

Nieuwsbrief

2e kwartaal 2016

In dit nummer:

- Rittenregistratie: een lastige oefening *pag. 2* ■ Handreiking voor voorgelegde overeenkomst arbeidsrelaties *pag. 2*
- Hoe zit het met de btw als uw klant niet komt opdagen? *pag. 3* ■ Boete van werknemer soms toch belastingvrij vergoeden *pag. 4*
- Brug-WW per 1 april verruimd *pag. 4* ■ Wees alert op btw-fraude! *pag. 5*
- Tips *pag. 6*



Rittenregistratie: een lastige oefening

Wanneer u de zakelijke auto niet voor privédoeleinden wil gebruiken, kunt u bewijzen dat er op kalenderjaarbasis niet meer dan 500 kilometer privé is gereden. De meest gebruikte manier om dit bewijs te leveren is het bijhouden van een rittenregistratie. Er volgt dan geen bijtelling.

In de praktijk is het bijhouden van een sluitende rittenregistratie de enige manier om het bewijs te leveren dat er maximaal 500 privékilometers met de auto van de zaak is gereden. In de rittenregistratie moeten in ieder geval de volgende gegevens worden opgenomen:

- Het merk, het type en het kenteken van de auto;
- De periode waarin de auto beschikbaar is geweest;
- Per rit:
 - de datum;
 - de begin- en eindstand van de kilometerteller;
 - het adres van vertrek en aankomst;
 - de gereden route als deze afwijkt van meest gebruikelijke
 - route;
 - het karakter van de rit (privé of zakelijk);
 - de privé-omrijkilometers bij een rit met zakelijke en privékilometers.

Strengere eisen aan bewijs

De Belastingdienst stelt strengere eisen aan het bewijs dat u moet leveren. De Belastingdienst beschikt zelf over gegevens om de rittenregistratie te controleren. Bijvoorbeeld: verkeersboetes, foto's van camera's langs de weg en foto's die controleauto's willekeurig maken.

Keurmerk

Er kan eventueel ook voor een rittenregistratiesysteem met keurmerk worden gekozen. Dit systeem plaatst u in uw auto en biedt de zekerheid van een sluitende ritadministratie voor de gebruiker (werknemer, werkgever of ondernemer) en voorkomt discussies met de Belastingdienst over de juistheid en volledigheid van de rittenadministratie. Alleen het zakelijke karakter van de ritten moet, desgevraagd, nog aangetoond worden. De privacy van privéritten wordt binnen het keurmerk gerespecteerd.

Een rittenregistratie is alleen zinvol als deze exact klopt. Anders is de kans op navordering met een forse boete groot. Uw relatiebeheerder kan u behulpzaam zijn bij het opzetten van een sluitende rittenregistratie. <

Handreiking voor voorgelegde overeenkomst arbeidsrelaties

Hoe beoordeelt de Belastingdienst of een voorgelegde overeenkomst arbeidsrelaties voor een opdrachtgever gevolgen heeft voor de loonheffingen? De Belastingdienst heeft hiervoor speciaal de handreiking beoordelingskader DBA (deregulerende beoordeling arbeidsrelaties) uitgebracht.

Per 1 mei 2016 vervalt definitief de VAR (Verklaring Arbeidsrelatie). Voortaan kunt u werken met vooraf door de Belastingdienst goedgekeurde model- en voorbeeldovereenkomsten. Wordt daadwerkelijk volgens een dergelijke overeenkomst gewerkt, dan heeft de opdrachtgever de zekerheid vooraf dat er geen loonheffingen ingehouden hoeven te worden.

Wilt u geen gebruik maken van een model- of voorbeeldovereenkomst, maar wel de zekerheid vooraf hebben, dan kunt u ook een eigen overeenkomst aan de Belastingdienst voorleggen. De nu uitgebrachte

[Handreiking DBA](#) bevat de kaders die de Belastingdienst gebruikt bij het beoordelen van voorgelegde overeenkomsten.

Vier stappen van beoordeling

Aan de hand van de volgende vier 'stappen' in de Handreiking beoordeelt de Belastingdienst of de voorgelegde overeenkomst de elementen vertoont van een arbeidsovereenkomst. In dat geval heeft de overeenkomst namelijk gevolgen voor de loonheffingen:

- Stap 1: beoordelen gezagsverhouding;
- Stap 2: beoordelen persoonlijke verplichting tot het verrichten van arbeid;
- Stap 3: beoordelen verplichting om loon te betalen;
- Stap 4: fictieve dienstbetrekkingen en de gageregeling.

Alle VAR-houders hebben een brief ontvangen of ontvangen deze nog van de Belastingdienst over de invoering DBA. <

Hoe zit het met de btw als uw klant niet komt opdagen?

Op de vraag of btw verschuldigd is over betalingen bij 'no shows' is een uitspraak gedaan door het Europese Hof van Justitie. Mogelijk heeft dit gevolgen voor de vraag of ondernemers uit sectoren zoals hotels, restaurants en reisorganisaties (een deel van) de betaalde prijs mogen houden wanneer een particuliere klant niet komt opdagen.

De recentelijke uitspraak van het Europese Hof wijkt af van een eerdere uitspraak in een zaak. Hoewel beide zaken overeenkomsten vertonen zijn er toch belangrijke verschillen op grond waarvan in de recente Air France-KLM zaak wel btw is verschuldigd over betalingen bij no shows. In de eerdere zaak van Société Thermale d'Eugénie-les-Bains, een hotelexploitant, is dat niet het geval. Dit heeft er mee te maken dat in de Air France-KLM zaak geen sprake is van een schadevergoeding, terwijl dit bij Société Thermale d'Eugénie-les-Bains wel het geval was. Het is daarbij van belang te realiseren dat slechts sprake is van een belang bij de verkoop aan particulieren, omdat de ondernemer dan een btw-voordeel behaalt. Bij de verkoop aan ondernemers wordt namelijk in het geval van annulering een creditfactuur opgesteld waardoor de btw wordt terugbetaald aan de afnemer.

Gehele aankoopbedrag versus voorschot

De betaling bij no shows in de Air France-KLM zaak bestaat uit het gehele aankoopbedrag voor de prestatie en in de zaak van Société Thermale d'Eugénie-les-Bains slechts uit een voorschot. De luchtvaartmaatschappij lijdt dus geen schade door het niet komen opdagen van de passagier aangezien de passagier reeds het gehele aankoopbedrag van het vliegticket heeft betaald. De stelling van de luchtvaartmaatschappij dat sprake is van een onbelastbare schadevergoeding als gevolg waarvan over de reeds ontvangen vergoeding bij een no show geen btw is verschuldigd, gaat dus niet op.

Contractuele afspraken

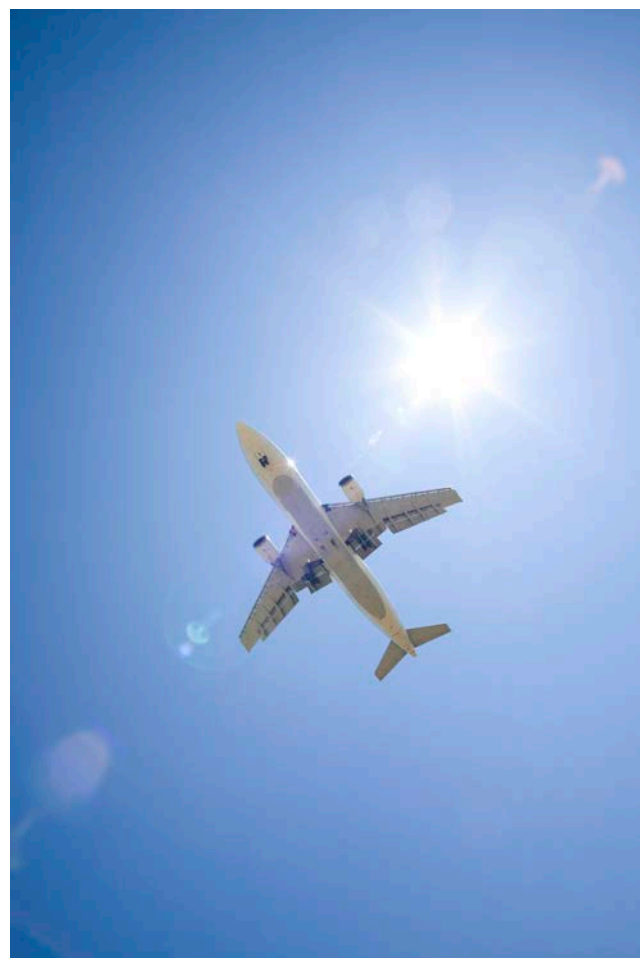
Daarnaast werd door de luchtvaartmaatschappij het recht voorbehouden om de niet-benutte dienst door te verkopen aan een andere passagier, zonder dat zij verplicht is de prijs ervan terug te betalen aan de oorspronkelijke passagier. Aangezien hieruit volgt dat de luchtvaartmaatschappij geen schade lijdt, kan niet

worden gesteld dat de reeds ontvangen vergoeding van de reiziger gezien moet worden als een schadevergoeding aan de luchtvaartmaatschappij over de reeds ontvangen vergoeding van de reiziger, bij een no show is alleen geen btw verschuldigd als er sprake is van een schadevergoeding.

Contractuele afspraken kunnen dus van belang zijn bij de vraag of mogelijk sprake is van een onbelastbare schadevergoeding waardoor over de reeds ontvangen vergoedingen bij no shows geen btw is verschuldigd.

Prijsgeven van rechten

Een ander verschil is gelegen in het feit dat de passagier bij de luchtvaartmaatschappij zijn recht op vervoer niet heeft prijsgegeven. Het recht op overnachting is wel prijsgegeven door middel van de annulering. In dat geval staat de betaling niet meer in rechtstreeks verband met een prestatie. <



Boete van werknemer soms toch belastingvrij vergoeden

Belastingvrije geldboeten zijn onder de werkkostenregeling (WKR) niet mogelijk. Wettelijk is namelijk bepaald dat geldboeten niet ten laste van uw vrije ruimte mogen komen, maar individueel bij uw werknemers moeten worden belast. Voor sommige boeten is echter een uitzondering mogelijk.

Binnen de WKR kunt u vergoedingen en verstrekkingen aanwijzen als eindheffingsbestanddeel in de vrije ruimte. Aangewezen vergoedingen en verstrekkingen zijn niet belast tot 1,2% van de totale fiscale loonsom. Daarboven vindt belastingheffing plaats tegen een eindheffingstarief van 80%.

Bepaalde vergoedingen en verstrekkingen zijn echter wettelijk uitgesloten van de vrije ruimte. U kunt deze vergoedingen en verstrekkingen niet aanwijzen in de vrije ruimte en moet deze daarom individueel bij uw werknemers belasten. Het gaat hierbij om bijvoorbeeld de voor privédoeleinden ter beschikking gestelde auto, vergoedingen voor een woning, misdrijven en geldboeten.

Sommige boeten wel ten laste van de vrije ruimte

Voor sommige boeten is hierop door de Belastingdienst in het Handboek loonheffingen een uitzondering opgenomen. Als voldaan is aan het gebruikelijkheids criterium mag een boete in de volgende gevallen toch worden aangewezen als eindheffingsbestanddeel in de vrije ruimte:

- u heeft een boete gekregen voor een overtreding van uw werknemer, en
- u verhaalt deze niet op uw werknemer.

De vergoeding moet wel voldoen aan het gebruikelijkheids criterium. Dat wil zeggen dat deze niet meer dan 30% mag afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. <

Tip:

Als u voldoet aan het gebruikelijkheids criterium, kunt u, onder verwijzing naar het Handboek loonheffingen, zowel Nederlandse als buitenlandse verkeersboetes aanwijzen in de vrije ruimte. Voorwaarde is dat u de boete heeft gekregen voor een overtreding van uw werknemer en dat u deze niet verhaalt op uw werknemer. U hoeft deze verkeersboete dan dus niet verplicht individueel te verlonen bij uw werknemer.

Brug-WW per 1 april verruimd

De brug-WW is vanaf 1 april 2016 ook beschikbaar gesteld voor opleiding en omscholing buiten de sectorplannen. Deze brug-WW zonder sectorplan wordt maximaal twee jaar uitgekeerd.

Voorwaarde is wel dat een werkgever de nieuwe werknemer acht uur per week in dienst neemt gedurende de opleidingsperiode én een contract biedt van ten minste zes maanden.

Opleiding of omscholing

De brug-WW wordt uitgekeerd als een werkgever een werknemer met WW in dienst neemt én deze een opleiding of omscholing volgt. De uren die de nieuwe werknemer bij de werkgever werkt, betaalt de werkgever uit. De brug-WW staat garant voor de uren die nodig zijn voor de opleiding of omscholing en dient door de werknemer zelf te worden aangevraagd.

Regels rondom uitbreiding Scholingsregeling

Tot nu toe werd de brug-WW maximaal een jaar uitbetaald. De brug-WW zonder sectorplan is onder bepaalde voorwaarden tijdelijk uitgebreid naar twee jaar. Als werkgever moet men dan wel de werknemer gedurende de opleidingsperiode voor ten minste acht uur per week aannemen. Daarnaast moet de werkgever de werknemer een baangarantie bieden van ten minste een half jaar. Dit dienstverband start uiterlijk op de eerste dag van de maand na afloop van de scholing. Aanvragen voor deze uitgebreide Scholingsregeling buiten de sectorplannen kunnen van 1 april 2016 tot uiterlijk 31 maart 2018 worden ingediend. <

Wees alert op btw-fraude!

Ook de ondernemer die geen kwade bedoelingen heeft, kan betrokken raken bij btw-fraude door toedoen van de wederpartij. Wees daarom altijd alert.

Ongewenst en onbedoeld betrokken raken bij btw-fraude kan vervelende consequenties met zich meebrengen. Het recht op vooraftrek van btw kan worden geweigerd of er kan een onderzoek naar fraude worden ingesteld. Gelukkig kunt u als ondernemer dit risico verkleinen. Wees daarom altijd alert en kritisch als u een deal sluit en let op de volgende punten.

Controlepunten

Controleer altijd de volgende punten:

- Staat uw wederpartij ingeschreven bij de Kamer van Koophandel?
- Zijn de overhandigde papieren echt?
- Wat is de geschiedenis van het bedrijf? Het kan geen kwaad om het bedrijf waarmee u zaken doet eens te googelen.
- Is het fysieke adres van uw leverancier of afnemer bekend? Dus heeft de afnemer of leverancier een pand of kantoor waar u binnen kunt lopen om met iemand te spreken?
- Controleer het btw-nummer van de partij met wie u zaken doet. Dit kan via de link http://ec.europa.eu/taxation_customs/vies/
- Controleer of de door uw afnemer uitgereikte facturen aan de factuureisen voldoen. Zo moet een factuur het btw-nummer van uw afnemer vermelden, een datum hebben en

moet de geleverde dienst of het geleverde goed zijn omschreven. Daarnaast moet het in rekening gebrachte bedrag exclusief btw vermeld staan. Ook moeten het btw-tarief en het btw-bedrag worden vermeld.

Verdachte zaken

Daarnaast moeten de volgende signalen de alarmbellen bij u doen rinkelen:

- De prijs die u moet betalen is opvallend laag.
- De factuur klopt niet of er ontbreekt iets belangrijks op de factuur, zoals bijvoorbeeld het adres of telefoonnummer.
- De leveranciers of afnemers bestaan maar kort en wisselen vaak.
- De producten die worden geleverd zijn niet gebruikelijk in de branche van de leverancier.
- De leverancier geeft al aan wie u de goederen mogelijk kunt doorverkopen en welke prijs u er dan voor zult krijgen.

Conclusie

Wanneer één van voorgaande situaties zich voordoet, betekent dit niet meteen dat er sprake is van btw-fraude, maar is dit wel een indicatie dat het verstandig is dat u nader onderzoek doet. Hoe meer van de voorgaande aspecten zich voordoen, hoe verdachter de situatie uiteraard is. Onderzoek in dat geval de situatie verder. <



Einde discussie over 150 km-grens

De discussie over de 150 km-grens in de 30%-regeling lijkt beslecht. Onlangs besliste de Hoge Raad namelijk dat deze grens geen inbreuk vormt op het vrije werknemersverkeer. Sinds 1 januari 2012 is de 30%-regeling voor ingekomen werknemers fors gewijzigd. Een van die wijzigingen betreft de 150 km-grens. Door die grens geldt de 30%-regeling kort gezegd alleen als de ingekomen werknemer in de 24 maanden vóór zijn eerste werkdag in Nederland langer dan 16 maanden op een afstand van meer dan 150 kilometer van de Nederlandse grens woonde. Door de invoering van de 150 km-grens komen werknemers uit het grensgebied zoals België, Luxemburg, Noord-Frankrijk en een deel van Duitsland niet meer in aanmerking voor de 30%-regeling. Sinds de invoering van het 150-kilometercriterium staat deze grens al ter discussie. Aan die discussie lijkt nu vooralsnog een einde gekomen.

Transitievergoeding bij doorstart

Een doorstartende werkgever moet er in het kader van opvolgend werkgeverschap rekening mee houden dat als hij werknemers overneemt uit een failliete boedel, ook alle dienstjaren van voor het faillissement mee overgaan. Dit heeft de kantonrechter in Arnhem begin dit jaar bepaald. Onduidelijk was tot dusverre of er ook sprake is van opvolgend werkgeverschap bij een doorstart na een faillissement en overname van personeel van de failliet verklaarde onderneming. De kantonrechter is van mening van wel. Dit op grond van het opvolgend werkgeverschap waardoor de dienstjaren die voor het faillissement zijn opgebouwd, mee overgaan naar de doorstartende werkgever. Als die vervolgens overgaat tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst dan is hij wel een transitievergoeding verschuldigd over alle voorafgaande dienstjaren.

Sneller loonkostensubsidie voor arbeidsbeperkte jongere

Via de gemeente kunt u een loonkostensubsidie ontvangen wanneer u iemand in dienst neemt met een arbeidsbeperking die zelfstandig niet het volledige minimumloon kan verdienen. De subsidie dient als financiële compensatie voor de verminderde productiviteit van de werknemer. Deze loonkostensubsidie wordt uitgebreid, zodat u hier straks sneller gebruik van kan maken. Werkgevers kunnen

naar verwachting binnen enkele maanden ook loonkostensubsidie aanvragen bij de gemeente voor arbeidsbeperkte jongeren die ze nu al in dienst hebben en die vanwege hun beperkingen niet het minimumloon kunnen verdienen. Verder wordt forfaitaire loonkostensubsidie mogelijk in de eerste zes maanden van het dienstverband. Een wetsvoorstel waarin de uitbreidingen zijn opgenomen, is in de maak. Zodra het wetsvoorstel wordt ingediend bij de Tweede Kamer - dat is waarschijnlijk kort na de zomer - mogen gemeenten de wijzigingen voor de loonkostensubsidie al gaan uitvoeren.



Box 3-heffing verder onder vuur

Er is al geruime tijd discussie over de box 3-heffing op spaargeld en ander vermogen. Met een onlangs verschenen conclusie van Advocaat-Generaal Niessen (A-G) is dit vuur verder opgelaaid. Kort gezegd concludeert de A-G dat de belastingheffing op vermogen in strijd is met het Europese eigendomsrecht. Volgens de A-G leidt de box 3-heffing tot willekeur. Men gaat ervan uit dat iedereen 4% rendement kan behalen op zijn vermogen, maar mensen behalen juist zeer verschillende resultaten terwijl ze wel hetzelfde percentage belasting moeten betalen. Met de kennis van nu kan niet meer worden uitgegaan van een fictief rendement van 4%. Is de opbrengst lager dan wat aan belasting moet

worden betaald, dan is volgens de A-G sprake van een oneigenlijke ontneming. Of de Hoge Raad de conclusie van de A-G gaat volgen, is nog verre van zeker. In een eerste reactie heeft het ministerie van Financiën laten weten zich niet te kunnen vinden in deze conclusie.

Op deze procedure is de regeling “massaal bezwaar” van toepassing verklaard. U hoeft dus geen apart bezwaarschrift in te dienen om u bij de uitkomst van deze procedure aan te sluiten.



Afwijken uren bij min-maxcontract

Bij een min-maxcontract mag het minimum aantal uren niet te veel afwijken van de werkelijke situatie. Indien een werknemer langere tijd structureel meer werkt, getuigt het van goed ondernemerschap als de ondergrens in het contract naar boven wordt bijgesteld. Een min-max contract biedt de werknemer garantie-uren met een marge naar boven, bijvoorbeeld 5-40 uur per week. Als werkgever kan zo'n contract handig zijn indien men verwacht dat er tijdens onregelmatige periodes meer werk is dan gemiddeld. Alleen in de situatie waarbij er gedurende ten minste een jaar structureel meer uren gewerkt wordt, kan via de rechter een verhoging van het minimum aantal uren in het contract worden geëist. Denk hierbij aan

bijvoorbeeld een gemiddelde werkweek van 37,5 uur bij een contract van 5-40 uur per week. De werkgever voorkomt een dergelijke claim door een realistisch minimum aantal uren vast te leggen. Daarnaast kan er op gelet worden dat de betreffende werknemer niet structureel meer uren wordt ingezet.

Ondernemer of in dienstbetrekking?

U bent ondernemer zonder personeel, u heeft verschillende opdrachtgevers en u loopt ondernemersrisico? Kortom, volgens u is er geen enkele twijfel dat u een echte ondernemer bent. Toch wil één van uw opdrachtgevers uw vergoeding aanmerken als loon uit dienstbetrekking. Kan dat? Ja, dat kan. Voor het beoordelen of sprake is van een dienstbetrekking gelden de volgende criteria: het persoonlijk verrichten van arbeid; tegen een vergoeding; waarbij sprake is van een gezagsverhouding die zou kunnen worden aangemerkt als werkgeversgezag. Ook als u een echte ondernemer bent kan dus ten opzichte van bepaalde opdrachtgevers sprake zijn van een dienstbetrekking. Het één sluit het ander dan ook niet uit. Indien u een modelovereenkomst sluit met uw opdrachtgever kan uw opdrachtgever zekerheid krijgen over de loonheffingen. U moet dan wel daadwerkelijk volgens de afspraken in deze modelovereenkomst werken.

Van privérekening naar zakelijke rekening

Het kan als ondernemer voor de inkomstenbelasting nodig, maar ook aantrekkelijk zijn om vermogen op een privérekening over te brengen naar een zakelijke rekening. Daar is niets mis mee, mits u de spelregels van de zogenaamde “vermogensetikettering” in acht neemt. Vermogensetikettering wil zeggen dat u een vermogensbestanddeel moet aanmerken als verplicht privé-, ondernemings- of keuzevermogen. Van ondernemingsvermogen kan sprake zijn wanneer u geld vanuit uw privérekening overboekt naar uw zakelijke rekening omdat u het geld op korte termijn nodig heeft binnen uw onderneming. Gebruikt u het geld in werkelijkheid niet binnen uw onderneming dan blijven de op de zakelijke rekening geboekte liquide middelen voor u gewoon tot uw box 3-vermogen behoren. De tenaamstelling en het karakter van een bankrekening (privé of zakelijk) zijn dus niet bepalend voor de fiscale kwalificatie. Het gaat erom waarvoor het geld is bestemd, voor gebruik binnen uw IB-onderneming of voor eigen gebruik.

Bedenktijd na beëindigingsovereenkomst

Scheiden de wegen tussen de werkgever en werknemer door middel van een beëindigingsovereenkomst, dan heeft de werknemer een bedenktijd van twee weken, mits men deze bedenktijd schriftelijk vastlegt in de beëindigingsovereenkomst. Wanneer de bedenktijd niet in de overeenkomst zelf wordt vermeld, geldt een termijn van drie weken. Gedurende deze wettelijke bedenktijd kan de werknemer zonder opgaaf van redenen door een schriftelijke verklaring aan de werkgever de overeenkomst ontbinden. De bedenktijd gaat officieel in op de datum wanneer de overeenkomst daadwerkelijk is ondertekend. Eerdere mondelinge afspraken of een voorlopige overeenstemming per e-mail over het beëindigen van een arbeidsovereenkomst gelden niet als start voor de twee weken bedenktijd. Voor werkgevers is het daarom van belang dat, na overeenstemming, de officiële papieren zo snel mogelijk worden ondertekend en zijn voorzien van de juiste datum.

Vergeet btw over plastic tas niet

Verstrekt u sinds dit jaar tegen een geringe vergoeding plastic tassen aan uw klanten? Dan bent u verplicht hier 21% btw over af te dragen. Vergeet deze niet mee te nemen in uw btw-aangifte. Neem de verkoop van plastic tassen daarom op als vaste post in uw financiële administratie. De verschuldigde btw over de plastic tas mag worden afgerond op hele centen. Maar let op, de gekozen methode dient consistent te worden toegepast. Een tassenverzamelpunt is een goed alternatief voor de verkoop van plastic tassen. Op deze manier kunnen klanten hun tassen hergebruiken. In dit geval is btw-heffing niet aan de orde. Ook mag u nog gratis papieren, stoffen en jute tassen aan klanten verstrekken. Zolang deze maar niet zijn voorzien van een plastic coating of voering.



- Laan van Westroyen 2
4003 AZ Tiel
Postbus 6114
4000 HC Tiel
- T 0344 - 63 61 61
- F 0344 - 61 52 44
- E info@atccountants.nl
- I www.atccountants.nl

Transitievergoeding

Sinds 1 juli 2015 is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd wanneer een tijdelijke of vaste werknemer ten minste twee jaar in dienst is geweest en zijn arbeidscontract op initiatief van de werkgever is beëindigd. De transitievergoeding is ook verschuldigd wanneer een zieke werknemer na twee jaar loondoorbetaling wordt ontslagen. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid erkent dat dit onredelijk kan uitpakken voor werkgevers die aantoonbaar hun best hebben gedaan voor re-integratie van hun zieke werknemers. Hij is daarom bereid tot aanpassing van de verplichte transitievergoeding, maar wil daarvoor eerst in gesprek met de werkgeversorganisaties en vakbonden. Of werkgevers in de toekomst geen vergoeding zijn verschuldigd bij ontslag van een werknemer na twee jaar ziekte en voldoende re-integratie pogingen, blijft voorlopig onduidelijk <

Factuur AT&C ontvangen per email

Het is mogelijk dat u voortaan onze factuur alleen nog ontvangt per email. Stelt u het op prijs de factuur van AT&C alleen nog per email te ontvangen, geef dan uw emailadres door aan: administratie@atccountants.nl, met vermelding van uw naam of bedrijfsnaam.

Nieuwe algemene voorwaarden

Onze algemene voorwaarden zijn aangepast. De gewijzigde algemene voorwaarden zijn binnenkort beschikbaar op onze site en worden indien van toepassing individueel uitgereikt.