

## **NIEUWSBRIEF 2**

**In deze tweede nieuwsbrief staan een drietal rechtsgebieden centraal; het Arbeidsrecht, Personen- en Familierecht en het Huurrecht.**

**In het kader van het Arbeidsrecht wordt stilgestaan, dat de door veel werkgevers gebruikte standaardmodellen voor arbeidsovereenkomsten niet meer conform de huidige wet- en regelgeving zijn.**

**Bij het Personen- en Familierecht worden de grootste nieuwe (fiscale) wijzigingen voor gescheiden ouders aangegeven.**

**Afsluitend staat in het Huurrecht de vraag centraal of een huurder wel of geen hoofdverblijf in een gehuurde woning dient te hebben.**

### **Arbeidsrecht**

Indien een werkgever al geruime tijd gebruikmaakt van een standaardmodel voor arbeidsovereenkomsten, dan zijn deze sinds 1 januari 2015 niet meer conform de huidige wet- en regelgeving. Voor zowel de werkgever als de werknemer is daarom (extra) oplettendheid geboden. Hieronder staan de belangrijkste wijzigingen vermeld.

Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor de duur van zes maanden of langer, heeft de werkgever een aanzegplicht. De aanzegplicht is een verplichting voor de werkgever om minimaal een maand voor de einddatum van de tijdelijke arbeidsovereenkomst de werknemer schriftelijk te informeren, of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd en bij verlenging onder welke voorwaarden dit zal plaatsvinden. Wanneer de werkgever heeft nagelaten om zich aan de aanzegplicht te houden, dan is hij een vergoeding verschuldigd ter grootte van één bruto maandsalaris. Is hij te laat, dan wordt de vergoeding voor de resterende duur van de maand (naar rato) berekend. De werknemer heeft na het einde van de arbeidsovereenkomst twee maanden de tijd om op deze vergoeding aanspraak te maken.

Voor zowel de werkgever als de werknemer is het daarom van groot belang om goed te kijken of de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de aanzegplicht is opgezegd.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn overeengekomen per 1 januari 2015 mogen in beginsel geen concurrentiebeding meer bevatten, tenzij er sprake is van een “zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang” en dit voldoende door de werkgever is gemotiveerd. Aan deze exceptie worden strenge eisen gesteld. De standaardbepaling zoals deze gebruikelijk in een arbeidsovereenkomst werd opgenomen, is nu niet meer bruikbaar.

Daarnaast mag voor een arbeidsovereenkomst met een periode tot en met zes maanden geen proeftijd meer worden overeengekomen.

Sinds 1 januari 2015 is op het gebied van het Arbeidsrecht veel gewijzigd. Vanaf 1 juli 2015 treden er nog meer wijzigingen binnen dit rechtsgebied op. Voor zowel de werkgever als de

werknemer is daarom extra oplettendheid geboden. Laat uw (model)arbeidsovereenkomst op juistheid beoordelen en voorkom juridische problemen.

Voor vragen kunt u vrijblijvend contact opnemen met mr. R.A.D. Koppelaar.

## **Personen- en Familierecht**

### **Grote (fiscale wijzigingen) voor gescheiden ouders.**

Op 1 januari 2015 is de Wet hervorming kindregelingen (WHK) in werking getreden. Voor mensen die kinderalimentatie betalen of ontvangen heeft dit verschillende gevolgen. Het doel van deze wet is onder meer het aantal kindregelingen van tien naar vier terug te brengen. Door het afschaffen van enkele kindregelingen is er een gegronde reden om de te betalen of te ontvangen kinderalimentatie te wijzigen. In deze bijdrage wordt voor de kinderalimentatiepraktijk de belangrijkste wijzigingen uiteengezet.

### **Kinderalimentatie hoe wordt het ook al weer berekend?**

De hoogte van de kinderalimentatie wordt bepaald door twee factoren: de *behoefte* van het kind en de *draagkracht* van de alimentatieplichtige. Hoewel de behoefte van het kind wordt bepaald door allerlei individuele factoren, wordt meestal uitgegaan van de tabelbedragen vastgelegd in het rapport 'Kosten van kinderen ten behoeve van vaststelling kinderalimentatie'. Na de vaststelling van de behoefte van het kind wordt gekeken naar de draagkracht van elke ouder. Op grond van deze twee bedragen wordt (gesimplificeerd beschreven) de hoogte van de kinderalimentatie berekend.

### **Wat wijzigt er?**

#### Fiscaal voordeel kinderalimentatie vervalt.

Per 1 januari 2015 is het fiscaal voordeel kinderalimentatie komen te vervallen. De alimentatieplichtige kreeg voorheen een fiscaal voordeel ('aftrek van kosten voor levensonderhoud van kinderen jonger dan 21 jaar') wanneer hij kinderalimentatie betaalde. Door het vervallen van dit fiscale voordeel, wordt de draagkracht van de alimentatieplichtige lager. Aangezien (zoals hiervoor reeds is aangestipt) de draagkracht van de onderhoudsplichtige mede van belang is voor het bepalen van de hoogte van de kinderalimentatie, is het huidige alimentatiebedrag (door het wegvallen van dit fiscale voordeel) te hoog vastgesteld.

#### Alleenstaande ouderkorting vervalt en de 'alleenstaande-ouderkop' wordt ingevoerd.

De alleenstaande ouderkorting is een fiscaal voordeel op de te betalen inkomstenbelasting voor alleenstaande ouders zonder fiscale partner. Per 1 januari 2015 is deze regeling komen te vervallen. Hiervoor komt de 'alleenstaande-ouderkop' in de plaats. Alleenstaande ouders die in aanmerking komen voor een kindgebonden budget komen voor deze verhoging in aanmerking. Voor het jaar 2015 bedraagt deze verhoging maximaal € 3.500,00. Het kindgebonden budget en de verhoging wordt in mindering gebracht op de behoefte van de minderjarige. Hierdoor

ontstaat er een situatie waarbij er in een aantal gevallen geen behoefte meer resteert waarin de ouders dienen te voorzien. Het gevolg is dat juist bij een lager inkomen van de verzorgende ouder, de niet-verzorgende ouder minder of geen onderhoudsbijdrage voor de kinderen hoeft te betalen!

### **Rechtbank Den Haag**

De rechtbank Den Haag heeft in drie verschillende uitspraken (9 januari 2015, 12 februari 2015 en 18 februari 2015) krachtig stelling genomen tegen de nieuwe richtlijn van de Expertgroep. De rechter oordeelde, dat wanneer de aanbevelingen zouden worden opgevolgd er in casu geen behoefte aan kinderalimentatie zou overblijven. De rechtbank vindt het maatschappelijk niet aanvaardbaar dat in de behoefte van een kind door gemeenschapsmiddelen wordt voorzien, terwijl de onderhoudsplichtige daarvoor wel de draagkracht heeft. Hoewel de rechter in deze uitspraken blijkt heeft gegeven van een andere rechtsopvatting, dient wel de kanttekening te worden gemaakt: 'één zwaluw maakt nog geen zomer'.

Vermoedt u dat de regeling ook van invloed is op uw situatie neem dan contact op met mr. Marjo Linssen.

### **Huurrecht**

Op 9 december heeft de kantonrechter in Amsterdam (HR 9 december 2014, *ECLI:NL:RBAMS:2014:8277*) een interessante uitspraak gewezen in een zaak waarin de vraag centraal stond: moet een huurder hoofdverblijf in een gehuurde woning hebben?

In het kort de feiten. Een verhuurder verhuurt in één pand meerdere etages. Na het ontstaan van een lekkage op een verdieping blijkt dat één van de huurders incidenteel in zijn woning woonachtig is. Deze huurder blijkt het grootste gedeelte van het jaar bij familie in Marokko te wonen en heeft daarom bij zijn energieleverancier een zogenaamd 'leegstandstarief' aangevraagd.

De verhuurder stelt dat de huurder in strijd met de verplichting heeft gehandeld om zich als een goed huurder te gedragen.

In art. 7:213 BW is bepaald, dat een huurder verplicht is zich als een goed huurder te gedragen. Deze verplichting is een ruim begrip. Als uitgangspunt heeft te gelden, dat de huurder in geval van (langdurige) afwezigheid feitelijk de verantwoordelijkheid voor het gehuurde blijft dragen. Ook dient de huurder er op toe te zien, dat de woning niet verloedert of anderszins in waarde vermindert.

Sinds 2005 heeft de rechter zich al vaker over de vraag moeten buigen, of een huurder op grond van art. 7:213 BW een hoofdverblijf in het gehuurde moet hebben. In de wet (en veelal in de algemene huurvoorwaarden) is meestal geen verplichting opgenomen, dat de huurder

hoofdverblijf in het gehuurde dient te hebben. Toch heeft de verhuurder in casu -wegens een drietal redenen- er een belang bij, dat het gehuurde object voor het grootste gedeelte wordt bewoond. Ten eerste is het beter voor de woning wanneer het met enige regelmaat wordt verwarmd. Ten tweede dient bij calamiteiten op korte termijn te kunnen worden gehandeld. Als laatste reden wordt aangevoerd, dat bij langdurige leegstand het risico op krakers wordt vergroot.

In deze zaak heeft de kantonrechter geoordeeld dat, in deze omstandigheden, de huurder in strijd met de verplichting om zich als een goed huurder te gedragen heeft gehandeld. De huurder kan namelijk niet aan zijn verantwoordelijkheid voor het gehuurde dragen. Het onbewoond laten van de gehuurde woning kan een schending van de verplichting tot een goed huurderschap opleveren. Gezien bovengenoemde omstandigheden heeft de rechter geoordeeld, dat de huurder een wanprestatie jegens de verhuurder pleegt en wordt de gevorderde ontbinding van de huurovereenkomst van het gehuurde vanwege de tekortkoming in de nakoming toegewezen. De verplichting van een huurder om zich als een goed huurder te gedragen, geldt niet alleen voor de huur van woonruimte. Ook een huurder van een winkelruimte dient zich conform deze ruime verplichting te gedragen.

Gezien de lacune in de wetgeving ten aanzien van de verplichting tot het hebben van een hoofdverblijf in het gehuurde, is het raadzaam om bij het opstellen van de huurovereenkomst c.q. algemene huurvoorwaarden hier extra aandacht aan te besteden. Mr. R.A.D. Koppelaar is gespecialiseerd in de (ver)huur van zowel particuliere woningen als bedrijfsruimten. Voor meer informatie kunt u vrijblijvend contact met hem opnemen.

Heeft u vragen naar aanleiding van het bovenstaande? Of heeft u een andere juridische vraag? Door middel van onderstaande knoppen kunt u rechtstreeks contact met ons opnemen.