moment dat de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) is bekrachtigd, kon Binnenlandse Zaken aan het werk om honderden wetten en regelingen aan te passen aan de nieuwe wet. Hoe verloopt zo'n proces?

► Zouden de initiatiefnemers van de Wnra (D66 en CDA) zich hebben gerealiseerd hoeveel werk het is, toen ze riepen dat alle ambtenaren maar onder het reguliere arbeidsrecht moesten vallen? Zoiets van: vervang het woord 'ambtenaar' door 'werknemer' en 'reglement' door 'cao' en klaar is Kees? De praktijk is in ieder geval anders. De rechtspositie van ambtenaren is vastgelegd in talloze regels. Zo zijn er 90 bovensectorale wetten die als gevolg van de Wnra moeten worden aangepast. Maar er moet ook een vertaalslag over het gehele Arar/Bbra. En dan zijn er nog de departementale regelingen. Alleen al in de sector Rijk heb je maar liefst 50 rechtspositionele regelingen. Binnen het ministerie van Financiën zijn er verschillende, die ook nog variëren voor het departement en de Belastingdienst. Je zou de hele operatie kunnen bezien als een groot werkgelegenheidsproject.

Begrijpelijk Nederlands

Een troost voor de belastingbetalende burger is dat de operatie is aangegrepen om de ambtelijke juridische taal in al die wetten en regels om te zetten naar begrijpelijk Nederlands. Daarvoor is een grote groep medewerkers van Binnenlandse Zaken (BZK) op schrijfcursus gegaan, met als doel op B1-niveau te leren formuleren. De moeilijkheidsgraad van het Nederlands is ingedeeld in zes niveaus, die lopen van A1 tot en met C2. B1 is begrijpelijk voor 80 procent van de bevolking. Om de wetteksten aan te kunnen passen, zijn

alle benodigde wetswijzigingen verzameld in een Aanpassingswet. Die wet is onlangs door de Eerste Kamer aangenomen. Ruimschoots op tijd om op 1 januari 2020 de Wnra in te kunnen voeren. Parallel aan het wetgevingstraject hebben BZK-medewerkers allerlei regelingen onder de loep genomen. Zo zijn de Arar-teksten, waarin oude en nieuwe cao-afspraken zijn verwerkt, omgezet naar een nieuwe cao-tekst op B1-niveau. Daarbij kwamen soms interessante zaken naar voren, bijvoorbeeld dat de topmanagementgroep, die bestaat uit secretarissen-generaal, plaatsvervangend secretarissen-generaal, directeuren-generaal, inspecteurs-generaal en enkele hiermee gelijkgestelde functies, bepaalde zaken voor zichzelf best goed geregeld heeft.

Werknemersbril

Om zeker te weten dat de omgezette teksten kloppen, worden ze allemaal voorgelegd aan een externe toetser. De externe toetser is een advocaat die zowel verstand heeft van het ambtenarenrecht als van het burgerlijk recht. Deze advocaat werkt in opdracht van de bonden en kijkt dus met een werknemersbril om te controleren of er tijdens de omzetting geen rechten zijn geschaad. Naast de externe toetser is er nog een vakbondslid die voor de helft van haar werktijd is vrijgesteld voor deze klus en uiterst minutieus meekijkt naar de teksten. Als alle teksten goed zijn 'omgekat', worden ze behandeld in de werkgroep Implementatie

nieuwe rechtspositie (INR), waarin de VHMf wordt vertegenwoordigd door de CMHF. Leidt de behandeling tot verschil van inzicht, dan bespreekt het sectoroverleg Rijk de kwestie. Dat schakelt dan vaak een hoogleraar in om met gedegen advies partijen te helpen eruit te komen. Uiteindelijk heeft dit alles er dit voorjaar in geresulteerd dat een complete cao-tekst met toelichting klaar is. Bij BZK werd daarnaar uitgekeken, want het is de laatste keer dat onderhandelings teksten moesten worden omgezet naar wetteksten of vice versa. Voortaan zijn de juristen van de centrale afdeling wetgeving niet meer nodig en geldt de cao-tekst direct.

Ledenraadpleging

Het zal duidelijk zijn: veel mensen hebben met grote zorgvuldigheid aan de omzetting naar de Wnra gewerkt. Maar toch, fouten maken doet iedereen. Daarom wordt de nieuwe cao-tekst in juni aan alle VHMf-leden voorgelegd om te kijken of er niks fout is gedaan. Je weet het per slot van rekening nooit en het is toch een nieuwe rechtspositieregeling. ♦

OVER DE AUTEUR

Jan Hut is hoofd beleid bij de CMHF. Hij is onderhandelaar voor de sector Rijk, en onder meer voor Schiphol, Luchtverkeersleiding en Wageningen Research.



MARTINE VAN DER MEULEN: 'STEEDS WEER NIEUWE HOBBELS'

'Eigenlijk meteen nadat de Wnra is aangenomen, zijn we voorjaar 2017 begonnen met de implementatie van de wet en de omzetting van wetten en regels. We hebben daarvoor bij BZK drie teams gevormd. Ik zit zelf in het team dat zich bezighoudt met arbeidsvoorwaarden. Wij vertalen met z'n achten alle arbeidsvoorwaarden en rechtspositionele regelingen binnen de sector Rijk naar cao-teksten. Ondanks dat de Aanpassingswet intussen is aangenomen, hebben wij het nog steeds druk met de aanpassing van vele besluiten en regelingen. Ook alle anderen zijn nog druk bezig.' 'Over het algemeen is het werk erg leuk, zeker voor arbeidsjuristen. Zo'n omzetting van wetten en regels naar civiel recht, wanneer maak je dat nu mee? Maar het is wel erg veel werk. Het komt geregeld voor dat je denkt dat je ergens mee klaar bent en dan is er toch weer een hobbel.'

Martine van der Meulen is als beleidsmedewerker arbeidsvoorwaarden en rechtspositie bij BZK betrokken bij de invoering van de Wnra.

EEN WET VOOR 500.000 MENSEN	110.000	130.000	20.000	40.000	212.000	3.100
Voor de invoering van de Wnra moeten heel veel wetten en regelingen worden aangepast. Maar het aantal mensen dat met de Wnra te maken krijgt, is ook niet mis.	vte bij het Rijk en zelfstandige bestuursorganen die onderdeel zijn van de Staat. Daarvan 29.000 vte bij het ministerie van Financiën.	vte bij gemeenten	vte bij provincies en waterschappen	vte bij openbare lichamen voor beroep en bedrijf en andere openbare lichamen met verordenende bevoegdheid	vte bij overige publiekrechtelijke rechtspersonen*	vte bij privaatrechtelijke rechtspersonen die als kernactiviteit openbaar gezag uitoefenen

*Zoals het openbaar onderwijs, onderzoeksinstellingen, academische ziekenhuizen en publiekrechtelijke zelfstandige bestuursorganen met eigen rechtspersoonlijkheid. De aantallen zijn afgerond en uitgedrukt in

voltyds equivalent (vte). Een indicatie van het aantal personen kan worden gevonden door het aantal vte met 20 procent te verhogen.

Een lid van de VHMF staat nooit alleen



Word nu **gratis lid tot 1 mei 2020** en maak gebruik van alle voordelen van het lidmaatschap!

- Gratis toegang tot regionale bijeenkomsten
- Gratis toegang tot het VHMF-symposium april 2020
- Gratis ondersteuning van de VHMF-advocaat bij arbeidsconflicten
- En nog veel meer

Meteen lid worden? Meld je aan via vhmf.nl/lid.

Heb je nog vragen, neem dan contact op met ledenadministratie@vhmf.nl, kijk op pagina 18 of bezoek onze site vhmf.nl.



HET VHMF-BESTUUR



Paul Soomers

'Invloed hebben op zaken die er echt toe doen'



Dennis Baegen

'Wat begon uit nieuwsgierigheid, leidde tot betrokkenheid en de mogelijkheid het verschil te maken'



Iris Vestjens

'Door de inzet van het netwerk en de kennis van de VHMF mensen echt kunnen helpen'



Jurjen Glazenburg

'Als bestuurslid van de VHMF kan ik collega's, het vak en de maatschappij verbinden'



Erik Rutten

'Voor verbetering van het fiscale landschap, de collegialiteit en de gezelligheid'



Maurice Wierikx

'In een veranderende omgeving strategisch nadenken over de koers voor de toekomst'



Ruben Chau

'Verwondering gebruiken om een positieve bijdrage te leveren aan de VHMF'



Jorgos Sparos

'Jezelf verder ontwikkelen tussen betrokkenen en enthousiaste collega's'



Rob Roodenrijs

'Als je iets voor ons mooie vak wilt bereiken, moet je niet aan de kant blijven zitten'



Frank van Wuijckhuise

'Het gaat mij bij de VHMF om de drie V's: vertegenwoordiging, vak en vertier'



Colofon

Informatief is een uitgave van de Vereniging van Hogere ambtenaren bij het Ministerie van Financiën (VHMF).

Redactie Informatief
Dennis Baegen, Jurjen Glazenburg, Paul Soomers, Iris Vestjens

Correspondentie
informatief@vhmf.nl

Medewerkers
Theo Backes, Jinkje Brouwer, Jacques Dijkgraaf, Jan Hut, Michel van Kerkhof, Rosalinde van Putt, Maarten Stapelkamp,

Leo Stevens, Dick Varkevisser, Lotte Voets
Bladconcept en realisatie
Bindkracht 12 (Marjan Agerbeek)

Vormgevingsconcept
Fier.media (Netty Arriëns en Chiel van Rijn)

Fotografie
Fred van Diem, Christian Keijzers, Sandra Peerenboom en Cuno Wegman

Druk
HPC Drukkerij bv, Arnhem

Bestuur

Voorzitter
mr. J. (Jurjen) Glazenburg, specialist vennootschapsbelasting, Belastingdienst/Grote ondernemingen Arnhem

Vicevoorzitter
D. (Dennis) Baegen, klantmanager accijns, Belastingdienst/Douane Amsterdam

Secretaris
P.M.H. (Paul) Soomers, EMITA, EDP-auditor, Belastingdienst/Grote ondernemingen Arnhem

Penningmeester
M.J.W.M. (Maurice) Wierikx,

administratieve controle, Belastingdienst/Douane Eindhoven

Leden
mr. drs. R.J. (Ruben) Chau, vaktechnisch adviseur loonheffingen, Belastingdienst/Grote ondernemingen Breda

mr. R.H.J.A. (Rob) Roodenrijs, afdeling IM, Belastingdienst/Douane Rotterdam

drs. H.A.A.M. (Erik) Rutten, projectmanager, Belastingdienst/Grote ondernemingen Eindhoven

mr. G.V.A. (Jorgos) Sparos,

specialist invordering, Belastingdienst/MKB Breda
mr. I.S. (Iris) Vestjens, specialist loonheffingen, Belastingdienst/MKB Breda

F.A. (Frank) van Wuijckhuise RE RA, EDP-auditor, Belastingdienst/Douane Arnhem

Correspondentie
secretaris@vhmf.nl

Ledenadministratie
ledenadministratie@vhmf.nl