

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](mailto:INFO@AANTJESZEVENBERG.NL)

NAAR DE WEBSITE: [WWW.AANTJESZEVENBERG.NL](http://WWW.AANTJESZEVENBERG.NL)

ARTIKELN IN DEZE NIEUWSBRIEF

INTERESSANTE ARTIKELN OP INTERNET

## De Wet personenvennootschap van de baan!

[Lees artikel](#)

## Passende arbeid en doorbetaling tijdens ziekte

[Lees artikel](#)

## De Wet personenvennootschap van de baan!

De huidige regeling omtrent de personenvennootschap dateert alweer uit het jaar 1838. In 1972 heeft de toenmalige minister van Justitie, Van Agt, besloten dat het vennootschapsrecht diende te worden geactualiseerd. Uiteindelijk werd op 15 december 2009 een wetsvoorstel aangenomen door de Tweede Kamer dat de nodige aanpassingen in het personenvennootschapsrecht zou moeten invoeren. Dit voorstel is gedurende enige tijd door de Eerste Kamer aangehouden, aangezien zij onderzoeken wilde laten doen naar de noodzaak hiervan en uiteindelijk heeft de Minister van Veiligheid en Justitie, Opstelten, op 5 september 2011 kenbaar gemaakt het gehele wetsontwerp in te zullen trekken. Vooralsnog wijzigt de wetgeving omtrent de personenvennootschap dus niet. Maar wat waren nu precies de beoogde veranderingen?

Op basis van de oude (en momenteel dus nog actuele) wetgeving omtrent de personenvennootschap kan de samenwerking van twee of meer mensen in een onderneming geschieden in de oprichting van drie soorten personenvennootschappen: de maatschap, de Vennootschap Onder Firma (VOF) en de Commanditaire Vennootschap (CV). Bij de invoering van de nieuwe wetgeving zouden deze drie personenvennootschappen verdwijnen. Hiervoor in de plaats zouden een aantal nieuwe personenvennootschappen komen.

1. De stille vennootschap. De vennoten werken intern met elkaar samen, maar naar buiten treden de vennoten op als zelfstandige beroepsbeoefenaars. Iedere vennoot is voor een gelijk deel aansprakelijk voor de schulden van de vennootschap.

2. De openbare vennootschap. Hierbij vindt een onderscheid plaats tussen de openbare vennootschap met rechtspersoonlijkheid (OVR) en de openbare vennootschap zonder rechtspersoonlijkheid (OV). Rechtspersoonlijkheid houdt in dat de vennootschap juridisch gezien zelfstandig kan opereren. Een geldening kan dan gesloten worden op de naam van de vennootschap in plaats van op de naam van (één van de) vennoten. Wel blijven de vennoten aansprakelijk voor de schulden van de vennootschap.

3. Commanditaire vennootschap. Ook bij deze vorm van personenvennootschap is de keuze tussen wel rechtspersoonlijkheid (CVR) of geen rechtspersoonlijkheid (CV). Bij een commanditaire vennootschap is sprake van (in ieder geval één) vennoot die enkel kapitaal inbrengt. Deze vennoot brengt geen arbeid in en is niet bevoegd om rechtshandelingen te verrichten. Deze vennoot kan enkel het door hem ingebrachte vermogen verliezen.

Nu deze nieuwe personenvennootschappen er (voorlopig) niet zullen komen, is het interessant om het geheugen op te frissen met betrekking tot de huidige personenvennootschappen; hoe zat het ook alweer?

1. De maatschap. Deze personenvennootschap wordt vaak opgericht door mensen met een vrij beroep, zoals artsen en advocaten. Alle maten brengen iets in, dit kan geld zijn, maar ook arbeid of goederen, met de bedoeling het daardoor genoten voordeel te verdelen. Een maatschap heeft geen rechtspersoonlijkheid. Iedere maat is voor een gelijk deel aansprakelijk.

2. De Vennootschap Onder Firma. Bij deze samenwerkingsvorm voeren twee of meer personen samen een onderneming. Alle vennoten zijn echter hoofdelijk aansprakelijk, ook met hun privé vermogen.

3. Commanditaire Vennootschap. Deze vennootschap verschilt niet veel van de CV zoals deze was voorgesteld. Ook hier zijn één of meer beherende vennoten en één of meer vennoten die enkel kapitaal inbrengen. Het verschil is dat in het huidige stelsel een CV geen rechtspersoonlijkheid heeft, terwijl in het voorgestelde stelsel die mogelijkheid er wel was.

De beoogde voordelen van de 'nieuwe' wetgeving zouden onder andere een voor de ondernemer leesbare wettelijke regeling zijn. Momenteel staat de relevante wetgeving verspreid over verschillende wetten en is deze voor vele niet-juristen vaak onbegrijpelijk. Tevens zou de 'nieuwe' wetgeving ondernemersvriendelijker zijn, doordat vennoten geen lange overeenkomsten met ingewikkelde bepalingen meer overeen hoeven te komen met betrekking tot de continuïteit van de onderneming en de verhouding tussen de vennoten onderling. Daarnaast zou de 'nieuwe' wetgeving beperkingen verschaffen in de persoonlijke aansprakelijkheid van de vennoten, rechtspersoonlijkheid mogelijk maken, het in- en uitreden van vennoten alsmede het omzetten van de personenvennootschap in een BV of een NV vergemakkelijken en enkele fiscale voordelen bieden.

VNO-NCW en MKB hebben echter kenbaar gemaakt dat hun achterban geen behoefte heeft aan de nieuwe wetgeving. Tevens zijn de ondernemers bang voor het maken van onnodige kosten. Ook een kritisch rapport van de commissie voor Veiligheid en Justitie van de Eerste Kamer stelt dat er nauwelijks voordelen ten opzichte van de huidige regeling zijn voor de ondernemer en dat deze geconfronteerd wordt met onnodige kosten.

De minister is van mening dat de primaire doelstelling van de wetgeving, het faciliteren van de ondernemers, onvoldoende tot zijn recht komt en zal het wetsvoorstel intrekken, waardoor de ondernemers geconfronteerd blijven met wetgeving uit 1838.

[... terug naar boven](#)

## Passende arbeid en doorbetaling tijdens ziekte

Op grond van artikel 7:629 BW heeft een werknemer die wegens ziekte niet in staat is geweest de bedongen arbeid te verrichten, gedurende 104 weken recht op doorbetaling van het loon. Een aparte situatie ontstaat wanneer een werknemer als gevolg van re-integratie andere (passende) werkzaamheden is gaan verrichten.

In deze situatie wordt vaak na verloop van tijd een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten, waarin is bepaald dat de passende arbeid de bedongen arbeid is geworden. Met andere woorden: werkgever en werknemer komen expliciet overeen dat werknemer in het vervolg nog uitsluitend de andere (passende) werkzaamheden zal verrichten. Op het moment dat een werknemer in deze situatie opnieuw arbeidsongeschikt raakt, zal er wederom een recht op doorbetaling van het loon ontstaan gedurende een periode van 104 weken.

Het komt echter ook regelmatig voor dat in deze situatie niet expliciet is overeengekomen dat de passende arbeid de bedongen arbeid is geworden. Over de vraag hoe dan precies moet worden omgegaan met het recht op doorbetaling van loon, heerst de laatste jaren veel twijfel. Waarschijnlijk dat sommige (kanton)rechtbanken ook om die reden al snel bereid waren om - bijvoorbeeld - aan de hand van gewisselde correspondentie aan te nemen dat de passende arbeid inmiddels de bedongen arbeid was geworden.

In een zaak, waarin de Hoge Raad op 30 september 2011 uitspraak heeft gedaan, had het Hof echter vastgesteld dat de passende arbeid niet de bedongen arbeid was geworden. Het ging om een werknemer die gedurende 104 weken zijn loon heeft doorbetaald gekregen. Na deze periode heeft de betreffende werknemer, na re-integratie, bijna 10 jaar voor dezelfde werkgever passende arbeid verricht. Als de werknemer vervolgens opnieuw ziek wordt, weigert de werkgever het salaris door te betalen. In de cassatieprocedure bij de Hoge Raad doet de werknemer onder meer een beroep op de redelijkheid en billijkheid. De werknemer stelt dat het, gezien de doelstelling van de wetgever om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers zoveel mogelijk te re-integreren in het arbeidsproces, niet de bedoeling kan zijn dat een werknemer in deze situatie geen aanspraak heeft op loon of een andere sociale uitkering.

De Hoge Raad is echter niet gevoelig voor dit betoog en verwijst naar het wettelijk stelsel op grond waarvan een werkgever niet is gehouden om in deze situatie wederom loon door te betalen. Dit betekent dat een werknemer in de situatie, waarin de passende arbeid niet de bedongen arbeid is geworden, het risico loopt tussen wal en schip te geraken. Hij kan dan immers ook geen aanspraak maken op een sociale uitkering van het UWV. Dat dit maatschappelijk zeer onwenselijk is, behoeft geen verdere toelichting.

De Hoge Raad laat dit in haar uitspraak ook duidelijk doorschemeren, doch wijst er op dat het is aan de minister van de Griepen. Temeer daar opbaten is dat de Minister van Sociale zaken er ook van op de hoogte is dat deze situatie zich kan voordoen.

De politiek is dus aan zet. De neiging zal bestaan om ook deze periode middels aanvullende wetgeving niet zonder meer werkever neer te leggen. Dit is echter ook niet zonder meer redelijk, aangezien de werkgever vaak gedurende meerdere jaren veel kosten heeft moeten maken om de werknemer te re-integreren. De wetgever zou derhalve ook kunnen kiezen voor een oplossing, waarbij een deel van het gemis aan inkomsten wordt opgevangen door een beperkte sociale uitkering. Vooralsnog is het echter afwachten of, en zo ja, voor welke oplossing de politiek in dezen zal kiezen.

[... terug naar boven](#)

## Werken op elke plek waar het kan

Werken in een internetcafé of een andere plek dan bij je werkgever of thuis, wordt gemakkelijker. De arboregels voor werkgevers voor dit zogenoemde plaats- en tijdongebonden werken, 'Het Nieuwe Werken', worden verlicht. De soepeler eisen golden al bij de werknemer thuis, maar gaan vanaf 1 juli 2012 ook gelden voor het werken op andere plekken buiten het bedrijf, zoals bijvoorbeeld in een (internet)café of bij een klant. Dit betekent minder kosten, minder administratieve lasten en minder regels voor werkgevers.

Dit schrijft staatssecretaris De Krom van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in een brief aan de Tweede Kamer waarmee hij een afspraak uit het Regeerakkoord nakomt. Daarin was afgesproken na te gaan welke belemmeringen er bestaan en die zodanig uit de weg te ruimen. De Krom ziet geen reden voor fundamentele wijzigingen van de arboretgeving, maar verwacht dat van een aantal kleine aanpassingen een impuls uitgaat voor het Nieuwe Werken. Een werkgever hoeft bijvoorbeeld niet meer te regelen dat er noodverlichting is als je in de tuin werkt of oordoppen te regelen als je in een stationaal werkt.

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

## Wettelijke regels rond het appartementsrecht

De koper van een appartement moet rekening houden met diverse wettelijke regels rond het appartementsrecht. Het ministerie van Binnenlandse zaken heeft een vernieuwde brochure uitgebracht, waarin de koper wordt geïnformeerd over de belangrijkste juridische aspecten.

Van degene die een appartement gaat kopen mag vooral worden verwacht dat hij/zij informeert hoe het staat met de Vereniging van Eigenaars (VvE) en het reservefonds. De brochure is via onderstaande link te downloaden op de website van de Rijksoverheid.

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

## Recht op verzoek aanpassing arbeidstijden na ouderschapsverlof

Werknemers die hun ouderschapverlof hebben gebruikt, krijgen het recht om hun werkgever te verzoeken om tijdelijk hun arbeidstijden aan te passen. Dat staat in een wetsvoorstel waarmee de Ministerraad vandaag instemde. Deze nieuwe regels komen voort uit de Raamovereenkomst over ouderschapsverlof, die de Europese sociale partners zijn overeengekomen.

In het wetsvoorstel staat verder dat werknemers die gebruik maken van het recht op ouderschapsverlof, hiervoor niet benadeeld mogen worden door hun werkgever. In augustus stuurde het kabinet al een wetsvoorstel naar de Tweede Kamer om de huidige wettelijke regels rond de opname van verlof en aanpassing van de werkweek te moderniseren.

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

## Wijziging van de Wet op de medische keuringen

Minister Kamp van Sociale Zaken en minister Schippers van Volksgezondheid hebben een wijziging van de Wet op de medische keuringen (Wmk) naar de Tweede Kamer gestuurd. Daarin wordt het verbod op medische keuringen door iemand anders dan de keuringsarts verduidelijkt, en krijgt de Sociaal Economische Raad (SER) de volledige zeggenschap over de commissie die klachten over aanstellingskeuringen in behandeling neemt.

Het verbod op het vragen naar de gezondheid van een sollicitant wordt in de wet duidelijker omschreven. Daarmee hoopt het kabinet dat de naleving van het verbod toeneemt. Veel werkgevers beseffen niet dat dergelijke vragen vallen onder het begrip 'keuring' uit de wet. Uit eerder onderzoek bleek dat in bijna 10 procent van de sollicitaties toch naar de gezondheid van sollicitanten wordt gevraagd. Dat mag alleen door een keuringsarts, en alleen in gevallen waarbij in de nieuwe baan bijzondere eisen aan de gezondheid worden gesteld.

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

## Uitzendkrachten krijgen gelijke rechten

De Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI) wordt aangepast. In 2008 werden de Europese ministers van werkgelegenheid het eens over de rechten van uitzendkrachten. Deze zouden worden uitgebreid. Afgesproken werd dat uitzendkrachten vanaf de eerste dag dezelfde rechten hebben als de gewone werknemers in hetzelfde bedrijf, tenzij sociale partners anders zouden afspreken. De verschillende lidstaten kregen tot eind 2011 de tijd om hun nationale wetgeving hier op aan te passen.

De WAADI wordt aangepast in artikel 8 en artikel 9. In artikel 8 komt te staan dat uitzendkrachten ten minste dezelfde rechten hebben als medewerkers die direct in dienst zijn van de onderneming, met een soortgelijke functie, onder meer op het gebied van lonen en vergoedingen, arbeidstijden en bestrijding van discriminatie. Daarnaast worden er twee extra artikelen toegevoegd aan artikel 8.

In artikel 8a komt te staan dat uitzendkrachten recht hebben op gelijke toegang tot bedrijfsvoorzieningen of diensten in de onderneming. Hierbij moet gedacht worden aan toegang tot de bedrijfsparking of gebruik maken van de aanwezige kinderopvangfaciliteiten. Artikel 8b heeft betrekking op vacatures die binnen de organisatie ontstaan. Deze dienen ook aan uitzendkrachten bekend te worden gemaakt, zodat zij dezelfde kans hebben op een contract voor onbepaalde tijd als werknemers die al in dienst zijn bij de onderneming.

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

## Verhoging boetetarieven

De aanpak van asociale overtredingen en bovengemiddelde snelheidsovertredingen wordt verscherpt, terwijl ook hardrijders in woonwijken te maken krijgen met flink hogere boetes.

Momenteel wordt er bij het boeten van snelheidsovertredingen binnen de bebouwde kom geen onderscheid gemaakt tussen 30 km/u--wegen en overige wegen. Dit is vanaf volgend jaar niet langer het geval: de boetes zullen extra worden verhoogd voor snelheidsovertredingen op wegen waar een maximumsnelheid van 30 km/u geldt, waardoor deze hoger uitkomen dan snelheidsovertredingen op andere wegen. Een boete voor 10 km/u te hard rijden binnen een 30 km/u-zone bijvoorbeeld, bedraagt dan niet langer 54 Euro, maar 93 Euro.

Het boetetarief voor asociale overtredingen stijgt volgend jaar met ongeveer 140 Euro per overtreding. Bij het selecteren van deze overtredingen is in het bijzonder gekeken naar overtredingen waarbij sprake is van opzet, zoals het besturen van een auto terwijl het rijbewijs is ingenomen na het niet betalen van een verkeersboete en het niet verlenen van voorrang aan voetgangers bij een oversteekplaats. Daarnaast zijn er overtredingen aangewezen die het bevoegd gezag in de openbare ruimte ondermijnen, zoals het negeren van een stopteken van de politie.

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

## Ook bij meerdere diensten per dag drie uur loon per oproep

Een taxa chauffeuze die volgens een vast rooster rijdt en minimaal drie uur loon voor incidentele ritten én voor de schoolritten die met incidentele ritten zijn verlengd.

Een taxa chauffeuze in het schoolvervoer heeft een contract voor minimaal 12 uur per week. Elk schooljaar krijgt ze een rooster met daarop de schoolritten die ze moet rijden. Daarnaast rijdt ze op onregelmatige basis ook andere taxiriten. Een deel van deze ritten sluit aan op de schoolritten (ervoor of erna) en deels zijn het losse ritten. De chauffeuze houdt haar uren bij op een rittenstaat. Als een rit binnen 15 minuten na een andere rit begint, noteert ze dat als één aaneengesloten rit. Zit er langer dan een kwartier tussen de ritten, dan noteert ze die als aparte ritten. Als na 5 jaar de arbeidsovereenkomst eindigt, vordert ze ruim 6.700 Euro achterstallig loon omdat ze vindt dat ze per rit 3 uur loon had moeten krijgen.

Klik op de onderstaande doorlink om te lezen hoe de kantonrechter en het hof in deze casus hebben geoordeeld.

De regeling over het te betalen aantal uren staat in art. 7:628a lid 1 BW. Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat het doel van de wet was "te bevorderen dat de werkgever de arbeid te organiseren dat diensten of perioden van minder dan drie uur waarin arbeid moet worden verricht, waarbij ook nog onduidelijkheid bestaat over de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht of over de arbeidsduur, zo min mogelijk voorkomen. De aanspraak op loon kan worden beschouwd als een compensatie voor de onzekerheid in bijvoorbeeld oorzakenrelaties over de omvang van de arbeid en de daaruit voortvloeiende inkomsten of over de tijden waarop deze arbeid moet worden verricht. Deze aanspraak legt voorts druk op partijen om tot duidelijke afspraken te komen."

[... 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.