

Nieuwsbrief december 2022

In deze nieuwsbrief informeren wij u over de volgende onderwerpen:

1. Termijn terugbetalingsregeling (corona)belastingsschulden verlengd van vijf naar zeven jaar
2. Verruiming betaalpauze terugbetalingsregeling coronabelastingsschulden
3. Belastingplan 2023: de belangrijkste voorstellen voor de MKB-ondernemer
4. Minimumloon in 2023 fors omhoog
5. Aanpassing arbeidscontracten?

1. Termijn terugbetalingsregeling (corona)belastingsschulden verlengd van vijf naar zeven jaar

Het wordt voor sommige ondernemers mogelijk om de aflossingstermijn van de coronabelastingsschulden te verlengen van vijf naar zeven jaar. Ook wordt het mogelijk om een betaalpauze in te lassen en om per kwartaal te betalen in plaats van per maand.

Verlenging aflossingstermijn

Met de verlenging van de aflossingstermijn wil het kabinet ondernemingen die financieel gezond zijn en te maken hebben met tijdelijke aflossingsproblemen, helpen. De verlenging van de betalingsregeling leidt er toe dat een deel van de totale openstaande coronabelastingsschuld maximaal twee jaar later wordt afgelost. De volgende bedrijven komen niet in aanmerking voor de extra verlenging van de betalingsregeling:

1. bedrijven die gebruik hebben gemaakt van het belastinguitstel, maar er financieel niet slecht voorstaan;
2. bedrijven die een hoge (corona)belastingsschuld hebben opgebouwd, maar de jaren voorafgaand aan de coronacrisis niet of nauwelijks winst hebben gemaakt;
3. bedrijven met een openstaande (corona)belastingsschuld lager dan € 10.000.

Verzoek indienen bij de Belastingdienst

Voor de verlenging moet u een verzoek indienen bij de Belastingdienst. Hieruit moet blijken dat de openstaande belastingsschuld niet binnen vijf jaar afgelost kan worden, maar wel binnen zeven jaar. Bij een schuld vanaf € 50.000 wordt er meer onderbouwing gevraagd dan bij een schuld tussen € 10.000 en € 50.000. Een verzoek om verlenging kan gedurende de hele looptijd van de betalingsregeling aangevraagd worden.

Betalpauze en kwartaalbetaling

Ook wordt het mogelijk om eenmalig een betaalpauze van drie maanden in te lassen en om per kwartaal te betalen in plaats van per maand. Dit kan bijv. helpen bij bedrijven met een sterk wisselende omzet door seizoensinvloeden. Om hiervan gebruik te maken, moet u een schriftelijk verzoek indienen waaruit de aflossingsproblemen blijken. Deze regeling wordt verruimd naar zes maanden, zie hiervoor het 2^e artikel in deze nieuwsbrief.

2. Verruiming betaalpauze terugbetalingsregeling coronabelastingsschulden

De mogelijkheid van een betaalpauze bij de terugbetalingsregeling voor coronabelastingsschulden wordt verruimd van drie naar maximaal zes maanden.

Terugbetalingsregeling

Zoals bekend, is op 1 oktober 2022 de aflossingsverplichting voor nog openstaande coronabelastingsschulden gestart. In sommige gevallen kan onder strenge voorwaarden de terugbetalingstermijn met twee jaar verlengd worden van vijf naar zeven jaar. Verder is het mogelijk om eenmalig een betaalpauze van drie maanden in te lassen en om per kwartaal te betalen in plaats van per maand. Dit kan bijv. helpen bij bedrijven met een sterk wisselende omzet door seizoensinvloeden.

Verruiming betaalpauze

Tijdens de Algemene Politieke Beschouwingen op 22 september jl. heeft de Tweede Kamer een motie aangenomen waardoor het voor ondernemers met (tijdelijke) aflossingsproblemen mogelijk wordt om de betaalpauze te verruimen van drie naar maximaal zes maanden. Om hiervoor in aanmerking te komen, moet u een schriftelijk gemotiveerd verzoek indienen waaruit uw aflossingsproblematiek blijkt. Daarnaast geldt als voorwaarde dat de reguliere betalingsverplichtingen (zoals de maandelijks afdracht van btw en loonheffingen) vanaf 1 april 2022 zijn nagekomen.

3. Belastingplan 2023: de belangrijkste voorstellen voor de MKB-ondernemer

Op Prinsjesdag 2022 is het belastingpakket voor 2023 bekendgemaakt. We zetten de belangrijkste voorstellen uit het Belastingplan 2023 en de aanvullende wetsvoorstellen voor het MKB voor je op een rij.

Ondernemingen

Versnelde afbouw zelfstandigenaftrek

De zelfstandigenaftrek voor ondernemers in de inkomstenbelasting wordt versneld afgebouwd met € 1.280 per jaar. De zelfstandigenaftrek wordt stapsgewijs verlaagd van € 6.310 in 2022 naar € 900 in 2027. Voor het jaar 2023 bedraagt de zelfstandigenaftrek dus € 5.030.

Uitfaseren fiscale oudedagsreserve

Ondernemers voor de inkomstenbelasting kunnen nu nog een deel van hun winst reserveren voor hun oudedagsvoorziening door te doteren aan de zogenoemde 'fiscale oudedagsreserve (FOR)'. Met deze reservering kan de ondernemer later bijv. een lijfrente aankopen. Vanaf 2023 kan er niet meer gedoteerd worden aan de FOR. Een bestaande FOR kan nog wel op de basis van de huidige regels worden afgewikkeld.

Verhoging Milieu-investeringsaftrek en Energie-investeringsaftrek

Om bedrijven een extra steun in de rug te geven en vanwege het groeiende aantal aanvragen, worden de budgetten voor de Milieu-investeringsaftrek (MIA) en de Energie-investeringsaftrek (EIA) verhoogd. Het budget voor deze investeringsregelingen zal vanaf 2023 structureel worden verhoogd met € 100 miljoen (MIA) en € 50 miljoen (EIA) per jaar vanaf 2023.

Tarief vennootschapsbelasting

Het vennootschapsbelastingtarief in de eerste schijf wordt verhoogd van 15 naar 19%. Dit lage tarief gaat vanaf 2023 gelden tot een winst van € 200.000. Nu ligt deze grens nog op een winst van € 395.000. Het hoge vennootschapsbelastingtarief van 25,8% is dus vanaf 2023 al van toepassing vanaf een winst van € 200.000.

Twee tariefschijven in box 2

In box 2 worden inkomsten uit aanmerkelijk belang belast, zoals een dividenduitkering aan de directeur-groootaandeelhouder. Deze inkomsten worden nu nog belast tegen een tarief van 26,9%. Vanaf 2024 komen er in box 2 twee belastingschijven: tot een inkomen van € 67.000 24,5% en daarboven 31%.

Werkgevers

Verhoging werkkostenregeling

De vrije ruimte van de werkkostenregeling bedraagt momenteel 1,7% van de eerste € 400.000 van de loonsom en 1,18% van het meerdere. Vanwege de inflatie wordt de vrije ruimte over de eerste € 400.000 van de loonsom vanaf 2023 verhoogd naar 1,92%. Dit is maximaal € 880 extra vrije ruimte per werkgever.

Aanscherping gebruikelijkloonregeling

Een directeur-groootaandeelhouder is verplicht een gebruikelijk loon op te nemen bij zijn eigen BV. Voor de minimale hoogte van dat loon wordt daarbij onder andere gekeken naar het loon van de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Het loon van de directeur-groootaandeelhouder mag maximaal 25% lager zijn dan dit loon, de zogenaamde 'doelmatigheidsmarge'. Deze doelmatigheidsmarge wordt per 2023 afgeschaft. Dit betekent dat directeuren-groootaandeelhouders in veel gevallen vanaf 2023 een hoger gebruikelijk loon zullen moeten aangeven, waardoor zij ook meer belasting in box 1 moeten gaan betalen.

Bij innovatieve start-ups mag het gebruikelijk loon van de directeur-groootaandeelhouder maximaal drie jaar zonder overleg met de Belastingdienst op het minimumloon worden gesteld. Deze regeling wordt per 2023 afgeschaft voor nieuwe gevallen.

Beperking 30%-regeling

De 30%-regeling voor ingekomen werknemers wordt vanaf 1 januari 2024 beperkt tot de zogenoemde 'Balkenende-norm', deze bedraagt momenteel € 216.000. Voor ingekomen werknemers bij wie de 30%-regeling over het laatste loontijdvak van 2022 is toegepast, gaat deze nieuwe norm pas vanaf 1 januari 2026 gelden. Vanaf 2023 moet er voor ingekomen en uitgezonden werknemers per kalenderjaar een keuze gemaakt worden voor het vergoeden van extraterritoriale kosten op basis van de 30%-regeling of op declaratiebasis.

Onroerende zaken

Verhoging overdrachtsbelasting

De overdrachtsbelasting voor niet-woningen en voor woningen waar de verkrijgers niet voor langere tijd zelf in gaan wonen, wordt verhoogd van 8 naar 10,4%.

Waarderingen verhuurde woningen

Voor box 3 en voor de schenk- en erfbelasting wordt de waarde van verhuurde woningen met huurbescherming bepaald door de WOZ-waarde te vermenigvuldigen met de leegwaarderatio. Vanaf 2023 wordt deze leegwaarderatio afgeschaft als er sprake is van een tijdelijk huurcontract en van verhuur aan gelieerde partijen.

Auto

Bijtelling elektrische auto

Voor nieuwe emissievrije auto's, zoals volledig elektrische auto's, geldt in 2022 over een bedrag van maximaal € 35.000 slechts een bijtelling van 16%. In 2023 en 2024 wordt dit 16% over maximaal € 30.000. In 2025 wordt de bijtelling 17% over maximaal € 30.000 en vanaf 2026 verdwijnt het voordeel voor elektrische auto's. De bijtelling is dan gelijk aan de standaardbijtelling van 22% van de cataloguswaarde.

Onbelaste reiskostenvergoeding

De maximale onbelaste vergoeding wordt verhoogd per 1 januari 2023 naar maximaal € 0,21 en per 1 januari 2024 naar maximaal € 0,22 per kilometer. Dit geldt niet alleen voor werknemers, maar ook voor ondernemers.

Bestelauto's

De bpm-vrijstelling voor bestelauto's van ondernemers wordt per 1 januari 2025 afgeschaft. De bpm-vrijstelling voor emissievrije bestelauto's blijft wel bestaan. Bovendien wordt het tarief van de motorrijtuigenbelasting

(mrb) voor bestelauto's van ondernemers verhoogd: in 2025 een verhoging van 15% en in 2026 een verdere verhoging met 6,96%.

Privé

Nieuwe rendementsgrondslag box 3

Door een uitspraak van de Hoge Raad moet de berekening van de box 3-heffing worden aangepast. In de nieuwe berekening van de rendementsgrondslag in box 3 wordt het voordeel uit sparen en beleggen gebaseerd op de werkelijke samenstelling van het vermogen. Hierbij worden drie vermogenscategorieën onderscheiden: banktegoeden, schulden en overige bezittingen. Voor elke vermogenscategorie wordt een eigen forfaitair rendementspercentage voorgesteld dat zo veel mogelijk aansluit bij het werkelijk behaalde rendement. Het rendement wordt berekend door het toepasselijke forfaitaire rendementspercentage te vermenigvuldigen met de waarde van het vermogen in de betreffende categorie (na aftrek van de schuldendrempel) op de peildatum 1 januari.

Verhoging box 3-tarief

Vanaf 2023 tot en met 2025 stijgt het box 3-tarief jaarlijks met 1%-punt. Dat wordt dus een tarief van 32% in 2023, 33% in 2024 en 34% in 2025.

Verhoging heffingsvrij vermogen box 3

Het heffingsvrij vermogen wordt in 2023 verhoogd van € 50.650 naar € 57.000 per persoon. Voor partners wordt het heffingsvrij vermogen dus verhoogd van € 101.300 naar € 114.000.

Afschaffing jubelton

De verruimde schenkingsvrijstelling van € 106.671 (2022), bestemd om een eigen woning aan te schaffen of af te lossen op een eigenwoningschuld (de zogeheten 'jubelton'), vervalt per 2024. In 2023 wordt deze jubelton al verlaagd naar € 28.947. Verder vervalt per 1 januari 2024 de mogelijkheid om de vrijstelling over een aantal jaren te spreiden. Dit betekent concreet dat een bij een schenking in 2022 onbenut gebleven deel van de maximumvrijstelling alleen nog maar kan worden benut voor een schenking in 2023, maar niet meer voor een schenking in 2024.

Afschaffing middelingsregeling

De middelingsregeling wordt afgeschaft. Het tijdvak 2022-2023-2024 is het laatste tijdvak waarover kan worden gemiddeld.

Btw-nultarief op zonnepanelen

Vanaf 1 januari 2023 valt de levering en installatie van zonnepanelen bij of aan woningen onder het btw-nultarief. Er drukt dan niet langer btw op de aanschaf van zonnepanelen. Als de jaaromzet van de stroomleveringen onder de € 1.800 blijft, hoeft de particuliere zonnepaneelhouder zich voortaan niet meer aan te melden bij de Belastingdienst.

4. Minimumloon in 2023 fors omhoog

Het wettelijk minimumloon gaat volgend jaar fors omhoog. Wat de verhoging precies inhoudt en welke gevolgen dit heeft voor jou als werkgever, lees je hierna. Ook staan we kort stil bij de invoering van een wettelijk minimumuurloon per 1 januari 2024.

Wettelijk minimumloon

Het wettelijk minimumloon is een basisloon dat altijd wordt uitgedrukt in een bruto bedrag. Hierover mag je alleen nog de wettelijk verplichte of toegestane bedragen inhouden, zoals loonbelasting en premies. Onder voorwaarden mag je ook de kosten voor huisvesting en een zorgverzekering hierop inhouden. Het minimumloon geldt in principe voor alle werknemers vanaf 21 jaar. Als de werknemer doorwerkt na de AOW-leeftijd, houdt hij of zij recht op het minimumloon. Ook oproepkrachten en buitenlandse werknemers hebben recht op het

minimumloon. Voor jongeren vanaf 15 tot en met 20 jaar geldt het minimumjeugdloon.

Sneller en eerder omhoog

Aanvankelijk was voorgesteld om een verhoging van 7,5% stapsgewijs door te voeren: in drie jaar tijd zou het wettelijk minimumloon omhooggaan met 2,5% in 2023 en 2024 en met 2,32% in 2025. Dit is nu van de baan. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft inmiddels een besluit gepubliceerd, waarin de verhoging van het wettelijk minimumloon vanaf 1 januari 2023 is vastgesteld. Deze bedraagt 8,05% (bijzondere verhoging) en 1,934% (halfjaarlijkse indexatie). Hiermee komt de totale minimumloonverhoging per 1 januari 2023 uit op 10,15%.

Het wettelijk brutominimumloon (WML) voor werknemers van 21 jaar en ouder bij een volledig dienstverband wordt per 1 januari 2023:

- € 1.934,40 per maand (was € 1.756,20)
- € 446,40 per week (was € 405,30)
- € 89,28 per dag (was € 81,06)

Druk op het (gehele) loongebouw in jouw onderneming

Als je op basis van de onderste loonschalen in jouw bedrijf het minimumloon betaalt, zul je de loonschalen die hierboven zitten ook moeten verhogen. Als schaal 1 het minimumloon is en door de verhoging op hetzelfde loon uitkomt als schaal 2, is de logische opbouw anders immers weg. Door de stijging van het minimumloon is het dus aannemelijk dat het hele loongebouw gaat stijgen. De verwachting is dat de cao-loonschalen ook zullen stijgen, maar die zullen niet al voor 1 januari 2023 bekend zijn. Daarnaast is er ook nog de druk vanuit de maatschappij (stakingen) en politiek om lonen te verhogen.

Het minimumloon en minimumjeugdloon per 1 januari 2023 in euro's

In onderstaande tabel zijn de nieuwe minimumlonen per leeftijdsgroep nader uitgewerkt:

Leeftijd	Staffeling	Per maand	Per week	Per dag
21 jaar en ouder	100,00%	€ 1.934,40	€ 446,40	€ 89,28
20 jaar	80,00%	€ 1.547,50	€ 357,10	€ 71,42
19 jaar	60,00%	€ 1.160,65	€ 267,85	€ 53,57
18 jaar	50,00%	€ 967,20	€ 223,20	€ 44,64
17 jaar	39,50%	€ 764,10	€ 176,35	€ 35,27
16 jaar	34,50%	€ 667,35	€ 154,00	€ 30,80
15 jaar	30,00%	€ 580,30	€ 133,90	€ 26,78

Er zijn daarnaast door de overheid aparte tabellen voor werknemers met een bbl-arbeidsovereenkomst gepubliceerd.

Hogere loonkosten door invoering minimumuurloon in 2024

Het minimumloon per maand zal vanaf 2024 veranderen in een minimumuurloon. Het kabinet wil hiermee bereiken dat meer uren werken altijd leidt tot een hoger inkomen. Tot 1 januari 2024 wordt het minimumloon nog per maand vastgesteld. Dit op basis van een 36-urige werkweek. Hierdoor heeft een werknemer die 40 uur per week werkt nu nog een lager minimumuurloon dan iemand die 36 uur per week werkt. De gevolgen van de invoering van het wettelijk minimumuurloon zullen voor bedrijven met een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week het grootst zijn. Hoe arbeidsintensiever je onderneming is, hoe groter de gevolgen van de verhoging van het minimumuurloon zullen zijn. Kortom, val je onder een cao of heb je een arbeidsvoorwaardenregeling met 38 of 40 uur? Dan heeft dit flinke gevolgen voor jouw loongebouw.

Controle op naleving

De Nederlandse arbeidsinspectie controleert of werkgevers zich aan de regels voor het minimumloon houden. Bij overtreding legt de Inspectie een boete of een dwangsom op. Ook maakt de Inspectie de namen bekend van alle bedrijven die zijn gecontroleerd. Dat zijn dus naast de bedrijven die de regels ontduiken, ook gecontroleerde bedrijven die de regels naleven.

5. Aanpassing arbeidscontracten?

Het arbeidsrecht is continu in beweging en daarom is het is verstandig om regelmatig de (model)arbeidsovereenkomst te laten controleren. Ook dit jaar zijn er wijzigingen, namelijk de implementatie van de EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in het arbeidsrecht. Het wetsvoorstel voor deze implementatie is inmiddels aangenomen en sinds 1 augustus 2022 is de wet voor alle werkgevers in werking getreden.

De belangrijkste wijzigingen:

- Een absoluut verbod op nevenwerkzaamheden is niet langer toegestaan.
- Een werkgever moet verplichte scholing kosteloos aanbieden.
- De informatieverplichting van de werkgever wordt sterk uitgebreid.
- De positie van werknemers met een onvoorspelbaar werkpatroon wordt versterkt.
- Een werknemer kan een verzoek tot (meer) voorspelbare arbeidsvoorwaarden indienen.

Een tweede baan naast je eigen werk en het verbod op nevenwerkzaamheden

Je wilt als ondernemer liever niet dat een werknemer naast het dienstverband bij jou ook nog werkzaamheden verricht bij een andere werkgever. Dit kan namelijk bepaalde risico's met zich meebrengen. Om die reden wordt in arbeidscontracten vaak standaard een verbod op nevenwerkzaamheden opgenomen. Dat is per 1 augustus 2022 veranderd. Vanaf die datum kun je nevenwerkzaamheden alleen nog verbieden als daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat. Denk daarbij aan overschrijding van de maximale arbeidstijden, gevaar voor de gezondheid en/of veiligheid van de werknemer, bescherming van bedrijfsinformatie en/of het vermijden van belangenconflicten. Deze objectieve rechtvaardigingsgrond(en) kunnen in de arbeidsovereenkomst worden vermeld, maar mogen ook op een later tijdstip aan de werknemer kenbaar worden gemaakt. Dit kan bijvoorbeeld op het moment dat een werknemer verzoekt om nevenwerkzaamheden elders te verrichten. Het is in ieder geval raadzaam om in de arbeidsovereenkomst een verplichting voor de werknemer op te nemen, die eruit bestaat dat de werknemer vooraf toestemming moet vragen als hij of zij elders nevenwerkzaamheden wil gaan verrichten.

Kan ik mijn werknemer straks nog steeds verplichten om gemaakte studiekosten terug te betalen?

Het is voor werknemers een mooie arbeidsvoorwaarde als hun werkgever hun opleidingen vergoedt. Maar als werkgever zie je natuurlijk liever niet dat je werknemer nog tijdens de opleiding of kort na het voltooien hiervan vertrekt, waardoor hij of zij jou met de kosten laat zitten. Daarom wordt vaak een studiekostenregeling afgesproken. Ook dit gaat veranderen. Vanaf 1 augustus moeten werkgevers verplichte scholing kosteloos aanbieden. Maar wanneer is er sprake van verplichte scholing? Als de wet of een van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst (cao) bepaalde scholing voorschrijft, dan wordt dit aangemerkt als verplichte scholing. Deze verplichte scholing moet zoveel mogelijk tijdens werktijd worden aangeboden. De tijd die de werknemer besteedt aan deze scholing, kwalificeert als arbeidstijd. Daarnaast zijn alle kosten in verband met deze scholing voor rekening van de werkgever. Afspraken over verrekening of terugbetaling van deze kosten mogen dan niet meer en zijn nietig. Controleer dus goed welke afspraken kunnen blijven gelden. Heb je met de werknemer voor 1 augustus 2022 al een studiekostenregeling afgesproken en betreft het verplichte scholing? Dan is die regeling vanaf die datum ook niet meer geldig. Volgt de werknemer een opleiding die niet onder verplichte scholing valt, dan mag je wél een studiekostenregeling afspreken.

Uitbreiding van de informatieverplichting

Op dit moment moet je een werknemer al bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst (schriftelijk of elektronisch) informeren over onder meer het loon, de aanvang van het dienstverband, de functie, de toepasselijke cao, etc. Deze informatieverplichting wordt sterk uitgebreid. Voortaan zal ook informatie moeten worden verstrekt over (wisselende) werkplek(ken), aanspraken op andere vormen van betaald verlof (naast vakantie), arbeidsduur, werktijden of een onvoorspelbaar werkpatroon, de afzonderlijke loonbestanddelen zoals bonussen of toeslagen, het recht op scholing en de procedurele aspecten bij het beëindigen van het dienstverband. Deze informatie moet schriftelijk en binnen één week na de eerste werkdag worden verstrekt bij nieuwe dienstverbanden vanaf 1 augustus 2022. De verplichting geldt ook voor al bestaande arbeidscontracten, als de werknemer daarom vraagt. Het niet (tijdig) voldoen aan de informatieverplichting kan leiden tot schadeplichtigheid. Het is dus belangrijk om de (model)arbeidsovereenkomsten die je in de organisatie gebruikt aan te (laten) passen aan deze uitgebreidere verplichting.

Positie versterkt van werknemers met een onvoorspelbaar werkpatroon

Er is sprake van een onvoorspelbaar werkpatroon wanneer de tijdstippen waarop arbeid wordt verricht in overwegende mate niet vaststaan. Dit is met name het geval bij flexibele arbeidscontracten, zoals contracten met oproepkrachten en min/max-contracten. Bij dit soort contracten is het straks niet meer mogelijk om de werknemer op elk moment op te roepen. Je moet als werkgever referentieperiodes (dagen en uren) aan gaan geven waarbinnen de werknemer kan worden opgeroepen. Wordt hier niet aan voldaan, of wordt de werknemer opgeroepen buiten deze perioden, dan mag de werknemer de oproep weigeren.

Een werknemer kan een verzoek tot (meer) voorspelbare arbeidsvoorwaarden indienen

In de Wet flexibel werken is al geregeld dat een werknemer de werkgever kan verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijden. Met ingang van 1 augustus 2022 kan de werknemer die 26 weken of langer in dienst is, de werkgever ook vragen om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een verzoek om een voorspelbaarder rooster. Krijg je als werkgever zo'n verzoek, dan moet je daar tijdig – en bij voorkeur schriftelijk – op reageren. Heb je minder dan 10 werknemers in dienst, dan moet je reactie volgen binnen 3 maanden. Heb je 10 of meer werknemers, dan moet je binnen 1 maand reageren. Wacht je te lang, dan wordt het verzoek van de werknemer geacht te zijn toegewezen.

Vragen

Wanneer er weer een nieuwe update is, stellen wij u zo snel mogelijk op de hoogte. Heeft u in de tussentijd vragen neem dan gerust contact met ons op.

Met vriendelijke groet,
Het team van Van Tiggelen FAD
033-2990777
info@vantiggelenfad.nl