

Bijlage 5: Vragen van het lid Nijboer (PvdA) aan de staatssecretaris van Financiën over de harde aanpak van eigen ambtenaren bij de Belastingdienst.

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht 'Belastingdienst moet harde aanpak van eigen ambtenaren terugdraaien'? 1)

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Klopt het dat de Belastingdienst in beroep gaat tegen een uitspraak van de rechter, die gehakt had gemaakt van het strafontslag van een medewerker?

Vraag 3

Wat heeft de betrokken ambtenaar fout gedaan en wat had hij moeten doen om strafontslag te voorkomen aangezien volgens de berichtgeving er fiscale onregelmatigheden waren bij de partner van de ambtenaar in kwestie, maar deze zelf werden gemeld?

Vraag 4

Waarom is gekozen voor het zeer zware middel van strafontslag? Klopt het dat daarmee ook het recht op werkloosheidsuitkeringen vervalt?

Vraag 5

Waarom gaat u in hoger beroep en legt u zich niet gewoon neer bij de uitspraak van de rechter? Is dat niet erg hardvochtig?

Vraag 6

Bent u het eens dat dit de indruk wekt dat de Belastingdienst niet alleen zeer hard is jegens burgers maar ook jegens de eigen medewerkers?

Antwoord 2 tot en met 6

Ook voor medewerkers van de Belastingdienst geldt dat zij, net zoals alle andere mensen, de fiscale wet- en regelgeving moeten na leven. De samenleving mag daarnaast van belastingdienst-ambtenaren verwachten dat ze betrouwbaar en zorgvuldig zijn. Zo heeft bijvoorbeeld de Centrale Raad van Beroep meermaals geoordeeld dat met het oog op het aanzien en de geloofwaardigheid van de Belastingdienst, hoge eisen mogen worden gesteld aan de integriteit van ambtenaren. Dit geldt dan in het bijzonder bij het nakomen van hun fiscale verplichtingen. Dat neemt niet weg dat ook zij menselijke fouten kunnen maken. Zeker vanwege de gewenste open cultuur, waar fouten bespreekbaar en dilemma's gedeeld moeten kunnen worden, vindt in ieder individueel geval een zorgvuldige afweging plaats. Ik kan echter geen uitspraken doen over individuele medewerkers of belastingplichtigen, zowel vanuit de rol van werkgever als vanuit de fiscaliteit in verband met de fiscale geheimhoudingsplicht.

Vraag 7

Bent u bekend met de berichten dat er een angstcultuur heerst bij de Belastingdienst, en dat ambtenaren misstanden en zorgen vaak niet durven te delen? Bent u ermee bekend dat onder andere deze berichtgeving ertoe heeft geleid dat opeenvolgende bewindspersonen pleitten voor een cultuurverandering? Bent u van mening dat een besluit om in een geval als dit in hoger beroep te gaan niet helpt bij het tegengaan van een angstcultuur en voor een opener Belastingdienst?

Antwoord 7

Ik ben hier bekend mee en deel uw zorgen hierover. Ik wil de medewerkers van de Belastingdienst een veilige werkomgeving bieden, waarin zij vrijuit kunnen spreken en kritisch durven en kunnen zijn. De vragen die opkomen over openheid en veiligheid, ook vanuit de FNV-enquête, onderstrepen dat we daar nog niet zijn. Daarom is hier binnen het leiderschaps- en cultuurprogramma veel aandacht voor: in gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers, maar ook door het organiseren van tegenspraak met de medezeggenschap en vertrouwenspersonen. Ook Deloitte zal hier in het cultuuronderzoek bijilstaan.

Als specifieke actie bij toeslagen wordt met alle betrokkenen bij de toeslagenproblematiek intensief in gesprek gegaan. Die gesprekken moeten in een veilige setting plaatsvinden onder professionele begeleiding, en zorgen voor een open en eerlijke discussie waaruit belangrijke leerpunten worden meegenomen. Over de concrete opzet van deze gesprekken informeert de staatssecretaris van Toeslagen en Douane uw Kamer op korte termijn. Ik heb de verdere aanpak en uitdagingen toegelicht in de Kamerbrief die gelijk met deze beantwoording aan uw Kamer wordt verzonden.

Vraag 8

Denkt u dat deze omgang met de eigen mensen bijdraagt aan het imago van de Belastingdienst bij het vinden van goed personeel?

Antwoord 8

Ook nieuwe medewerkers zijn op zoek naar een werkomgeving waarin veiligheid en openheid de standaard zijn. Daar mogen geen twijfels over bestaan. Daarom moet de Belastingdienst als werkgever een open en veilige plek bieden voor medewerkers. Het vinden en behouden van goed personeel is immers bepalend voor het goed functioneren van de Belastingdienst. Het creëren van deze omgeving is zodoende niet alleen van groot belang voor de huidige medewerkers van de Belastingdienst, maar ook voor het aantrekken van nieuwe medewerkers.

Vraag 9

Wat gaat u doen om ervoor te zorgen dat de medewerkers van de Belastingdienst in een veilige omgeving werken, waarbij zij gemotiveerd zijn om elke dag weer in dienst van alle Nederlanders hun belangrijke werk te doen?

Antwoord 9

Omdat cultuur gaat over de keuzes en het gedrag in het dagelijkse werk, voeren leidinggevenden en medewerkers elk op hun eigen manier het gesprek over wat deze veilige werkomgeving in hun eigen context betekent en hoe dat beter kan. Leidinggevenden vervullen een belangrijke rol in het bieden van deze omgeving: daarom krijgt dit onderwerp bijvoorbeeld aandacht op alle leiderschapsdagen en binnen de MT's van de dienstonderdelen. De resultaten van het medewerkersonderzoek, maar bijvoorbeeld ook casuïstiek uit het dagelijkse werk zijn onderwerp van gesprek. Het begint ermee dat medewerkers zich vrij voelen om dilemma's te delen, daartoe worden zij actief gestimuleerd. De verbeteringen zijn niet van vandaag op morgen zichtbaar, maar met aandacht voor het gesprek hierover worden stappen in de goede richting gezet.

1) Volkskrant 13 februari 2020 en het Financieele Dagblad, 11 februari 2020 (<https://fd.nl/economie-politiek/1333953/rechter-veegt-de-vloer-aan-met-strafontslag-bij-de-belastingdienst>).