

# Juridische nieuwsflits

Gedempte Oude Gracht 60 | 2011 GT Haarlem | T 023 532 51 77 | [info@kalbfleisch.nl](mailto:info@kalbfleisch.nl)

## Status van een aandeelhoudersovereenkomst

[Lees artikel](#)

## Overlijdensschade

[Lees artikel](#)

## Status van een aandeelhoudersovereenkomst

**Aandeelhouders zijn de eigenaren van een vennootschap. Als er meerdere eigenaren zijn, kunnen de belangen van de aandeelhouders uiteenlopen. De een wil jaarlijks een dividenduitkering, de ander juist de winst herinvesteren in de vennootschap. Ook over de mate van zelfstandige beleidsbepaling door de bestuurder (vaak ook aandeelhouder) kan van mening worden verschillend. In dergelijke gevallen wordt de verhouding tussen de vennootschap en de aandeelhouders, en de aandeelhouders onderling, vaak niet alleen geregeld door de statuten van de vennootschap. Niet zelden leggen de aandeelhouders hun onderlinge afspraken ook vast in een aandeelhoudersovereenkomst, waarin al dan niet van de statuten afwijkende bepalingen worden opgenomen. Wat is de status van de aandeelhoudersovereenkomst?**

Medio vorige jaar hebben zowel het Gerechtshof in 's-Gravenhage als in Amsterdam zich over deze vraag gebogen. In de Haagse zaak ging om het volgende. De aandeelhouders verrichtten tevens op basis van een managementovereenkomst werkzaamheden voor de vennootschap. Een aandeelhouder krijgt een burn-out en wordt vervolgens uitgestoten als aandeelhouder. Ook zijn managementovereenkomst wordt opgezegd. Beide overeenkomsten voorzagen in de mogelijkheid tot uitstoting en opzegging. Partijen verschillen vervolgens van mening over de vergoeding voor de door de overspannen aandeelhouder gehouden aandelen. De aandeelhouder stelt zich op het standpunt dat de regeling als opgenomen in de aandeelhoudersovereenkomst in strijd is met de wet en dus nietig is. Helaas voor hem is het Hof het niet met hem eens. Het Hof is van mening dat de aandeelhouder destijds hier willens en wetens mee heeft ingestemd en dat het beginsel van de contractsvrijheid hier sterker is.

In de Amsterdamse zaak was in de aandeelhoudersovereenkomst opgenomen dat de samenwerking zich onder meer tot doel stelde de ontwikkeling, verkoop en onderhoud van informatie en technologie, alsmede het uitvoeren van projecten etc.

Op enig moment ontstaat een verschil van inzicht tussen de meerderheidsaandeelhouder en de minderheidsaandeelhouders over te de varen koers. De rechter stelt vast dat de aandeelhoudersovereenkomst niet uitdrukkelijk een koers, zoals de minderheidsaandeelhouders die voorstaan, voorschrijft of zelfs maar indiceert, laat staan één waarin geen wijziging kan worden gebracht op de wijze zoals verzoekers die signaleren.

Waar de aandeelhoudersovereenkomst in een aantal gevallen duidelijk aangaf hoe om te gaan met de belangen van de meerderheids- en minderheidsaandeelhouders, was dit onderwerp niet meegenomen. De rechter bepaalde dat de meerderheidsaandeelhouder zich niet schuldig maakte aan wanbeleid door haar zin door te drukken.

De overeenkomsten tussen de zaken is gelegen in het feit dat de rechter bereid is afwijkingen van statuten en (niet dwingende) wetsbepalingen te accepteren indien en voorzover partijen daarover afspraken hebben gemaakt. Zij hebben daarin een vrij grote mate van (contracts)vrijheid.

[.. terug naar boven](#)

## Overlijdensschade

**U krijgt door schuld van een ander een ongeval en kunt nooit meer werken. De ander is aansprakelijk voor uw schade. Zijn verzekeraar vergoedt aan u onder meer uw netto inkomensverlies tot pensioendatum minus eventuele WIA/WAO-uitkering. Gekapitaliseerd, dus als een bedrag ineens. Met een WIA-garantie.**

Stel echter dat u eerder al overlijdt ten gevolge van het ongeval. U was getrouwd en had kinderen. Krijgen uw partner en kinderen dan ook dat bedrag dat u in de toekomst netto zou hebben verdiend als het ongeval niet was gebeurd? Neen. De achterblijvende partner krijgt enkel vergoed wat de verongelukte partner bijdroeg in het levensonderhoud van die overblijvende partner (en hun kinderen). Anders gezegd: neem het inkomen van de overledene en trek daar van af wat deze zelf daarvan opsoupeerde (eten, drinken, kleren, kosten voor zichzelf, aandeel woonkosten, kosten hobby enz.).

Maar hoe zit het nu als de overleden partner het nodige deed in de huishouding, ook aardig wat tijd besteedde aan de opvoeding van de kinderen, kluste en de tuin deed?

Een recent beslist geval betrof een man die omkwam door een bedrijfsongeval. Hij liet vrouw en kind na. Per datum ongeval had de vrouw twee banen. Ze gaf 28 uur per week les en had de benoeming op zak om twee maanden later bij het begin van het nieuwe schooljaar 31 uur te gaan werken. Die extra uren gingen niet door als gevolg van het ongeval. Na vier jaar stopte ze haar onderwijsbaan geheel. Verder had ze nog een baan van 15 uur. Die verminderde ze aanvankelijk met 3 uur naar 12 uur per week om deze na verloop van tijd weer uit te breiden naar 16 uur per week.

De moeder vorderde voor zichzelf en haar kind een hoger bedrag dan enkel het verschil tussen het netto inkomen van de man minus zijn netto consumptie. Zij stelde dat zulks redelijk was omdat ze na het wegvalen van haar man meer tijd moest besteden aan huishouden en aan de opvoeding van hun kind waardoor haar inkomen daalde.

De verzekeringsmaatschappij weigerde dit en stelde dat bij de berekening van de overlijdensschade uit moet worden gegaan van het inkomen dat de vrouw zou hebben gehad als haar man niet was verongelukt.

De kantonrechter was het daarmee eens. Hij vond dat "hoe begrijpelijk ook" de keuze om minder te werken "haar eigen keuze" was. Natuurlijk was het haar keuze maar was het een vrije keuze en gevolg van het ongeval?

De vrouw ging in hoger beroep.

Het vertrekpunt voor de berekening van de overlijdensschade is "hetgeen de overledene aan de nabestaanden feitelijk placht te verstrekken", aldus het Hof. Vallen onder het "feitelijk verstrekken" enkel de financiële bijdragen die de overledene inbracht? Of ook bijdragen van andere aard zoals zorgtaken (opvoeding kind) en werk in het huishouden (en tuin en klussen)?

Het Hof oordeelde dat die zorgtaken en werkzaamheden in het huishouden een relevante feitelijke bijdrage waren aan de nabestaanden en dat de vrouw in beginsel haar hele inkomensschade (minder werken om de taken van haar man op zich te nemen) vergoed moest krijgen.

Samenvattend: het alimentatiekarakter van de overlijdensschade zorgt ervoor dat er bij overlijdensschade meer wordt vergoed dan de enkele inkomensgegevens suggereren.

[... terug naar boven](#)

## Deeltijd-WW: recente ontwikkelingen

Bedrijven in zwaar weer kunnen vanaf 1 april 2009 hun werknemers tot maximaal de helft minder laten werken. Voor de niet-gewerkte uren ontvangt de werknemer een WW-uitkering. Deze 'deeltijd-WW' vervangt de bijzondere regeling voor werktijdverkorting, die op 21 maart 2009 is afgelopen. Werkgevers kunnen door deeltijd-WW werknemers behouden, die ze door de crisis anders zouden moeten ontslaan. Over de deeltijd-WW zijn in de afgelopen weken verschillende berichten in het nieuws geweest.

Wanneer kleine bedrijven na het aanvragen van deeltijd-WW alsnog mensen moeten ontslaan, moeten zij een deel van de uitkering terugbetalen. Het kan gebeuren dat de ondernemer dit uit zijn eigen zak moet betalen. Daardoor kan het aanvragen van deeltijd-WW voor kleine bedrijven een riskante zaak zijn. Het probleem zit vooral in de bepaling dat een bedrijf werknemers na afloop van de deeltijd-WW zeker drie maanden niet mag ontslaan. Gebeurt dat toch, dan moet het de helft van de uitkering die de werknemers hebben ontvangen, terugbetalen aan uitkeringsinstantie UWV.

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

Een bedrijf kan met individuele werknemers afspraken maken over korter werken via de deeltijd-WW als de werkgever blijft stuiten op 'oneigenlijk' verzet bij de vakbonden om daarmee in te stemmen. Dat blijkt uit de werkwijze rond een meldpunt dat minister Donner instelt voor meningsverschillen tussen sociale partners bij de aanvraag van deeltijd-WW. Vorige maand ontstond ophef bij werkgevers, omdat de vakbonden alleen wilden meewerken aan deeltijd-WW als werknemers die minder gaan werken volledig worden doorbetaald. De bedoeling is juist om met behulp van WW-uitkeringen personeel tijdelijk minder te laten werken en zo de loonkosten voor bedrijven tijdens de economische crisis te verlagen. Personeelsvertegenwoordigers, zoals vakbonden, moeten daarmee wel instemmen. Werkgeversorganisaties en vakcentrales bereiken in de Stichting van de Arbeid een compromis. Daarin staat dat vakbonden deeltijd-WW niet mogen afwijzen enkel en alleen omdat het inkomen bij de verkorte werkweek niet wordt aangevuld tot 100 procent van het salaris. Werkgevers mogen op hun beurt een verzoek om loonaanvulling 'niet op voorhand' afwijzen.

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

## Praktische handreiking tijdelijke verhuur via Leegstandwet

De Leegstandwet biedt de mogelijkheid om koopwoningen in afwachting van verkoop tijdelijk te verhuren. Een groot deel van de huurbescherming geldt dan niet. In een recent verschenen brochure voor gemeenten staat praktische informatie over de uitvoering van de Leegstandwet. De brochure bevat voorbeelden, een stappenplan, voorbeeldvergunningen en geeft antwoorden op veelgestelde vragen. De brochure is ook geschikt voor eigenaren die hun woonruimte willen verhuren.

De verhuurder moet als hij tijdelijk wil verhuren een vergunning aanvragen bij de gemeente. De gemeente kan de vergunning afgeven voor maximaal twee jaar, te verlengen tot een periode van maximaal vijf jaar. In de vergunning is een maximale huurprijs opgenomen. De opzegtermijn voor de verhuurder is drie maanden. Het huis moet wel voor minimaal zes maanden worden verhuurd. De huurder kan met een maand de huur opzeggen. De huurovereenkomst stopt automatisch als de vergunning is verlopen.

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

## Proeftijd cao niet altijd rechtsgeldig

Een proeftijd bestaat alleen als deze schriftelijk is overeengekomen, en ontstaat dus niet automatisch. Het bewijs van een mondeling overeengekomen proeftijd is niet voldoende om van een proeftijd te spreken. Dat blijkt na een uitspraak van het Hof Leeuwarden.

De proeftijd is bedoeld om de kwaliteiten van de werknemer te beoordelen. Dit geval betrof een autobedrijf. Een werknemer werd aangenomen als autoruitenreparateur, zonder het ondertekenen van een schriftelijke arbeidsovereenkomst. De werkgever stuurt na enig tijd aan de werknemer een brief met de mededeling dat met gebruikmaking van de proeftijd van twee maanden de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. De werknemer verzet zich hiertegen. Volgens hem is het ontslag niet geldig omdat de proeftijd niet schriftelijk is vastgelegd. De werknemer houdt zich beschikbaar voor zijn werkzaamheden en eist loon doorbetaling.

Volgens de cao carrosseriebedrijf gelden de eerste twee maanden van een arbeidsovereenkomst als proeftijd. Het Hof Leeuwarden stelt de werknemer echter in het gelijk omdat niet is komen vast te staan dat deze mondelinge afspraak is gemaakt. Bovendien moet op grond van de cao carrosseriebedrijf een arbeidsovereenkomst schriftelijk worden bevestigd. In die overeenkomst moet staan dat de cao van toepassing is. In dit geval kan geen aanspraak gemaakt worden op de regeling.

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

## Europese merkregistratie wordt goedkoper

Wilt u een merk in de EU registreren? Dit is vanaf 1 mei 2009 goedkoper en eenvoudiger geworden. Het Europese merkenbureau OHIM verlaagt de taksen voor het registreren van een Europees merk tot 44 procent. Ook wordt de inschrijffprocedure vereenvoudigd. Met een Europese merkregistratie is uw merk 10 jaar beschermd in 27 EU-landen.

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

## Werknemers met een WIA-uitkering? Wat verandert er voor werkgevers?

Heeft uw bedrijf werknemers met een WIA-uitkering? Dan krijgt u vanaf 1 mei te maken met een aantal veranderingen. Zo hoeft u minder formulieren te gebruiken. In een overzicht van UWV staat wat er precies verandert.

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

## 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 op via deze digitale nieuwsbrief beschikbaar is.