

**JUNI
2012**



**VAN DEN AKKER
ACCOUNTANTS B.V.**



ALGEMEEN

Exportkredietgarantieregeling 2012

De minister van Financiën heeft in een brief aan de Tweede Kamer een aanpassing van de exportkredietgarantieregeling aangekondigd. De bestaande garantieregeling biedt onvoldoende soulaas voor de problematiek op de markt van exportkredieten en is te complex. Nederlandse exporteurs kunnen daardoor steeds moeilijker een concurrerende financiering aanbieden. Met de gewijzigde regeling krijgt de financier een 100% en onmiddellijk opeisbare garantie voor de betaling die de bank ontvangt van de buitenlandse leningnemer en moet doorbetalen aan de financier. Mocht deze betaling niet gedaan worden, dan kan de financier de garantie inroepen. Volgens de minister van Financiën is het aanvullende risico voor de staat beperkt. Voor het extra risico dat de staat loopt, betaalt de bank een premie die bovenop de premie voor de exportkredietverzekering komt. Naar verwachting wordt het voor Nederlandse exporteurs eenvoudiger om een financiering voor exporttransacties te krijgen. De gewijzigde exportkredietgarantieregeling loopt vanaf 1 juni 2012 in ieder geval tot en met 2014.

INKOMSTENBELASTING

Partnerschap

In de Tweede Kamer zijn vragen aan de staatssecretaris van Financiën gesteld over de gevolgen van het fiscaal partnerbegrip voor mantelzorgverleners. Sinds 1 januari 2011 wordt fiscaal partnerschap vastgesteld aan de hand van objectieve criteria. De partnercriteria voor de inkomstenbelasting zijn per 1 januari 2012 uitgebreid.

Als partners worden aangemerkt ongehuwd samenwonenden die ingeschreven staan op hetzelfde adres als daar ook een minderjarig kind van



één van hen staat ingeschreven. Deze categorie wordt aangeduid als samengesteld gezin. Er is een tegenbewijsregeling opgenomen voor (onder)huursituaties. Bloedverwanten in de eerste graad die jonger zijn dan 27 jaar kunnen niet als fiscaal partner worden aangemerkt. Een volwassene van 27 jaar of ouder die op hetzelfde adres staat ingeschreven als één van zijn ouders kan als fiscaal partner van deze ouder worden aangemerkt als zij aan de partnercriteria voldoen, tenzij kan worden aangetoond dat sprake is van huur. Als een kind een ouder in huis neemt die als gevolg van het realiseren van de overwaarde op zijn huis een eigenwoningreserve heeft, heeft dat geen invloed op de aftrek van hypotheekrente bij het kind. De bijleenregeling leidt dus niet tot nadelige fiscale gevolgen. De staatssecretaris benadrukt dat de gevolgen van partnerschap niet te kwalificeren zijn als nadelige gevolgen. Door de partnerregeling wordt het recht op fiscale faciliteiten en toeslagen afgestemd op de feitelijke draagkracht. De staatssecretaris is niet van plan om de keuzeregeling voor ongehuwd samenwonenden te herintroduceren, ook niet voor een specifieke categorie.

Artiest

Volgens vaste jurisprudentie van de Hoge Raad is sprake van een bron van inkomen als aan de volgende drie voorwaarden is voldaan:

1. deelname aan het economische verkeer,
2. het oogmerk om voordeel te behalen, en
3. de verwachting dat het voordeel redelijkerwijs kan worden behaald.

Een zangeres heeft in het verleden meegewerkt aan een proefopname op een cd, die niet heeft geleid tot verkoopopbrengsten. Met instemming van de zangeres werd de opname later gebruikt voor een commercial. In 2004 sloot de zangeres een overeenkomst met de Stichting ter Exploitatie van Naburige Rechten (SENA) om namens haar de rechten te innen op het gebruik van de opname. Volgens rechtbank en hof gaf de zangeres door het sluiten van de overeenkomst met SENA aan de haar toekomende vergoeding te willen ontvangen en nam zij deel aan het economische verkeer. De conclusie was dat de zangeres het behaalde voordeel, dat bestond uit de van SENA ontvangen vergoeding van € 8.498, heeft beoogd en dat dit voordeel redelijkerwijs kon worden verwacht. De vergoeding van SENA vormde inkomen uit overige werkzaamheden, ook al hadden de feitelijke werkzaamheden in een eerder jaar plaatsgevonden. Het sluiten van de overeenkomst met SENA was het productief maken van een recht.

Hypotheken

De minister van Financiën heeft in een brief aan de Tweede Kamer een uiteenzetting gegeven van voorgenomen maatregelen om de positie van de consument te versterken bij het afsluiten en oversluiten van een hypotheek.

Voor hypotheekleningen met een variabele rente wil de minister banken en andere financiële instellingen verplichten om duidelijk te maken hoe de variabele rente is opgebouwd. Voordat een lening met variabele rente wordt afgesloten moet de aanbieder duidelijk maken welke componenten in de rente variabel zijn. Bij een renteverandering moet de aanbieder aangeven waardoor de wijziging is veroorzaakt. Verder moeten aanbieders van leningen de consument wijzen op de risico's die verbonden zijn aan variabele rente.

Daarnaast wil de minister bij leningen met een vaste rente de mogelijkheden voor de consument bij het aflopen van de rentevastperiode verruimen. Dat gebeurt door de aanbieders te

verplichten om de geldende rentepercentages voor verschillende rentevastperiodes openbaar te maken. De consument moet bij het aflopen van de rentevastperiode meer tijd krijgen om zich te oriënteren op alternatieven in de markt. De minister denkt aan een periode van drie maanden voor het aflopen van de rentevastperiode.

Ten aanzien van de rente die in rekening wordt gebracht vindt de minister dat er een einde moet komen aan het hanteren van verschillende tarieven voor dezelfde rentevastperiode bij consumenten met een vergelijkbaar risicoprofiel. Momenteel worden er verschillende tarieven gehanteerd, afhankelijk van de vraag of het om een verlenging van een



bestaande lening of het afsluiten van een nieuwe lening gaat.

Een belangrijke maatregel is het verbieden om andere kosten dan advies- en distributiekosten in rekening te brengen aan de consument voor een nieuwe hypotheek. Dat betekent het einde van de aparte afsluitprovisie.

Het is de bedoeling dat deze maatregelen op 1 januari 2013 in werking treden.

Maatregelen Lenteakkoord particulieren

Nadat eerder de hoofdlijnen waren gepubliceerd zijn nu de details van het zogenoemde Lenteakkoord bekend geworden. Voor particulieren bevat het Lenteakkoord de volgende maatregelen.

Pensioenen

In het in 2011 tot stand gekomen Pensioenakkoord is opgenomen dat de AOW-leeftijd zou worden gekoppeld aan de ontwikkeling van de levensverwachting. De AOW-leeftijd zou in 2020 naar 66 en in 2025 naar 67 jaar gaan. De verhoging van de AOW-leeftijd wordt versneld doorgevoerd. In 2013, 2014 en 2015 stijgt de AOW-leeftijd steeds met een maand; in 2016, 2017 en 2018 komen er steeds twee maanden bij en in 2019 stijgt de AOW-leeftijd met drie maanden om dan uit te komen op



66 jaar.

Gedurende de eerste jaren wordt het mogelijk om vanaf de 65e verjaardag een voorschot op de AOW te krijgen om een eventueel inkomensgat te overbruggen.

Daarnaast blijft de partnertoeslag enkele maanden langer doorlopen.

Zorgverzekering

Het eigen risico voor de zorgverzekering gaat van € 235 naar € 350. Voor mensen met een laag inkomen wordt deze verhoging gecompenseerd door een verhoging van de zorgtoeslag. Er komt een eigen bijdrage per ligdag van € 7,50 voor mensen die in een instelling voor medisch specialistische zorg

Algemeen

Exportkredietgarantieregeling 2012 2

Inkomstenbelasting

Partnerschap 2
Artiest 2
Hypotheken 2
Maatregelen Lenteakkoord particulieren 3

Loonbelasting

Hoofdprijs "Gouden Kooi" 4
30%-regeling 4
Afroonmethode 5

Bijtelling dieselauto 5
Uitwerking Lenteakkoord voor werkgevers en werknemers 6

Arbeidsrecht

Bedrijfsregels 6
Beperking concurrentiebeding 7
Belediging werkgever 7

Varia

Vermogensetikettering 7



verblijven en een eigen bijdrage in de aanschaf van hoortoestellen.

Loon- en inkomstenbelasting

Zaken die niet meer in het basispakket van de Zorgverzekering zijn opgenomen, kunnen niet als specifieke uitgaven in aftrek worden gebracht.

Eigen woning

Vanaf 1 januari 2013 is voor nieuwe hypotheekrenteaftrek alleen de lening gedurende de looptijd volledig en ten minste annuïtair wordt afgelost. Voor bestaande hypotheekrenteaftrek blijft de hypotheekrenteaftrek ongewijzigd. De vrijstelling voor de kapitaalverzekering voor de eigen woning in box 1 blijft gelden voor bestaande hypotheekrenteaftrek.

De lening mag vanaf 2018 niet hoger zijn dan 100% van de koopsom inclusief de overdrachtsbelasting. Nu is dat nog 106%. De verlaging gebeurt geleidelijk, in jaarlijkse stappen van 1%. Bij wijze van uitzondering blijft de norm van 106% bestaan voor investeringen in duurzame, energiebesparende investeringen. Deze maatregelen worden uitgewerkt in een apart wetsvoorstel bij het Belastingplan 2013.

Woningmarkt

De verlaging van het tarief van de overdrachtsbelasting voor woningen tot 2% was tijdelijk maar wordt definitief. In een beleidsbesluit is toegestaan dat ook vanaf 1 juli 2012 dit tarief kan worden toegepast.

Subsidies

Er komt per 1 juli 2012 een tijdelijke subsidieregeling voor investeringen in zonnepanelen voor kleinverbruikers. De subsidie bedraagt 15% van de aanschafprijs. De subsidie eindigt in 2013.

Heffingskortingen in box 3

De eerder aangekondigde afschaffing van de heffingskorting voor groen beleggen gaat niet door. Deze blijft bestaan op het niveau 2012 (0,7%). De heffingskortingen in box 3 voor sociaal ethisch beleggen, cultureel beleggen en durfkapitaal en de daaraan gerelateerde

vrijstellingen vervallen per 1 januari 2013.

Bevriezen belastingschijven

De belastingschijven en heffingskortingen in de loon- en inkomstenbelasting worden bevroren door de inflatiecorrectie voor het jaar 2013 niet toe te passen.

Aanpassing Kinderopvang

De voorgenomen vaste eigen bijdrage van € 15 per maand per huishouden in de kinderopvangtoeslag wordt vervangen door een proportionele verlaging van de percentages in de tabel voor het eerste kind.

LOONBELASTING

Hoofdprijs "Gouden Kooi"

Loon is de verzamelnaam voor alle voordelen die iemand uit een dienstbetrekking ontvangt. Het loonbegrip is een ruim begrip: daaronder kunnen ook bijzondere ontvangsten vallen, zoals de hoofdprijs in een tv-programma.

Alle deelnemers aan het tv-programma "De Gouden Kooi" sloten met de producent een overeenkomst op grond waarvan zij voor iedere maand dat zij in het huis, waarin de opnamen werden gemaakt, verbleven € 1.000 ontvingen. Daarnaast maakten zij op grond van de overeenkomst door de deelname aan het programma kans op één of meer prijzen. Winnaar van het programma was volgens de overeenkomst degene die na een minimaal verblijf van 24 maanden in het huis als laatste van alle deelnemers zou overblijven. De winnaar ontving van de producent een bedrag van € 1,35 miljoen. Hof Den Haag heeft de arbeidsverhouding tussen de producent en de deelnemers aangemerkt als een dienstbetrekking. Verder was het hof van oordeel dat de winnaar het recht op de prijs ontleende aan de als arbeidsovereenkomst aangemerkte overeenkomst. In cassatie heeft de Hoge Raad dat oordeel onderschreven. Gevolg was dat de ontvangsten prijs onderdeel van het loon



was.

30%-regeling

Vergoedingen die een werkgever aan een werknemer verstrekt ter bestrijding van de extra kosten van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst gelden tot maximaal 30% van het loon als vrije vergoeding. Voor toepassing van de 30%-regeling voor uit het buitenland afkomstige werknemers geldt als eis dat zij over specifieke deskundigheid beschikken die in Nederland niet of onvoldoende aanwezig is. Om die specifieke deskundigheid te bereiken moet de werknemer een hoog gekwalificeerde of gespecialiseerde opleiding hebben gevolgd. In beginsel gaat het om een opleiding op hbo-niveau, al is een opleiding op een lager niveau niet expliciet uitgesloten.

Factoren die van belang zijn voor de bepaling of een werknemer beschikt over een specifieke deskundigheid zijn:

- het niveau van de door de werknemer gevolgde opleiding,
- de relevante ervaring van de werknemer, en
- het beloningsniveau voor de functie in Nederland in verhouding tot het beloningsniveau in het land van herkomst.

Naar het oordeel van Hof Den Haag beschikte een uit Duitsland afkomstige ervaren pijpfitter niet over de voor toepassing van de 30%-regeling vereiste specifieke deskundigheid. De opleiding tot pijpfitter is niet hoog gekwalificeerd of gespecialiseerd. Het ontbreken van een gestructureerde opleiding tot pijpfitter in Nederland heeft niet tot gevolg dat een gekwalificeerde pijpfitter over specifieke deskundigheid beschikt. Ook de

schaarste aan ervaren pijpfitters op de Nederlandse arbeidsmarkt heeft niet tot gevolg dat een pijpfitter over specifieke deskundigheid beschikt. Tegen deze uitspraak is beroep in cassatie ingesteld.

De Advocaat-Generaal (AG) gaat in zijn conclusie uitgebreid in op de eisen voor toepassing van de 30%-regeling en dan met name op de vereiste specifieke deskundigheid. Volgens de AG mag niet zondermeer de eis gesteld worden dat een werknemer een opleiding heeft op hbo-niveau. De 30%-regeling wordt immers ook toegepast op buitenlandse beroepsvoetballers aan wie geen eisen worden gesteld qua opleidingsniveau. Iemand die over diverse vakdiploma's beschikt, geldt naar spraakgebruik op zijn terrein als deskundig. De AG is van mening dat de pijpfitter recht heeft op toepassing van de 30%-regeling.

Volgens de Hoge Raad geldt de 30%-regeling niet alleen voor het vaste salaris, maar ook voor variabele loonbestanddelen ongeacht hun vorm. Dat betekent dat ook optierechten tot de grondslag van de 30%-regeling worden gerekend. Niet van belang is dat een optierecht pas onvoorwaardelijk is geworden nadat de werknemer weer vertrokken is uit Nederland. In het beroep in cassatie had de staatssecretaris van Financiën aangevoerd dat het niet juist is om 30% van bepaalde voordelen als vergoeding voor kosten aan te merken als deze kosten niet zijn gemaakt. Gelet op het forfaitaire karakter van de regeling is deze opvatting niet juist.

De procedure had betrekking op een Amerikaanse bestuurder van een Nederlandse BV. Na de beëindiging van zijn dienstverband in Nederland per 31 december 2005 keerde de Amerikaan terug naar de Verenigde Staten van Amerika. Gedurende zijn dienstbetrekking in Nederland had hij recht op toepassing van de 30%-regeling. Onderdeel van zijn arbeidsbeloning betrof een pakket voorwaardelijke opties op aandelen. De opties werden na 31 december 2005 onvoorwaardelijk. De voormalige bestuurder behaalde in 2006 een

voordeel uit de opties van € 2,3 miljoen. De werkgever paste daarop de 30%-regeling toe.

Afroommethode

Aandeelhouders die werken voor een BV waarin zij een aanmerkelijk belang hebben, moeten voor hun werkzaamheden tenminste een gebruikelijk loon ontvangen. Dat is het loon dat een vergelijkbare werkgever betaalt voor vergelijkbare arbeid door iemand die geen aanmerkelijk belang houdt in of vermogen ter beschikking stelt aan de werkgever. Uit de parlementaire geschiedenis is af te leiden dat met gebruikelijk loon bedoeld wordt een zakelijke beloning. Die zakelijke beloning moet worden bepaald volgens de comparable uncontrolled price methode. Dat is de methode waarmee een vergelijkbare prijs wordt bepaald zonder de controlerende invloed van het aandelenbelang. Voor zelfstandige beroepsbeoefenaars komt deze methode neer op de beloning van de senior werknemer van de beroepsmaatschap met dezelfde opleiding en beroepskwalificaties en die een team van professionals in loondienst bezig kan houden, maar die geen mede-eigenaar is.



In een arrest uit 2005 heeft de Hoge Raad voor de bepaling van de beloning van een dga, die als interim-manager werkte, de afroommethode geïntroduceerd. Die methode houdt in dat op de winst van de BV premies, lasten en afschrijvingen in mindering worden gebracht. Hetgeen resteert is, na aftrek van een winstmarge voor de BV, het gebruikelijk loon voor de dga. De AG heeft in een conclusie gezegd dat de afroommethode ongeschikt is voor dga's die met hun BV deel uitmaken van een maatschap, omdat de methode uitgaat van ondernemerschap en niet van werknemerschap. Dat zou neerkomen op fiscale transparantie van de beroepsvennootschap. De AG gaat nog verder in zijn conclusie. Hij meent dat de afroommethode geen alternatief of substituuut is voor de bepaling van het zakelijke loon en zelfs niet als subsidiaire methode als de BV geen andere werknemers heeft. Volgens de AG kan de afroommethode alleen worden gebruikt in gevallen waarin de onderneming van de BV bestaat uit de vervanging van één werknemer bij een inhurende organisatie. Als er een vergelijkbare prijs in de markt van ongelieerde dienstverleners in loondienst is te vinden, moet daarbij aangesloten worden en niet bij het winstaandeel van de beroeps-BV. De vraag is hoe de Hoge Raad hierop zal reageren.

Bijtelling dieselauto

Voor auto's met een CO₂-uitstoot van niet meer dan 50 g/km geldt vanaf 1 januari 2012 een bijtelling voor privégebruik van nihil. Aanvankelijk was de verwachting dat dieselauto's niet aan deze norm zouden kunnen voldoen. Omdat de techniek nu zo ver gevorderd is dat ook diesels aan deze norm kunnen voldoen, heeft de staatssecretaris van Financiën in de Fiscale Verzamelwet 2012 opgenomen dat de nihilbijtelling ook in die gevallen geldt. De voorgestelde wetswijziging werkt terug tot 1 januari 2012.



Uitwerking Lenteakkoord voor werkgevers en werknemers

Nadat eerder de hoofdlijnen waren gepubliceerd zijn nu de details van het zogenoemde Lenteakkoord bekend geworden. Voor werkgevers en werknemers bevat het Lenteakkoord de volgende maatregelen.

Hervorming WW/ontslag

Het huidige ontslagsysteem kent twee mogelijke routes, namelijk via het UWV en via de kantonrechter. In plaats daarvan komt er één ontslagstelsel met lagere ontslagvergoedingen. Het kabinet heeft een notitie op hoofdlijnen met een nadere uitwerking van de maatregelen toegezegd.

Werkgevers gaan maximaal de eerste zes maanden van de WW-uitkering van ontslagen werknemers direct betalen. Daar staat tegenover dat de ontslagvergoedingen worden beperkt. De werkgever krijgt door deze maatregel belang bij het begeleiden van ontslagen werknemers naar nieuw werk. De ontslagvergoeding voor werknemers krijgt de vorm van een aanspraak op scholing of begeleiding naar nieuw werk.

Afschaffen vrijstelling voor woon-werkverkeer

Met ingang van 1 januari 2013 zijn vergoedingen voor het woon-werkverkeer niet meer onbelast, ongeacht de wijze van vervoer. Tegelijkertijd gaat de vrije ruimte van de werkkostenregeling van 1,4% in 2012 via 1,6% in 2013 naar 2,1% vanaf 2014. Woon-werkkilometers met een auto van de zaak gelden met ingang van 1 januari 2013 als privékilometers. Er is overgangsrecht aangekondigd voor bestaande gevallen.

Zakelijke reizen kunnen in 2013 nog wel onbelast worden vergoed. Met ingang van 1 januari 2014 wordt het budget van de onbelaste reiskostenvergoeding voor zakelijke reizen toegevoegd aan de vrije ruimte van de werkkostenregeling. De bestaande gerichte vrijstelling voor deze kosten vervalt met ingang van die datum. Verstrekkingen door de werkgever voor zakelijke reizen, zoals

een door de werkgever gekocht treinkaartje, worden op nihil gewaardeerd en blijven dus onbelast zonder dat dit ten koste gaat van de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

Pensioenen

In 2014 wordt de pensioenrichtleeftijd verhoogd tot 67 jaar. Dat heeft gevolgen voor de opbouw van pensioenen. Verdere verhoging van de pensioenleeftijd gebeurt steeds in stappen van één jaar en tien jaar voordat de geraamde levensverwachting met één jaar toeneemt. Het maximale opbouwpercentage voor eindloonregelingen wordt 1,9 en voor middelloonregelingen 2,15 per dienstjaar.

Doorwerkbonus

Eerder was een nieuwe werkbonus voor ouderen aangekondigd die in 2013 zou worden ingevoerd ter vervanging van de doorwerkbonus. Deze gaat niet door. Ouderen krijgen vanaf 2013 dezelfde heffingskorting voor werken als jongeren. De werkbonus voor werkgevers die 62-plussers in dienst hebben wordt afgeschaft. De mobiliteitsbonus voor 55-plussers wordt niet ingevoerd.

Tijdelijke werkgeversheffing

Werkgevers gaan in 2013 een tijdelijke heffing van 16% betalen over lonen voor zover die in 2012 meer dan € 150.000 bedragen. Over excessieve vertrekbonussen (hoger dan € 531.000) is in de loonbelasting een werkgeversheffing verschuldigd van 30%. Deze wordt verhoogd tot 75%. Deze grens zal niet worden geïndexeerd.



ARBEIDSRECHT

Bedrijfsregels

Een werkgever had een personeelshandboek opgesteld dat voor alle werknemers van het bedrijf gold. Een zogenaamde gedragscode was onderdeel van het personeelshandboek. Het bedrijf was werkzaam in de onroerend goedsector en verbood werknemers om direct of indirect te handelen in of belang te hebben bij onroerende goederen. Er gold een uitzondering voor eigen huisvesting en belegging. De werknemers waren verplicht om aankopen van onroerende zaken anders dan voor eigen bewoning te melden aan de werkgever. Als straf op het niet melden van dergelijke bezittingen vermeldde de gedragscode ontslag.

Een van de werknemers bleef weigeren zijn privébezittingen in onroerende goederen te melden aan de werkgever, omdat hij vond dat dit een privé zaak was. Een van de panden had hij gekocht van een relatie van zijn werkgever. Vanwege de mogelijkheid van belangenverstrengeling was dat niet toegestaan volgens de gedragsregels. De werknemer was verder aandeelhouder en bestuurder van een BV die in vastgoed handelde en een aantal objecten in eigendom had. Na vragen van de werkgever gaf de werknemer wel toe dat hij eigenaar was van enkele panden, maar hij gaf geen volledige opening van zaken. De werkgever verzocht de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met deze werknemer te ontbinden wegens een dringende reden, die bestond uit het zich niet houden aan de gedragsregels. De kantonrechter stelde vast dat de werknemer zijn privé onroerendgoedbezit en zijn belang bij een vastgoedbedrijf niet had gemeld bij de werkgever, terwijl hij op de hoogte was van de geldende regels. De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst wegens omstandigheden die een dringende reden voor ontslag op staande voet zouden hebben opgeleverd met onmiddellijke ingang. De werknemer had



geen recht op een ontslagvergoeding.

Beperking concurrentiebeding

Een arbeidsovereenkomst bevatte een concurrentiebeding op grond waarvan het een werknemer verboden was om binnen 12 maanden na de beëindiging van zijn dienstverband een gelijksoortige functie te bekleden bij een concurrent van de werkgever binnen een straal van 45 kilometer van het kantooradres van de werkgever. Een van de werknemers trad na de beëindiging van zijn dienstbetrekking bij een concurrent in dienst die op ongeveer 38 kilometer van het kantoor van de oude werkgever was gevestigd. De werknemer kreeg geen ontheffing van het concurrentiebeding en startte daarom een procedure bij de kantonrechter. De kantonrechter wees de vordering tot schorsing van het concurrentiebeding toe. De werkgever ging in hoger beroep tegen de uitspraak van de kantonrechter.

Volgens het hof heeft een werkgever in beginsel het recht om zijn bedrijf te beschermen door zich te beroepen op een met een werknemer overeengekomen concurrentiebeding. Er geldt evenwel een uitzondering wanneer in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever de werknemer door het concurrentiebeding wordt benadeeld. In dit geval was de werknemer er bij zijn nieuwe werkgever aanzienlijk op vooruit gegaan, zowel in salaris als overige arbeidsvoorwaarden en doorgroeimogelijkheden. Het hof was van oordeel dat het belang van de werknemer om voor de nieuwe

werkgever te kunnen werken voldoende groot was om een beperking van de geografische werking van het concurrentiebeding te rechtvaardigen. De straal werd beperkt tot 35 kilometer.

Belediging werkgever

Iedere werknemer is wettelijk verplicht zich als een goed werknemer te gedragen. Gedragingen van een werknemer die in strijd zijn met die verplichting kunnen aanleiding vormen voor ontslag. Dat geldt niet alleen voor gedragingen op de werkvloer, maar ook voor gedragingen daarbuiten.

Onlangs werd een werknemer ontslagen omdat hij zich op Facebook negatief had uitgelaten over zijn werkgever. De werknemer had op Facebook berichten geplaatst waarin hij zijn werkgever op grove wijze beledigde. De werkgever verzocht daarop de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met de werknemer met onmiddellijke ingang te ontbinden. De werknemer beriep zich op de vrijheid van meningsuiting.

Naar het oordeel van de kantonrechter had het bericht niets met vrijheid van meningsuiting te maken en wordt de vrijheid van meningsuiting begrensd door de zorgvuldigheid die een werknemer jegens zijn werkgever in acht moet nemen. De kantonrechter wees het argument van de werknemer dat Facebook tot zijn privé domein behoort van de hand gezien het open karakter van Facebook. Een collega, die kennelijk tot de "vriendenkring" van de werknemer op Facebook behoorde, heeft de werkgever van het bericht op de hoogte gesteld. Omdat de arbeidsovereenkomst wegens dringende redenen en met onmiddellijke ingang werd ontbonden, was toekenning van een vergoeding aan de werknemer niet aan de orde.

VARIA

Vermogensetikettering

Zaken die in een onderneming worden gebruikt, kunnen behoren tot het ondernemingsvermogen of tot het privévermogen. In het algemeen is de wil van een ondernemer/natuurlijke persoon doorslaggevend voor de etikettering van zaken die hij in zijn onderneming gebruikt, tenzij hij daardoor de grenzen der redelijkheid overschrijft. Dat houdt in dat zaken in beginsel keuzevermogen zijn, tenzij ze verplicht privé- of ondernemingsvermogen vormen.

Een ondernemer overschrijft de grenzen der redelijkheid wanneer hij een gedeelte van een juridisch niet gesplitst pand tot zijn ondernemingsvermogen rekt, terwijl dat gedeelte zelfstandig rendabel is te maken, uitsluitend als woning wordt gebruikt en niet dienstbaar is aan de onderneming.

Hof Den Bosch is van oordeel dat een juridisch niet gesplitst maar wel splitsbaar pand, waarvan het woongedeelte zelfstandig rendabel is te maken, terecht tot het ondernemingsvermogen is gerekend. Volgens het hof was de woning dienstbaar aan de onderneming vanwege de tussendeur tussen woning en bedrijfsruimte, vanwege de gezamenlijke nutsvoorzieningen en de opslagruimte die alleen via de woning bereikbaar was. De ondernemer wilde met een beroep op de foutenleer het pand alsnog tot zijn privévermogen rekenen. Omdat de ondernemer echter de grenzen der redelijkheid niet had overschreden, was herziening van zijn keuze voor ondernemingsvermogen niet aan de orde.



Van den Akker Accountants B.V.
Noordeinde 23
2761 BN Zevenhuizen ZH

Telefoon: +31 (0) 180 - 63.82.38
TeleFax: +31 (0) 180 - 63.39.13

E-mail: info@akkeraccountants.nl