

Haagweg 108, Rijswijk (Z-H)
Postbus 1213, 2280 CE Rijswijk
Telefoon: 070 - 390 62 60
Fax: 070 - 398 96 88

Aantjes Zevenberg
ADVOCATEN

REAGEREN: INFO@AANTJESZEVENBERG.NL

NAAR DE WEBSITE: WWW.AANTJESZEVENBERG.NL

ARTIKELN IN DEZE NIEUWSBRIEF

INTERESSANTE ARTIKELN OP INTERNET

Vertegenwoordigingsbevoegd?

[Lees artikel](#)

Mogelijkheden om bij recessie belangrijke werknemers te behouden

[Lees artikel](#)

Vertegenwoordigingsbevoegd?

Wordt een BV of een vennootschap onder firma (VOF) rechtsgeldig vertegenwoordigd? Veelvuldig moet deze vraag beantwoord worden in de rechtspraak naar aanleiding van een gerezen geschil. Het antwoord op die vraag is van belang om vast te stellen of de BV of VOF ook werkelijk gebonden is aan de overeenkomst die wordt gesloten waarbij de BV of VOF wordt vertegenwoordigd door een bestuurder, vennoot of andere gevolmachtigde.

De ondernemer die echt zekerheid wenst, zal het Handelsregister moeten raadplegen. Vaak weet men dan snel (via telefonische raadpleging of een raadpleging via internet) of degene die een overeenkomst tekent dat ook echt kan in naam van de vertegenwoordigde onderneming. Vooral bij de vertegenwoordiging door een vennoot van de VOF komt het nogal eens voor dat diens vertegenwoordigingsbevoegdheid beperkt is tot een bepaald bedrag. Als dat het geval is, moet goed bekeken worden of de totale waarde van de overeenkomst die wordt aangegaan dat vertegenwoordigingsmaximum niet overtreft. Is dat wel zo, dan is de oplossing heel simpel: in dat geval moeten alle vennoten meetekenen om later elke twist over de binding aan de overeenkomst te voorkomen.

In het handelsverkeer blijkt niet altijd (of moet men zeggen: zelden) onderzoek te worden gedaan naar een al of niet bestaande vertegenwoordigingsbevoegdheid. Pas als de overeenkomst van de zijde van de BV of de VOF niet wordt nagekomen, vraagt de wederpartij zich af hoe dat nou komt en of de BV of de VOF gebonden is en in rechte betrokken kan worden. Als blijkt dat deze niet rechtsgeldig vertegenwoordigd is, dan geldt als uitgangspunt dat de vertegenwoordiger op grond van de wet gehouden is de wederpartij haar schade te vergoeden.

Let dus op: de vertegenwoordiger die niet bevoegd was tot vertegenwoordiging is dus niet zelf partij geworden bij de overeenkomst, maar is schadevergoedingsplichtig.

Kan, ondanks het ontbreken van vertegenwoordigingsbevoegdheid, niet toch gebondenheid ontstaan van de BV of de VOF? In enkele gevallen kan dat. In de eerste plaats wanneer de BV of VOF alsnog verklaart in te stemmen met het aangaan van de overeenkomst (zij bekrachtigt de rechtshandeling). Een andere mogelijkheid is dat de vertegenwoordiger dan weliswaar formeel niet bevoegd was, maar in feite van de BV of de VOF 'carte blanche' had gekregen. In dat geval is door wel bevoegden de schijn gewekt dat de 'pseudo-vertegenwoordiger' in dit geval toch bevoegd was. Het is dan wel aan de wederpartij om feiten en omstandigheden naar voren te brengen waarop dit 'gerechtvaardigd vertrouwen' gebaseerd is.

Wie geen risico's wil lopen in het handelsverkeer raadplege op voorhand het Handelsregister of vraagt – als de vertegenwoordiger daarin niet terug te vinden is – om een schriftelijke volmacht. Tets meer werk, maar wel de meest veilige route.

[. . . terug naar boven](#)

Mogelijkheden om bij recessie belangrijke werknemers te behouden

Indien u als werkgever bij teruglopende bedrijfsactiviteiten ten gevolge van de huidige economische recessie niet definitief afscheid wilt nemen van bepaalde werknemers, die beschikken over specifieke kennis en bekwaamheden, heeft u een aantal mogelijkheden.

Allereerst bestaat de mogelijkheid om bij een tijdelijke terugval gebruik te maken van de regeling deeltijd-WW, welke regeling per 20 juli 2009 is gewijzigd. Alhoewel minister Donner meent dat de gewijzigde deeltijd-WW een succes is, gelet op de gematigde ontwikkeling van de werkloosheid, blijken er in de praktijk diverse nadelen te kleven aan de regeling deeltijd-WW. Dit houdt onder meer verband met het feit dat de minister in het besluit 'Wijziging deeltijd-WW tot behoud van vakkrachten' een aantal aanvullende voorwaarden heeft opgenomen om fraude tegen te gaan. Zo moet bij de aanvraag om deeltijd-WW blijven van instemming van de werknemersvertegenwoordiging of vakbond. Ook moeten er schriftelijke afspraken per werknemer worden gemaakt over scholing. Daarnaast zal de werkgever doorbetaling van het salaris moeten garanderen in het geval een werknemer geen recht heeft op de WW-uitkering over de verminderde uren. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de werknemer nog onvoldoende arbeidsverleden heeft opgebouwd voor een WW-uitkering. Verder heeft het UWV Werkbedrijf de controle geïntensiveerd. Mocht bijvoorbeeld blijken dat de werknemers die het betreft niet tenminste 20% minder hebben gewerkt, dan loopt de werkgever het risico een vergoeding aan het UWV verschuldigd te zijn ter hoogte van de verleende WW-uitkering aan de desbetreffende werknemers.

Zeker in een situatie waarin er snel moet worden ingegrepen, kan het de voorkeur verdienen om bij een tijdelijke terugval op een andere wijze te proberen vakkrachten te behouden. Dit kan worden bereikt door met de betrokken werknemer(s) een vaststellingsovereenkomst te sluiten, waarin afspraken worden gemaakt over een deeltijdontslag. Om dan in aanmerking te komen voor een WW-uitkering moet een betrokken werknemer door het ontslag tenminste 5 uren per week zijn kwijtgeraakt, indien hij 10 of meer uren per week werkte. Werkt hij echter minder dan 10 uren per week, dan heeft hij recht op een WW-uitkering als hij tenminste de helft van zijn arbeidsuren heeft verloren. Voorts is van belang dat in de vaststellingsovereenkomst rekening wordt gehouden met de zogenaamde fictieve opzegtermijn.

Indien een werknemer niet bereid is om mee te werken aan een dergelijke vaststellingsovereenkomst, kan een werkgever er ook voor kiezen om een vaststellingsovereenkomst te sluiten met het UWV Werkbedrijf, waarbij dan wordt verzoekt om in de ontslagvergunning een voorwaarde op te nemen dat het ontslag alleen mag worden verleend, indien de werkgever na het ontslag aan de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aanbiedt tegen een bepaald aantal minder uren. De werkgever moet er echter wel rekening mee houden dat het UWV Werkbedrijf bij het beoordelen van een dergelijke aanvraag zeer kritisch zal zijn. Zo zal het UWV Werkbedrijf slechts medewerking verlenen aan een deeltijdontslag als de werkgever aannemelijk maakt dat het deeltijdontslag onvermijdelijk is en een gegeven probleemsituatie niet op een andere wijze valt op te lossen. Hierdoor is de uitkomst van deze procedure vooraf moeilijk in te schatten.

Een andere mogelijkheid om werknemers met specifieke kennis en bekwaamheden te behouden, wordt geboden door de regeling van 14 juli 2009 tot wijziging van het Ontslagbesluit betreffende verruiming van de mogelijkheid tot afwijking van het afspiegelingsbeginsel. Deze regeling is specifiek gericht op het behouden van vakkrachten in de situatie dat er sprake is van een collectief ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. De werkgever moet dan met name aannemelijk maken dat bepaalde werknemers over zodanige kennis en bekwaamheden beschikken dat het ontslag van deze werknemers voor het functioneren van de onderneming waardevol is. Als het UWV Werkbedrijf een beroep op deze regeling honoreert, kan een werkgever bepaalde werknemers buiten de toepassing van het afspiegelingsbeginsel houden. Dit zal er dan toe leiden dat werknemers, die niet over deze kennis en vaardigheden beschikken, bij de reorganisatie zullen afvloeien.

Het hangt van de aard en ernst van de bedrijfseconomische omstandigheden af welke mogelijkheid de voorkeur heeft. Als er slechts sprake is van een tijdelijke terugval, waarbij een grootschalige reorganisatie nog niet aan de orde is, zal een werkgever – ondanks de aangescherpte voorwaarden – vaak kiezen voor de regeling deeltijd-WW. Mocht er echter sprake zijn van een langere periode van terugval, dan is het sluiten van een vaststellingsovereenkomst met de werknemer over de voorkeursvoorwaarden van de deeltijdontslag zal plaatsvinden, te prefereren.

Als de werknemer echter niet bereid is hieraan mee te werken, dan heeft de werkgever enerzijds de mogelijkheid om een ontslagvergunning aan te vragen, waarbij hij de toezegging doet dat hij de werknemer na ontslagverlening weer in dienst zal nemen voor minder uren. Anderzijds kan de werkgever er dan ook voor kiezen om gebruik te maken van de regeling deeltijd-WW, waarbij het ook mogelijk is om een kleinere deel van de werknemers gedurende een langere periode minder te laten werken. Gelet op het feit dat met een deeltijd ontslag via het UWV Werkbedrijf de nodige tijd is gemoeid en de uitkomst onzeker is, kan in deze situatie een voorkeur bestaan voor de regeling deeltijd-WW.

Bij een langdurige (blijvende) terugval zal de regeling deeltijd-WW niet veel goedaas kunnen bieden. Er zal dan al snel sprake zijn van een (grootschalige) reorganisatie, waarbij het zinvol kan zijn om te proberen de vakkrachten, die beschikken over specifieke kennis en bekwaamheden, te behouden middels een beroep op de regeling van 14 juli 2009 tot wijziging van het Ontslagbesluit betreffende verruiming van de mogelijkheid tot afwijking van het afspiegelingsbeginsel.

[. . . terug naar boven](#)

Wet dwangsom en beroep bij niet tijdig beslissen

Burgers, bedrijven en instellingen kunnen overheidsinstellingen om een dwangsom vragen als een beslissing op een aanvraag uitblijft. Dit regelt de Wet dwangsom en beroep bij niet tijdig beslissen, die op 1 oktober 2009 in werking is getreden. Een overheid die sneller beslist is het doel van de wet. Was dat voorheen niet het geval, nu zijn er consequenties verbonden indien de overheid niet tijdig volgens een vastgestelde termijn beslist. De termijn voor een beslissing staat soms in de wet. Als er geen wettelijke termijn is, geldt een 'redelijke' termijn. Wat redelijk is, hangt af van de soort beslissing. U stuurt een brief aan het bestuursorgaan als zij de wettelijke of de redelijke beslistermijn overschrijden. In die brief vraagt u om een dwangsom. Daarmee stelt u de overheid 'in gebreke'. De overheid heeft dan twee weken de tijd om alsnog een beslissing te nemen. Gebeurt dat niet, dan verbindt de nieuwe wet daaraan twee gevolgen:

1. De dwangsom begint automatisch te lopen: U heeft recht op een dwangsom voor elke dag dat de beslistermijn wordt overschreden. De dwangsom loopt hoogstens 42 dagen en bedraagt maximaal 1260 euro;
2. U kunt direct beroep instellen: Het is mogelijk om meteen in beroep te gaan bij de rechter. U hoeft dus niet langer eerst bezwaar te maken tegen het uitblijven van een beslissing, zoals in de huidige situatie. Verklaart de rechter uw beroep gegrond, dan is de overheid verplicht om alsnog binnen twee weken beslissen.

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

Minder en heldere regels bij aanbesteden

Door minder en heldere regels te stellen bij het aanbesteden krijgen ook kleinere ondernemers een goede en eerlijke kans op overheidsopdrachten. Aanbestedende diensten mogen geen onredelijke eisen aan het bedrijfsleven stellen bij aanbesteden. De ministerraad heeft ingestemd met het wetsvoorstel Aanbesteden waarmee de lastendruk bij bedrijfsleven en overheid met 77 miljoen euro per jaar wordt vermindert. Per jaar koopt de overheid voor ongeveer 57 miljard euro in. Van dit bedrag wordt 18 miljard euro Europees aanbesteed. Ondernemers maken alleen een goede kans op een opdracht als de eisen die aan opdrachten worden gesteld in verhouding staan tot de opdracht. Zo kan bijvoorbeeld een aanbestedende dienst met 120 vestigingen in heel Nederland de schoonmaak in één opdracht aanbesteden. Dit betekent dat een kleine onderneming hierop nooit kan inschrijven. Met de nieuwe wet moet de aanbestedende dienst zo'n opdracht in principe zo maken, dat MKB'ers kunnen inschrijven op de locaties in hun eigen regio.

De eisen die gesteld worden aan de jaaromzet van de deelnemende ondernemer moeten in verhouding staan tot de opdracht. Zo kon er bijvoorbeeld aan een architectenbureau een eis worden gesteld van een jaaromzet van drie miljoen euro. Door zo'n eis valt ruim 90 procent van de architectenbureaus af. Een dergelijke eis is dus onredelijk en mag niet meer.

De nieuwe Aanbestedingswet geldt voor alle overheidsopdrachten (onder en boven de Europese grens). De grens voor het Europees aanbesteden voor bijvoorbeeld bouwopdrachten ligt op 5,1 miljoen euro. Voor leveringen (bijvoorbeeld inkoop kantoorartikelen) en diensten (bijvoorbeeld inhuren van een onderzoeksbureau) liggen de grenzen voor het Rijk bij 133.000 euro en voor andere overheden en diensten op 206.000 euro.

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

Ziektewet-uitkering voor voormalig werkloze 55-plussers

Neemt u als werkgever een voormalig werkloze van 55 jaar of ouder in dienst? Dan kunt u in sommige gevallen een Ziektewet-uitkering aanvragen als deze werknemer ziek wordt. Met deze Compensatieregeling 55+ wil het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de kansen op de arbeidsmarkt vergroten van oudere, langdurig werklozen. UWV betaalt maximaal twee jaar de Ziektewet-uitkering als de werknemer ziek wordt. Over de eerste dertien weken van de ziekte wordt geen Ziektewet-uitkering uitgekeerd.

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

Zieke werknemer heeft recht op verlofdagen over hele ziekteperiode

In januari 2009 deed het Europese Hof van Justitie de uitspraak dat zieke werknemers recht hebben op vakantiedagen over de hele ziekteperiode. Volgens de Nederlandse wet is dat alleen in de laatste zes maanden van de ziekte zo. Sindsdien is het onduidelijk welke regels er nu van toepassing zijn. Aanpassing van de Nederlandse wet laat nog op zich wachten maar de kantonrechter Utrecht oordeelde recent dat de werknemster in kwestie inderdaad recht had op de vakantiedagen over de hele ziekteperiode.

De Utrechtse kantonrechter kwam tot dat oordeel via een andere redenering dan het Hof van Justitie. Hij redeneerde dat de werkgever verplicht is om de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen vakantie op te nemen (art. 7:638 BW). De beperking van de opbouw van vakantiedagen tot de laatste zes maanden van de ziekteperiode (zoals dat in artikel 7:635 BW staat) doet daar aan niet af. De werkgever moet dus ook voor zieke werknemers jaarlijks een minimumperiode aan vakantie vast stellen.

De kantonrechter redeneert verder dat met het toestaan van een beroep op de beperkte opbouw van vakantiedagen een belangrijk beginsel van Europees sociaal recht geschonden zou worden. Omdat de werknemster in kwestie officieel geen vakantie had genoten, moest de werkgever alsnog alle opgebouwde vakantiedagen uitbetalen.

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

Mogelijk verlenging deeltijd-WW

Minister Donner zal voor het aflopen van de deeltijd-WW per 1 januari 2010 bekijken of de regeling langer open moet blijven. Dat hangt volgens hem af van het beschikbare budget, de ontwikkeling van de economie en of er duidelijke signalen zijn dat sectoren nog harde klappen te verduren krijgen begin 2010.

Een meerderheid van de Tweede Kamer drong recent tijdens een debat over de deeltijd-WW bij Donner erop aan te sluitingsdatum op te rekken als daarvoor financiële ruimte is. Eerder bleek dat een minder groot beroep wordt gedaan dan verwacht op de WW-steun voor werkgevers die hun personeel tijdens de economische crisis minder willen laten werken. Ook zijn er sectoren, zoals de bouw, waarvan gevreesd wordt dat ze begin 2010 nog flinke tegenvallers te verduren krijgen. Verder zegde de minister toe op te kijken naar moeilijkheden voor kleine winkeliers om aan de regels voor deeltijd-WW te voldoen. Donner erkende dat het voor een productiebedrijf makkelijker is om personeel minder te laten werken en machines uit te zetten als er geen orders zijn, terwijl een winkelier altijd zijn winkel open moeten houden in de hoop dat er klanten binnenkomen.

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

NMa kan hogere boetes opleggen

Minister van der Hoeven van Economische Zaken geeft de Nederlandse Mededingingsautoriteit de mogelijkheid hogere boetes op te leggen bij overtreding van de mededingings- en energieregels. De nieuwe boetebeleidsregels passen binnen het high trust beleid van de regering. Bij high trust beleid wordt uitgegaan van het vertrouwen dat burgers en bedrijven zich aan de wet houden. Het toezicht wordt meer gericht op die gebieden waar het risico voor overtredingen hoog wordt geacht. Het toezicht richt zich minder op die gebieden waar het risico voor overtredingen juist laag wordt geacht. Om de afschrikwekkende werking van handhaving te behouden is het noodzakelijk om strenger op te treden als het vertrouwen wordt geschonden en de wet wordt overtreden. De belangrijkste wijzigingen zijn:

1. Voor zeer zware overtredingen wordt een toeslag op de basisboete geïntroduceerd. Dit gebeurt om ondernemingen ervan te weerhouden überhaupt dergelijke overtredingen te begaan. Deze toeslag bedraagt ten hoogste 25 procent van de betrokken omzet in het laatste volledige jaar dat de onderneming heeft deelgenomen aan de overtreding.
2. Het maximum van de 'ernstfactor' ('E') is verhoogd van 3 naar 5. Dit is een vermenigvuldigingsfactor die wordt toegepast op de basisboete en houdt rekening met de ernst van de overtreding. De verruiming van de ernstfactor geldt voor alle overtredingen van de Mededingingswet en de Energiewetten.
3. In geval van recidive wordt de basisboete verdubbeld, tenzij dit gezien de omstandigheden van het geval evident onredelijk zou zijn.

De nieuwe regels zijn met ingang van 1 oktober 2009 ingegaan.

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

Disclaimer

Hoewel de digitale samenstellingen in aansluiting op deze digitale nieuwsbrieven, onderworpen zijn aan wijzigingen, is het niet de bedoeling om te worden aansprakelijk gehouden voor onjuistheden, onvolledigheden en eventuele gevolgen van het handelen op grond van informatie die op via deze digitale nieuwsbrief beschikbaar is.