

ONDERZOEK NAAR DE POSITIE EN  
NEVENWERKZAAMHEDEN VAN MEDEWERKERS BIJ DE  
SECTIE BELASTINGRECHT VAN DE FACULTEIT DER  
RECHTSGELEERDHEID VAN DE UNIVERSITEIT VAN  
AMSTERDAM

mr. dr. M.Y.H.G. Erkens

mr. dr. J.J.M. Jansen

22 december 2022

1. Inleiding	3
2. Beoordelingskader	5
3. Organisatie en opbouw Sectie belastingrecht	8
4. Bevindingen	10
5. Conclusies	13
6. Aanbevelingen	15
Bijlagen	16

## 1. Inleiding

Naar aanleiding van het ontstane beeld dat kantoren waarbij medewerkers van de Sectie belastingrecht van de Faculteit der Rechtsgeleerdheid (FdR) van de UvA nevenwerkzaamheden hebben, ongepaste invloed zouden uitoefenen op onderzoek en publicaties van deze medewerkers, heeft de decaan van FdR besloten een aantal onafhankelijke onderzoeken in te stellen.

Het onderhavige onderzoek brengt in kaart of er invloed wordt uitgeoefend door externe organisaties waarbij medewerkers nevenwerkzaamheden uitoefenen en zo ja, op welke wijze. Meer specifiek is dit uitgewerkt in de volgende onderzoeksvragen.

### *Opricht*

De opdracht (Bijlage 1) omvat de volgende vier vragen:

1. Op welke wijze wordt de aanstelling van medewerkers van de Sectie belastingrecht die naast hun aanstelling bij de UvA andere werkzaamheden verrichten vormgegeven? Worden er bijzondere voorwaarden gesteld bij dergelijke dubbele functies? Hoe is de financiering van dergelijke dubbele functies geregeld? Zijn er andere zaken die bij dergelijke dubbele functies vermelding verdienen?
2. Bevinden medewerkers op dubbele functies als onder 1 bedoeld zich in een andere positie dan medewerkers met een enkele functie waar het gaat om naleven van standaarden van wetenschappelijke integriteit en zo ja, waar bestaan die verschillen dan uit?
3. Heeft de Sectie belastingrecht zich rekenschap gegeven van de bijzondere positie van medewerkers met dubbele functies en heeft zij voldoende invulling gegeven aan haar zorgplicht als bedoeld in de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit?
4. Hoe kunnen gesignaleerde knelpunten voor de toekomst voorkomen worden, wanneer blijkt dat er onvoldoende aandacht is geweest voor het conflict van plichten waar een dubbelfunctie toe kan leiden?

Tevens wordt om aanbevelingen naar aanleiding van dit onderzoek gevraagd.

### *Oprichtnemer*

Het onderzoek is verricht door een onafhankelijke commissie, bestaande uit mr. dr. M.Y.H.G. Erkens (Universitair Hoofddocent Arbeidsrecht Universiteit Leiden, voorzitter Commissie Wetenschappelijke Integriteit Universiteit Leiden en het LUMC en plv. kantonrechter) en mr. dr. J.J.M. Jansen (oud-staatsraad Raad van State, oud-hoogleraar belastingrecht Erasmus Universiteit Rotterdam).

## *Onderzoeksaanpak*

### Kader

Het onderzoek omvatte een inventarisatie van de relevante (juridische) kaders op het terrein van het hoglerarenbeleid, de van toepassing zijn de cao en regelingen aangaande nevenwerkzaamheden alsmede het regelkader op het gebied van wetenschappelijke integriteit, zowel landelijk als universitair.

Dit vormde het startpunt voor de afgenomen interviews en het beoordelingskader waarvan de implementatie en uitvoering binnen de Sectie belastingrecht van de UvA onderzocht is.

### Personen

Het onderzoek richtte zich op de huidige medewerkers van de Sectie belastingrecht en omvatte dossieronderzoek naar de desbetreffende aanstellingen, inclusief de aard en omvang van de aanstellingen en de financiële stromen die de desbetreffende aanstellingen meebrachten. Naast dossieronderzoek zijn vertrouwelijke interviews met betrokkenen (22) gehouden (Bijlage 2), met name met degenen die ook een onderzoekstaak binnen de sectie hebben, omdat daar de eventuele problematiek van dubbele functies zich het zwaarst doet voelen. De geïnterviewden is nadrukkelijk gewezen op de vertrouwelijkheid van de setting, waarin iedereen in volle vrijheid kon spreken. De commissie heeft er op gewezen dat het eindrapport openbaar zou worden, maar dat het geen informatie zou bevatten die direct te herleiden is naar individuele personen. Aan alle geïnterviewden is gevraagd ook zelf vertrouwelijkheid in acht te nemen.

### Tijdsverloop

Het onderzoek vond plaats in de periode juni - november 2022. Interviewrondes werden gehouden in de periode juli - augustus 2022.

### *Ondersteuning*

De commissie is ondersteund door mr. drs. S. Voortman, hoofd Juridische Zaken van de UvA.

## 2. Beoordelingskader

### *WHW en academische vrijheid*

In artikel 1.6 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) is bepaald dat aan de instellingen voor hoger onderwijs de academische vrijheid in acht wordt genomen. Academische vrijheid definieert de KNAW<sup>1</sup> als het beginsel dat medewerkers aan wetenschappelijke instellingen in vrijheid hun wetenschappelijk onderzoek kunnen doen, hun bevindingen naar buiten kunnen brengen en onderwijs kunnen geven. Om academische vrijheid te realiseren, is het essentieel dat wetenschappers onafhankelijk hun onderwijs en onderzoek kunnen vormgeven en delen, los van druk van politiek, bedrijven, maatschappelijk middenveld of publieke opinie. Dit betekent dat ze niet onder druk mogen worden gezet om buitenwetenschappelijke overwegingen (zoals overwegingen van partijpolitieke of commerciële aard) in hun werk te betrekken. Onafhankelijkheid is zodoende een voorwaarde voor academische vrijheid.

Daarnaast hebben wetenschappelijke instellingen, bedrijven en wetenschappers de taak om de onafhankelijkheid van wetenschappers goed contractueel vast te leggen en transparant te zijn over samenwerking met anderen. In het rapport Integriteitsbeleid en onderzoekscultuur - Adviezen ter bevordering van integere wetenschapsbeoefening<sup>2</sup> is als uitgangspunt opgenomen dat de universiteit de academische vrijheid van haar medewerkers zal bewaken en bevorderen. Anderzijds hebben individuele medewerkers de plicht om over keuzes verantwoording af te leggen en de wetenschap op integere wijze te beoefenen.

### *Nevenwerkzaamheden*

In de CAO Nederlandse Universiteiten is in artikel 1.14 vastgelegd dat de werknemer verplicht is aan de werkgever mededeling te doen van zijn nevenwerkzaamheden, voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van het dienstverband. Nevenwerkzaamheden kunnen slechts worden verricht met toestemming van de werkgever.

Dit artikel is verder uitgewerkt in de Sectorale regeling nevenwerkzaamheden en in de Aanvullende regeling nevenwerkzaamheden UvA 2018<sup>3</sup> (hierna: Regeling nevenwerkzaamheden). Als nevenwerkzaamheden worden alle werkzaamheden en activiteiten aangeduid die een betrokkene buiten de functie en/of de opgedragen taak bij de universiteit verricht, ongeacht de omvang van het dienstverband c.q. de nevenwerkzaamheden, het ontvangen van een beloning of het al dan niet buiten of binnen werktijd verrichten van die nevenwerkzaamheden. Ook als de hoofdtak van een betrokkene elders is, valt deze onder de definitie van 'nevenwerkzaamheid'.

De UvA staat in principe positief tegenover nevenwerkzaamheden, tenzij de organisatiebelangen van de universiteit er door geschaad kunnen worden.<sup>4</sup> Nevenwerkzaamheden kunnen het functioneren

---

<sup>1</sup> KNAW, Academische Vrijheid in Nederland. Een begripsanalyse en richtsnoer (2021)

<sup>2</sup> Werkgroep Wetenschappelijke Integriteit UvA, Integriteitsbeleid en onderzoekscultuur Adviezen ter bevordering van integere wetenschapsbeoefening (2017)

<sup>3</sup> <https://medewerker.uva.nl/bestuursstaf-gde/shared-content-secured/medewerkersites/uva-medewerkers/nl/az/nevenwerkzaamheden/nevenwerkzaamheden.html?origin=v1p4i9BpSueb8kHVNshKFA>

<sup>4</sup> Hooglerarenbeleid, Universiteit van Amsterdam (2011 en 2022).

van een medewerker ten goede komen en er kunnen voor de universiteit en de wetenschap waardevolle contacten en interacties uit voortkomen.

Geen toestemming wordt verleend voor het verrichten van nevenwerkzaamheden:

- a. die de wetenschappelijke, organisatorische en/of zakelijke belangen van de universiteit schaden of;
- b. die een goede en volledige uitoefening van de functie aan de universiteit belemmeren of;
- c. die strijdig zijn met het aanzien van de instelling of;
- d. waarbij (de schijn van) belangenverstrengeling met universiteitswerkzaamheden aanwezig is.

Toestemming kan aan voorwaarden worden verbonden, bijvoorbeeld met betrekking tot verrekening van inkomsten, vermindering omvang dienstverband, periode waarin e.d. De voorwaarden waaronder toestemming is verleend, worden schriftelijk vastgelegd en door beide partijen ondertekend.

In de Regeling nevenwerkzaamheden wordt aangegeven dat een algemene voorwaarde bij verleende toestemming is dat bij het verrichten van de nevenwerkzaamheden betrokkene – voor zover van toepassing – de geldende gedragscodes in acht neemt, zoals de Nederlandse gedragscode wetenschapsbeoefening en de European code of conduct for research integrity (Allea).

Bij de melding van de nevenwerkzaamheden worden in ieder geval de aard van de te verrichten nevenwerkzaamheden opgegeven, de instantie waarvoor de nevenwerkzaamheden worden verricht, het tijdsbeslag, eventuele neveninkomsten en verleent de werknemer toestemming aan de werkgever voor publicatie van de nevenwerkzaamheden van de werknemer. De universiteit dient een registratie bij te houden. Tevens meldt elke hoogleraar de nevenwerkzaamheden waarvoor toestemming is verleend op zijn openbaar toegankelijke webpagina, met in ieder geval vermelding van de aard van de werkzaamheden en de instantie waarvoor deze worden verricht. In het jaargesprek of een ander (evaluatie)gesprek wordt besproken en vervolgens vastgelegd of de afspraken rond nevenwerkzaamheden actueel zijn en voldoen, dan wel bijstelling behoeven.

In artikel 2 sub b van de Regeling nevenwerkzaamheden is vastgelegd dat deze ook van toepassing is op bijzonder hoogleraren.

#### *Wetenschappelijke integriteit*

Binnen de Universiteit van Amsterdam rust op alle betrokkenen bij het onderwijs en onderzoek een eigen verantwoordelijkheid voor de instandhouding van de wetenschappelijke integriteit. De algemene beginselen van professioneel wetenschappelijk handelen dienen daartoe te allen tijde te worden nageleefd.

In de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit (2018) zijn principiële grondslagen neergelegd voor de praktijk van integer onderzoek. Ingevolge deze code gelden de volgende kernprincipes voor integer onderzoek: eerlijkheid, zorgvuldigheid, transparantie, onafhankelijkheid en verantwoordelijkheid. Transparantie houdt onder andere in dat het voor anderen helder is wat de rol van externe belanghebbenden is geweest. Onafhankelijkheid houdt onder andere in dat men zich

niet laat leiden door buiten-wetenschappelijke overwegingen (bijvoorbeeld van commerciële of politieke aard).

Verantwoordelijkheid houdt onder andere in dat men zich rekenschap geeft van het feit dat men als onderzoeker niet in isolement opereert, en daarom binnen de grenzen van het redelijke rekening houdt met de legitieme belangen van bij het onderzoek betrokken personen en dieren, van eventuele opdrachtgevers en financiers.

In de Gedragscode van de Universiteit van Amsterdam<sup>5</sup> is aangegeven dat wetenschappers bekend zijn met de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit en daarmee in overeenstemming handelen. In de gedragscode van de Universiteit van Amsterdam staat dat integriteit, zorgvuldigheid en deskundigheid de basis vormen van de professionaliteit, in alle rollen die medewerkers vervullen binnen de universiteit, in samenwerking met collega's en in de omgang met studenten. In de uitvoering van de wetenschappelijke taak nemen medewerkers de verantwoordelijkheid voor een zorgvuldige uitvoering van het onderzoek.

In Hoofdstuk 4 van de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit zijn de zorgplichten van de instelling neergelegd. De instelling dient te zorgen voor een werkomgeving waarbinnen goede onderzoekspraktijken worden bevorderd en gewaarborgd. De instelling zorgt er verder voor dat de onderzoekers kunnen werken in een veilige, inclusieve en open omgeving, waarin zij zich verantwoordelijk en aanspreekbaar voelen, dilemma's kunnen delen en gemaakte fouten kunnen bespreken zonder bang te hoeven zijn voor de consequenties.

### *Hooglerarenbeleid*

Het hooglerarenbeleid is vastgelegd in een beleidsnotitie<sup>6</sup> die is vastgesteld door het College van Bestuur van de UvA. De beleidsnotitie vormt het kader voor de werving, selectie, benoeming en loopbaan van hoogleraren aan de UvA. De notitie behandelt ook zaken rondom wetenschappelijke integriteit, nevenwerkzaamheden en intellectueel eigendom. Hoogleraren hebben een sleutelfunctie bij het vervullen van de ambities en doelen van de UvA. Aangegeven wordt dat het belangrijk is dat hoogleraren een actieve rol in het onderwijs spelen.

Er worden twee soorten hoogleraren onderscheiden: gewoon hoogleraren en bijzonder hoogleraren. Beide categorieën worden op voordracht van de decaan door het CvB benoemd. Gewoon hoogleraren krijgen een dienstverband aan de UvA, bijzonder hoogleraren zijn niet in dienst bij de UvA, maar (in de regel) bij een andere rechtspersoon, vaak een stichting of een vereniging.

De UvA verleent alleen instemming voor het vestigen van bijzondere leerstoelen wanneer dit een substantiële verrijking betekent van het onderwijs- en onderzoeksaanbod van een faculteit en de leeropdracht goed past in het profiel en de strategie van de faculteit. De UvA hanteert voor een bijzonder hoogleraar een minimumbenoemingsomvang van 0,2 fte. Een bijzonder hoogleraar wordt voor 5 jaar benoemd. De betrokken rechtspersoon dient zich garant te stellen voor een adequate bezoldiging van de leerstoelhouder en alle bijkomende kosten.

---

<sup>5</sup> Gedragscode van de Universiteit van Amsterdam (2020)

<sup>6</sup> Hooglerarenbeleid, Universiteit van Amsterdam (2011 en 2022)

### 3. Organisatie en opbouw Sectie belastingrecht

#### *Medewerkers Sectie belastingrecht*

Aan de Sectie belastingrecht is een groot aantal medewerkers verbonden (92). De basis waarop en de aanstellingsomvang verschillen. Op 1 juni 2022 was de situatie als volgt.

Functie	Aantal	Gemiddelde omvang
Hoogleraar	7	0,1 - 0,6
Bijzonder hoogleraar	2	0,1 - 0,4
Universitair docent	8	0,2
Docent	18	0,2 - 0,4
Docent (extern)	41	2-3 uur gedurende aantal weken
Onderzoeker	2	0,8
Onderzoeker extern	4	incidenteel enkele uren
Promovendus	10	buitenpromovendi
Totaal	92	

Er zijn zeven hoogleraren met (vaste) aanstellingen variërend van 0,1 tot 0,6 fte. Er is een (nieuwe) vacature voor hoogleraar voor 0,8 fte. De meeste hoogleraren hebben dus hun hoofdfunctie elders (dit valt ook onder begrip nevenwerkzaamheden, zie hiervoor).

Tevens zijn er twee bijzonder hoogleraren aan de sectie verbonden in aanstellingen van 0,1 - 0,4 fte. Het betreft leerstoelen die ingesteld zijn door de Stichting tot Bevordering van Onderwijs en Onderzoek aan de Faculteit der Rechtsgeleerdheid en de Stichting ter bevordering van de beoefening van de belastingwetenschap. De leerstoelen worden gefinancierd door de externe werkgevers (EY en de Hoge Raad) van de betrokken hoogleraren door middel van detacheringen om niet.

Bij de sectie zijn geen universitair hoofddocenten werkzaam.

Er zijn acht universitair docenten voor gemiddeld 0,2 per week, twee onderzoekers en vier externe onderzoekers bij de sectie werkzaam. Daarnaast zijn er achttien docenten in de regel voor 0,2 per week werkzaam. Vakcoördinatoren hebben vaak wel een iets grotere aanstelling, variërend van 0,2 – 0,6.

Daarnaast is er een groot aantal (41) docenten die voor gemiddeld een uur per week onderwijs verzorgen. In de regel wordt hier geen vergoeding voor gegeven. Deze docenten zijn vaak afkomstig van de kantoren waar medewerkers hun nevenwerkzaamheden hebben.

Er is een tiental promovendi aan de Sectie belastingrecht verbonden. Het betreft zogenoemde buitenpromovendi die niet in dienst zijn van de UvA.



De personen die in het onderzoek zijn betrokken, zijn allen ook verbonden aan een externe werkgever en hebben dus inkomsten uit meerdere werkkringen.

### *Onderwijs en onderzoek*

#### a. onderwijs

De Sectie belastingrecht verzorgt onderwijs voor 70 - 90 studenten in de bachelorfase, met daarnaast een minor voor 50 - 60 studenten. De masteropleiding heeft ongeveer 120 studenten per jaar. Daarnaast vindt er ook begeleiding van scripties plaats bij de afdeling fiscale economie. Jaarlijks wordt onder verantwoordelijkheid van de opleidingsdirecteur een opleidingsplan opgesteld. Dat wordt besproken in een cyclus van voor- en najaarsgesprekken met de verantwoordelijke onderwijsdirecteur. Er is een project onderwijsvernieuwing gaande, waar de Sectie belastingrecht ook een plan voor ingediend heeft, waar een leerlijn beroepsethiek een onderdeel van vormt.

Bij de bachelor studie wordt het eerste jaar met name ingevuld door een aantal algemene vakken. Na dit eerste jaar kan ook (nog) worden doorgestroomd naar de bachelor Rechtsgeleerdheid. Het tweede en derde jaar omvatten meer fiscale vakken.

De master bestaat uit een gemeenschappelijk deel dat alle studenten volgen in het eerste semester en een profileringscomponent waarin studenten kiezen voor een meer op de onderneming (Nederland, MKB) gerichte verdieping of een meer Europees/internationaal (dan met name op directe belastingen) gerichte verdieping. Gemiddeld genomen kiest iets meer dan de helft voor de track Europees/internationaal.

Onderwijs en onderzoek zijn apart georganiseerd. Het onderzoek wordt gedragen door de hoogleraren en enkele onderzoekers. De docenten zijn er in principe alleen voor het onderwijs. De afstand tussen onderwijs en onderzoek wordt door een meerderheid van de geïnterviewden als redelijk groot ervaren. Binnen het internationale onderzoeksprogramma is er meer wisselwerking tussen onderwijs en onderzoek.

#### b. onderzoek

De Sectie belastingrecht heeft gekozen voor een internationaal onderzoeksprofiel met een sterke nadruk op de belastingheffing van ondernemingen, internationaal belastingrecht en Europees belastingrecht. Het vierjarig onderzoeksprogramma komt in overleg met de hoogleraren tot stand. Het programma wordt gepubliceerd op de website en elk jaar wordt er verslag gedaan.

Het onderzoek van de Sectie belastingrecht is ondergebracht in het Amsterdam Centre for Tax Law (ACTL), waar per 1 juni 2022 28 medewerkers (10,94 fte), merendeels in deeltijd, aan verbonden zijn. Het ACTL is één van de oprichters van GREIT (Group for research on European and International Taxation) en werkt samen met verschillende buitenlandse universiteiten.

Recent is binnen het ACTL ook het CPT-project (Tax system of a Cashless Platform- and Technology-driven Society) opgezet dat zich, in samenwerking met andere universiteiten, overheden en bedrijfsleven richt op onderzoek en onderwijs met betrekking tot de uitdagingen die een steeds meer digitaliserende samenleving meebrengt voor zowel de belastingheffing als voor de rechtsbescherming van de burgers.

#### 4. Bevindingen

##### *Aanstellingen*

Er is sprake van een groot aantal kleinere aanstellingen, zowel binnen het hooglerarencorps als binnen de overige functies (zie overzicht blz. 8). Een middenkader in de vorm van Universitair Hoofddocenten ontbreekt. Dit leidt tot minder onderlinge samenhang binnen de Sectie belastingrecht. Kleinere aanstellingen leiden er ook toe dat er vooral wordt geschreven over onderwerpen waar men in de praktijk toch al mee bezig is.

Als verklarende factor voor het grote aantal aanstellingen wijzen de geïnterviewden op tekortschietende financiering. De eerste geldstroom is niet toereikend. Daarnaast wordt er op gewezen dat het belastingrecht een praktische kant heeft, dus praktijkervaring heeft zowel voor het onderzoek als onderwijs toegevoegde waarde. Tot slot is er het probleem dat grotere aanstellingen arbeidsmarkttechnisch niet realiseerbaar zijn, omdat in de concurrentiestrijd met het bedrijfsleven de universiteit het onderspit delft.

De commissie herkent dit en onderkent dat dit niet enkel een Amsterdams probleem is. Het is de commissie echter niet gebleken dat er destijds actief werd gewerkt aan een oplossing.

##### *Nevenwerkzaamheden*

###### a. procedure nevenwerkzaamheden

Het overgrote deel van de nevenwerkzaamheden is goedgekeurd en vastgelegd in de systemen van de UvA. In een viertal gevallen ontbreekt een formulier nevenwerkzaamheden; deze nevenwerkzaamheden zijn overigens wel gepubliceerd op de website. Ten tijde van de interviews zijn de nevenwerkzaamheden, behoudens in één geval, op de persoonlijke website van de medewerkers vermeld.

De nevenwerkzaamheden worden aangemeld en vervolgens goedgekeurd door de Afdelingsvoorzitter. Op de formulieren waarmee nevenwerkzaamheden worden geregistreerd, wordt wel aangegeven of er inkomsten zijn gemoeid met de nevenwerkzaamheden, maar niet welke inkomsten.

Uit de registratie/dossiers is niet af te leiden of de toets meer is dan een administratieve aangelegenheid. Niet bekend is of er wel eens nevenwerkzaamheden zijn geweigerd (hier wordt geen registratie van bij gehouden). Aan nevenwerkzaamheden worden in de regel geen aanvullende voorwaarden gesteld

De meeste geïnterviewden geven aan dat de combinatie van werkzaamheden niet c.q. niet uitgebreid aan de orde kwam bij hun aanstelling. Een enkeling geeft aan dat tijdens het sollicitatiegesprek de onafhankelijkheid wel werd besproken, maar slechts terloops.

Bij en tijdens de aanstelling en het goedkeuren van de nevenwerkzaamheden zijn er geen contacten met de externe werkgevers. Er staat, in de woorden van één van de geïnterviewden, een 'Chinese Muur' tussen de universiteit en de externe werkgever.

## b. aard van de nevenwerkzaamheden

Veel (vijftien) van de medewerkers met een onderzoekstaak verrichten hun nevenwerkzaamheden bij een (fiscaal) adviesbureau. Een enkeling is werkzaam in de rechterlijke macht. Vaak (acht) zijn de medewerkers werkzaam bij het wetenschappelijk bureau/bureau vaktechniek dat aan het (fiscale) adviesbureau is verbonden. Er zijn dan in de regel geen directe klantcontacten. Regelmatig worden wel adviezen aan klanten voor review aan de medewerkers van het wetenschappelijk bureau voorgelegd, voor een onafhankelijke blik.

### *Beïnvloeding externe werkgevers*

Alle geïnterviewden op één na geven aan zelf geen ervaringen te hebben met beïnvloeding door de externe werkgever en ook geen wetenschap te hebben dat dat bij anderen is gebeurd. In die zin wordt het probleem van de dubbele petten door de geïnterviewden op één na niet herkend. Ook zijn er volgens de geïnterviewden geen incidenten of klachten bekend noch signalen ontvangen van studenten, de opleidingscommissie en/of medezeggenschapsorganen.

Dat neemt niet weg dat men ook inziet dat de externe dienstbetrekking wel een rol speelt bij de keuze van de onderwerpen waarover wordt gepubliceerd. Er wordt vooral gepubliceerd over onderwerpen waar in de praktijk expertise mee is opgedaan. Zelfcensuur wordt niet herkend. Veel geïnterviewden geven aan dat het onderzoeksprofiel van de Sectie belastingrecht wel voor een deel eenzijdig is en gericht is op corporate vraagstukken, internationaal belastingrecht en Europees belastingrecht. Dit is echter het gevolg van het gekozen onderzoeksprofiel dat past binnen de algemene tendens van internationalisering dat ook vanuit de universiteit(en) werd gestimuleerd.

Veel geïnterviewden geven aan dat de band met de praktijk ook waardevol is en dat het fenomeen dat er naast de universitaire werkring ook in de praktijk wordt gewerkt ook bij andere beroepsgroepen voorkomt.

De commissie onderkent deze waarneming, maar deze combinatie brengt naar de commissie meent ook mee dat bepaalde onderwerpen uit het zicht verdwijnen. Inkomstenbelasting, dividendbelasting, BTW, toeslagen e.d. komen in het onderzoek nauwelijks aan bod.

### *Cultuuraspecten*

De geïnterviewden merken op dat de opbouw van de Sectie belastingrecht (zie het overzicht op blz. 8) bepaalde consequenties heeft voor de cultuur. Zo missen veel geïnterviewden een gestructureerd werkverband. Ook het vaktechnisch overleg is daardoor op de achtergrond geraakt. Overigens heeft corona daar ook aan bijgedragen.

De publieke discussie over de dubbele petten vat de Sectie belastingrecht niet licht op. Men voelt zich aangevallen en niet gewaardeerd. De aantijgingen acht men eenzijdig en voor een belangrijk deel onterecht. In berichtgeving in de media wordt er bij voorbaat van uitgegaan dat de combinatie van een externe werkgever (als een fiscaal adviesbureau) en een aanstelling bij de universiteit niet gecombineerd kunnen worden, terwijl op geen enkele wijze is aangetoond dat deze externe werkgevers het wetenschappelijke werk a priori op enigerlei wijze beïnvloeden.

### *Rol decaan*

De decaan is sinds 2016 in functie. Vanuit bestuurlijk oogpunt was er aanvankelijk geen reden tot zorg over de Sectie belastingrecht. Er was veel vertrouwen in de groep. Uit een studentenenquête van zo'n vier jaar geleden kwam echter naar voren dat de beschikbaarheid van docenten te wensen overliet. Dit is met de onderwijsdirecteur besproken en er is een programma opgezet dit te verbeteren. De decaan is zich enige jaren terug meer bewust geworden van de problematiek van de nevenfuncties. Daarom is er drie jaar geleden voor gekozen de aanstelling van een bijzonder hoogleraar via een externe stichting te laten verlopen.

Hoewel nevenfuncties als zodanig wel altijd een aandachtspunt waren, dient volgens de decaan het gesprek over de dilemma's die met nevenfuncties samenhangen intensiever gevoerd te worden.

## 5. Conclusies

Ten aanzien van de vier onderzoeksvragen komt de commissie tot de volgende conclusies.

1. Op welke wijze wordt de aanstelling van medewerkers van de Sectie belastingrecht die naast hun aanstelling bij de UvA andere werkzaamheden verrichten vormgegeven? Worden er bijzondere voorwaarden gesteld bij dergelijke dubbele functies? Hoe is de financiering van dergelijke dubbele functies geregeld? Zijn er andere zaken die bij dergelijke dubbele functies vermelding verdienen?

De vormgeving van de aanstelling van medewerkers die naast hun positie bij de universiteit ook een positie bekleden bij een externe werkgever wordt door de universiteit getoetst aan de hand van de Regeling Nevenwerkzaamheden en vervolgens wordt (in de regel) toestemming gegeven. Een en ander wordt vastgelegd in de universitaire personeelssystemen. De medewerker dient zorg te dragen voor publicatie op zijn persoonlijke pagina van de universitaire website. Er worden geen (bijzondere) voorwaarden gesteld. Elke werkgever draagt de kosten van het dienstverband met betrokkene, behoudens in het geval van bijzonder hoogleraren. Die worden (in de regel) gefinancierd door een externe partij. Het betreft thans nog twee bijzonder hoogleraren.<sup>7</sup> Van de leerstoel die extern gefinancierd wordt, is dat helder op de website vermeld. Opvallend is dat er tussen de betrokken werkgevers totaal geen contact is over de wederzijdse werknemer: niet aan het begin van het dienstverband, noch tijdens het dienstverband.

2. Bevinden medewerkers op dubbele functies als onder 1 bedoeld zich in een andere positie dan medewerkers met een enkele functie waar het gaat om naleven van standaarden van wetenschappelijke integriteit en zo ja, waar bestaan die verschillen dan uit?

Medewerkers op dubbele functies bevinden zich in een andere positie dan medewerkers met een enkele functie waar het gaat om naleven van standaarden van wetenschappelijke integriteit. Niet uit te sluiten is namelijk dat deze medewerkers met een werkring elders beïnvloed worden door hun externe werkgever c.q. het werk dat zij bij de externe werkgever verrichten. Hoewel uit de interviews niet is gebleken dat sprake is van directe beïnvloeding, is voorstelbaar c.q. valt niet uit te sluiten dat enige invloed, bewust of onbewust, van de externe werkgever/werkring uitgaat. Dit betreft niet zo zeer inhoudelijke beïnvloeding van het onderzoek als wel de keuze van de onderwerpen.

3. Heeft de Sectie belastingrecht, zich rekenschap gegeven van de bijzondere positie van medewerkers met dubbele functies en heeft zij voldoende invulling gegeven aan haar zorgplicht als bedoeld in de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit?

Hoewel in het Facultair Strategisch Plan 2021-2026 aandacht is voor de problematiek van de 'dubbele petten', heeft de Sectie belastingrecht zich tot het moment dat er extern aandacht voor ontstond weinig rekenschap gegeven van de bijzondere positie van medewerkers met dubbele functies. Uit de toets bij het geven van toestemming voor de nevenwerkzaamheden blijkt niet dat mogelijke spanningen op het gebied van integriteit afgewogen en besproken

---

<sup>7</sup> De commissie heeft geen onderzoek gedaan naar (de positie/leerstoel van) prof. dr. mr. H. Vermeulen. Daarvoor is een afzonderlijke commissie ingesteld.

werden, noch bij aanstelling noch gedurende het dienstverband. In beginsel werd ervan uitgegaan dat het hebben van werkzaamheden bij een externe werkgever juist goed was voor de positie aan de universiteit. De praktijkgerichte aard van het fiscale recht, niet toereikende financiering en arbeidsmarktoverwegingen spelen hierbij een rol. De consequenties voor de opbouw van de Sectie belastingrecht als geheel c.q. de wetenschappelijke aandachtsgebieden zijn daarbij onvoldoende onder ogen gezien en betrokken. Zoals eerder opgemerkt is dit niet een specifiek Amsterdams probleem. Ook bij andere universiteiten komt dit voor, al springen de hoeveelheid dubbele aanstellingen in combinatie met veel kleine deeltijdaanstellingen aan de UvA in het oog.

Het is positief dat de problematiek inmiddels wordt herkend. Voor de toekomst moeten zowel faculteit als sectie een actieve houding ten aanzien van de bijzondere positie van medewerkers met dubbele functies aannemen. Als voor die positie onvoldoende aandacht is, zou dat spanning op kunnen leveren met de zorgplicht als bedoeld in de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit.

4. Hoe kunnen gesignaleerde knelpunten voor de toekomst voorkomen worden, wanneer blijkt dat er onvoldoende aandacht is geweest voor het conflict van plichten waar een dubbelfunctie toe kan leiden?

De gesignaleerde knelpunten kunnen voor de toekomst voorkomen worden door bij aanstelling en gedurende het dienstverband meer aandacht te geven aan het conflict van plichten waar een dubbelfunctie mogelijk toe kan leiden. Naast de aandacht voor de individuele werknemers dient er meer aandacht te zijn voor de consequenties voor de Sectie belastingrecht, zoals de opbouw en samenstelling van de sectie als geheel. De samenstelling van de sectie zou grotere aanstellingen moeten bevatten en wat betreft de nevenfuncties meer in balans moeten zijn. Met dit laatste bedoelt de commissie dat thans bijna alle tweede dienstbetrekkingen worden vervuld bij de grote belastingadvieskantoren. Een betere spreiding over verschillende fiscale werkvelden zou aan een betere balans kunnen bijdragen. Daarnaast dient er ook aandacht te zijn voor het fiscale onderzoeksgebied als geheel. Verbreding daarvan ligt in de rede.

NB

De commissie heeft zich bij het opstellen van dit rapport strikt gehouden aan de haar verstrekte opdracht. Dat betekent dat observaties die zien op kwesties die daar buiten vallen (denk bijvoorbeeld aan de cultuur binnen de sectie, de situatie van onbezoldigde docenten en managementvraagstukken), niet zijn opgenomen.

## 6. Aanbevelingen

### *Nevenwerkzaamheden*

- Besteed meer inhoudelijke aandacht aan de toets van nevenwerkzaamheden. Zo de toets bij aanvang slechts een administratieve exercitie betreft, vorm die dan om tot een reële toets. Bespreek daarbij uitdrukkelijk de combinatie van werkzaamheden en stel nadere voorwaarden wanneer dat met het oog op onafhankelijkheid en integriteit noodzakelijk is.
- Bespreek de nevenwerkzaamheden en het verloop daarvan jaarlijks met betrokkene in het jaargesprek; laat betrokkene jaarlijks rapporteren over de nevenwerkzaamheden.
- Bespreek de nevenwerkzaamheden en de eisen op het gebied van wetenschappelijke integriteit ook met de andere werkgever van betrokkene.
- Zorg dat de andere werkgever een gedragscode hanteert (of spreek een gedragscode met de andere werkgever af), waarin de eisen rondom wetenschappelijke integriteit zijn vastgelegd.
- Bewaak de totaliteit van de nevenwerkzaamheden die binnen de Sectie belastingrecht verricht worden en zorg daarbinnen voor voldoende diversiteit.

### *Opbouw en diversiteit werkgroep*

- Verhoog de omvang van de aanstellingen van de huidige hoogleraren.
- Zorg voor een sectie voorzitter met een fulltime aanstelling.
- Neem naast een sectie voorzitter met een fulltime aanstelling nog een hoogleraar met een fulltime aanstelling aan.
- Leg de eindverantwoordelijkheid voor het onderzoeksprogramma bij beide nieuw aan te stellen fulltime hoogleraren.
- Zorg voor meer fulltime aanstellingen, zeker bij cruciale functies.
- Zorg voor meer evenwicht in de sectie door invoering van middenkader in de vorm van UHD's.
- Beperk het aantal kleine aanstellingen, met name bij docenten.
- Verhoog het aantal PhD posities.
- Zorg voor extra financiering voor de sectie uit de tweede geldstroom.

### *Diversiteit wetenschappelijke aandachtsgebieden*

- Zorg voor een voldoende breed meerjarig onderzoeksprogramma.
- Traceer onontgonnen gebieden binnen het fiscaal recht; organiseer jaarlijkse een review, betrek de maatschappelijke context van het vakgebied meer bij het inrichten van de onderzoeksagenda.
- Zorg vervolgens voor voldoende spreiding over de verschillende fiscale aandachtsgebieden; monitor dit en bespreek het binnen de Sectie belastingrecht.

### *Cultuur*

- Bevorder een gezonde onderzoekscultuur door regelmatig bijeenkomsten en vaktechnische overleggen (VTO's) binnen de Sectie belastingrecht te houden.

## Bijlage 1: Opdracht

### **Opdracht onderzoek Sectie belastingrecht UvA**

**25 mei 2022**

Op 24 februari jl. publiceerde Folia het [artikel Zuidaskantoren oefenden invloed uit op publicaties medewerkers belastingrecht](#). Dit artikel volgde op een publicatie van *Follow the Money* op 10 december 2021 getiteld [Amsterdamse universiteit niet transparant over sponsors hoogleraren Belastingrecht](#)

Voor de decaan van de FdR is het in het Folia artikel geschetste beeld dat kantoren waarbij medewerkers van de Faculteit der Rechtsgeleerdheid van de UvA nevenwerkzaamheden hebben, ongepaste invloed zouden uitoefenen op onderzoek en publicaties van deze medewerkers, reden om onafhankelijk onderzoek in te stellen.

Het onderzoek zal worden uitgevoerd door mr. Y. Erkens en mr. S. Jansen en worden ondersteund door mr. S. Voortman.

#### Opdracht

De decaan van de FdR vraagt de ad hoc commissie om de volgende vier vragen te onderzoeken, en de decaan te adviseren over de naar aanleiding van dit onderzoek te nemen maatregelen:

1. Op welke wijze wordt de aanstelling van medewerkers van de Sectie belastingrecht die naast hun aanstelling bij de UvA andere werkzaamheden verrichten vormgegeven? Worden er bijzondere voorwaarden gesteld bij dergelijke dubbele functies? Hoe is de financiering van dergelijke dubbele functies geregeld? Zijn er andere zaken die bij dergelijke dubbele functies vermelding verdienen?
2. Bevinden medewerkers op dubbele functies als onder 1 bedoeld zich in een andere positie dan medewerkers met een enkele functie waar het gaat om naleven van standaarden van wetenschappelijke integriteit en zo ja, waar bestaan die verschillen dan uit?
3. Heeft de Sectie belastingrecht zich rekenschap gegeven van de bijzondere positie van medewerkers met dubbele functies en heeft zij voldoende invulling gegeven aan haar zorgplicht als bedoeld in de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit?
4. Hoe kunnen gesignaleerde knelpunten voor de toekomst voorkomen worden, wanneer blijkt dat er onvoldoende aandacht is geweest voor het conflict van plichten waar een dubbelfunctie toe kan leiden?



## Toelichting

- Het onderzoek moet in kaart brengen hoe invloed van externe organisaties waarbij medewerkers nevenwerkzaamheden uitoefenen verloopt, en of dit structureel van aard is.
- Het onderzoek ziet op medewerkers van de Sectie Belastingrecht die nevenwerkzaamheden hebben bij organisaties buiten de UvA, ongeacht de aard van die organisaties. Het onderzoek ziet derhalve op alle organisaties waarbij medewerkers nevenwerkzaamheden verrichten, zoals advocatenkantoren, advieskantoren, ngo's, de rechterlijke macht of andere overheidsinstellingen. Eventuele relevante verschillen tussen deze organisaties wat betreft hun invloed op onderzoek kunnen in het onderzoek aan de orde komen.
- Het onderzoek ziet op medewerkers met nevenwerkzaamheden, ongeacht de omvang en ongeacht bezoldiging van de nevenwerkzaamheden, voor zover deze onderzoekstaken hebben.
- Het onderzoek is beperkt tot nevenwerkzaamheden van huidige medewerkers van de sectie. Nevenwerkzaamheden van voormalige medewerkers vallen buiten de reikwijdte van het onderzoek.
- Het onderzoek is beperkt tot onderzoek en strekt zich niet uit tot onderwijs.
- In de naar aanleiding van het artikel in Folia gestelde Kamervragen is de vraag opgeworpen of er sprake was van zelfcensuur, bijvoorbeeld: wordt ervoor gekozen om bepaalde onderwerpen niet te onderzoeken omdat het vanuit het belang van de desbetreffende organisatie wenselijk is die onderwerpen te laten rusten. Het is aan de commissie om te beoordelen of dit onderwerp kan worden meegenomen.
- Bij de beoordeling van de onderzoekspraktijk van medewerkers aan de hand van de VSNU code betreft de commissie voor zover relevant ook eventuele verplichtingen die desbetreffende werknemers uit hoofde van hun nevenwerkzaamheden hebben jegens de organisaties waarbij zij nevenwerkzaamheden uitoefenen, bijvoorbeeld op het punt van vertrouwelijkheid of andere verplichtingen jegens cliënten.
- Afspraken gemaakt ten aanzien van de leerstoel van prof. Vermeulen zijn onderwerp van afzonderlijk onderzoek en kunnen in dit onderzoek buiten beschouwing blijven.

## Onderzoek

- De commissie is onafhankelijk in haar onderzoekstaak, streeft objectiviteit na, werkt zorgvuldig en past waar relevant hoor en wederhoor toe.
- De commissie is onafhankelijk ten aanzien van de in het onderzoek te betrekken personen.
- Het onderzoek vindt onder meer plaats aan de hand van gesprekken met medewerkers die onderzoekstaken hebben en die tevens nevenwerkzaamheden hebben. Aangezien andere medewerkers mogelijk voor het onderzoek relevante informatie kunnen hebben, kan de commissie overige medewerkers uitnodigen zich bij de commissie te melden.
- Naast gesprekken met medewerkers kan de commissie informatie inwinnen bij organisaties waarbij medewerkers nevenwerkzaamheden hebben, in het bijzonder met het oog op de eerste vraag van de opdracht.
- Het eindrapport van de commissie is openbaar, maar in het rapport wordt geen informatie opgenomen die direct op bepaalde personen is terug te voeren.
- De commissie wordt ondersteund vanuit de afdeling Juridische Zaken van de UvA.
- De FdR voorziet de commissie van een actuele lijst van medewerkers, waarbij per medewerker is aangegeven de nevenwerkzaamheden voor zover relevant voor het onderzoek en de

omvang daarvan.

- De FdR voorziet de commissie van informatie over de afspraken die zijn gemaakt met de organisaties - waarbij medewerkers nevenwerkzaamheden hebben - over onafhankelijkheid van onderzoek (in het bijzonder in het geval van bijzondere leerstoelen).
- Het onderzoek wordt uitgevoerd in de maanden juli en augustus; de commissie streeft ernaar het eindrapport voor eind augustus op te leveren. Voor afronding van het eindrapport krijgt de faculteit de gelegenheid commentaar te geven op een concept versie met het oog op eventuele feitelijke onjuistheden.
- De leden van de commissie ontvangen van de FdR een afgesproken vergoeding.

Bijlage 2: Lijst geïnterviewden

### Bijlage 3: Geraadpleegde informatie

- CAO Nederlandse Universiteiten
- Regeling Nevenwerkzaamheden Juli 2017 en Aanvullende Regeling Nevenwerkzaamheden UvA 2018
- Hooglerarenbeleid, Universiteit van Amsterdam (2011 en 2022)
- Gedragscode Universiteit van Amsterdam (2020)
- Met Recht Verbonden, Facultair Strategisch Plan 2021-2026, UvA Faculteit der Rechtsgeleerdheid
- Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit (2018)
- Academische Vrijheid in Nederland. Een begripsanalyse en richtsnoer (KNAW, 2021)
- Documentatie betreffende medewerkers