

Cijfer Meester

Belasting besparen
door middeling

DE WET
bescherming
persoonsgegevens

DE VAR
verdwijnt nu echt!

Belastingdienst

Belasting besparen door middeling

Verkeert u in de situatie dat uw belastbaar inkomen in verschillende kalenderjaren sterk in hoogte verschilt, dan kunt u wellicht voordeel halen uit het zgn. middelen van uw inkomen.

Situaties waarbij het raadzaam kan zijn om het nut van middeling van inkomen te onderzoeken zijn:

- U hebt na uw afstuderen een vaste baan gekregen en u had naast uw studie een bijbaan.
- U hebt een ontslagvergoeding ('gouden handdruk') gekregen.
- U bent in de afgelopen jaren gestart of gestopt met werken.
- U werkt als freelancer of als ondernemer en u inkomen over de jaren kan sterk in hoogte verschillen
- U hebt onbetaald verlof opgenomen (bijvoorbeeld voor een sabbatical).
- U bent minder gaan werken.

Het belastingtarief in box 1 wordt hoger naarmate uw inkomen hoger wordt, in de hoogste schijf bedraagt het tarief 52%. Als uw inkomen in box 1 van jaar tot jaar in hoogte verschilt, betaalt u in veel gevallen meer belasting dan wanneer uw inkomen gelijkmatig over de jaren verdeeld zou zijn.

Hieronder treft u een voorbeeld aan: Het inkomen in box 1 over de jaren 2012, 2013 en 2014 bedraagt (in euro's):

VOOR MIDDELING	2012	2013	2014	Totaal
Box 1	80.000	20.000	40.000	140.000
Belasting	34.775	7.417	15.670	57.862
NA MIDDELING	2012	2013	2014	Totaal
Box 1	46.666	46.667	46.667	140.000
Belasting	17.905	18.617	18.470	54.992

Een middelingsverzoek kan pas worden gedaan als de aanslagen van de jaren waarover u wilt middelen, definitief zijn. U kunt deze faciliteit dus helaas niet gebruiken om een hoge aanslag IB over het lopende jaar lager te maken. U moet dan eerst betalen en dan wachten op de definitieve aanslag. Pas dan kunt u een middelingsverzoek indienen.

Bij de berekening van de opbrengst van een middelingsverzoek wordt alleen naar de belastingpercentages bij de verschillende schijven gekeken; dus niet naar de heffingskortingen. Ook houdt de belastingdienst een 'drempelbedrag' van € 545 in op de opbrengst van middeling. In bovenstaand voorbeeld wordt dus slechts € 2.325 uitbetaald. Hierdoor is in de praktijk een middelingsverzoek alleen interessant als een substantieel bedrag aan inkomen kan worden verplaatst van de schijf met 52 % naar de schijf met 40,4 %

Vermoedt u dat bij u wellicht ook een situatie speelt waarin een voordeel kan worden behaald door middeling van inkomsten? Vraag uw CijferMeester dan om advies.

Nut van een overlijdensrisicoverzekering bij bedrijven met *meerdere eigenaren.*

Mogelijk werkt u als ondernemer samen met één of meer andere ondernemers in een V.O.F. Alles loopt naar tevredenheid maar heeft u zich wel eens afgevraagd wat er gebeurt als (één van) uw collega veno(o)t(en) komt te overlijden?

Indien er geen VOF overeenkomst is, dan wordt de vennootschap ontbonden. Achterblijvende eigenaren mogen de onderneming niet zo maar voortzetten. Ook de erfgenamen mogen dit niet. De erfgenamen hebben wel recht op het vennootschapsdeel en dat kan bij doorstart ook goodwill omvatten.

U en uw collega-venno(o)t(en) hebben dat destijds goed voorzien en e.e.a. in een VOF-overeenkomst vastgelegd. Bij overlijden zijn erfgenamen verplicht het vennootschapsdeel aan te bieden aan de achterblijvende eigenaren. Als u het nog beter heeft geregeld, heeft u ook vastgelegd hoe het vennootschapsdeel moet worden gewaardeerd.

Maar dan komt het. Hoe gaat u dat betalen? Wilt u deze situatie voorkomen dan is het mogelijk om een levensverzekering of een compagnonsverzekering af te sluiten. Deze verzekering keert bij overlijden van één van de vennoten het verzekerd bedrag uit aan de andere vennoot. Hiermee kan dan bijv. een erfgenaam worden uitbetaald.

Sparren met economische vooruitzichten

Onderdeel van de training van bokkers is het 'sparren' met een collega bokser. Doel is niet het winnen van de collega bokser, maar het opbouwen van ervaring om snel te kunnen handelen en reflexen op te bouwen voor wedstrijden.

De economische vooruitzichten zijn onzeker; er zijn optimisten en pessimisten. Wie er gelijk krijgt? Niemand weet het. Maar als ondernemer kan het geen kwaad om de verschillende scenario's te beschouwen en te bedenken wat u zou doen als zich een bepaalde situatie voor zou doen.

Wat valt momenteel op:

- Geld is goedkoop; hypotheekleningen met rente percentages onder de 2 % zijn inmiddels 'normaal'. Spaartegoeden leveren nauwelijks iets op. Zoekt men rendement dan moet men beleggen of investeren.
- De inflatie is laag; men is bang voor deflatie. Bij deflatie wordt geld door het verstrijken van tijd meer waard. Bestedingen zouden daardoor worden uitgesteld. De relatieve waarde van schulden stijgt.

- Om bestedingen aan te jagen (en inflatie te bevorderen) wordt wereldwijd geld in het economisch systeem gepompt, dat niet is gebaseerd op een onderliggende waarde.

In toenemende mate worden we er ons met zijn allen van bewust dat we misschien ook op te grote voet leven. Uit allerlei vergelijkingen en onderzoeken blijkt dat huizenprijzen mogelijk 2 x hoger zijn dan de onderliggende economische waarde. Historisch beschouwd worden bedrijven (aandelen) 2 x hoger gewaardeerd dan de onderliggende economische waarde. Die waardestijging heeft geleid tot een welvaart die wellicht niet 'verdiend' is. Als bovengenoemde waarderingen dalen naar historisch realistische niveaus, zal menigeen een behoorlijke stap terug moeten zetten.

Steeds vaker wordt de verwachting uitgesproken dat de bankrente negatief kan worden. Dit betekent dat spaargeld 'thuis in een sok' beter rendeert dan op de bank. Tenzij er wordt belegd. Maar de voorgaande alinea lezend kleven hier ook de nodige risico's aan.

Mijn moeder zei ooit: 'als de hemel naar beneden komt, hebben we allemaal een blauwe hoed'. We staan aan de vooravond van grote veranderingen in de wereld. Kunt u zich er op voorbereiden? Ik denk van niet. Behoudt flexibiliteit in uw bedrijf en leven; wees alert op veranderingen en speel hier – indien nodig - snel op in. Waak er voor dat u met iedereen meeloopt op weg naar de uitgang. Zoek de nieuwe ingang.

Betalingskortingen worden vaak verkeerd verwerkt

Om te stimuleren dat facturen vlot worden betaald, verlenen ondernemers betalingskortingen (in BTW-termen: korting voor contante betaling). De afnemer die de factuur binnen 14 dagen betaalt, mag dan bijvoorbeeld 3 % aftrekken van het factuurbedrag. Als de betalingskorting wordt toegepast (de afnemer betaalt dan het factuurbedrag na aftrek van de betalingskorting) is over de korting geen BTW over verschuldigd. Betaalt de afnemer daarentegen het volledige factuurbedrag, dan is ook over de betalingskorting BTW verschuldigd.

De betalingskorting kan op twee manieren op de BTW-factuur worden verwerkt: de betalingskorting kan wel of niet tot de vergoeding worden gerekend.

Als de betalingskorting wel tot de vergoeding wordt gerekend, ziet de BTW-factuur er als volgt uit:

Geleverde prestatie	€ 100,00
BTW (21%)	€ 21,00
Factuurbedrag	€ 121,00

In de betalingsvoorwaarden staat dat bij betaling binnen 10 dagen 3 % korting mag worden genomen; in dat geval betaalt de ondernemer

€ 117,37. De belastingdienst aanvaardt dat een creditfactuur achterwege mag blijven, dat de presterende ondernemer de volledige op de factuur vermelde BTW (€ 21,00) afdraagt en dat de afnemende ondernemer dit zelfde bedrag aan BTW terug vordert bij de belastingdienst (mits uiteraard aan de aan deze aftrek verbonden voorwaarden wordt voldaan). Uw betalingskorting is in dit geval niet 3 %, maar 3,63 %!

Als de betalingskorting niet tot de vergoeding wordt gerekend, ziet de BTW-factuur er als volgt uit:

Geleverde prestatie	€ 100,00
Af: korting (3%)	€ 3,00
	€ 97,00
BTW (21%)	€ 20,37
Factuurbedrag	€ 117,37

Als de afnemer tijdig betaalt, voldoet hij € 117,37 en vordert € 20,37 aan BTW terug bij de belastingdienst (mits aan de aan de ze aftrek verbonden voorwaarden wordt voldaan). De presterende ondernemer draagt € 20,37 aan BTW af. Betaalt de afnemer niet tijdig, dan moet hij het factuurbedrag vermeerderd met de korting voldoen (€ 121,00). De presterende ondernemer moet dan een aanvullende factuur uitreiken voor de over de betalingskorting verschuldigde BTW: $21\% * € 3,00 = € 0,63$.

Rechtbank Gelderland besliste onlangs dat deze wijze van verwerken ook is toegestaan wanneer de betalingskorting niet op de factuur is vermeld, maar partijen wel (stilzwigend) een betalingskorting zijn overeengekomen (hetgeen bleek uit de omstandigheid dat partijen al geruime tijd een betalingskorting hanteerden).



De VAR verdwijnt nu echt!

Op 1 mei 2016 zal de VAR definitief verleden tijd zijn. Vanaf dat moment moet volgens de wet Deregulering ArbeidsRelaties worden gewerkt. In eerdere uitgaven van onze nieuwsbrief leest u meer over achtergronden en aanleiding.

Onder de nieuwe wetgeving wordt de inhuurende partij (opdrachtgever) mede verantwoordelijk voor de toetsing op ondernemerschap in de contractrelatie die men aangaat met u als zzp-er. De belastingdienst heeft op haar website diverse modelovereenkomsten gepubliceerd. Zolang de opdrachtgever en de opdrachtnemer werken volgens één van deze overeenkomsten, weet de opdrachtgever zeker dat hij geen loonheffingen hoeft in te houden en te betalen.

U hoeft de modelovereenkomst niet te ondertekenen. Zolang de opdrachtgever en opdrachtnemer maar met elkaar afspreken volgens welke modelovereenkomst er gewerkt wordt. Dat kan door bijvoorbeeld in de e-mail of de opdrachtbevestiging te verwijzen naar het kenmerk (nummer) van de overeenkomst.

Op de website van de belastingdienst zijn nu de volgende algemene modelovereenkomsten beschikbaar:

■ **geen werkgeversgezag, opgesteld door de Belastingdienst, VNO-NCW en MKB Nederland samen**

Deze modelovereenkomst is gericht op situaties waarin het werkgeversgezag ontbreekt. Dat betekent onder andere dat de opdrachtnemer het werk naar eigen inzicht en zonder toezicht of leiding van de opdrachtgever kan doen.

■ **vrije vervanging, opgesteld door de Belastingdienst, VNO-NCW en MKB Nederland samen**

Met deze modelovereenkomst kan de opdrachtnemer zich vrij laten vervangen. Dat betekent dat de opdrachtnemer iemand anders kan vragen om het werk voor hem te doen.



■ **tussenkost, opgesteld door de Belastingdienst, VNO-NCW en MKB Nederland samen**

Deze modelovereenkomst kunt u gebruiken als de opdrachtnemer via een intermediair werkt voor een derde. Er is geen werkgeversgezag, geen leiding en geen toezicht door een derde. Daarnaast is in deze modelovereenkomst geregeld wanneer mag worden aangenomen dat een opdrachtnemer als zelfstandige werkt.

■ **vervoer, opgesteld door TLN**

Deze voorbeeldovereenkomst is gericht op goederenvervoer op de weg.

■ **aanneming van werk, opgesteld door Zelfstandigen bouw en stichting ZZP Nederland**

Deze voorbeeldovereenkomst kan worden gebruikt voor aanneming van werk.

Op de website van de belastingdienst staan ook modelovereenkomsten voor specifieke branches en beroepen. Alle algemene modelovereenkomsten hebben een toelichting, waarin de voorwaarden staan waaronder u er gebruik van kunt maken. Heeft u vragen over uw eigen specifieke situatie? Uw CijferMeester staat voor u klaar.

De belastingdienst heeft aangegeven tot 31 december 2016 wel te toetsen maar niet te handhaven. Bij voorkeur werkt u vanaf 1 mei a.s. met goede contracten, maar mocht dit niet het geval zijn dat kunt u dus nog corrigeren.

Ontwikkelingen rond de werkkostenregeling

Sinds 1 januari 2015 is toepassing van de werkkostenregeling verplicht. Deze nieuwe regeling bestaat weliswaar al sinds 2011, maar tot vorig jaar mochten werkgevers ook besluiten de oude regeling te blijven gebruiken. Nu het eerste jaar, dat alle werkgevers de nieuwe wet moeten toepassen, er op zit, zien we nadere interpretaties van eerder gestelde regels. In dit artikel pakken we er een paar in het oog-springende zaken uit:

Noodzakelijkheids criterium

Het noodzakelijkheids criterium gaat uit van de gedachte dat het verstrekken, vergoeden of ter beschikking stellen van zaken waarvan de werkgever het nodig en noodzakelijk vindt dat zijn werknemers die in hun werk gebruiken, geheel buiten het loonbegrip blijven. Het feit dat bijvoorbeeld een noodzakelijke verstrekking ook privé wordt, of kan worden gebruikt, speelt geen rol meer. Wel geldt dus nadrukkelijk dat de werknemer de zaken in redelijkheid nodig heeft en gebruikt in het kader van de uitoefening van zijn beroep. Bij voorkeur wordt dit in een voor personeel toegankelijk document vastgelegd en is de verstrekking dus voor alle medewerkers in dezelfde omstandigheid beschikbaar.

Daarnaast is nog van belang de financiële verantwoordelijkheid; is het de werkgever die betaalt en bepaalt? Voor een noodzakelijke voorziening ligt deze verantwoordelijkheid ten principale bij de werkgever. In het algemeen ligt ook het initiatief bij hem. De werkgever moet bepalen welke voorziening noodzakelijk is. De medewerker mag niet om een eigen bijdrage worden gevraagd, tenzij op verzoek van de medewerker een duurder alternatief wordt gerealiseerd. Voorbeeld: de werkgever acht het noodzakelijk een tablet-pc te verstrekken. De medewerker wil echter een duurder (uitgebreidere) versie. Voor de meerkosten kan een bijdrage worden gevraagd.

Er zijn een paar situaties die wellicht interessant voor u kunnen zijn:

- U acht het noodzakelijk dat een medewerker beschikt over internet; bijv. omdat men stand-by moet zijn bij storingen en dan moet kunnen inloggen op systemen. Veel mensen hebben tegenwoordig een alles-in-één abonnement. Wat mag er dan worden vergoed? In dat geval mag worden vergoed de kosten van een losstaand internetabonnement; het pakketvoordeel komt dan dus volledig ten gunste van uw medewerker;
- Indien u voorheen een mobiele telefoon noodzakelijk achtte dan kon u die belastingvrij verstrekken. U

betaalde dan ook de kosten van het privégebruik en aangezien dit fiscaal tot 90 % van de totale kosten was toegestaan, kon dit behoorlijk in de papieren lopen. Tegenwoordig mag de werkgever (als uitzondering op de regels van het noodzakelijkheids criterium) ook een vaste vergoeding geven voor de mobiele telefoon van de werknemer zelf.

Vaste vergoeding

Indien een medewerker iedere maand in omvang wisselende kosten maakt die onder de gerichte vrijstellingen vallen, dan mogen de maandelijkse declaraties worden omgezet in een vaste vergoeding. Denk hierbij bijv. aan een kilometervergoeding voor gebruik van de eigen auto en reis- en verblijfkosten (maaltijden onderweg, hotelovernachtingen, enz). Het voordeel hiervan is dat u en de medewerker geen last meer hebben van het opstellen en controleren van declaraties. Hoe voldoet u aan de voorwaarden voor een vaste vergoeding? U berekent de gemiddelde kosten over de afgelopen drie maanden; u stelt vast dat het gemiddelde declaratiebedrag representatief is voor een gemiddelde maand; en u legt de onderbouwing vast in een document in het personeelsdossier. Meer hoeft u niet te doen. Mocht er een loonbelastingcontrole komen, dan moet u de onderbouwing wel kunnen tonen. De inspecteur kan u evt. vragen de komende 3 maanden op basis van declaraties te vergoeden, om zo te toetsen of de hoogte van de vaste vergoeding klopt.

Gebruikelijkheidsstoets

De werkkostenregeling biedt veel vrijheden, maar kent 1 belangrijke beperking, de zogenoemde gebruikelijkheidsstoets. De gebruikelijkheidsstoets houdt in dat de vergoedingen en verstrekkingen die u in uw administratie opneemt als eindheffingsloon, niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Het bedrag dat boven de 30%-grens uitkomt, is loon van de werknemer.

De gebruikelijkheidsstoets is voor bijzondere situaties. Wij gaan ervan uit dat een vergoeding of verstrekking van maximaal € 2.400 per persoon per jaar in ieder geval gebruikelijk is. Als wij vinden dat de vergoedingen en verstrekkingen ongebruikelijk zijn, moeten wij dat aantonen.

Voorbeeld I

U hebt een middelgroot bedrijf en geeft uw werknemers met kerst een flatscreen-televisie van € 3.000. Binnen uw sector is het gebruikelijk dat het personeel met kerst zo'n

duur cadeau krijgt. U mag de flatscreentelevisie aanwijzen als eindheffingsloon, ook al is deze duurder dan € 2.400.

Voorbeeld 2

U geeft 1 van uw werknemers een elektrische fiets van € 1.000 cadeau. U mag de fiets volledig aanwijzen als eindheffingsloon. Als u nog vrije ruimte over hebt, is de € 1.000 onbelast. Hebt u geen vrije ruimte meer over, dan moet u hierover 80% eindheffing betalen.

Voorbeeld 3

Een bedrijf heeft behalve een directeur-grotaandeelhouder (dga) geen andere werknemers. De dga krijgt een vergoeding voor zijn werk van € 250.000. Het bedrijf bestempelt € 100.000 als loon van de dga, noemt de overige € 150.000 een algemene kostenvergoeding en wijst die vergoeding

aan als eindheffingsloon. Het is duidelijk dat zo'n splitsing en de hoogte van de vergoeding ongebruikelijk zijn.

Voorbeeld 4

U geeft uw werknemers met kerst een kerstpakket. De directeur heeft net zijn vliegbrevet gehaald en hij vertelt altijd gepassioneerd over zijn hobby. U geeft de directeur met kerst een zelfbouwpakket van een sportvliegtuig van € 25.000. Een kerstpakket van € 25.000 is niet gebruikelijk: de waarde van het pakket wijkt meer dan 30% af van de waarde van pakketten die andere werkgevers in vergelijkbare omstandigheden aan hun directeuren geven. U behandelt het deel van de verstrekking dat boven de 30%-grens uitkomt, als loon van de directeur.

De Wet bescherming persoonsgegevens

Uw bedrijf onderhoudt vermoedelijk relaties met personen (klanten, personeelsleden, enz.). In dat geval moet u voldoen aan de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp).

De Wbp heeft betrekking op de verwerking van persoonsgegevens. Persoonsgegevens moeten zorgvuldig worden verwerkt. De wet is duidelijk over wat wel en niet mag. Hieronder de belangrijkste aandachtspunten:

1. Verzamelde gegevens moeten noodzakelijk zijn.

U mag niet meer gegevens opvragen dan noodzakelijk is. Voor het leveren van een bestelling heeft u bijv. naam, (e-mail)adres en betaal informatie zoals bankrekening- of creditcardnummer nodig. Meer opvragen, zoals een geboortedatum, mag, maar u moet helder aangeven waarvoor u dit wilt gebruiken en u mag de klant niet verplichten om deze gegevens af te staan. Het burgerservicenummer (BSN) mag enkel verwerkt worden als dit wettelijk verplicht is, zoals voor de salarisadministratie. Verzamelde persoonsgegevens mogen niet voor andere doeleinden worden gebruikt. Wilt u dat toch, dan moet u de betrokkene hierover informeren en toestemming vragen.

2. Zorgvuldig handelen

Persoonsgegevens moeten zorgvuldig worden behandeld. Geheimhouding staat voorop. Geheimhouding betekent dat iemand alleen de gegevens mag inzien als dit strikt noodzakelijk is voor het doel waarvoor ze zijn verkregen. Bijvoorbeeld voor het uitvoeren van een overeenkomst. Dit geldt voor u, uw medewerkers en voor 'bewerkers'. Dat zijn bedrijven of mensen die niet onder uw gezag staan en die vanuit hun taak met de gegevens te maken (kunnen) krijgen, zoals een: inpak- en verzendbedrijf, koerier of transportbedrijf, bouwer of leverancier van software, beheerder van uw computerbestanden, accountant of boekhouder.

3. Beveiliging

Als verantwoordelijke moet u technische en organisatorische maatregelen nemen om de persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies of onrechtmatige verwerking. Dat dit zwaar wordt opgenomen, blijkt uit de nieuwe Wet meldplicht datalekken. De wet spreekt ook van een passend beveiligingsniveau voor het soort persoonsgegevens dat u verwerkt. Denk daarbij aan technische beveiliging van uw computersysteem tegen hacken maar ook organisatorische maatregelen en de naleving daarvan. De meeste datalekken worden veroorzaakt door onjuist handelen van mensen, bijvoorbeeld uw medewerkers.

Als u gebruik maakt van de cloud is het belangrijk om te weten waar de persoonsgegevens worden opgeslagen. Opslag buiten de Europese Unie is namelijk verboden, tenzij u aan strenge voorwaarden voldoet.

Heeft u het al goed geregeld? Laat dit zien op uw website. Privacybescherming kan zo ook concurrentievoordeel opleveren.



Wekelijks worden door CijferMeester tweets gepubliceerd over onderwerpen, waarvan wij menen dat het goed is deze te delen met ondernemers. De tweet is dus een korte samenvatting van een door ons relevant geachte ontwikkeling, die verder wordt toegelicht op onze website. Door te klikken op de hyperlink in het bericht komt u op de pagina met onze toelichting.



Enkele tweets die de afgelopen periode werden gepubliceerd door ons, zijn:

- BTW-aangifte 4e kwartaal vraagt extra aandacht
- Meldplicht datalekken 1 januari 2016 ingegaan
- Lening van uw BV krijgt extra aandacht van de belastingdienst.
- Ook gebruikelijk loon voor oud-aandeelhouder
- Nog geen bevestiging ontvangen van de belastingdienst?
Geen paniek.
- Box 3 heffing afgeschaft?
- Pas op uw alimentatie

Uiteraard kunnen wij in dit soort berichten niet iedere situatie bespreken. Mocht u van mening zijn dat een bericht in uw specifieke situatie aan de orde is, dan kunt u de CijferMeester in de buurt benaderen voor advies.

Tweets

BTW-VRIJSTELLING *alternatieve gezondheidskundige beroepsgroepen*

Beroepsbeoefenaren die niet onder de Wet BIG vallen, kunnen vanaf 27 maart 2015 dezelfde BTW-vrijstelling gebruiken als zij kwalitatief soortgelijke gezondheidskundige diensten uitvoeren als beoefenaren die wel onder de Wet BIG vallen. Dat meldt de Belastingdienst.

Uit een uitspraak van de Hoge Raad op 27 maart volgt dat chiropractors gebruik kunnen maken van de vrijstelling voor BTW voor gezondheidskundige diensten. De branchevereniging NCA is inmiddels op de hoogte gesteld van deze beslissing. De Belastingdienst

is nog in overleg met enkele andere brancheverenigingen over de gevolgen van deze uitspraak. Naar onze mening zal het bijzonder lastig worden om binnen de alternatieve gezondheidszorg een scheiding aan te brengen op basis van bovengenoemd criterium 'kwalitatief soortgelijke gezondheidskundige diensten'. Uiteraard zal iedere branche stellig beweren dat men aan dit criterium voldoet.

Zodra de Belastingdienst het overleg met de brancheverenigingen heeft afgerond, wordt de uitkomst daarvan gepubliceerd. In de tussentijd zult u gewoon de aangifte BTW moeten doen. Wij adviseren om, indien nodig en mogelijk, bezwaar in te dienen tegen de door u ingediende aangifte(s). Zo stelt u uw rechten veilig als in de toekomst duidelijk wordt welke branches binnen de alternatieve gezondheidszorg wel/niet onder de vrijstelling vallen.

Dit is een uitgave van CijferMeester B.V. die u wordt aangeboden namens het kantoor, waarmee u een relatie heeft. Deze nieuwsbrief is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld. De auteurs, de redactie en de uitgever aanvaarden echter geen aansprakelijkheid voor onjuiste of onvolledige informatie.

Zoekt u een CijferMeester dicht bij u in de buurt?
Ga dan naar www.cijfermeester.nl of bel met 070-3310895.
Postadres: Westvlietweg 72-H, 2495 AA Den Haag.

