

# Reactie internetconsultatie Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

Amsterdam, 10 november 2023

Geachte dames en heren,

De Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (hierna: de NOB) heeft met belangstelling kennisgenomen van de internetconsultatie **Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden** (hierna: de internetconsultatie) en geeft hierbij graag een reactie.

Met haar reactie wil de NOB bijdragen aan de ontwikkeling van kwalitatieve wetgeving ten behoeve van de rechtszekerheid en rechtsbescherming van burgers en tevens bijdragen aan de ontwikkeling van eenvoudigere, uitvoerbare wetgeving. Dat doet zij vanuit haar expertise en ervaring. Wij hebben daarbij aandacht voor de fundamentele rechts- en wetgevingsbeginselen zoals rechtsgelijkheid, rechtszekerheid, handhaafbaarheid en uitvoerbaarheid.

Hoogachtend,  
de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs



drs. R.A. van der Jagt  
voorzitter Commissie Wetsvoorstellen



## 1. Inleiding

De NOB spreekt haar waardering uit voor de poging om het bijzonder complexe begrip arbeidsrelatie verder te duiden en daarbij aan te sluiten bij de reeds bestaande wet- en regelgeving. Met het wetsvoorstel wordt gepoogd het element 'in dienst zijn' zoals opgenomen in artikel 7:610 BW te verduidelijken.

Artikel 7:610 BW definieert de dienstbetrekking en is derhalve voor loonbelasting en premieheffing van groot belang. Loonbelasting wordt immers met name geheven over loon van werknemers. Een werknemer in de zin van de loonbelasting is daarbij, op grond van artikel 2 Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB), onder meer iemand in privaatrechtelijke dienstbetrekking. Dat is, met andere woorden, iemand die een arbeidsovereenkomst heeft op grond van artikel 7:610 BW. Voor de heffing van premies volksverzekeringen grijpt de Wet financiering Sociale Verzekeringen (verder WFSV) terug naar de loonbelasting (artikel 6 lid 2 WFSV).

Ook de premies werknemersverzekeringen (bedoeld om de het risico van ziekte en werkloosheid van werknemers af te dichten) verwijzen terug naar het begrip dienstbetrekking van artikel 7:610 BW. Dit gebeurt bijvoorbeeld in artikel 3 Werkloosheidswet lid 1 waar voor het begrip werknemer verwezen wordt naar de privaatrechtelijke dienstbetrekking.

Als sprake is van een werknemer voor de loonbelasting en premies betekent dit voor de inhoudingsplichtige/werkgever dat deze administratie moet voeren en over het bruto loon loonheffingen moet afdragen. De loonbelasting en premie volksverzekeringen komen daarbij (grotendeels) voor rekening van de werknemer zelf en verlagen het bruto loon dus. Dit is een voorheffing op de Inkomstenbelasting/premieheffing en zorgt ervoor dat een groot deel van de werknemers geen aangifte Inkomstenbelasting meer hoeft te doen omdat de verschuldigde belastingen en premies zijn afgedragen.

De premies werknemersverzekeringen vormen extra kosten voor de werkgever en dienen voor de financiering van uitkeringen werknemersverzekeringen. Zelfstandigen betalen (momenteel) in principe niet mee aan deze verzekeringen.

Essentiële verschillen tussen arbeidsrecht enerzijds en loonbelasting en premies anderzijds is dat de inhoudingsplichtige/werkgever belang heel anders is; het gaat fiscaal immers om vereenvoudiging van heffing en om de collectiviteitsgedachte, en niet om bescherming van het individu. In alle gevallen is rechtszekerheid omtrent de duiding van de arbeidsrelatie wezenlijk. Dit maakt het gebruik van een overkoepelend begrip extra complex.





De rechterlijke macht heeft de afgelopen jaren grote inspanningen verricht het begrip dienstbetrekking te verduidelijken. Met name het arrest Deliveroo,<sup>1</sup> waarin de Hoge Raad het toetsingskader voor het bepalen van een arbeidsovereenkomst scherper neerzet en tien aandachtsgebieden die in de beoordeling moeten worden meegenomen introduceert, hielp hierbij.

Nu de vraag in welke situaties arbeidsrelaties de juridische vorm van werknemerschap dienen te krijgen een politieke keuze betreft, zullen wij in deze reactie hier verder geen aandacht aan besteden. Wij beperken onze reactie tot vragen, opmerkingen en suggesties ten aanzien van de praktische uitvoerbaarheid van het huidige voorstel.

## 2. Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

### a. Werken in dienst van

De arbeidsovereenkomst wordt momenteel in de artikel 7:610 BW als volgt omschreven: *“De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.”*

Deze omschrijving duidt hierbij drie wezenselementen, namelijk (I) de verplichting van de werknemer om gedurende zekere tijd (persoonlijk) arbeid te verrichten, (II) de verplichting van de werkgever om loon te betalen en (III) de arbeid van de ene partij wordt verricht ‘in dienst van’ de andere partij.

De internetconsultatie bevat in aanvulling hierop een nieuw lid 2 tot en met 4 van artikel 7:610 BW. Deze leden dienen ter verduidelijking van het begrip ‘in dienst van’. Verder vult de internetconsultatie de wet aan met een nieuw artikel 7:610aa BW waarin een rechtsvermoeden is opgenomen.

Nu lid 1 van artikel 7:610 BW ongewijzigd blijft, vragen wij ons af of de overige elementen van de dienstbetrekking vermeld in lid 1 onverminderd van toepassing blijven. Een andere lezing zou immers met zich meebrengen dat ook personen die geen loon ontvangen of geen arbeidsverplichting hebben, zoals een vrijwilliger, óók als werknemer zouden moeten worden beschouwd. Het zou dan ook zinvol zijn dit bij het uiteindelijke wetsvoorstel nader toe te lichten.

---

<sup>1</sup> ECLI:NL:HR:2023:443.





## b. Holistisch

In de memorie van toelichting pagina 36 is het volgende opgenomen:

*“De indicaties worden daarom in beginsel limitatief vastgelegd. Anders biedt een toetsingskader onvoldoende houvast en duidelijkheid. Daarmee komt dit toetsingskader in de plaats van de (ongestructureerde) holistische benadering. Op basis van het toetsingskader bestaat voortaan duidelijkheid over welke hoofdelementen en indicaties van belang zijn bij de beoordeling of er sprake is van werken ‘in dienst van’ of van zelfstandigheid.”*

Wij begrijpen hieruit dat de holistische toets uit de rechtspraak, onder meer de hierboven genoemde Deliveroo uitspraak, wordt verlaten, alhoewel deze rechtspraak in de praktijk meer handvatten heeft gegeven voor de beoordeling van de vraag of sprake is van een dienstbetrekking ex artikel 7:610 BW.

Het verlaten van de zogenoemde holistische benadering roept bij ons de vraag op hoe het voorgestelde tweede lid moet worden gezien in het licht van, c.q. in relatie tot de elementen zoals genoemd in artikel 7:610 lid 1 BW. Ziet deze opmerking uitsluitend op de invulling van ‘in dienst van’? Of heeft dit een breder bereik?

In afwachting van de inhoud van de Algemene maatregel van bestuur is niet geheel duidelijk hoe de begrippen in het nieuwe lid 2 uitgelegd moeten worden (zie ook onder begrippen). Vooralsnog lijkt het er echter op dat de internetconsultatie bij de uitleg van de zinsnede ‘in dienst van’ slechts een beperkt aantal omstandigheden in aanmerking neemt. Het is de vraag of andere omstandigheden die in deliveroo genoemd zijn en dus in de praktijk relevant zijn voor het beoordelen van de afhankelijkheid en machtsverhouding tussen partijen nog wel zullen worden meegewogen. Wij noemen; de wijze van totstandkomen van de afspraken (wie bepaalt de contractinhoud?), de invloed op de randvoorwaarden zoals werktijden en werkzaamheden en de manier waarop de opdrachtnemer zichzelf presenteert.

Alhoewel wij begrijpen dat de huidige belangenafweging niet eenvoudig is, zijn allerlei omstandigheden bepalend voor de verhouding tussen partijen. Bijvoorbeeld het feit dat een opdrachtnemer grote invloed heeft op de manier waarop de overeenkomst tot stand komt speelt) lijkt in het toetsingskader in de zin van de internetconsultatie geen rol te spelen. Dat betekent dat ook daar waar de opdrachtnemer een machtspositie heeft (bijvoorbeeld bij een schaars aanbod van mogelijke werkenden), de opdrachtnemer op grond van de internetconsultatie toch al snel als werknemer zal moeten worden aangemerkt. Volgens pagina 19 van de Memorie van toelichting is een van de doelen van de internetconsultatie ‘het verminderen van schijnzelfstandigheid’. De NOB verwacht dat de huidige keuze ook leidt tot gedongen werknemerschap in situaties waar géén sprake is van schijnzelfstandigheid.





### **c. Weging**

In onder meer onderdeel 3.5.5. staat dat een weging moet plaatsvinden. Wij begrijpen dat beoogd is met de internetconsultatie structuur aan te brengen en een toetsingskader te scheppen. De werkinhoudelijke aansturing (A) en de organisatorische inbedding (A) staan hierbij aan de ene kant. Aan de andere kant is er het werken voor eigen rekening en risico (C). Als C zwaarder weegt dan A en/of B is er geen sprake van werken in dienst en is er ook geen arbeidsovereenkomst. Deze situatie wordt omschreven als C+.

Alléén als sprake is van A en/of B vindt een afweging plaats. Is dit niet het geval dan is er naar wij begrijpen geen sprake van een arbeidsovereenkomst (pagina 47). Ook als C zwaarder weegt als A en/of B is er geen arbeidsovereenkomst. Wij vragen ons af hoe we dit moeten zien in het licht van het voorgestelde rechtsvermoeden ex 7:610aa BW. Komt dit artikel dan dus niet meer aan bod?

De redenen waarom bepaalde aspecten zwaarder wegen dan anderen zijn ons echter niet duidelijk. Dat maakt deze beoordeling dan ook complex. In de memorie van toelichting bij de internetconsultatie staan een aantal voorbeelden die duidelijk moeten maken hoe de weging plaatsvindt. Zoals nu eenmaal het geval is bij voorbeelden, is gebruik gemaakt van een versimpelde weergave van de werkelijkheid. In de praktijk zijn afspraken en werkwijzen vaak veel genuanceerder. Dat maakt dat deze voorbeelden slechts beperkt bruikbaar zijn.

### **d. Begrippen**

De internetconsultatie introduceert enkele begrippen. Deze zijn slechts gedeeltelijk uitgewerkt in de toelichting en zullen later in een algemene maatregel van bestuur nader vorm krijgen (zie onder meer pagina 21 van de memorie van toelichting). Dat betekent dat het op dit moment moeilijk is een goede analyse te maken van de internetconsultatie omdat een deel van het toetsingskader vooralsnog onbekend is. Er bestaat dus geen inzicht in welke (limitatieve) criteria een rol zullen spelen.

Een ander gevolg van het vastleggen van een deel van de regelgeving in een algemene maatregel van bestuur is het onzekere karakter ervan. Een algemene maatregel van bestuur kan immers zonder medewerking van de Staten-Generaal worden gewijzigd. Wij vragen ons af of dit, mede gezien het maatschappelijke belang van het onderwerp, wel wenselijk is.

Op basis van de nu ter beschikking staande informatie is een aantal begrippen niet eenduidig. Wij verwachten dan ook dat deze nieuwe begrippen tot nieuwe complexe vraagstukken zullen leiden. De vraag is of de in de internetconsultatie opgenomen begrippen voor een duidelijker toetsingskader zullen zorgen, temeer daar de verhouding met de andere elementen van de arbeidsovereenkomst zoals genoemd in lid 1 van artikel 7:610 BW vooralsnog onduidelijk is.





### *Het begrip 'inbedding'*

Op pagina 37 van de Memorie van Toelichting is aangegeven dat in de visie van de wetgever in de volgende omstandigheden sprake is van 'organisatorische inbedding'.

1. *"De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de werkgevende.*
2. *De werkzaamheden behoren tot de kernactiviteit van de organisatie.*
3. *De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie.*
4. *Werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten."*

Deze onderdelen worden vervolgens nader toegelicht. Deze toelichting is echter praktisch moeilijk werkbaar. Is er bijvoorbeeld reeds sprake van inbedding als de werkzaamheden behoren tot de kernactiviteiten behoren? Of pas wanneer er sprake is van méér aanwijzingen voor inbedding? En Hoe pakt het uit wanneer er bijvoorbeeld wel sprake is van structureel werk maar de opdracht evident niet behoort tot de kernactiviteiten van de onderneming en ook buiten het organisatorisch kader valt?

In een paar voorbeelden: Stel een een zelfstandige IT'er die een jaar lang een groot deel van zijn tijd een nieuw programma ontwikkelt voor een organisatie. Is deze IT'er ingebed? Maakt het daarbij uit hoe hij zich binnen de organisatie opstelt? Of hij op locatie werkt? Of hij toegang heeft tot het netwerk van de organisatie? Of hij beschikt over een e-mailadres van de organisatie?

En hoe is dat met de zelfstandige adviseur die als specialist structureel werkzaamheden verricht voor een of meer advieskantoren? Wat is een structureel karakter? Een half jaar? Een jaar? Langer? Wij nemen aan dat de hierboven genoemde kenmerken van inbedding gelijkwaardig zijn. Duidelijk is dit echter niet.

### *Het begrip 'voor eigen rekening en risico'*

Geheel nieuwe binnen het toetsingskader van artikel 7:610 BW is het begrip 'voor eigen rekening en risico'. De NOB vraagt zich af hoe 'arbeid voor eigen rekening en risico' gedefinieerd moet worden? Betekent dit dat de opdrachtnemer een onderneming dient te hebben? Hoe kan de opdrachtgever toetsen of de opdrachtnemer voor eigen rekening en risico werkt?

Recent heeft Hof Amsterdam in de Uber zaak prejudiciële vragen aan de Hoge Raad gesteld om het begrip ondernemerschap in de context van de arbeidsrelatie te verduidelijken.<sup>2</sup> De rechterlijke macht is dus al bezig om zelf voor een toelichting te zorgen. In dat opzicht kan de vraag zijn in hoeverre de consultatie nog iets toevoegt.

---

<sup>2</sup> ECLI:NL:GHAMS:2023:2220.





Voor zover het toetsingskader geen duidelijkheid biedt zien wij twee potentiële risico's:

1. Opdrachtgevers zullen er wellicht toe geneigd zijn (terecht of onterecht) met iedereen een arbeidsovereenkomst aan te gaan alhoewel dit niet de door partijen gewenste en/of maatschappelijk wenselijke werkwijze is.
2. Bij een onvoldoende inhoudelijke toetsing van 'voor rekening en risico' kan wellicht, door aan enkele formele vereisten te voldoen sprake zijn van 'voor rekening en risico'. Momenteel is het bijvoorbeeld zo dat men zich redelijk makkelijk bij de Kamer van Koophandel kan aanmelden en een onderneming inschrijven. Schrijft men een onderneming in dan ontvangt men ook een btw-nummer. Is dat dan voldoende bewijs van werken voor eigen rekening en risico? Deze omstandigheden zeggen immers weinig over het daadwerkelijk ondernemerschap. Of dient de opdrachtgever jaarrekeningen, websites en andere commerciële uitingen of bijvoorbeeld een aangifte met aanslag Inkomstenbelasting (waaruit blijkt dat de werkende winst uit ondernemingen genoot) op te vragen om te beoordelen of de opdrachtnemer voor eigen rekening en risico werkt voor wat betreft de opdracht? Een dergelijke uitvoerige uitvraag heeft weer grote administratieve lasten bij partijen tot gevolg.

### **e. Webmodule**

Onder meer op pagina 10 van de Memorie van toelichting staat een verwijzing naar de pilot webmodule 2021. Op basis van de uitkomsten van de ze webmodule die circa 6.600 keer is ingevuld, bij een populatie van circa 1 miljoen zelfstandigen in 2021 wordt een (grove) conclusie getrokken over de omvang van het aantal schijnzelfstandigen (200.000 stuks). Dit is dus een erg smalle basis voor een inschatting, temeer daar geen beeld bestaat in hoeverre de groep invullers representatief is voor de populatie zelfstandigen en schijnzelfstandigen. Hebben partijen die dachten met een echte zelfstandige van doen te hebben de pilot ingevuld? Of juist de groep die wilde kijken waar de grens zou liggen. Tevens is de definitie van de dienstbetrekking sinds de Deliveroo uitspraak (twee jaar na de pilot webmodule) verduidelijkt zodat het in de internetconsultatie gehanteerde begrip schijnzelfstandigen inmiddels anders is; er is immers inmiddels in meer situaties op voorhand duidelijk of iemand in dienstbetrekking werkt.

Het verdient aanbeveling om in de Memorie van Toelichting bij het definitieve wetsvoorstel een meer nauwkeurige inschatting van het aantal schijnzelfstandigen op te nemen om het belang van de het wetsvoorstel verduidelijking te onderbouwen.

Uit de Memorie van toelichting (onder meer pagina 24) begrijpen wij dat ook indien de internetconsultatie leidt tot een verduidelijking in de toekomst weer een webmodule zal komen om de arbeidsrelatie te beoordelen. De NOB wijst op het maatschappelijk belang van transparantie en duidelijkheid van het afwegingskader daarbij. Gebruikers moeten in het kader van rechtsbescherming en rechtszekerheid kunnen begrijpen waarom een bepaalde input in de webmodule tot een bepaalde conclusie leidt.





## f. Voorbeelden

De internetconsultatie noemt een aantal voorbeelden van toepassing van het toetsingskader. Deze geven echter in veel gevallen nog geen duidelijkheid. Wat bijvoorbeeld wanneer de docent een sportdocent is die een wereldwijd programma volgt op een sportschool die met dit programma werkt en de sportschool zich verder niet bemoeit met de werkinhoud? Het programma kent echter wel standaard een bepaalde lesopbouw, vaste onderdelen en aandachtspunten. De sportdocent wordt alleen ingehuurd voor deze lessen. Hij geeft deze lessen op verschillende lokaties en heeft een website. Valt hij uit, dan wordt hij niet betaald. Hij is zelf geaccrediteerd volgens het programma. Is er in deze omstandigheden sprake van C+?

Ook casus 6 roept vragen op. Waarom werkt deze manager niet voor eigen rekening en risico? Hij loopt immers nog steeds het risico dat hij niet betaald wordt of de opdrachtgever de uren niet goedkeurt? Ook de tijdelijkheid van de opdracht (gedurende ziekte) zou een aanwijzing kunnen zijn voor risico. De interim manager is immers zelf verantwoordelijk voor zijn klantenportefeuille. In dat opzicht wijkt de manager af van de vaste collega's. Er wordt geen enkele aandacht besteed aan de vraag of de interim manager een onderneming drijft. Kortom; wij kunnen niet volgen waarom de inbedding hier zwaarder weegt dan het voor eigen rekening en risico werken (C+). De NOB zou graag meer duidelijkheid zien.

## g. Rechtsvermoeden

Wij waarderen de gedachte om werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt de mogelijkheid te geven via een rechtsvermoeden een stevig middel te geven hun rechten te beschermen. Echter, de bezwaren die ertoe leiden af te zien van wetgeving omtrent een minimumtarief gelden nog steeds. Een aantal werkzaamheden wordt beschreven. Voor een aantal werkzaamheden zou echter discussie kunnen ontstaan. Zo is bijvoorbeeld aangegeven dat acquisitie en opleiding niet aan de opdracht zijn toe te rekenen. Maar hoe zit het dan met specifieke acquisitiekosten/tijd? Of met tijd die gestoken wordt in een opleiding specifiek voor de opdrachtgever (denk aan inwerken op bepaalde IT-tooling). Het lijkt ons niet onredelijk dat dit wél wordt gezien als werkuren.

Op dit moment blijven deze vragen onbeantwoord. Met als gevolg dat opdrachtgevers op goede gronden aanvankelijk van mening kunnen zijn dat het uurbedrag het maximale bedrag van het rechtsvermoeden te boven gaat.

Een ander aandachtspunt van het rechtsvermoeden is dat in de benodigde uren in lang niet alle gevallen te schatten zijn. Als we bijvoorbeeld kijken naar auteurs dan kan een klein artikel erg veel tijd vergen omdat er veel onderzoek aan ten grondslag ligt. Dat betekent dus dat naar onze verwachting in soortgelijke gevallen de opdrachtgever als snel zekerheidshalve zal kiezen voor werknemerschap. Effectief leidt dit dus - aan de onderkant van de markt-, behoudens zeer incidentele korte opdrachten en diensten aan particulieren tot uitfaseren van de overeenkomst van opdracht.







De NOB waardeert de keuze om de het rechtsvermoeden alleen toe te passen op initiatief van de werknemer zelf, zodat instanties zoals de Belastingdienst zich niet zelf hierop kunnen beroepen. Wij vragen ons echter af wat de bedoeling is wanneer de werknemer op basis van het rechtsvermoeden een arbeidsovereenkomst claimt. Moet de werkgever de loonheffingen dan met terugwerkende kracht herstellen tot het begin van de werkzaamheden, de werknemer zelf zijn definitieve aangifte Inkomstenbelasting openbreken en de werkgever de voor rekening van de werknemer te betalen loonbelasting en premies volksverzekering op de werknemer verhalen en alsnog afdragen? Dat lijkt ons bewerkelijk, vooral omdat het rechtsvermoeden eventueel pas na jaren wordt ingeroepen wegens ziekte of ontslag. Wij stellen voor in het uiteindelijke wetsvoorstel op te nemen dat het rechtsvermoeden voor de instanties dan ook ten hoogste terugwerkt tot de eerste dag van het kalenderjaar waarin de werknemer in rechte een beroep deed op het rechtsvermoeden.

### 3. Conclusie

Zoals terecht in de Memorie van toelichting (onder meer pagina 6 en 7) is opgenomen, zijn de rechtsgevolgen en maatschappelijke gevolgen van de dienstbetrekking anders voor arbeidsrecht dan voor werknemersverzekeringen en voor de belasting en premieheffing volksverzekeringen zijn de gevolgen weer anders. Bovendien wordt met het rechtsvermoeden in de verduidelijking zelf ook een verschil gecreeerd. Dit maakt het belangrijk dat een de dienstbetrekking weloverwogen en passend voor al deze doeleinden wordt ingevuld.

Zoals uit het voorgaande blijkt, heeft de rechtspraak naar onze mening het begrip dienstbetrekking al belangrijk verduidelijkt op een manier die bruikbaar is voor de praktijk, onder meer met de Deliveroo uitspraak. De internetconsultatie sluit hier niet bij aan. Dat leidt tot nieuwe vraagpunten en onduidelijkheden, zodat dit toetsingskader in veel gevallen niet tot de gewenste vereenvoudiging zal leiden. Bovendien biedt de huidige uitleg in de rechtspraak meer ruimte voor een afgewogen oordeel.

Wij geven u dan ook in overweging om arbeidsrechtelijk de huidige rechtspraak waaronder de Deliveroo uitspraak en te verwachten Uber uitspraak over te nemen voor de invulling van het begrip dienstbetrekking. Dit arrest biedt immers een genuanceerde en afgewogen uitleg en wordt in de praktijk op dit moment al toegepast.





## 4. Tot slot

De NOB is uiteraard graag bereid deze reactie op het wetsvoorstel/internetconsultatie nader toe te lichten en daartoe in overleg te treden. Een afschrift van deze reactie wordt verzonden aan de staatssecretaris van Financiën en op onze website gepubliceerd.<sup>3</sup>

## Over de NOB

De Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (NOB) is opgericht in 1954. We zijn de beroepsvereniging van universitair opgeleide belastingadviseurs in Nederland en behartigen de gemeenschappelijke belangen van onze leden. We staan voor een excellente beroepsuitoefening door het aanbieden van opleidingen voor onze leden, het toepassen van onze code of conduct en de handhaving daarvan via onafhankelijk tuchtrecht. We vormen de brug tussen leden en maatschappij door de inzet van de bij onze leden aanwezige (praktijk)kennis over de volle breedte van het fiscale terrein. Deze kennis zetten we in om een bijdrage te leveren aan het maatschappelijke debat over belastingen.

---

<sup>3</sup> Meer informatie over de Commissie Wetsvoorstellen van de NOB leest u hier:  
<https://www.nob.net/nob/commissies/commissie-wetsvoorstellen>.

