



Geachte lezers,

Met deze nieuwsbrief informeren wij u over actualiteiten en ontwikkelingen die voor u van belang kunnen zijn. Wilt u hierover meer informatie of wilt u een ander onderwerp bespreken, neem dan contact met ons op. Wij zijn u graag van dienst.

Veel leesplezier en goede zaken toegewenst!

Met ondernemende groet,

Directie en medewerkers
VLR accountants

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. Schenkingen 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 verzekeringssmaatschappijen 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. •

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. •

Krimpen a/d IJssel | IJsseldijk 460, 2921, BD | Postbus 55, 2920 AB | ☎ 0180-51 82 77
Ouderkerk a/d IJssel | Abelenlaan 4, 2935 SB | Postbus 3009, 2935 ZG | ☎ 0180-68 12 68
 e info@vlraccountants.nl | www.vlraccountants.nl