

## **Administratiekantoor Van den Dungen B.V. Nieuwsbrief 2014, 3<sup>e</sup> jaargang, 7<sup>e</sup> editie**

### **Inhoud**

1. Erfenis: overtreffen de schulden de bezittingen?
2. Schenken: de huidige situatie en mogelijkheden
3. Ondernemer en arbeidsongeschiktheid
4. ZZP-er en pensioen: vanaf 01-01-2015 het zzp-pensioenfonds
5. Eerste veranderingen arbeidsrecht per 01-01-2015!

## 1. Erfenis: overtreffen de bezittingen de schulden?

Als erfgenaam is het belangrijk om voorzichtig te zijn. Zeker in de laatste jaren waarin het economisch wat minder voorspoedig loopt, zou het kunnen zijn dat de schulden van de overledene de bezittingen overstijgen. Hoe dek je je hier tegen in?

Vooraf het feit dat de waarde van woningen de laatste jaren flink is gezakt kan met zich mee brengen dat de hypotheek op een huis hoger is dan de waarde van dit huis. Hiermee staat zogezegd de hypotheek 'onder water' en daardoor kan dit ook het geval zijn voor de te verwachten erfenis. Als erfgenaam ben je uiteindelijk aansprakelijk voor eventuele tekorten. Dit tekort moet dan uit eigen middelen aangevuld worden. Dit is ook de reden dat het niet verplicht is een nalatenschap te aanvaarden. Als je zo een tekort ziet aankomen kan de erfenis dus verworpen worden.

Als er twijfel bestaat over een voordelig of nadelig saldo van een te verwachten nalatenschap kan er echter ook voor worden gekozen om de erfenis onder voorbehoud te aanvaarden. Bij deze zogenaamde 'beneficiaire' aanvaarding ben je namelijk slechts aansprakelijk voor de schulden, voor zover deze uit de nalatenschap kunnen worden betaald. Een eventueel tekort hoeft dan niet uit eigen middelen te worden aangevuld. Zijn de opbrengsten groter dan de schulden, dan blijft het recht op het batige saldo gewoon bestaan.

Het beneficiair aanvaarden van een erfenis kan alleen door het formeel afleggen van een verklaring bij de griffie van de rechtbank. Dit gebeurt in de praktijk vaak door het ondertekenen van een volmacht bij de notaris. Het kan echter ook rechtstreeks bij de rechtbank worden geregeld, in beide gevallen wordt de verklaring ingeschreven in een openbaar boedelregister bij de rechtbank.

Ook na de beneficiaire aanvaarding ben je nog steeds erfgenaam. Er wordt nog steeds verwacht dat je, eventueel samen met de mede-erfgenamen, de nalatenschap netjes afwikkelt. De kantonrechter houdt hier toezicht op. Momenteel bedragen de kosten voor het beneficiair aanvaarden van een erfenis € 120.-. Dit zijn de griffierechten. Als ook een notaris wordt ingeschakeld moet hier ook nog apart voor betaald worden.

Twijfel je over het saldo van een (te verwachten) nalatenschap? Aanvaard deze dan beneficiair! Hiermee behoud je het recht op de erfenis, maar loop je geen risico om de tekorten in de erfenis te moeten aanvullen uit eigen middelen!

## 2. Schenken: de huidige situatie en mogelijkheden

De laatste tijd is het weer volop in het nieuws: schenken. Een goed moment om de huidige situatie met de bijbehorende mogelijkheden op een rijtje te zetten.

In beginsel is een schenking een ontvangst waarover de ontvanger schenkbelasting moet betalen. Uiteraard gelden er wel diverse vrijstellingen. Maar juist in deze vrijstellingen is de laatste tijd weer veel veranderd. We richten ons hierbij voornamelijk op de schenking van ouders aan (pleeg)kinderen, aangezien dit een schenking is die in de praktijk het meest voorkomt.

Ouders mogen aan hun (pleeg)kinderen jaarlijks € 5.229.- schenken. Dit mag in principe altijd en is niet onderhevig aan een recente wetwijzigingen. Van deze schenking hoeft geen aangifte schenkbelasting gedaan te worden.

Als het (pleeg)kind in de leeftijd tussen de 18 en de 40 jaar is, dan geldt er eenmalig een verhoogde vrijstelling van € 25.096.-. Hier zijn verder geen bijzondere voorwaarden op van toepassing. Let op: van deze schenking moet het (pleeg)kind aangifte doen!

Laatstgenoemde vrijstelling kan worden verhoogd tot € 52.281.-. Voorwaarde hiervoor is dat het (pleeg)kind dit geld gebruikt voor:

- Het betalen van een dure studie.
- Het verwerven van een eigen woning, het aflossen van de eigenwoningschuld, de kosten van het verbeteren en onderhouden van de eigen woning en het afkopen van de erfpachtcanon.

Let op: van deze schenking moet het (pleeg)kind aangifte doen!

Vanaf 1 oktober 2013 is de schenkingsvrijstelling voor de eigen woning tijdelijk verruimd. De verruiming geldt tot en met 31 december 2014. De verruiming houdt in:

- De vrijstelling is verhoogd naar € 100.000.-.
- Het hoeft niet langer te gaan om een schenking van een ouder aan een (pleeg)kind. Met andere woorden, de ontvanger kan elke willekeurige persoon zijn.
- De ontvanger hoeft niet de leeftijd tussen de 18 en de 40 jaar te hebben.
- Deze schenking mag ook gebruikt worden ter aflossing van de restschuld bij de verkoop van de eigen woning.

Let op: van deze schenking moet de ontvanger aangifte doen!

Zoals te lezen zijn er goede mogelijkheden om te schenken, echter is het van belang de geldende regelgeving goed te raadplegen. Op de site van de belastingdienst staat alles in detail uitgeschreven:

<http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privere relatie en gezondheid/schenken/schenking doen/schenking doen>

N.B. Zie ook onze eerdere nieuwsbrief, de derde editie van de 1<sup>e</sup> jaargang, over dit onderwerp!

### 3. Ondernemer en arbeidsongeschiktheid

Als zelfstandig ondernemer bestaat het risico dat je door een ziekte of ongeval je werk niet meer kan doen. In zo een geval kan een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) uitkomst bieden. De keuze om een AOV af te sluiten is een keuze die de ondernemer in beginsel zelf zal moeten maken. Hier in ieder geval een aantal criteria die belangrijk kunnen zijn bij het afsluiten van een AOV.

Bij beroepsarbeidsongeschiktheid wordt de arbeidsongeschiktheid beoordeeld aan de hand van het huidige beroep dat wordt uitgeoefend. Kan je je huidige beroep niet meer uitoefenen dan keert de verzekering uit.

Bij een AOV op basis van passende arbeid wordt de arbeidsongeschiktheid beoordeeld aan de hand van waartoe je 'naar krachten en bekwaamheden' nog in staat bent. Werkzaamheden op basis van opleiding en ervaring moeten dan uitgevoerd worden.

Bij een AOV op basis van gangbare arbeid wordt de arbeidsongeschiktheid beoordeeld aan de hand van welke algemeen geaccepteerde arbeid nog uitgevoerd kan worden. Hierbij wordt geen rekening gehouden met opleiding en ervaring, maar wordt puur gekeken naar de fysieke beperkingen.

Bovenstaande drie vormen zijn in de basis het belangrijkste criterium waarover een beslissing moet worden genomen. Andere criteria zijn:

- Wachtijd: hoeveel dagen na de dag waarop de arbeidsongeschiktheid ontstaat wil je dat er uitgekeerd wordt?
- Te verzekeren inkomen: welk inkomen wil je verzekeren? Dit is ook afhankelijk van het inkomen dat onder normale omstandigheden wordt gerealiseerd.
- Indexering: wil je dat het verzekerde inkomen jaarlijks indexeert vanaf het begin of pas bij de start van een eventuele uitkering? Of misschien wel helemaal geen indexatie?
- Welke uitkeringsdrempel kies je, met andere woorden vanaf welk percentage arbeidsongeschiktheid wil je dat er uitgekeerd wordt?

Bovenstaande is een vrij eenvoudige weergave van de AOV en de mogelijkheden en beslissingen omtrent deze verzekering. Wij adviseren elke ondernemer goed over deze kwestie na te denken en een weloverwogen beslissing te nemen. Ook de keuze van de verzekeringsmaatschappij kan de beslissing beïnvloeden. Zelf geven wij geen advies op dit gebied. Wel werken wij samen met een adviseur die desgewenst van advies kan voorzien. Dit geldt overigens ook met betrekking tot andere verzekeringen.

Twijfel je over of een AOV iets voor je is of dat je eventueel andere verzekeringen kunt gebruiken? Neem contact met ons op en wij leggen contact met de adviseur!

#### **4. ZZP-er en pensioen: vanaf 01-01-2015 het zzp-pensioenfonds**

We hebben er in eerdere nieuwsbrieven al aandacht aan besteed: pensioen opbouwen als zelfstandig ondernemer. Per 1 januari 2015 komt hiervoor een nieuwe mogelijkheid.

De samenwerkende zzp-organisaties ZZP-Nederland, PZO, FNV-Zelfstandigen en FNV-Zelfstandigen Bouw tekenen hierover binnenkort een intentieverklaring. Er is ook al een pensioenuitvoerder op het oog die de regeling in de praktijk zal moeten gaan uitvoeren. Maar wat houdt deze nieuwe mogelijkheid nu in?

Het op te richten fonds moet een combinatie worden van collectiviteit én individuele keuzevrijheid. De inleg is in principe flexibel en vrijwillig, dit biedt voordelen. De pensioenleeftijd kan worden gekozen tussen de 60 en de 70 jaar. Wat betreft de looptijd van het pensioen kan worden gekozen voor 10, 15 of 20 jaar. Het opgebouwde vermogen is niet opeisbaar voor derden en maakt ook geen onderdeel uit van de vermogenstoetsen. Het opgebouwde vermogen kan ook worden aangesproken bij langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit laatste is een mogelijkheid die andere vormen van pensioenopbouw niet kennen en dit kan een overweging zijn om voor deze vorm te kiezen.

Als groot voordeel van dit nieuwe fonds worden de lage beheerkosten opgevoerd. Er wordt gesproken over € 35.- aan jaarlijkse administratiekosten en nog 0,35% per jaar van het belegde vermogen. Deze kosten zijn in vergelijking met andere producten inderdaad vrij laag.

De komende maanden zullen de details en de praktische uitvoering nader worden ingevuld. Ook zal een stichtingsbestuur benoemd moeten worden en zal de inspraak van de deelnemers nog moeten worden vastgesteld. Op basis van de nu bekende grote lijnen lijkt dit een goed alternatief voor pensioenopbouw voor de zelfstandig ondernemer!

## 5. Eerste veranderingen arbeidsrecht per 01-01-2015

Binnen het arbeidsrecht staan behoorlijk wat veranderingen op de rol. De eerste veranderingen die op stapel stonden zijn wat de ingangsdatum betreft inmiddels verplaatst van 01-07-2014 naar 01-01-2015. Maar wat zijn nu die eerste veranderingen waar rekening mee gehouden moet worden?

### Veranderingen per 01-01-2015

- Aanzegtermijn: bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of langer moet de werkgever een maand voor het aflopen van de overeenkomst aan de werknemer laten weten dat de overeenkomst wel of niet wordt verlengd. Vooral bij het niet verlengen heeft dit uiteraard gevolgen! Concreet houdt dit in dat dit al geldt voor arbeidsovereenkomsten die eindigen op of na februari 2015! Dus ook reeds lopende arbeidsovereenkomsten vallen onder deze nieuwe regelgeving. De sanctie voor het te laat opzeggen werkt eenvoudig: één week te laat opzeggen, is één week loon doorbetalen, twee weken te laat opzeggen is twee weken loon doorbetalen, enzovoort. Dit uiteraard tot maximaal één maandloon.
- Proeftijd: bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten van zes maanden of korter mag geen proeftijd meer worden afgesproken. Als toch een proeftijd gewenst is, dan houdt dit in dat er een arbeidsovereenkomst van meer dan 6 maanden afgesloten zal moeten worden.
- In tijdelijke arbeidsovereenkomsten kan geen concurrentiebeding meer worden opgenomen. Echter geldt hierbij nog wel een uitzondering: bij een 'zwaarwegend bedrijfsbelang' mag dit wel. Wat dit laatste betekent zal de praktijk nog moeten uitwijzen. In zo een geval is het verstandig om vooraf te toetsen of er inderdaad sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Dit zodat er niet achteraf discussie over kan ontstaan. Een relatiebeding, waarbij het de werknemer verboden wordt om met klanten en relaties van de werkgever aan de haal te gaan, is wel nog steeds gewoon mogelijk.

Dit zijn de meest in het oog springende veranderingen per 01-01-2015. Per 01-07-2015 staan er ook al enkele veranderingen op de rol. Hierbij draait het vooral om aanpassingen aan het ontslagrecht en de ketenbepaling van elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Momenteel wordt er nog steeds druk gewerkt aan de werkkostenregeling. Deze regeling wordt per 01-01-2015 verplicht. Echter is nog steeds niet 100% duidelijk hoe deze er precies uit komt te zien. In het najaar zal hier duidelijkheid over moeten komen. Wij zullen in het najaar een aparte nieuwsbrief verspreiden die zich richt op het arbeidsrecht en de invoering van de werkkostenregeling. Ook bovenstaande wijzigingen zullen dan nogmaals aan bod komen!

**LET OP: IN HET NAJAAR VOLGT EEN APARTE NIEUWSBRIEF MET DAARIN DE WIJZIGINGEN OP HET GEBIED VAN ARBEIDSRECHT EN DE INVOERING VAN DE WERKKOSTENREGELING!!!**