

ONDERNEMER

Overdrachtsbelasting 2% bij aankoop woning in gebruik als bedrijfspand

Het 2%-tarief voor de overdrachtsbelasting is alleen van toepassing op de aankoop van woningen. Maar koopt u een woning en neemt u die in gebruik als kantoor of praktijk, dan kunt u de woning toch kopen met 2% overdrachtsbelasting in plaats van 6%. Voorwaarde is dat het pand met relatief eenvoudige aanpassingen zijn oorspronkelijke woonfunctie weer kan terugkrijgen. Alleen bij twijfel is het van belang welke bestemming de gemeente heeft gegeven aan het pand. Dit heeft onze hoogste belastingrechter, de Hoge Raad beslist in enkele zaken, waarbij panden (een woning, een stadsvilla en een boerderij) oorspronkelijk een woonfunctie hadden, maar die na aankoop en na verbouwing in gebruik zijn genomen als bedrijfspanden. Koopt u een pand dat oorspronkelijk is gebouwd met een woonbestemming, dan blijft dit in beginsel dus een woning, tenzij dit pand zodanig is verbouwd dat het niet meer eenvoudig zijn woonbestemming kan terugkrijgen. In dat geval bent u bij aankoop 6% overdrachtsbelasting verschuldigd.

Ook 2%-tarief voor tot woning verbouwde niet-woning

De Hoge Raad oordeelt overigens ook dat wanneer een niet-woning is verbouwd en naar zijn aard een woonbestemming heeft gekregen, deze ook kwalificeert voor het 2%-tarief. Dit pand moet volgens de Hoge Raad worden gelijkgesteld met een pand dat van oorsprong is gebouwd voor bewoning.



Inhoud

Tips voor de ondernemer

- Overdrachtsbelasting 2% bij aankoop woning in gebruik als bedrijfspand
- Verblijfskosten eigen rijders verhoogd
- Verhuur garageboxen btw-belast
- Ook 'minimumloon' voor zzp' er
- Grote bedrijven gaan u eerder betalen

Tips voor de DGA

- Pensioen eigen beheer is niet meer
- UBO-register komt eraan

Tips voor werkgevers en werknemers

- Meer loon voor jonge werknemers
- Gewijzigde Arbowet: versterkte rol bedrijfsarts en meer rechten voor werknemers
- Overleg plan van aanpak met zieke werknemer
- Actie ondanks uitstel compensatie transitievergoeding bij ontslag na 2 jaren ziekte
- Formuleer relatiebeding duidelijk

Overige tips

- Meer duidelijkheid over vervallen minimumlooptijden spaar- en beleggingshypotheek
- Waarom (toch) een testament laten opmaken?
- Van algemene naar beperkte gemeenschap van goederen

ONDERNEMER

Verblijfskosten eigen rijders verhoogd

Bent u een eigen rijder en maakt u meerdaagse internationale ritten? In dat geval maakt u mogelijk gebruik van de regeling voor aftrek van verblijfskosten. Daarbij mag u – onder voorwaarden – per gereden dag een vast bedrag als verblijfskosten aftrekken van uw winst. De Belastingdienst heeft onlangs het vaste bedrag voor 2017 bekendgemaakt. Dit bedrag bedraagt € 35,50 (in 2016: € 35). Als u van deze regeling gebruikmaakt, hoeft u geen bonnen van de verblijfskosten te bewaren. Wilt u de werkelijke verblijfskosten aftrekken, dan moet u dat wel.

**ONDERNEMER**

Verhuur garageboxen btw-belast

Stel, u verhuurt garageboxen aan particulieren. U brengt daarvoor geen btw in rekening, omdat de verhuur van onroerende zaken is vrijgesteld. U denkt dat ook de uitzondering voor de verhuur van parkeerruimten – die wel btw-belast is – hier niet van toepassing is, omdat de huurders de garageboxen gebruiken als bergruimte. De boxen zijn daardoor geen parkeerruimten maar multifunctionele ruimten. Daarvan is de verhuur vrijgesteld van btw op grond van een besluit van de staatssecretaris. Toch is volgens de Hoge Raad die uitleg niet juist. De verhuur van de ruimten is niet vrijgesteld als de ruimten primair kunnen worden gebruikt voor het parkeren van voertuigen.

Het feitelijk gebruik van de garageboxen is niet bepalend voor het karakter van de ruimte (multifunctionele ruimte of parkeerruimte). De garageboxen zijn naar hun aard bestemd voor het parkeren van voertuigen en de verhuur ervan is belast met btw.

Let op

Wordt een parkeerruimte met een woning verhuurd en behoort de parkeerruimte tot hetzelfde gebouwencomplex? In dat geval is de verhuur wel vrijgesteld.

ONDERNEMER

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.

ONDERNEMER

Grote bedrijven gaan u eerder betalen

Bent u MKB'er of zzp'er en levert u goederen of verricht u diensten aan grote ondernemingen? In dat geval moet u wellicht ongewenst lang wachten op de betaling. Betaalingstermijnen van zestig dagen of langer blijken vaak voor te komen. Die grote afnemer is echter heel belangrijk voor u, dus u kunt zich hier moeilijk tegen verzetten. U bent in wezen de grote onderneming renteloos aan het voorfinancieren, terwijl u zelf in de problemen komt.

Maar er is goed nieuws. Grote ondernemingen moeten voortaan een maximale betaaltermijn van zestig dagen hanteren in hun overeenkomsten met MKB-bedrijven en zzp'ers. Overeenkomsten met een langere betaaltermijn worden nietig verklaard en van rechtswege omgezet in een overeenkomst met een betaaltermijn van dertig dagen. Betaalt het grootbedrijf pas na dertig dagen? In dat geval is het bedrijf van rechtswege de wettelijke handelsrente van 8% verschuldigd over de dagen waarmee de 30-dagetermijn wordt overschreden. Dit staat in een wetsvoorstel waarmee de Eerste Kamer onlangs heeft ingestemd.

Die betaaltermijn van 60 dagen was er toch al?

Ja, dat klopt. De overheid moet zelfs binnen 30 dagen betalen. Maar deze wettelijke betalingsregeling heeft het betalingsgedrag tussen ondernemers en tussen ondernemers en de overheid niet verbeterd. De betalingsachterstanden zijn zelfs opgelopen. Dat komt met name door de uitzonderingsmogelijkheid die de wet biedt, waardoor grote ondernemers toch pas na 60 dagen mogen betalen zonder dat zij daarvoor worden beboet. Het onlangs aangenomen wetsvoorstel stelt hier nu paal en perk aan.

DGA

Pensioen eigen beheer is niet meer

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. Die keuzes gelden voor pensioen dat nog in de opbouw-fase verkeert en voor ingegane pensioenuitkeringen. 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. Sinds 30 maart 2017 is hiervoor een speciaal formulier te downloaden op de site van de Belastingdienst. Dit formulier dient mede te worden ondertekend door uw partner en eventueel ook uw ex-partner(s).

**Actie gevraagd bij premievrij voortzetten**

Kiest u ervoor om de bestaande pensioenaanspraken premievrij voort te zetten? In dat geval moet u vóór 1 juli 2017 actie ondernemen. U bent in civielrechtelijke zin een pensioenovereenkomst aangegaan met uw BV die, zonder nadere maatregelen, ook na 1 april 2017 doorloopt. In veel pensioenovereenkomsten staat dat de BV als verzekeraar optreedt, maar uw BV mag dat niet meer zijn sinds 1 april 2017. Vanaf dat moment voldoet de pensioenovereenkomst dus niet meer aan de eisen en zal daarom onzuiver worden. Dit betekent dat de waarde in het economisch verkeer van de aanspraken wordt belast en dat er revisierente verschuldigd is. Om dit effect te voorkomen, moet u uw pensioenregeling, voor zover dat nog niet eerder is gebeurd, premievrij maken. Daarvoor heeft u tot 1 juli 2017.

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 pensioenkapi-taal 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.

Tip

Is het wenselijk om het extern verzekerde kapitaal terug te halen naar uw eigen BV? In dat geval moet het verzoek om dit terug te halen vóór 1 juli 2017 zijn ingediend bij de professionele verzekeraar. Dit overgebrachte kapitaal kan dan ook worden betrokken bij de keuzemogelijkheden voor het pensioen in eigen beheer.

Let op

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.

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. Daarop mogen belangstellenden nog tot 28 april 2017 hun mening geven. 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.

In het wetsvoorstel wordt beschreven wie UBO's zijn, van welke vennootschappen 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.

Ook nieuw Aandeelhoudersregister in de maak

Er is ook nog een ander nieuw aandeelhoudersregister in de maak. Daartoe is op 19 januari jl. het initiatiefwetsvoorstel Wet Centraal Aandeelhoudersregister (CAHR) ingediend bij de Tweede Kamer. In dit niet-openbare, digitale register liggen gegevens vast over aandelen en aandeelhouders, maar ook van vruchtgebruikers en pandhouders van BV's en niet-beursgenoteerde NV's. In het register worden geen gegevens opgenomen over certificaathouders. Specifieke publieke diensten, notarissen en Wwft-instellingen kunnen het register raadplegen om financieel-economische criminaliteit te voorkomen en te bestrijden. Het beheer van het CAHR komt in handen van de Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie (KNB).

UBO-register versus CAHR

Het UBO-register en de CAHR verschillen van elkaar in inhoud en omvang. Het UBO-register bevat bijvoorbeeld alleen informatie over natuurlijke personen, terwijl het CAHR ook informatie over rechtspersonen bevat.

WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Meer loon voor jonge werknemers

Vanaf 1 juli 2017 hebben jongeren vanaf de leeftijd van 22 jaar recht op het volledige wettelijk minimumloon voor volwassenen. Nu hebben zij dit recht pas vanaf 23 jaar. Een jongere van 22 jaar verdient nu bij een fulltime dienstverband ten minste € 1.318,85 bruto per maand. Vanaf 1 juli 2017 wordt dat in ieder geval € 1.551,60, maar waarschijnlijk nog iets meer. Jaarlijks worden namelijk per 1 juli de minimum(jeugd)lonen naar boven bijgesteld. Ook voor jonge werknemers in de leeftijd van 18 tot en met 21 jaar gaat u meer loon betalen, omdat het wettelijk minimumjeugdloon wordt verhoogd. Hoeveel precies, dat is nu nog niet bekend. Het minimumloon voor deze jongeren bedraagt sinds 1 januari 2017 tussen € 706 (18-jarige) en € 1.124,90 (21-jarige) per maand. Het wettelijk minimumloon voor jongeren tot 18 jaar wijzigt per 1 juli 2017 alleen met de jaarlijkse verhoging.

Nieuwe regels voor 'uitruil' van (over)uren

Er gaan nieuwe regels gelden voor het uitruilen van overuren van jonge werknemers die het wettelijk minimumloon verdienen. Zo mag u overuren in bepaalde situaties niet meer geheel of gedeeltelijk uitruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden (de zogenoemde cafetarieregeling). Ook komen er nieuwe regels voor het uitruilen van tijd voor tijd. Deze nieuwe regels gelden echter pas vanaf 1 januari 2018.

**Compensatie op termijn**

U kunt 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.

WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Gewijzigde Arbowet: versterkte rol bedrijfsarts en meer rechten voor werknemers

Vanaf 1 juli 2017 treden de wijzigingen in werking van de Arbowet die de Eerste Kamer op 24 januari jl. heeft aangenomen. Deze wijzigingen versterken en verduidelijken de rol van de bedrijfsarts en de preventiemedewerker. Zo krijgen de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging instemmingsrecht over de benoeming van de preventiemedewerker. Werknemers krijgen op hun beurt meer rechten om de bedrijfsarts te bezoeken en om hun situatie te laten herbeoordelen door een andere bedrijfsarts (second opinion). Binnen 1 jaar na inwerkingtreding van de wet moeten de (basis)contracten met arbodiensten zijn aangepast.

Kostenstijging

De vernieuwde Arbowet gaat u in uw portemonnee voelen. De toename van de kosten is vooral toe te schrijven aan extra diensten die u moet verlenen en aan nieuwe contracten. Voor kleine werkgevers kan het effect van de vernieuwde Arbowet anders uitpakken dan voor grote werkgevers. Kleine werkgevers zijn verplicht aangewezen op arbodiensten, in tegenstelling tot grotere werkgevers met een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Zij kunnen een maatwerkregeling treffen en kunnen dus een bedrijfsarts inhuren die niet bij een arbodienst werkt.

Let op

Bent u een werkgever die eigenrisicodragers is voor de ZW of de WGA? In dat geval moet u ervoor zorgen dat de contractuele afspraken met uw arbodienst ook toezien op de verzuimbegeleiding. De kosten hiervan zijn voor uw rekening. U mag die niet verhalen op uw werknemers.

WERKGEVERS EN WERKNEMERS

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 hij/zij niet meewerkt aan een plan van aanpak, verliest uw werknemer 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. Op deze wijze kunt een loonsanctie of verhaal van uitkeringen door het UWV voorkomen.

**WERKGEVERS EN 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. Rechter vinden deze praktijk toelaatbaar. Inmiddels is er een wetsvoorstel ingediend die het mogelijk maakt dat u op verzoek een compensatie krijgt voor betaalde transitievergoedingen als de dienstbetrekking met uw zieke werknemer na 104 weken van arbeidsongeschiktheid eindigt. Die compensatie wordt verleend zowel in het geval van ontslag via het UWV 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. Toch is het raadzaam om nu al actie te ondernemen.

Registreer betaalde transitievergoedingen

Registreer 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.

WERKGEVERS EN WERKNEMERS**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 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.

Een relatiebeding moet u schriftelijk overeenkomen en zorgvuldig formuleren, 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.

U doet er verstandig aan om het beding helder, concreet en juist te formuleren, hoe specifiek gedefinieerd des te beter en bij voorkeur in de arbeidsovereenkomst zelf. Een te ruim geformuleerd beding kan de rechter buiten werking stellen omdat het uw werknemer te zeer beperkt in zijn/haar arbeidskeuze. Is het beding foutief geformuleerd, dan komt dat voor uw rekening, zelfs als de bedoeling van partijen duidelijk is. Ook moet u erop letten dat wat u bedingt redelijk is, 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 uw ex-werknemer naar de concurrent. Omdat uw ex-werknemer hem/haar niet actief daartoe heeft aangezet, is van benaderen mogelijk geen sprake, waardoor het beding buiten werking blijft. Heeft u 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. Uw ex-werknemer kan dan niet anders dan de klant mededelen dat hij/zij helaas geen werkzaamheden voor hem/haar mag verrichten, omdat hij/zij zich moet houden aan het relatiebeding.

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 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.

**OVERIG****Meer duidelijkheid over vervallen minimumlooptijden spaar- en beleggingshypotheek**

De minimumlooptijden van 15 en 20 jaar voor het belastingvrij in box 1 benutten van een uitkering uit een kapitaalverzekering eigen woning (KEW) of een spaarrekening eigen woning (SEW) of een beleggingsrecht eigen woning (BEW) zijn op 1 april jl. vervallen. U moet de vrijgestelde uitkering uit een KEW, BEW of SEW gebruiken voor de aflossing van uw eigenwoningsschuld.

Ook voor oude kapitaalverzekeringen

Daarnaast wordt de werking van de maatregel uitgebreid naar kapitaalverzekeringen die zijn afgesloten tussen 1 januari 1992 en 14 september 1999. Ook van deze polissen vervallen de minimumlooptijden per 1 april 2017. De uitkering van deze kapitaalverzekeringen hoeft echter niet te worden aangewend voor de aflossing van een eigenwoningsschuld. Dat was al zo en dat blijft dus zo.

Aanvullende maatregel

Er is nog een andere aanvullende maatregel getroffen die betreft de eis dat er van de box-1-vrijstelling slechts gebruik kan worden gemaakt als gedurende de gehele looptijd jaarlijks premie of inleg is betaald. Hierdoor zouden polissen met een looptijd van 30 jaar die na 20 jaar premievrij worden gemaakt, niet voldoen aan de eisen van de vrijstelling. Dit geldt bijvoorbeeld ook voor polissen waarbij bij aanvang al een verkorte premieduur van 20 jaar is overeengekomen. Voor deze gevallen is er de volgende tegemoetkoming: personen bij wie de polis op 8 februari 2017 voorzag in de (contractuele) mogelijkheid om de polis na ten minste 15 jaar premiebetaling premievrij te maken – en die hiervan gebruikmaken of gebruik hebben gemaakt – worden geacht jaarlijks premie te hebben betaald gedurende de looptijd.

Hierdoor kan het vervallen van de minimumlooptijden en daarmee de box-1-vrijstelling ook bij deze polissen worden benut.

Let op

Het bovenstaande is een fiscaal verhaal. U kunt echter van deze fiscale mogelijkheid alleen gebruikmaken als uw bank of verzekeraar hieraan wil meewerken. Zij moeten immers toestemming verlenen aan het vervroegd aflossen. Er is met banken en verzekeraars afgesproken dat zij u concreet zullen informeren over de gevolgen die het benutten van de vrijstelling door het vervallen van de minimumlooptijden voor u heeft. De verwachting is dat voor veel mensen met een KEW dit zeker niet voordelig is. Het is sowieso verstandig om een financieel adviseur in te schakelen als u overweegt om van het vervallen van de minimumlooptijden gebruik te maken. Zij kunnen precies berekenen of dit in uw concrete geval wel of niet voordelig is.

**OVERIG****Waarom (toch) een testament laten opmaken?**

Het erfrecht is op het eerste gezicht goed geregeld. Komt u te overlijden met achterlating van een geregistreeerde partner of echtgenoot en ten minste een kind, dan geldt sinds 2013 de wettelijke verdeling. De gehele nalatenschap gaat dan van rechtswege naar uw partner en uw kinderen krijgen hun erfdeel in de vorm van een (nog niet opeisbare) vordering op uw partner. Heeft u echter aanvullende – of van de wet afwijkende – wensen, dan kunt die laten vastleggen in een testament. Er zijn meerdere redenen om dit te doen.

Heeft u bijvoorbeeld geen partner en/of kind(eren) aan wie u uw bezittingen kunt nalaten? Met een testament kunt u bepalen wat er met uw vermogen en persoonlijke bezittingen moet gebeuren na uw overlijden. Of wilt u aan een bepaalde erfgenaam meer nalaten dan aan andere erfgenamen of wilt een erfgenaam onterven? U kunt het regelen in een testament. Ook is de wettelijke verdeling niet altijd wenselijk bij bedrijfsopvolging. Bent u ondernemer? Leg de vererving van uw ondernemingsvermogen dan vast in een testament. Ook kunt u met een goed opgesteld testament erfbelasting besparen. Een niet-economisch belang betreft de voogdij over uw minderjarige kinderen. Wie voor hen gaat zorgen als u beiden komt te overlijden, kunt u regelen in een testament. Als dat niet gebeurd is, beslist de rechter wie de voogdij over uw kinderen krijgt.

Uitsluitingsclausule

Bent u getrouwd in gemeenschap van goederen? In dat geval zijn alle bezittingen in beginsel gezamenlijk eigendom. Een uitsluitingsclausule zorgt ervoor dat een nalatenschap alleen bij de eigen kinderen terechtkomt en niet bij 'de koude kant'. Deze bepaling is vooral van belang in geval van echtscheiding van een kind. Door de uitsluitingsclausule krijgt de erfgenaam als het ware een eigen vermogen buiten de huwelijksgemeenschap om. Het opnemen van een uitsluitingsclausule blijft ook van belang na invoering van de beperkte gemeenschap van goederen (lees hierna).



OVERIG

Van algemene naar beperkte gemeenschap van goederen

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 veranderen. De algemene gemeenschap van goederen wordt een beperkte gemeenschap van goederen. De nieuwe regels gelden voor huwelijken of geregistreerde partnerschappen die na de inwerkingtreding van de nieuwe regels worden gesloten.

Beperkte huwelijksgemeenschap

De 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. 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. De hoofdregel is dan weliswaar dat iedere partner zijn eigen vermogen heeft, maar partners

kunnen via een zogenaamde insluitingsclausule bepalen dat vermogen wel gemeenschappelijk wordt. Voor vermogen waarop een uitsluitingsclausule rust, kan dat dan weer niet.

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

Conclusie

De exacte inwerkingtredingsdatum is nog niet bepaald. Het wordt waarschijnlijk 1 juli 2017 of 1 januari 2018. De nieuwe beperkte gemeenschap van goederen zal voor veel particulieren een stap vooruit zijn. Al doet de administratieve lastenverzwaring een deel van de stap vooruit teniet. 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.

In deze brochure is de stand van zaken in wet- en regelgeving verwerkt tot 13 april 2017. Hoewel ten aanzien van de inhoud de uiterste zorg is nagestreefd, kan niet volledig worden ingestaan voor eventuele (druk)fouten en onvolledigheden. De redactie, de uitgever en de verspreider sluiten bij deze de aansprakelijkheid hiervoor uit. Voor een toelichting kunt u altijd contact met ons opnemen.