

Beste lezer,

Deze – derde – nieuwsbrief van 2017 is tevens de laatste voordat de vakantieperiode aanbreekt. De inhoud bevat weer heel wat nieuwtjes en praktische tips met betrekking tot (fiscale) wet- en regelgeving. We hopen dat u er uw voordeel mee doet! Ook in dit nummer (zie pagina 5) aandacht voor één van onze cliënten. Deze keer gingen we op bezoek bij de Leidse Letselschade Advocaten. Een bijzonder kantoor dat onlangs zijn deuren opende. We troffen er twee gepassioneerde en betrokken juristen die ons vertelden waarom ‘angst’ in geval van letselschade écht een slechte raadgever is. Een eyeopener voor velen, zo verwachten we!

We wensen u een heel mooi vervolg van de zomer en – indien van toepassing – een fijne vakantie.

Met hartelijke groet,
Grada Sloos en Arno van Kruistum



Van algemene naar beperkte huwelijksgemeenschap

Als u nu trouwt of een geregistreerd partnerschap aangaat en u regelt onderling verder niets, dan bent u gehuwd/geregistreerd in algemene gemeenschap van goederen. Dat wil zeggen dat vanaf dat moment al uw bezittingen en schulden worden samengevoegd en u ieder voor de helft daarvan eigenaar bent.

Dit basisstelsel gaat vanaf 1 januari 2018 veranderen. De algemene gemeenschap van goederen wordt dan een beperkte gemeenschap van goederen. De nieuwe regels zullen gelden voor huwelijken of geregistreerde partnerschappen die op of na 1 januari 2018 worden gesloten.

Beperkte huwelijksgemeenschap

De algemene gemeenschap van goederen wordt beperkt tot het vermogen dat u en uw partner opbouwen tijdens het huwelijk (partnerschap). Bezittingen en schulden die u elk had voor het huwelijk blijven privébezit.

Waren bepaalde bezittingen en schulden al vóór het huwelijk (partnerschap) gemeenschappelijk eigendom, dan blijven die dat ook na het huwelijk (partnerschap), bijvoorbeeld een gezamenlijke eigen woning die gezamenlijk is gefinancierd. Elk van de partners wordt dan voor 50% eigenaar, ook als vóór het huwelijk (partnerschap) die verhouding anders lag.



Schenken en erfenissen die u ontvangt tijdens het huwelijk blijven privévermogen van de partner die deze vermogensbestanddelen ontvangt. Een uitsluitingsclausule, waarbij de schenker of erflater bepaalt dat de schenking of het erfdeel niet in een huwelijksgemeenschap mag vallen, is dan niet meer nodig. Wil de schenker of erflater juist wel dat de schenking of het erfdeel tot de huwelijksgemeenschap kan behoren? In dat geval kan hij/zij een insluitingsclausule opnemen in de schenkingsakte of zijn/haar testament. ►

(Vervolg) Van algemene naar beperkte huwelijksgemeenschap

Correcte administratie van groot belang

Als u niet vastlegt wat uw vermogen was voordat u in het huwelijk trad, of als u de tijdens het huwelijk ontvangen schenkingen en/of erfenissen niet administreert, dan wordt ervan uitgegaan dat deze goederen tot de gemeenschap behoren. U zult dan moeten bewijzen dat dit niet zo is. Een correcte administratie is dus van groot belang om dit bewijs te kunnen leveren. Dat begint al bij de start van het huwelijk (partnerschap). U legt dan vast welke bezittingen en schulden privé zijn van u of uw partner en welke bestanddelen tot de beperkte gemeenschap behoren. Tijdens het huwelijk moet u zorgen dat u mutaties in de privévermogens en het gemeen-

schapsvermogen bijhoudt, bijvoorbeeld bij aankopen of het aangaan van schulden. Maar ook als u of uw partner een schenking of erfenis ontvangt.

Conclusie

De nieuwe beperkte gemeenschap van goederen zal voor veel particulieren een stap vooruit zijn. Al wordt een deel van de stap vooruit tenietgedaan door de administratieve lastenverzwaring. Voor ondernemers en DGA's biedt het nieuwe huwelijksvermogensrecht weinig voordeel. Zij doen er nog steeds verstandig aan om huwelijkse voorwaarden te laten opmaken. Al was het alleen maar om de partner optimaal te beschermen tegen het ondernemersrisico. •



VOOR DE DGA

UBO-register komt eraan

Er is een start gemaakt met de komst van het UBO-register. Daarin staat informatie over belanghebbenden (Ultimate Beneficial Owners) die uiteindelijk eigenaar zijn of zeggenschap hebben over onder meer BV's, NV's, stichtingen en verenigingen, maar ook over maatschappen, vennootschappen onder firma en commanditaire vennootschappen. Het gaat steeds om natuurlijke personen die meer dan 25% belang hebben in een onderneming of rechtspersoon.

Er is inmiddels een voorlopig wetsvoorstel gepubliceerd. Als het wetsvoorstel definitief is, moet de hele parlementaire weg nog worden afgelegd. Toch moet het UBO-register er uiterlijk op 26 juni 2017 zijn. Dat is een Europeesrechtelijke verplichting.

Wie en wat wordt geregistreerd?

In het wetsvoorstel wordt beschreven wie UBO's zijn, van welke vennoot-

schappen de gegevens van uiteindelijk belanghebbenden moeten worden geregistreerd, wie toegang heeft tot het register, wie welke informatie moet aanleveren, welke informatie over een uiteindelijk belanghebbende wordt verstrekt en wie het beheer over het UBO-register voert. Dit laatste punt - het beheer - wordt waarschijnlijk een taak van de Kamer van Koophandel. Een deel van het register wordt openbaar. Ook zijn er waarborgen opgenomen ter bescherming van de privacy van de uiteindelijk belanghebbenden.

Er is momenteel veel kritiek op het deels openbaar maken van het UBO-register en de waarborgen ter bescherming van de privacy. Die waarborgen worden onvoldoende geacht. Dit kan nog wel eens een staartje krijgen bij de verdere behandeling van het wetsvoorstel. •

VOOR DE DGA

Handhaving Wet DBA uitgesteld tot 1 juli 2018

De opschorting van de handhaving van de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA) is verlengd tot in ieder geval 1 juli 2018. U krijgt als opdrachtgever en opdrachtnemer daardoor geen boetes of naheffingen wanneer achteraf wordt geconstateerd dat er sprake is van een dienstbetrekking.

De Belastingdienst pakt wel kwaadwillenden aan. Oorspronkelijk was de handhaving van de Wet DBA opgeschort tot 1 januari 2018. Omdat het nieuwe kabinet hier opnieuw keuzes in zal moeten maken, kiest staatssecretaris Wiebes voor het opschorten van de handhaving met een halfjaar. U krijgt als opdrachtgever en opdrachtnemer zo voldoende tijd om uw werkwijze aan te passen. •

Actiepunten rondom uw pensioen eigen beheer

Sinds 1 april 2017 is de afschaffing van het pensioen in eigen beheer een feit. U moet voor uw verdere pensioenopbouw gebruik maken van de producten van verzekeringsmaatschappijen of banken.

Uiteraard kunt u ook via een professionele vermogensbeheerder voor uw pensioen zorgen. Ook vermogensbeheer via uw eigen BV is een alternatief voor de pensioenopbouw in eigen beheer. Voor de al opgebouwde aanspraken krijgt u 3 keuzemogelijkheden: afkoop van uw bestaande pensioenaanspraken met een korting, omzetting in een oudedagsverplichting (ODV) of de premievrije voortzetting van uw pensioenregeling. Uw keuze moet u kenbaar maken in 2017, 2018 of 2019.

Let op
Kiest u voor afkoop of omzetting in een ODV dan bent u verplicht om de Belastingdienst hierover te informeren. Hiervoor is een speciaal formulier op de site van de

Belastingdienst geplaatst. Dit formulier moet mede worden ondertekend door uw partner en eventueel ook uw ex-partner(s).

Leg keuzes vast

Of u nou voor afkoop, omzetting in een ODV of voor premievrij voortzetten kiest, het is belangrijk dat u de uitwerking van uw keuze vastlegt in een overeenkomst tussen u en uw BV. Ingeval van afkoop of omzetting in een ODV is het aan te raden om nu al secuur vast te leggen hoe uw echtgeno(o)t(e) bij een toekomstige echtscheiding wordt gecompenseerd voor het prijsgeven van zijn/haar rechten.

Aanpassing overeenkomst(en) extern verzekerd pensioen

Wanneer u ook buiten uw BV verzekerd pensioenkapitaal heeft, is het niet nodig om de overeenkomst met de professionele verzekeraar aan te passen. U moet wel de pensioenovereenkomst tussen u en uw BV aanpassen als het de bedoeling is dat er ook na 1 juli 2017 aanspraken

worden opgebouwd bij de verzekeraar. Zo moet worden bepaald dat het niet meer mogelijk is om het extern verzekerde kapitaal na 1 juli 2017 over te boeken naar uw BV. U mag het extern verzekerde deel ook niet meer aanvullen met eigenbeheeraanspraken.

Let op
Heeft u vóór 1 juli 2017 extern verzekerd kapitaal teruggehaald naar uw eigen BV? In dat geval kan dit overgebrachte kapitaal ook worden betrokken bij de keuzemogelijkheden voor het pensioen in eigen beheer. Als u na het overbrengen van het kapitaal besluit om in 2017 (of 2018 of 2019) af te kopen, moet u belasting betalen over dat kapitaal zonder dat daar de korting op wordt toegepast. •



Nieuwe regels voor overuren en uitruil minimumloon

Er zijn enkele ontwikkelingen te melden met betrekking tot het uitbetalen van overuren tegen het wettelijk minimumloon en het uitruilen van overuren die tegen het wettelijk minimumloon worden uitbetaald.

Uitbetalen en uitruilen overuren

U moet vanaf 1 januari 2018 alle werknemers die meer werken dan de normale arbeidsduur van een fulltime werkweek (meestal 36, 38 of 40 uur per week) minimaal evenredig meer minimumloon betalen. Daarnaast gaan vanaf 1 januari 2018 nieuwe regels gelden voor het uitruilen van loon voor overuren die tegen het wettelijk minimumloon worden

betaald. Zo mag u het overwerkloon in bepaalde situaties niet meer geheel of gedeeltelijk uitruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden (de zogenoemde cafetarieregeling). Zo kan dan bijvoorbeeld belast overwerkloon dat wordt uitbetaald tegen het wettelijk minimumloon, niet meer worden uitgeruild tegen onbelaste vergoedingen.

Wat kan nog wel vanaf 1 januari 2018?

Wat vanaf 1 januari 2018 nog wel kan, is dat u met uw werknemers vooraf schriftelijk overeenkomt dat de overuren die tegen het wettelijk minimumloon worden betaald, worden uitgeruild tegen een compensatie in vrije tijd. Die vrije tijd moet dan wel

uiterlijk vóór 1 juli van het volgende jaar worden opgenomen, of - als dat niet is gebeurd - moet de compensatie in de eerste betalingstermijn na 1 juli van het volgende jaar giraal zijn uitbetaald. Vanaf 1 januari 2019 wordt deze uitruil tegen een compensatie in tijd verder beperkt. Dat kan dan alleen nog als deze mogelijkheid is opgenomen in een cao. Als dat niet is gebeurd, dan moet u de overuren tegen het wettelijk minimumloon uitbetalen aan de werknemer.

Let op
Een cafetarieregeling is en blijft wel mogelijk voor uren en loon boven het wettelijk minimumloon. •

Hoge Raad biedt perspectief voor btw-teruggaaf privé-gebruik auto

Er is een kans dat u de betaalde btw voor het privégebruik van de auto van de zaak toch (gedeeltelijk) terug kunt krijgen. De Hoge Raad, de hoogste rechter, heeft dat namelijk in twee gevallen beslist.

U moet dan wel in de volgende situatie verkeren. Uw onderneming stelt aan u of uw werknemers een auto van de zaak ter beschikking die ook gebruikt mag worden voor privédoeleinden. Dat kan een auto zijn van de onderneming of een leaseauto. U en uw werknemers houden geen kilometeradministratie bij. U past de forfaitaire regeling toe om de btw te bepalen die u moet betalen voor het privégebruik van de ter beschikking gestelde auto's. Die btw bedraagt 2,7% (of 1,5% in bepaalde gevallen) van de cataloguswaarde van de ter beschikking gestelde auto's. U geeft deze btw aan in de laatste btw-aangifte van het jaar.

Forfaitaire regeling versus werkelijke uitgaven privégebruik

De Hoge Raad heeft beslist dat u recht heeft op btw-teruggaaf als u aannemelijk maakt dat de forfaitaire regeling voor u ongunstiger uitpakt dan een btw-correctie die gebaseerd is op de kosten van het werkelijk privégebruik. U moet dus de omvang van het privégebruik bepalen. De Hoge Raad heeft hiervoor de zaak terugverwezen naar een lagere rechter, maar heeft wel aangegeven hoe die omvang van het privégebruik moet worden bepaald. De omvang van het privégebruik moet berusten op de werkelijke verhouding tussen het zakelijk- en het privégebruik. Dat hoeft niet alleen te blijken uit een sluitende kilometeradministratie. Bij het ontbreken van concrete gegevens over het werkelijk zakelijk- en privégebruik volstaat een redelijke schatting daarvan. Die schat-

ting kan gebaseerd zijn op statistische gegevens. Maar u kunt hiervoor bijvoorbeeld ook gebruiken omstandigheden als de aard van de onderneming, de zakelijke doeleinden waarvoor de auto bruikbaar is en de werkzaamheden van de gebruiker van de auto. Nu zult u de daarvoor benodigde informatie niet altijd voorhanden hebben. U heeft immers juist de forfaitaire regeling toegepast om administratieve rompslomp te voorkomen.

Toch perspectief

Toch bieden de uitspraken van de Hoge Raad wel mogelijkheden, vooral omdat niet alleen de sluitende kilometeradministratie wordt gezien als middel om de omvang van het privégebruik aannemelijk te maken. Dat mag zelfs op grond van een redelijke schatting van het privégebruik. Het is daarom toch zinvol om gegevens te verzamelen die inzicht kunnen geven in het privégebruik van de ter beschikking gestelde auto's. Dit is sowieso zinvol voor de btw die u in de toekomst moet betalen voor het privégebruik van de auto's van de zaak. Voor het verleden kan het ook zinvol zijn als u tijdig bezwaar



heeft (laten) maken tegen de btw-heffing over het privégebruik van de auto van de zaak. Kunt u met die gegevens aannemelijk maken dat de forfaitaire regeling voor u ongunstiger uitpakt dan een btw-correctie die gebaseerd is op de kosten van het werkelijk privégebruik, dan heeft u waarschijnlijk recht op btw-teruggaaf. Het is echter nog afwachten hoe de lagere rechter en de Belastingdienst de uitspraken van de Hoge Raad zullen uitleggen. Maar heeft u in de tussentijd al gegevens verzameld en de uitspraak op het bezwaar zint u niet, dan bent u in ieder geval klaar om u zich hiertegen te verweren. •

Ook 'minimumloon' voor zzp'er

Bent u zelfstandige zonder personeel (zzp'er)? U stelt dan zelf het tarief vast waarvoor u uw werkzaamheden wilt verrichten voor uw opdrachtgevers. Maar daarin komt verandering. De Eerste Kamer heeft namelijk ingestemd met een wetsvoorstel, waardoor uw opdrachtgever u ten minste het wettelijk minimumloon moet betalen voor uw werkzaamheden. Dit geldt voorlopig alleen voor zzp'ers die op basis van een overeenkomst van opdracht werken.

Maar de reikwijdte wordt uitgebreid naar andere zzp'ers/opdrachtnemers, zoals aannemers van werk en artiesten. Uiteindelijk vallen alleen mensen die zelfstandig ondernemer zijn in fiscale zin, buiten deze nieuwe verplichting. Het minimumloon voor zzp'ers/opdrachtnemers gaat niet direct in, maar zes maanden nadat het wetsvoorstel in het Staatsblad is geplaatst. Dit was ten tijde van het schrijven van deze bijdrage nog niet gebeurd. •

KLANT AAN HET WOORD

VKSA Advies kent een zeer divers klantenpakket. Kleine en middelgrote bedrijven en organisaties, met doorgaans interessante en/of leuke activiteiten. In deze rubriek vertellen ze erover. Wilt u dat ook eens doen, laat het ons dan gerust even weten.

‘Letselschade: té veel slachtoffers laten het erbij zitten’

Half mei gingen ze officieel van start: de Leidse Letselschade Advocaten. Joost van den Berg (links) en Gerben Janson betrokken een kantoor op de 12^e verdieping van LEVEL, het gebouw aan de achterzijde van het station. Stropdassen en toga hangen aan de kapstok. Die zijn voor als het er écht op aankomt. Bijvoorbeeld als ze namens de klant onderhandelen met verzekeraars. Of als ze de letterlijke gang naar de rechter moeten maken. Maar in het voortraject houden ze de drempel liever laag...!

Dat laatste is vooral ingegeven door het feit dat veel mensen het nog altijd eng vinden om een advocaat te benaderen. ‘Ze zijn bang voor torenhoge tarieven’, zegt Joost. ‘En als het bijvoorbeeld gaat om een bedrijfsongeval, willen ze hun werkgever of – bij ZZP-ers – de opdrachtgever liever niet tegen zich in het harnas jagen. Maar die angst is in beide gevallen echt onterecht...!’

Kosteloos

Kantoorgenoot Gerben Janson legt uit waarom. ‘Het intakegesprek is sowieso altijd kosteloos. Daarin schatten wij in wat de juridische kansen zijn. Zien we mogelijkheden en wordt de aansprakelijkheid erkend, dan vallen ónze kosten óók onder de schade. Bedrijven zijn vrijwel altijd verzekerd. We onderhandelen dan ook niet rechtstreeks met de tegenpartij, maar met zijn of haar verzekeraar. Hetzelfde geldt als het gaat om een verkeersongeval, waarbij aansprakelijkheid verplicht is verzekerd. Of bij particuliere aansprakelijkheid (hond

bijt krantenbezorger e.d., red.), die in de meeste gevallen gewoon via een AVP-verzekering wordt gedekt.’

Grote gevolgen

Het tweetal – ze kennen elkaar al vele jaren – is gepokt en gemazeld in het vak. Eerder werkten ze bij verzekeraars en in de advocatuur. Bewust kozen ze nu voor hun eigen letselschadepraktijk. Uit belangstelling en interesse, maar ook om mensen te helpen. Joost: ‘Té vaak laten slachtoffers het er maar bij zitten. Maar een op het oog simpel ongevalletje kan grote – financiële – gevolgen hebben. In de eerste plaats is er vaak verlies aan inkomsten. Ook zijn er soms medische kosten die je eigen verzekering niet dekt. En wat te denken van huishoudelijke hulp die je tijdelijk moet inschakelen, de tuin die je niet meer zelf kunt bijhouden etc. Of – bij zeer ernstig en blijvend letsel – de inhuur van zorg. Iets wat vooral bij jonge

mensen ook flink kan oplopen, is het verlies aan carrièreperspectief...’

Smartengeld

‘Wat je niet moet onderschatten, is het feit dat de overheid zich steeds verder terugtrekt’, vult Gerben aan. ‘Ons land kende altijd goede voorzieningen en sociale vangnetten. Maar dat is in de loop der jaren minder geworden. Daardoor nemen de kosten voor het slachtoffer toe. En vergeet ook het smartengeld niet. Dat kan echt van grote symbolische waarde zijn, als genoegdoening of verwerking van lichamelijke en geestelijke pijn.’

De Leidse Letselschade Advocaten staan klaar om te hulp te schieten. Ze zijn actief in de hele regio en waar nodig ook daarbuiten. De eerste cliënten meldden zich meteen al. En als het aan Joost en Gerben ligt, gaan ze de komende jaren nog veel meer slachtoffers bijstaan. •



Compensatie op termijn voor verhoging minimumjeugdloon

In de vorige nieuwsbrief berichtten wij u over de verhoging van het minimum(jeugd)loon per 1 juli 2017. Die bedragen zijn inmiddels bekendgemaakt.

Het wettelijk minimumloon voor een volwassene van 22 jaar (!) of ouder bedraagt dan € 1.565,40 per maand bij een fulltime dienstbetrekking. Voor jongere werknemers loopt het wettelijke minimumjeugdloon op van € 469 per maand voor een 15-jarige tot € 1.330,60 per maand voor een 21-jarige. Om de pijn hiervan te verzachten kunt u vanaf 2018 jaarlijks een compensatie krijgen voor de loonkosten van de jongeren die het wettelijk minimumloon verdienen. Die compensatie is het minimumjeugdloonvoordeel. U hoeft de compensatie niet aan te vragen. Die wordt namelijk vastgesteld aan de hand van de ingediende loonaangiften. Daarom moet u ervoor zorgen dat uw administratie op orde is en dat u tijdig de juiste gegevens aanlevert bij uw salarisadministrateur. U moet nog wel even geduld hebben, want de compensatie wordt pas in 2019 vastgesteld en uitbetaald.



Tip
Als u twijfelt of uw administratie voldoet, laat deze dan controleren en waar nodig corrigeren. Op het aangeven van onjuiste gegevens in de loonaangiften staat ook een boete van € 1.319 per verzuim per werknemer. Des te meer reden om te zorgen dat uw administratie correcte en volledige informatie bevat. •

Nieuwe regels stukloon

U moet vanaf 1 januari 2018 aan werknemers die stukloon ontvangen ook ten minste het wettelijk minimumloon betalen. Dat moet voorkomen dat (langzame) werknemers minder loon verdienen dan het wettelijk minimumloon.

Er wordt wel een uitzondering gemaakt voor specifieke werk-

zaamheden in een bedrijfstak die de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aanwijst. Voor deze werkzaamheden gelden de nieuwe regels voor het stukloon niet en blijft de stukloonnorm van kracht. De stukloonnorm houdt in dat het loon wordt bepaald door de gemiddelde tijd die nodig is voor de arbeid per stuk. •

Zelf uw premiekortingen berekenen?

Dat kan met de onlangs geopende digitale calculator van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De calculator is een uitbreiding van de rekenhulp die in 2016 al werd ontwikkeld om het recht op het Lage-Inkomensvoordeel (LIV) te berekenen. Nu kunt u met de rekenhulp ook het Loonkostenvoordeel (LKV) en andere premiekortingen en loonsubsidies berekenen. •

Overleg plan van aanpak met zieke werknemer

U bent verplicht om bij acht weken van ziekte van uw werknemer een plan van aanpak over re-integratie op te stellen. Dit moet gebeuren in overeenstemming met uw zieke werknemer. Uw werknemer is wettelijk verplicht om hieraan mee te werken. Als uw werknemer niet meewerkt aan een plan van aanpak, verliest hij/zij het recht op loon bij ziekte.

Tip
Stel een zieke werknemer - ook al is er sprake van een (arbeids)conflict - altijd in staat om zijn/haar visie te geven op re-integratie en probeer overeenstemming te bereiken over een plan van aanpak. Lukt het niet om overeenstemming te bereiken? Zorg er dan in elk geval voor dat aan u geen gebrek aan medewerking kan worden verweten. Als dat het geval is en u staakt de loonbetaling wegens een verwijtbaar gebrek aan medewerking van de zieke werknemer, dan kunt u een loonsanctie of verhaal van uitkeringen door het UWV voorkomen. •

VOOR WERKGEVERS / WERKNEMERS

Actie ondanks uitstel compensatie transitievergoeding bij ontslag na 2 jaren ziekte

Er zijn werkgevers die zieke werknemers na 2 jaren (104 weken) van ziekte in dienst houden ('slapende dienstverbanden'), zodat zij geen transitievergoeding hoeven te betalen.

Rechtvaardigen vinden deze praktijk toelaatbaar. Inmiddels is er een wetsvoorstel ingediend dat het mogelijk maakt om op verzoek een compensatie te krijgen voor betaalde transitievergoedingen als de dienstbetrekking met uw zieke werknemer eindigt na 104 weken van arbeidsongeschiktheid. Die compensatie wordt verleend zowel in het geval van ontslag via het UWV of ontbinding via de kantonrechter, als bij ontslag via een vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Deze regeling zou per 1 januari 2018

ingaan met de terugwerkende kracht tot 1 juli 2015. De ingangsdatum is echter uitgesteld tot 1 januari 2019. Bovendien is inmiddels het wetsvoorstel controversieel verklaard. Toch is het raadzaam om nu al actie te ondernemen.

Registreer betaalde transitievergoedingen

Registreer daarom betaalde transitievergoedingen na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. U kunt dan later bij het UWV om compensatie verzoeken. Het is raadzaam om in de vaststellingsovereenkomsten op te nemen, dat het dienstverband is beëindigd op uw initiatief wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van uw werknemer. •

OVERIGE

Een codicil: wat kan wel en wat kan niet?

Als iemand komt te overlijden, regelt de wet wie de erfgenamen zijn. Als dat iemand anders moet zijn dan de wettelijke erfgenamen, dan zal de erflater een testament moeten opstellen.

Een aantal zaken kan echter ook buiten het testament worden geregeld via een codicil. Tot 2013 was het ook mogelijk om de executeur (tot dan nog executeur-testamentair genoemd) bij codicil te benoemen. Sinds 2013 moet die benoeming altijd via een testament plaatsvinden (oude executeursbenoemingen via codicil worden geëerbiedigd). Ook uitvaartwensen kunnen in een codicil worden vastgelegd, via een zogenoemde

uitvaartwilsbeschikking. U kunt via een codicil geen verzamelingen, zaken die niet tot inboedel behoren en geldbedragen nalaten. Daarvoor is het nodig om een testament te maken.

Voorwaarden

Een codicil moet handgeschreven zijn, op elke pagina ondertekend zijn en op het document moet een datum staan. Er moet heel nauwkeurig omschreven zijn om welk voorwerp of welk inboedelgoed het gaat en wie de persoon is die het voorwerp of goed moet krijgen.

Kanttekening

Een groot nadeel van een codicil is dat het kwijt kan raken. Of dat iemand

OVERIGE

Hoe verwerkt u de terugbetaling van te veel betaalde boeterente in uw IB-aangifte?

Heeft u in 2016 te veel boeterente betaald bij de aflossing van uw eigenwoningsschuld en krijgt u een deel daarvan in 2017 (of in een later jaar) terug?

Als u in dat geval alle betaalde boeterente in 2016 heeft afgetrokken in uw IB-aangifte, dan heeft u per saldo te veel renteaftrek genoten. Dat moet u corrigeren in de IB-aangifte van het jaar waarin u zekerheid verkrijgt over het terug te ontvangen deel van de te veel betaalde boeterente. Als de daadwerkelijke teugbetaling plaatsvindt in een later jaar, zal de terugbetaling toch al moeten worden verwerkt in de IB-aangifte van het jaar waarin u de zekerheid over de terugbetaling verkreeg. De aangifte IB 2016 hoeft u niet te wijzigen. U geeft de terugbetaling aan in de IB-aangifte 2017 (of later jaar) als negatieve aftrekbare kosten. •

die niet blij is met de in het codicil opgenomen wensen, het codicil vernietigt. Dit kan worden voorkomen door het codicil in bewaring te geven bij de notaris. Het is verstandig om de erfgenamen - en zeker de executeur - te laten weten dat er een codicil is gemaakt en waar dit te vinden is. •

Formuleer relatiebeding duidelijk

U neemt een relatiebeding op in de arbeidsovereenkomst met uw werknemer om uw netwerk van relaties te beschermen. Het betreft dan met name functies waarbij het contact met relaties centraal staat, zoals bij adviesfuncties en bij commerciële functies. Het beding verbiedt uw (ex-)werknemer om gedurende een bepaalde periode contacten met uw relaties te onderhouden. Zo heeft u de tijd om uw nieuwe werknemer een relatie te laten opbouwen met uw klanten, leveranciers en/of afnemers.

Schriftelijk overeenkomen

Een relatiebeding moet schriftelijk worden overeengekomen en zorgvuldig zijn geformuleerd, zo bleek onlangs in een uitspraak van de Hoge Raad. Een algemene verwijzing in de arbeidsovereenkomst naar een relatiebeding dat is opgenomen in een personeelsreglement, volstaat niet. Het beding is dan niet geldig. Wel is het mogelijk om het relatiebeding op te nemen in arbeidsvoorwaarden in een ander document dan de door de werknemer ondertekende arbeidsovereenkomst, maar dan:

- moeten de arbeidsvoorwaarden bij de ondertekende arbeidsovereenkomst zijn gevoegd én in de arbeidsovereenkomst is naar die

arbeidsvoorwaarden verwezen; of
- de werknemer heeft in de arbeidsovereenkomst expliciet verklaard in te stemmen met het relatiebeding.

Het is verstandig om het beding helder, concreet en juist te formuleren, hoe specifieker gedefinieerd des te beter. Een te ruim geformuleerd beding kan de rechter buiten werking stellen, omdat het de (ex-)werknemer te zeer beperkt in zijn (haar) arbeidskeuze. Is het beding foutief geformuleerd, dan komt dat voor rekening van de werkgever, zelfs als de bedoeling van partijen duidelijk is. Verder moet het beding redelijk zijn, want ook onredelijke bedingen (bijvoorbeeld een niet relevante geografische beperking of termijn) wijst de rechter af.

Tip

Het is verstandiger om niet een verbod op te nemen om 'relaties te benaderen'. Het is beter om een verbod op te nemen om 'werkzaam te zijn voor relaties'. U voorkomt daarmee de discussie die ontstaat als een relatie aangeeft dat hij wil meegaan met de ex-werknemer naar de concurrent. Omdat de ex-werknemer hem/haar niet actief daartoe heeft aangezet, is van benaderen mogelijk geen



sprake, waardoor het beding buiten werking blijft. Is in het relatiebeding echter een verbod opgenomen om voor 'relaties werkzaam te zijn', dan maakt het niet uit wie het initiatief tot het contact heeft genomen. De ex-werknemer kan dan niet anders dan de klant mededelen dat hij of zij helaas geen werkzaamheden voor hem/haar mag verrichten, omdat hij/zij zich aan het relatiebeding moet houden.

Let op

Wordt een relatiebeding opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan is dit nietig, tenzij uit de omschrijving van het beding blijkt dat u hiervoor een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft. Dit vraagt om maatwerk. Het is daarom verstandig om u bij het opstellen van het beding door een (arbeids)jurist te laten adviseren. •

CONTACT

Keer-weer 2
2381 GC Zoeterwoude

Postbus 72
2380 AB Zoeterwoude

T 071-5804600
F 071-5804602

info@vksa.nl
www.vksa.nl

