

Reageren

Website



Hoofdweg 60, Rotterdam
Postbus 8740, 3009 AS Rotterdam
t 010 436 28 66
f 010 436 64 85
advoc@agadvocaten.nl
www.agadvocaten.nl

Artikelen in deze nieuwsbrief

Bestuurdersaansprakelijkheid en inschrijving KvK

[Lees artikel](#)

Opzegging arbeidsovereenkomst en wederindienstneming

[Lees artikel](#)

Bestuurdersaansprakelijkheid en inschrijving KvK

Een eigen bedrijf starten. Geen baas die over uw schouder meekijkt. Zelf bepalen wat u doet. Veel mensen dromen van een eigen bedrijf. Na een daling in 2009 is het aantal startende ondernemers in 2010 weer toegenomen, zelfs tot boven het niveau van 2008. De Kamer van Koophandel registreerde in 2010 123.500 starters. De dienstensector blijkt het populairst. Van de top vijf van populaire branches om in te starten behoren er vijf in de dienstverlenende sector: organisatieadviesbureaus, paramedische beroepen en schoonheidsverzorging. Ook het starten van webwinkels en detailhandel via postorder en internet blijkt populair. Een deel van de groei van het aantal starters in de dienstverlening is te verklaren doordat per 1 januari 2010 nieuwe groepen ondernemers zoals eenmanszaken en maatschappen in de vrije beroepen en de land- en tuinbouw en verenigingen van eigenaars wettelijk verplicht zijn zich in te schrijven in het Handelsregister.

Veel starters kiezen voor een BV als ondernemingsvorm. Dat zal zeker te maken hebben met zowel de fiscale faciliteiten als de beperking van de aansprakelijkheid. Als u onderneemt via een eenmanszaak bent u als ondernemer naast het bedrijf voor alle verplichtingen mede aansprakelijk. Bij een BV is in beginsel alleen de BV aansprakelijk. In beginsel omdat er sprake kan zijn van bestuurdersaansprakelijkheid. Een van die gevallen betreft het niet inschrijven bij de Kamer van Koophandel.

Hoe zit dit? B.V.'s worden opgericht bij notariële akte. De wet bepaalt dat zij daarna direct moeten worden ingeschreven in het Handelsregister, maar vanaf het moment dat de notaris zijn handtekening onder de oprichtingsakte heeft gezet, is de oprichting al een feit. De verplichting tot inschrijving in het Handelsregister ligt bij het bestuur. In de praktijk is het de notaris die daarvoor zorg draagt. Tussen het moment van oprichting en de inschrijving in het Handelsregister verstrijkt altijd een aantal dagen. Een enkele keer komt het zelfs voor dat er een aantal maanden overheen gaat. De wet bepaalt dat de bestuurders van de B.V. hoofdelijk aansprakelijk zijn naast de B.V. voor alle rechtshandelingen (meestal overeenkomsten) die worden verricht tussen het moment van oprichting en de opgaaf ter inschrijving van de B.V. in het Handelsregister.

In januari 2011 oordeelde de rechter over een kredietovereenkomst die door een B.V.-kredietnemer was aangegaan op de dag van haar oprichting, terwijl zij twee dagen daarna 'pas' ter inschrijving in het Handelsregister werd aangeboden. De B.V. had van een bank 5 miljoen euro geleend. Bijna twee jaar na haar oprichting gaat de B.V. failliet. De bank dagvaarde de bestuurder van de B.V. en eiste terugbetaling van de lening.

De rechter bevestigde dat de aansprakelijkheidsbepaling waar het hier over ging, bestaat om te bevorderen dat bestuurders een B.V. tijdig inschrijven in het Handelsregister. Derden moeten kunnen zien dat sprake is van een rechtsvorm waarin de bestuurders en aandeelhouders beperkt aansprakelijk zijn. Uiteindelijk liep het voor de bestuurders goed af omdat de rechter oordeelde dat het voor de bank als nauw betrokken derde "volstrekt duidelijk" was wie haar wederpartij was (namelijk de B.V.) en dat die B.V. op het moment dat het krediet werd verstrekt, bestond. Daarbij speelde verder een rol dat de bank ook was afgeweken van de kredietofferte. In de offerte stond dat het krediet pas ter beschikking zou komen na de inschrijving in het Handelsregister en toch had de bank ermee ingestemd dat die direct na de oprichting plaats had, terwijl zij moest hebben geweten dat de opgaaf aan het Handelsregister toen waarschijnlijk nog niet had plaats gehad.

Conclusie: als u er voor kiest te gaan ondernemen met gebruikmaking van een B.V., zorg er voor dat u als bestuurder geen of zo min mogelijk verplichtingen namens de B.V. aangaat in de periode tussen oprichting en inschrijving in het Handelsregister van de KvK. En als u toch van plan bent voor of kort na de oprichting van een B.V. (grote) verplichtingen aan te gaan, laat u tevoren goed adviseren.

[... terug naar boven](#)

Opzegging arbeidsovereenkomst en wederindienstneming

Op basis van artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 ('BBA') heeft een werkgever, uitzonderingen daargelaten, voorafgaande toestemming nodig van het UWV Werkbedrijf ('UWV') om een werknemer te kunnen ontslaan. Of het UWV toestemming verleent beoordeelt ze aan de hand van het Ontslagbesluit. Het Ontslagbesluit is opgesteld door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en bevat procedureregels en beoordelingsmaatstaven.

Artikel 4:5 van dit Ontslagbesluit wordt sinds 1 maart 2007 altijd door het UWV toegepast, indien zij een vergunning verleent voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst. Dit artikel bepaalt dat wanneer een arbeidsovereenkomst wordt opgezegd wegens bedrijfseconomische redenen, de werkgever alleen binnen 26 weken na verlening van de vergunning een werknemer in dienst mag nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard, als de werknemer die ontslagen is eerst in de gelegenheid is gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de gebruikelijke wijze te hervatten. Indien de regel niet wordt nageleefd, vervalt de toestemming voor het ontslag van het UWV, hetgeen tot gevolg heeft dat het ontslag met terugwerkende kracht nietig is.

De verplichting tot wederindienstneming van de ontslagen werknemer geldt enkel voor de situaties waarin de (ex-)werkgever op het punt staat een nieuwe arbeidskracht aan te trekken die werkzaam zal zijn in een zogenaamde gezagsverhouding; er moet een arbeidsverhouding worden aangegaan. Naast werknemers op arbeidsovereenkomst in fulltime dienstverband, vallen uitzendkrachten en parttime-krachten ook onder de werking van artikel 4:5 Ontslagbesluit. Wel is het toegestaan om, zonder in conflict te komen met de verplichting tot wederindienstneming, voor de betreffende functie binnen de 26-weeken termijn een handelsagent, freelancer of zzp'er in te schakelen, aangezien deze voor eigen rekening en risico handelen. Deze personen worden niet aangemerkt als 'werknemer' in de zin van artikel 4:5 Ontslagbesluit.

De gedachte achter artikel 6 BBA en de strekking van artikel 4:5 Ontslagbesluit is om sociaal onrechtvaardig ontslag te voorkomen. Het UWV dient bij haar afweging tot het verlenen van een vergunning onder andere rekening te houden met de mogelijkheden en belangen van de betrokken werknemer. Er is sprake van sociaal onrechtvaardig ontslag wanneer de werkzaamheden van de ontslagen werknemer worden overgenomen door een goedkopere arbeidskracht. Daarom is het enerzijds opmerkelijk dat het wel toegestaan is om dezelfde werkzaamheden te laten verrichten door een handelsagent, freelancer of zzp'er, maar niet door een werknemer, uitzendkracht of parttime-kracht.

Er zijn anderzijds ook voordelen te bedenken voor het feit dat de rechter het begrip werknemer in artikel 4:5 Ontslagbesluit beperkt uitlegt. Zo is het voor werkgevers op deze wijze mogelijk om, wanneer er tijdelijk meer arbeidskrachten nodig zijn, een kracht in te huren die zelfstandig werkzaam is. Op deze wijze kan een tijdelijke opleving van de markt worden opgevangen, zonder dat er een werknemer in dienst genomen hoeft te worden, wat immers tot gevolg zou hebben dat de verplichting tot wederindienstneming moet worden nageleefd.

[... terug naar boven](#)

Interessante artikelen op Internet

Belangrijke hobbel op weg naar één EU-octrooi genomen

Een voorstel van Nederland en enkele andere Europese landen om met een groep van 25 landen één EU-octrooi te gaan invoeren is recent aangenomen door de Europese Raad voor Concurrentievermogen. Een belangrijke hobbel in een lang slepende Europese discussie is hiermee genomen. Eén EU-octrooi scheelt enorm in de kosten voor innovatieve ondernemers en helpt de EU concurrerende te worden ten opzichte van de V.S. en Azië. Dit helpt innovatieve bedrijven.

Het huidige systeem voor Europese octrooien is versnipperd. Octrooien moeten nu vele malen vertaald worden als u in meerdere landen actief bent. Daardoor is het systeem ingewikkeld, erg duur en leidt het tot rechtsonzekerheid. Het Europese octrooisysteem is nu zo'n 10 keer duurder dan dat in de VS of Japan. Invoering van een EU-octrooi is voor Nederland belangrijk want Nederland staat op de 3e plaats in de EU van octrooiaanvragers. Door de nieuwe opzet dalen de kosten voor ondernemers en krijgt innovatie meer kans. Volgens de nieuwe plannen hoeft het octrooi nog maar in een enkele talen te worden vertaald (één keer in het Frans, Duits of Engels, en de conclusies in de andere van die twee talen).

[... lees verder op Internet](#)

Wat is de overheid van plan met de wetgeving over vakantiedagen?

De wetgeving op het gebied van vakantiedagen wordt op enkele punten aangepast. Langdurig arbeidsongeschikte werknemers krijgen in de toekomst recht op volledige opbouw van vakantiedagen. Op dit moment bouwen zij alleen vakantiedagen op over het laatste half jaar van hun ziekteperiode. Ook wordt de maximumtermijn veranderd waarbinnen werknemers hun wettelijke vakantiedagen moeten opnemen. Op dit moment geldt hiervoor een maximumtermijn van 5 jaar. In de toekomst moeten werknemers hun wettelijke vakantiedagen binnen anderhalf jaar opnemen.

[... lees verder op Internet](#)

Wetsvoorstel initiatiefrecht huurders geschrapt

Het wetsvoorstel dat huurders het initiatiefrecht geeft om hun woning te verbeteren, is geschrapt. De voorgestelde regeling is niet in lijn met de in het regeerakkoord opgenomen doelstelling om de regeldruk voor burgers te verminderen.

Volgens het wetsvoorstel moest de verhuurder een redelijk voorstel van de huurder voor een renovatie uitvoeren. Daar stond tegenover dat de huurder bereid moest zijn een redelijke huurverhoging te betalen. Na intrekking van het wetsvoorstel blijft het voor huurders mogelijk om energiebesparende maatregelen voor te stellen aan de verhuurder. Ook blijft de praktijk bestaan dat veel verhuurders op vrijwillige basis meewerken aan renovatievoorstellen van de huurder.

[... lees verder op Internet](#)

Onjuiste toepassing afspiegelingsbeginsel

Een bedrijf dat met het afspiegelingsbeginsel niet de gewenste krimp in het bedrijf kan realiseren, mag de resterende ontslagen niet op basis van redelijkheid en evenwichtigheid verdelen over de leeftijdsgroepen. De beleidsregels van het UWV staan dat niet toe.

De kantonrechter oordeelt in een recente zaak dat de werkgever het afspiegelingsbeginsel niet correct heeft toegepast. Voor de rekenmethode voor het afspiegelingsbeginsel wordt het personeel verdeeld in vijf leeftijdscategorieën (1 = 15 tot 25 jaar, 2 = 25 tot 35 jaar, 3 = 35 tot 45 jaar, 4 = 45 tot 55 jaar en 5 = 55 jaar en ouder). Per leeftijdscategorie moet worden berekend hoeveel werknemers er moeten worden ontslagen. Dit aantal wordt per leeftijdscategorie uitgedrukt in een getal met twee cijfers achter de komma, waarbij het cijfer vóór de komma het aantal werknemers laat zien dat moet worden ontslagen. Als de noodzakelijke krimp op deze manier niet kan worden bereikt, moet er volgens de beleidsregels van het UWV gekeken worden naar de getallen achter de komma. Is het getal achter de komma voor meerdere leeftijdscategorieën gelijk, dan moet de werknemer met het kortste dienstverband uit al deze betrokken leeftijdscategorieën afvallen. De kantonrechter oordeelt dat deze regels geen ruime laten voor het op basis van redelijkheid en evenwichtigheid verdelen van de ontslagen over de leeftijdsgroepen.

Na juiste toepassing van het afspiegelingsbeginsel blijkt dat de werknemer helemaal niet voor ontslag in aanmerking komt. De vordering tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt dan ook afgewezen.

[... lees verder op Internet](#)

Steviger aanpak van bedrijven die arbeidsmarktregels overtreden

Bedrijven die arbeidsmarktregels overtreden, worden harder aangepakt. De boetes gaan omhoog en er komen nieuwe instrumenten tegen met name herhalingsfraude. Bedrijven moeten dan een dwangsom betalen of ze worden stilgelegd. Daarnaast moet het genotmen voordeel altijd worden terugbetaald.

Bedrijven die regels zoals voor het betalen van het wettelijk minimumloon of het tewerkstellen van vreemdelingen ontduiken, zijn oneerlijke concurrenten. De maatregelen waren deels al in het regeerakkoord aangekondigd en zijn nu verder uitgewerkt. Ze gaan uiterlijk 1 juli 2012 in of zoveel eerder als mogelijk.

[... lees verder op Internet](#)

Wijziging van het Besluit milieueffectrapportage per 1 april 2011

Ook bij kleinere projecten van het Besluit milieueffectrapportage (mer) zal het bevoegd gezag voortaan moeten kijken of een milieueffectrapportage verplicht is. Dat staat in het gewijzigde Besluit mer dat op 1 april in werking treedt. Het Besluit is in lijn gebracht met een uitspraak van het Europese Hof in 2009. Het Hof oordeelde toen dat de omvang van een project niet het enige criterium mag zijn om wel of niet een mer-beoordeling uit te voeren.

In het Besluit mer staat wanneer in Nederland een mer-procedure of een mer-beoordelingsprocedure doorlopen moet worden. Mer-beoordeling is een toets van het bevoegd gezag om te beoordelen of bij een nieuw project belangrijke nadelige milieugevolgen kunnen optreden, waardoor een milieueffectrapport nodig is. Als dat zo is, moet dus een mer-procedure worden doorlopen.

Volgens het Europese hof mag de omvang van een project niet het enige criterium zijn om wel of geen mer-beoordeling uit te voeren. Ook een klein project kan belangrijke nadelige gevolgen hebben, als het bijvoorbeeld in of nabij een kwetsbaar natuurgebied ligt. Of als het nieuwe project toegevoegd wordt aan een gebied bestaat uit projecten die al een hoge milieubelasting in een gebied veroorzaken. Het bevoegd gezag zal zich er voortaan van moeten vergewissen of die gevallen geen grote milieugevolgen kunnen hebben. Het zal de eventuele keuze voor géén mer-beoordeling voor een activiteit die beneden de zogenoemde drempelwaarde valt, moeten motiveren.

[... lees verder op Internet](#)

Afmelden

Indien u deze nieuwsbrief niet meer wenst te ontvangen kunt u zich hiervoor afmelden door dit kenbaar te maken middels het sturen van een mail aan ons kantoor. Klik hiervoor op een van de knoppen bovenaan deze nieuwsbrief.

Disclaimer

Hoewel bij het samenstellen van de inhoud van deze digitale nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, sluiten de samenstellers van deze digitale nieuwsbrief iedere aansprakelijkheid uit voor onjuistheden, onvolledigheden en eventuele gevolgen van het handelen op grond van informatie die in of via deze digitale nieuwsbrief beschikbaar is.