

# Extern verlofsparen: mooi dat het (wel) kan

Na het verschijnen van de eerste twee delen van dit drieluik<sup>1</sup> zijn meerdere sectoren en werkgevers aan de slag gegaan met onderzoeken naar extern verlofsparen. De bedoeling is het niet te laten bij een onderzoek; sociale partners willen de uitkomsten implementeren. Echter, tot nu toe wordt er bot gevangen bij de Belastingdienst. Opvallend is dat sociale partners in media-uitingen met de fiscus mee lijken te gaan en als uitgangspunt nemen dat er eerst een wetswijziging moet plaatsvinden voordat extern verlofsparen mogelijk is. Wij zijn het daar, met redenen omkleed, niet mee eens. Hoog tijd om onze krachten en kennis te bundelen in dit derde deel over extern verlofsparen. Wij geven in dit artikel een alternatief voor de geblokkeerde spaarrekening als antwoord op de bezwaren van de Belastingdienst. Ook diepen wij verder uit waarom de geblokkeerde spaarrekening wel degelijk fiscaal-juridisch haalbaar is. Tot onze vreugde is vlak voor de kopijdatum van dit artikel zowel door het kabinet als de Belastingdienst bevestigd dat extern verlofsparen wettelijk is toegestaan. Onder voorwaarden weliswaar, maar dat is logisch vanwege de fiscale spelregels om de omkeerregel te kunnen toepassen.

## ■ MEENEMEN VAN VERLOF NAAR NIEUWE WERKGEVER IS MOGELIJK

In deel twee van het drieluik is opgeroepen de wet te wijzigen om overdracht van het saldo te kunnen realiseren bij een nieuwe dienstbetrekking. Het einde van de dienstbetrekking impliceert immers dat over een verlofsaldo afgerekend moet worden. Een nadere beschouwing leert echter dat artikel 11, derde lid, Wet LB een afrekenplicht bevat, voor zover de normering van 100 keer de wettelijke arbeidsduur wordt overschreden. De Wet LB verzet zich er ons inziens niet tegen dat er overdracht

plaatsvindt van verlofsaldi van de oude naar een nieuwe werkgever, mits er (1) arbeids- en verbintenrechtelijk een perfecte wisseling van debiteur (werkgever) plaatsvindt, (2) het saldo niet boven de normeringen uitgaat op basis van de nieuwe dienstbetrekking en (3) de fiscale claim op het verlofsaldo in stand blijft. Er is zelfs een praktijkvoorbeeld: de ziekenhuissector. Het opgespaarde verlof wordt in de cao Ziekenhuizen beschreven als het “persoonlijk levensfasebudget”. Indien een ziekenhuismedewerker binnen deze sector van werkgever wisselt, stuurt de nieuwe werkgever een factuur naar de oude werkgever ter hoogte van het opgebouwde verlofsaldo. Wanneer deze factuur ter hoogte van de geldwaarde van het verlof voldaan wordt, neemt de nieuwe werkgever de verloflichten van de werknemer over op zijn balans. De juridische en fiscale toelaatbaarheid van deze geruisloze overdracht is op 24 maart 2023 bevestigd door de minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen, naar aanleiding van Kamervragen van het CDA.<sup>2</sup>

Bovengenoemde overdrachtsregeling werkt binnen deze sector omdat de cao aangesloten werkgevers verplicht om mee te werken. Dit neemt niet het knelpunt weg dat werknemers niet beschermd zijn



**Jan-Olivier Kuijkhoven en Rosa d'Adelhart Toorop**  
Mr. J.O. Kuijkhoven is pensioenfiscalist en partner bij KWPS Employee Benefits & Risk Management. Mr. R.S. d'Adelhart Toorop is pensioenfiscalist en senior associate bij PwC.

- 1 'Extern verlofsparen: de stilte doorbroken' (PM februari 2022) en 'Blijkt het beloofde verlofsparen een dode mus' (PM mei 2022) van mr. J.O. Kuijkhoven.
- 2 Memorie van Antwoord Eerste Kamer, 36 067, nr. H, vragen en antwoorden 37 en 40.

tegen de insolventie van hun werkgever. Aangezien er in het recente verleden meerdere ziekenhuizen failliet zijn gegaan, pakken wij hierna terug op het hoofdthema: extern verlofsparen is op basis van de huidige wetgeving al mogelijk, mits correct vormgegeven.

### ■ EXTERN VERLOFSPAREN IS MOGELIJK VOLGENS DE MINISTER

Dat extern verlofsparen mogelijk is, maakt de minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen duidelijk in de brief van 15 maart 2022 (zie deel twee van het drieluik). In deze brief somt zij diverse nadelen van extern verlofsparen op. Kort gezegd luiden deze volgens de minister als volgt:

- werkgevers zien een financieel risico door de waardevermindering van de ingelegde verlofuren;
- het rendement van de beleggingen is wellicht te laag, waardoor de werkgever alsnog dient bij te storten;
- uitvoering is niet aantrekkelijk voor externe uitvoerders vanwege onder andere de geringe omvang en de onzekerheid over inleg en opname. Verlofsparen is qua omvang te klein en daarom niet aantrekkelijk voor uitvoerders;
- de ontwikkeltijd is lang. Het kost uitvoerders in ieder geval 1,5 tot 2 jaar om een systeem op te zetten om verlofsparen extern te kunnen onderbrengen.

Deze vier nadelen zijn simpel weg te nemen door dat werkgever en werknemer vooraf overeen komen dat in het geval van salarisstijgingen geen extra stortingen plaatsvinden. Juridisch is dat mogelijk. De argumenten van de minister zien daarom slechts op de financiering van de regeling, en niet op de wettelijke haalbaarheid. Het CDA heeft daarom recent de volgende vraag gesteld: *'Is de minister (...) bereid, (...) te erkennen of desnoods te organiseren dat er geen loonbelasting is verschuldigd over een door een werknemer opgebouwd verlofsaldo (tot 100 weken) indien de geldwaarde van het verlof wordt ondergebracht bij een externe partij en de hoogte van het aantal verlofuren enkel mee-ademt met het rendement?'*

De minister heeft hierop op 24 maart 2023 geantwoord: *'In hoeverre geen loonbelasting is verschuldigd over een door een werknemer opgebouwd verlofsaldo (tot 100 weken) indien de geldwaarde van het verlof wordt ondergebracht bij een externe partij en de hoogte van het aantal verlofuren enkel mee-ademt met het rendement, is afhankelijk van de vormgeving en uitvoering van een dergelijke regeling.'*<sup>3</sup> Daarnaast heeft zij op 20 april 2023, bij een tweede beantwoording van vragen in de Eerste Kamer, aangegeven dat externe onderbrenging

**The proof is in the eating of the pudding.**

van de aanspraak op verlof middels een Stichting verlofsparen of een Stichting sociaal fonds een geschikte oplossing is om geen heffingsmoment te laten ontstaan.<sup>4</sup> Ook is vermeld dat de exacte uitvoering en vormgeving met de Belastingdienst kan worden afgestemd. Wij zijn het grondig eens met dit antwoord. The proof is in the eating of the pudding.

### ■ EXTERN VERLOFSPAREN IS MOGELIJK VOLGENS GEPUBLICEERD STANDPUNT BELASTINGDIENST

Uit deel twee van het drieluik over verlofsparen bleek al dat de Belastingdienst extern verlofsparen in beginsel toestaat, maar niet door middel van de hierna nog te bespreken geblokkeerde rekening op naam van de werknemer. De Belastingdienst heeft haar standpunt inmiddels openbaar gemaakt.<sup>5</sup> Dat standpunt concentreert zich op de geblokkeerde rekening op naam van de werknemer. Belangrijk is dat de Belastingdienst in algemene zin aangeeft: *'De omkeerregel is van toepassing zolang er sprake is van een aanspraak op vakantieverlof in de zin van artikel 11, eerste lid, onderdeel r, sub 1 Wet LB. De aanspraak wijzigt in beginsel niet door de storting van de tegenwaarde door de werkgever bij een derde.'*

### ■ DE OPLOSSING WAAR IEDEREEN HET MEE EENS ZAL MOETEN ZIJN: DE STICHTING VERLOFSPAREN

In vervolg op deel twee van dit artikel en ter invulling van het door de minister hiervoor gegeven criterium introduceren wij de Stichting Verlofsparen. Dit fenomeen, waarvoor géén wetswijzigingen nodig zijn, werkt als volgt:

- Een werkgever richt samen met de ondernemingsraad of vakbonden een Stichting Verlofsparen op, of sluit zich aan bij een bestaande Stichting Verlofsparen. Deze stichting opent bij een bank of vermogensbeheerder evenveel rekeningen als er deelnemende werknemers zijn binnen de betreffende organisatie. Het betreft (inzake)rekeningen op naam van de stichting. De stichting is juridisch eigenaar en administreert het extern gespaarde verlof per werknemer. Een alternatief is de middelen op één rekening te beleggen. In dat geval worden de individuele aanspraken administratief nauwgezet bijgehouden, zodat er geen vermenging ontstaat.
- De werknemer heeft een aanspraak op verlof en geen aanspraak op een rekening of jegens de stichting en heeft geen beschikkingsmacht. Er is een uitzondering en dat is de opschortende voorwaarde dat de werkgever faillieert en er geen nieuwe dienstbetrekking is. In dat geval maakt de stichting het geld direct onder inhouding van loonheffing over naar de werknemer.
- In het verlofspaarreglement is opgenomen dat als werknemers de geldwaarde van hun bovenwettelijke vakantiedagen sparen, deze niet ver-

jaren. Ook is vastgelegd dat als er extern verlof wordt gespaard, er in het geval van salarisstijgingen geen extra betalingen plaatsvinden en er alleen sprake is van mee-ademen met het rendement.

- De werknemer kan verlof opnemen als de werkgever daartoe toestemming geeft. In dat geval maakt de stichting het equivalent van het benodigde aantal verlofdagen over aan de werkgever, die het loon tijdens het verlof doorbetaalt.

Iedere zichzelf én de Wet LB respecterende pensioenfiscalist, kan ons inziens niets anders dan bevestigen dat op deze manier de omkeerregel voor verlofsparen toepassing vindt. Ook de minister heeft deze mening inmiddels uitgedragen op 20 april jongstleden. De aanspraak op het verlof wordt niet belast, de uitkeringen uit het extern verlofsparen worden dat wel. Overigens zijn er verschillende aandachtspunten van onder meer arbeidsrechtelijke, anderszins juridische en beleggingstechnische aard, maar dat is voer voor een ander artikel. De essentie van ons betoog is dat de fiscaliteit geen principieel beletsel is. Een fiscaal en juridisch perfect verlofspaarreglement is vanzelfsprekend een must.

#### ■ EXTERN VERLOFSPAREN IN GELD OF IN TIJD IS EEN SEMANTISCHE DISCUSSIE

In de brief van 15 maart 2022 gaat de minister nog uit van zogenaamd extern tijdsparen. Dat kan alleen maar door tijd om te zetten in geld en dat geld over te maken. De minister maakt zonneklaar dat de werkgever geen dagen maar euro's overmaakt naar de externe uitvoerder en er rendement wordt gemaakt. Als er te weinig rendement gemaakt wordt, moeten er bedragen worden bijgestort. Met andere woorden; het draait bij tijdsparen ook volgens de minister om het sparen en wegzetten van geld een eventueel aanvullen van het saldo in geld. Ook als de werknemer verlof opneemt, moet er geld worden overgemaakt.

In de Memorie van Antwoord van 24 maart 2023 bevestigt de minister dat het onderbrengen van de geldwaarde van het verlof en het enkel mee-ademen met het rendement in beginsel fiscaal toegestaan is. Hiermee kan deze - voor de toepassing van de omkeerregeling - semantische discussie over geld- en tijdsparen beëindigd worden.

#### ■ DE FISCALE HAALBAARHEID VAN DE GEBLOKKEERDE VERLOFSPAARREKENING

Zoals hiervoor benoemd, is de Stichting Verlofsparen de aangewezen manier om de omkeerregel van toepassing te laten zijn. De Belastingdienst is van mening dat in het geval van een geblokkeerde verlofspaarregeling op naam van de werknemer er geen sprake is van fiscaal gefacilieerd verlof. Ook de minister heeft deze mening, gezien de passage bij het eerder genoemde vraag en antwoord 38: *'In geval de waarde van het vakantieverlof wordt gestort op een door de werknemer geopende en ge-*

*blokkeerde spaarrekening bij een in Nederland gevestigde externe partij (de uitvoerder), is loonheffing verschuldigd over het aan de uitvoerder overgemaakte bedrag'.*

Wij zijn het op dit punt oneens met de Belastingdienst en de minister. Ook hier geldt dat, afhankelijk van de vormgeving en uitvoering (het hiervoor door de minister terecht genoemde criterium) de omkeerregel van toepassing kan blijven. Wij schetsen de situatie waarin dit naar onze mening het geval is:

- Sociale partners zorgen ervoor dat bij een bank of vermogensbeheerder evenveel rekeningen worden geopend als er deelnemende werknemers zijn. Het betreft rekeningen op naam van de individuele werknemers. De werknemer is juridisch eigenaar en de bank of vermogensbeheerder administreert het extern gespaarde saldo per werknemer. Dat de werknemer de rekening zelf opent is (nog) geen reden te concluderen dat er loonheffing is verschuldigd.
- De crux is dat de werknemer zijn beschikkingmacht over de rekening *vóóraf wegcontracteert en geen aanspraak krijgt* op het saldo. Indien de werkgever faillieert en er geen nieuwe dienstbetrekking is, wordt de bank of vermogensbeheerder of een daartoe aangewezen derde inhoudingsplichtig voor de loonbelasting.
- In het verlofspaarreglement is opgenomen dat als werknemers hun bovenwettelijke vakantiedagen extern sparen, deze niet verjaren. Ook is vastgelegd dat als er extern verlof wordt gespaard, er in het geval van salarisstijgingen geen extra betalingen plaatsvinden.
- De werknemer kan verlof opnemen als de werkgever daartoe toestemming geeft. In dat geval maakt de stichting het equivalent van het benodigde aantal verlofdagen over aan de werkgever, die het loon tijdens het verlof doorbetaalt. Bij deze situatie is het belangrijk om in ogenschouw te houden dat de werknemer een specifieke rekening op eigen naam opent bij de uitvoerder, strikt *vanwege en in het kader van* de deelname aan de verlofspaarregeling. De juridische grondslag is een verlofspaarreglement dat in een cao of in individuele arbeidsvoorwaarden is neergelegd. Bij het openen van de rekeningen heeft de werkgever of hebben de sociale partners zeggenschap bij welke partij de regeling moet worden ondergebracht en zullen de voorwaarden uit het verlofspaarreglement van toepassing zijn. Een werknemer heeft immers geen wettelijk recht op extern verlofsparen; het is een arbeidsvoorwaarde.

3 Memorie van Antwoord Eerste Kamer, 36 067, nr. H, vraag en antwoorden 38.

4 Nadere Memorie van Antwoord Eerste Kamer, 36 067, vraag en antwoord 33.

5 Kennisgroepen.belastingdienst.nl, KG:2024:2022:1 (standpunt van 16-02-2023, laatste update 28-03-2023)

## ■ ONZE INHOUDELIJKE BEZWAREN TEGEN HET VERWERPEN VAN DE GEBLOKKEERDE REKENING OP NAAM VAN DE WERKNEMER

Zoals hiervoor geschreven, zijn wij het niet eens met de inhoudelijke argumentatie van de Belastingdienst tegen de geblokkeerde rekening op naam van de werknemer, als deze tot stand is gebracht in *het kader van* een verlofspaarregeling. De argumenten van de Belastingdienst zijn beschreven in het tweede deel van het drieluik. De fiscus betoogt kortgezegd:

- Er ontstaat sfeerovergang; de beschikkingsmacht gaat over naar de werknemer.
- De werknemer krijgt geen aanspraak op betaald verlof omdat de werknemer zijn eigen verlof financiert met een eigen spaarrekening.
- Verlofsparen in geld is niet mogelijk op basis van de wetsgeschiedenis.

Wij weerleggen deze argumenten in dezelfde volgorde:

- Door een juridisch perfecte blokkade van de werknemersrekening, die wordt afgesloten in het kader van de verlofspaarregeling, verlaat de aanspraak de loonsfeer niet. De werkgever maakt immers direct gelden over naar deze geblokkeerde rekening, niet naar of via de salarisrekening van de werknemer. De beweerde sfeerovergang ontstaat daardoor in geen enkel geval. De werknemer kan niet beschikken over het saldo. Hem staat alleen de mogelijkheid open om, overigens met toestemming van de werkgever, verlofdagen op te nemen. Op dat moment wordt het met de vrije tijd corresponderende geld overgemaakt door de stichting aan de werkgever. Maar ook dan beschikt de werknemer nog niet; artikel 11, eerste lid, onderdeel 1 Wet LB 1964 is nog steeds van toepassing. Pas als de werkgever het van de bank of vermogensbeheerder ontvangen bedrag in de vorm van loon voor de vrije dag *betaalt* aan de werknemer, verlaat er iets de loonsfeer. Op dat moment zijn artikel 10 Wet LB (hoofdregel) en artikel 13a Wet LB (genietingsmoment) van toepassing en houdt de werkgever loonheffing in. De fiscale behandeling is identiek aan het geval waarin er gespaard wordt op de balans van de werkgever of bij de Stichting Verlofsparen.
- De werknemer financiert zijn verlof niet zelf. Hij heeft weliswaar een eigen rekening, maar dat wil niet zeggen dat hiermee de verloffinanciering direct plaatsvindt. De werkgever zondert – net als in het geval van een Stichting Verlofsparen - extern bedragen (bedoeld voor vrije tijd) af waar de werknemer niet over kan beschikken, in dit geval niet wegens de stichting maar wegens de blokkade. In het geval van een verlofopname worden de gelden overgemaakt naar de werkgever en financiert de werkgever het verlof. De fiscale behandeling is door de blokkade identiek aan de situatie waarin er gespaard wordt op de balans van de werkgever of via een derde zoals de Stichting Verlofsparen.

- Verlofsparen in geld of tijd is een semantische discussie, zoals hiervoor is besproken en door de minister feitelijk is bevestigd, alsmede door de Belastingdienst in het recent gepubliceerde standpunt. De werknemer neemt via de externe uitvoerder en bij de werkgever niets anders dan verlofdagen op, geen geld. Ook bij verlofsparen op de balans van de werkgever ontvangt de werknemer natuurlijk uiteindelijk een bedrag op de rekening.

Overigens noemen we een praktisch argument waarom de geblokkeerde rekening op naam van de werknemer mogelijk geen vlucht zal nemen, ook al zou de Belastingdienst op haar schreden terugkeren. Een rekening op naam van de werknemer impliceert dat de bank of vermogensbeheerder alle werknemers moet identificeren en richting deze deelnemers haar zorgplicht in acht zal moeten nemen. Inmiddels hebben wij meerdere potentiële uitvoerders gesproken die dit als een beletsel lijken te zien, ook al kunnen deze taken grotendeels geautomatiseerd worden via de digitale klantomgeving.

## ■ DE KOP IS ERAF

Het is een uiterst goede ontwikkeling dat vanwege de antwoorden van de minister, het kabinet duidelijk heeft gemaakt dat externe uitvoering via een Stichting Verlofsparen fiscaal gezien mogelijk is, mits de regeling goed vormgegeven is. Het heeft lang geduurd, maar beter laat dan nooit. Het is nu een kwestie van tijd voordat de eerste Stichting Verlofsparen in Nederland actief is.

Het sparen van verlof op de balans van de werkgever is in de praktijk alleen veilig genoeg wanneer een werknemer in dienst is van een werkgever waarvan hij zeker weet dat deze niet failliet zal gaan voordat hij zijn pensioenleeftijd bereikt. Onder andere bij solide werkgevers in de publieke sector zoals de Politie en Rijksoverheid kunnen werknemers reeds honderd weken verlofsparen op de balans van de werkgever.

Met de antwoorden van de minister is duidelijk dat (ook) werknemers met een financieel minder robuuste werkgever niet worden uitgesloten van de mogelijkheid om verlof te sparen, door externe uitvoering. Daarvoor is het wel noodzakelijk dat sociale partners afspraken maken over het extern verlofsparen. De Stichting Verlofsparen lijkt de aangewezen oplossing. Met de antwoorden van de minister komt een einde aan de periode waarin sociale partners aangeven bang te zijn voor rechtszaken en willen wachten tot sociale partners binnen een andere sector de eerste stap zetten.

## ■ EN NU?

Extern verlofsparen valt - net zo goed als verlofsparen bij de baas - onder de omkeerregel. Daarover is nu - een flink aantal jaren na het opdrogen van de inkt van het wetsvoorstel Bedrag ineens, RVU en verlofsparen – eindelijk duidelijkheid. Alleen op het punt van de extern geblokkeerde ver-

lofspaarrekening op naam van de werknemer lijkt er nog geen draagvlak te zijn bij de minister en de Belastingdienst. Allicht dat de minister en de Belastingdienst hier naar aanleiding van dit artikel genuanceerder over denken en ook hierop het criterium 'afhankelijk van de vormgeving en uitvoering van een dergelijke regeling' van toepassing verklaren. Dat zou overigens een pyrrusoverwinning kunnen betekenen, als blijkt dat uitvoerders er niet aan mee willen werken.

Overigens betekent het toestaan van externe onderbrenging niet dat hiermee een blanco cheque wordt uitgeschreven om brutosalaris om te zetten in verlofsaldi en zo belastinguitstel te creëren. Teneinde onder de omkeerregel te kunnen vallen, zijn alle afspraken in een concrete situatie van toepas-

sing en doorslaggevend voor de vraag of de omkeerregel van toepassing is.

Het door de minister op de Wet LB gebaseerde criterium 'afhankelijk van de vormgeving en uitvoering' impliceert dat er in concrete gevallen altijd een voorbehoud geldt ter zake de concrete uitvoering. Dat betekent dat afstemming met de competente inspecteur aan de orde is en als dit niet gebeurt, er geen garantie is op het toepassen van de omkeeregel. De praktische vormgeving en het bewaken van de omkeerregel ligt bij de werkgever(s), net zo goed als dat voor een pensioenregeling geldt.

Wij sluiten af met ons voornemen in een toekomstige editie van Pensioen Magazine terug te komen met enkele praktijksituaties. ●

## onlineuitgave

### PENSIOEN EN ANDERE TOEKOMSTVOORZIENINGEN

*mr. B.G.J. Schuurman, mr.dr. M.E.C. Boumans CPL, mr. P.J. Kwekel, mr. J. Los, mr. H.W.M. Nacinovic, Prof.dr. A. Oosenbrug, mr. B.G.J. Schuurman, mr. dr. G.M.C.M. Staats*

In deze online uitgave worden zowel de actuariële, civielrechtelijke, sociaalrechtelijke, fiscale als internationale aspecten besproken van pensioenregelingen. Hierbij wordt het onderlinge verband gelegd tussen alle denkbare uitkeringen, betalingen, toezeggingen, aanspraken en dergelijke.

**Pensioen en andere toekomstvoorzieningen** biedt u geen oppervlakkige beschouwingen, maar logisch geordende professionele knowhow. U kunt snel en trefzeker alle informatie die in de uitgave is opgenomen, opzoeken en gebruiken. Ook kunt u direct doorklikken naar talloze wetten en relevante jurisprudentie. Een selectie van de belangrijkste pensioenwetgeving is eveneens aanwezig.

#### Verkorte inhoudsopgave

- I Ontwikkeling en uitwerking van de verzorgingsgedachte
- II Verzorgingsdoelgroepen
- III Verzorgingsvormen
- IV Actuariële aspecten van de verzorgingsvormen
- V Civielrechtelijke aspecten van de verzorgingsvormen
- VI Gereserveerd
- VII Loonbelasting
- VIII Toekomstvoorzieningen in de winstsfeer exclusief stamrechten
- IX Stamrechttaftek (voorheen stamrechtvrijstellingen) en oudedagsreserve
- X Periodieke uitkeringen, lijfrenten en kapitaalverzekeringen buiten de winstsfeer
- X-I Periodieke uitkeringen/lijfrenten
- X-II Kapitaalverzekeringen
- XI Vermogensbelasting
- XII Successierecht
- XIII Schenkingsrecht
- XIV Internationale aspecten van de toekomstvoorziening
- XV Fiscale aspecten van pensioenen en andere toekomstvoorzieningen internationaal verband

#### Direct naar bronnen

Via Navigator gaat u naar **Pensioen en andere toekomstvoorzieningen**. Binnen de getoonde artikelen kunt u direct doorklikken naar jurisprudentie, officiële uitspraken, wetgeving en vakliteratuur. De geavanceerde zoekfunctie levert u snel de benodigde relevante resultaten op. U kunt documenten markeren en labelen, waardoor u ze bij een volgende online sessie direct kunt oproepen. Circa acht updates per jaar.

*Wolters Kluwer, Deventer 2023*

*€ 1680,78 incl. BTW*

*Bestelcode NP/PSTOEVO-OU*

