

# De Management-overeenkomst

Dieter Dejonghe  
Ines Vandevelde



1

## Inhoudstafel

1. DEEL I: Schijnzelfstandigheid
2. DEEL II: Venootschapsrechtelijke, sociaalrechtelijke en handelsrechtelijke aspecten
3. DEEL III: Contractuele clausules in managementovereenkomsten

2



2

1

# Deel I

## Schijnzelfstandigheid

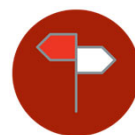
3



3

### Werknemer of zelfstandige ?

- Verschil werknemer - zelfstandige
- Problematiek schijnzelfstandigheid
- Herkwalificatie



4



4

2

## Verschil werknemer - zelfstandige

- Werknemer
  - Sociale zekerheid: +/- 27% werkgever, 13,07% werknemer
  - Strikte arbeidswetgeving (arbeidsduur, zondagarbeid, overuren, 13<sup>e</sup> maand, vakantiegeld, opzegtermijnen, loonbescherming, ...)
  - Beperkte aansprakelijkheid: bedrog, zware fout, gewoonlijk lichte fout (art. 18)

---

5



5

## Verschil werknemer - zelfstandige

- Zelfstandige
  - Sociale zekerheid: op geplafonneerd inkomen
    - 20,5 % tot 60.638,45 EUR
    - 14,16% op schijf tot 89.361,89 EUR
    - max. jaarbijdrage = 17.001,32 EUR (bedragen 2021)
  - Niet onderworpen aan strikte arbeidswetgeving
  - Geen aansprakelijkheidsbeperking (tenzij contractueel voorzien)

---

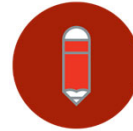
6



6

## Verschil werknemer - zelfstandige

- Werknemer
  - Algemene definitie Arbeidsovereenkomstenwet:  
*“Onder arbeidsovereenkomst wordt verstaan de overeenkomst waarbij een werknemer zich verbindt om, tegen loon, onder gezag van een werkgever arbeid te verrichten.”*
  - Arbeid
  - Loon
  - Ondergeschikt verband
- Zelfstandige
  - Geen ondergeschikt verband



7



7

## Problematiek schijnzelfstandigheid

Arbeidsrelatiewet: partijen kiezen vrij de aard van arbeidsrelatie

**MAAR** ↓

Herkwalificatie indien uit de uitvoering voldoende onverenigbare elementen blijken, te beoordelen aan de hand van algemene en specifieke criteria

- Algemene criteria:
  - Wil der partijen
  - Vrijheid werktijdorganisatie
  - Vrijheid werkorganisatie
  - Mogelijkheid uitoefening hiërarchische controle
- Specifieke criteria: vast te leggen bij KB (op heden nog geen KB)

8



8

## Problematiek schijnzelfstandigheid

### Beoordeling aan de hand van algemene criteria

- **Wil van de partijen** *“zoals die in hun overeenkomst werd uitgedrukt”*
  - *Op basis van alle clausules van de overeenkomst gesloten tussen partijen (nut van schriftelijke overeenkomst!)*
  - *Feitelijke contractuele relatie bij afwezigheid overeenkomst*



9



9

## Problematiek schijnzelfstandigheid

### Beoordeling aan de hand van algemene criteria

- **Vrijheid van organisatie van de werktijd**
  - Precieze en dwingende werkregeling? Kan betrokkene zelf over arbeidstijd beschikken? Rechtvaardiging / verwittiging afwezigheden? Vast uurrooster? Vakantie? Prikklok?
  - *In concreto te beoordelen:*
    - Werken tijdens bepaalde uren wegens commerciële of organisatorische verplichtingen (vb. openingsuren winkel)
    - Rekenschap afleggen over tijdsgebruik aan opdrachtgever (mits vrijheid m.b.t. organisatie en praktische uitvoering van het werk)
  - Niet omdat men opdrachten kan weigeren, dat men automatisch zelfstandige is

10



10

## Problematiek schijnzelfstandigheid

### Beoordeling aan de hand van algemene criteria

- Vrijheid van organisatie van het werk
  - Precieze taakomschrijving?
  - Precieze instructies of bevelen?
  - Algemene onderrichtingen, verplichtingen en richtlijnen kunnen verenigbaar zijn indien gevolg van aard van de activiteit of indien noodzakelijk om vastgesteld resultaat te verwezenlijken (vb. opstellen verslagen, invullen timesheets)

## Problematiek schijnzelfstandigheid

### Beoordeling aan de hand van algemene criteria

- Hiërarchische controle
  - Onderwerping aan hiërarchische controle en blootstelling aan sancties
  - Cfr. arbeidsreglement: mondelinge of schriftelijke waarschuwing, blaam, aantekening in het dossier, ingebrekestelling, boete, ontslag

## Problematiek schijnzelfstandigheid

### Neutrale criteria: spelen geen rol in de beoordeling

- Titel van de overeenkomst
- Sociale zekerheid – inschrijving bij RSZ of RSVZ
- Inschrijving bij Kruispuntbank voor Ondernemingen
- Btw
- Wijze waarop inkomsten bij de fiscus worden aangegeven
- Verplichtingen inherent aan de uitoefening van een beroep die opgelegd zijn door of krachtens een wet (vb. kredietinstelling, CBFA, ziekenhuizen zelfstandige geneesheren, etc.)

13



13

## Problematiek schijnzelfstandigheid

### Werknemer

- Ontvangt instructies betreffende de werkorganisatie
- Moet het gebruik van de arbeidstijd rechtvaardigen en een uurrooster en arbeidsplaats respecteren
- Ontvangt een vast loon, alle onkosten worden terugbetaald
- Voert het werk uit. Kan zich niet laten vervangen.

### Zelfstandige

- Ontvangt algemene richtlijnen, organiseert zelf de uitvoering van het werk
- Is vrij de arbeidstijd te organiseren en te werken wanneer en waar hij wil
- Bepaalt zelf zijn prijs en draagt de kosten en het risico van zijn onderneming
- Mag zich laten vervangen

14



14

## Problematiek schijnzelfstandigheid

### Werknemer

- Werkt exclusief voor zijn werkgever
- Middelenverbintenis: verloning voor de arbeidstijd
- Loon op een vaste datum, gekoppeld aan de arbeidstijd

### Zelfstandige

- Vrije keuze van opdrachtgevers
- Resultaatsverbintenis: verloning voor het eindresultaat van de opdracht
- Factuur op het einde van de opdracht, in functie van het afgeleverde resultaat

15



15

## Problematiek schijnzelfstandigheid

Sinds 1 januari 2013: invoering weerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst

- Invoering weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst in bepaalde sectoren ("risicosectoren") (artikel 337/1)
  - Werken in onroerende staat (art 20 BTW KB)
  - Bewakings- en/of toezichtsdiensten voor derden
  - Transport van goederen en/of personen voor rekening van derden (met uitzondering van personen met een handicap)
  - Activiteiten die vallen onder het toepassingsgebied van het PC voor de schoonmaak (en die nog niet vallen onder het begrip 'werken in onroerende staat')
- Uitbreidbaar bij KB
  - Land- en tuinbouwsector (KB van 20 juni 2013)

16



16



## Problematiek schijnzelfstandigheid

- Weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat meer dan de helft van de volgende criteria zijn vervuld:
  - a) Ontstentenis van enig **financieel of economisch risico** in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, zoals dit onder meer het geval is:
    - Bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen, of
    - Bij ontstentenis van een persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en de verliezen van de onderneming

17



17

## Problematiek schijnzelfstandigheid

- b) Ontstentenis van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de **financiële middelen** van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert
- c) Ontstentenis van beslissingsmacht over het **aankoopbeleid** van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert
- d) Ontstentenis van beslissingsmacht over het **prijnsbeleid** van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, behoudens wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd
- e) Ontstentenis van **resultaatsverbintenis** betreffende de overeengekomen arbeid

18



18

## Problematiek schijnzelfstandigheid

- f) De garantie op betaling van een **vaste vergoeding**, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door diegene die de werkzaamheden uitvoert
- g) Het zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij angeworven personeel of het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk **personeel aan te werven of zich te laten vervangen**
- h) Het zich **niet voordien als een onderneming** ten overstaan van andere personen of hoofdzakelijk of gewoonlijk voor **één medecontractant** werken
- i) In **ruimtes** werken waarvan men niet de eigenaar of de huurder is of werken met **materiaal** dat ter beschikking wordt gesteld, gefinancierd of gewaarborgd door de medecontractant

## Problematiek schijnzelfstandigheid

- 5 van de 9 criteria vervuld = vermoeden arbeidsovereenkomst
- Minder dan 5 van de 9 criteria vervuld = vermoeden zelfstandige samenwerking
- Tegenbewijs blijft mogelijk met alle mogelijke middelen van recht
- Vermoeden is niet van toepassing op 'familiale arbeidsrelaties'
  - bloed- en aanverwanten tot 3<sup>e</sup> graad en wettelijk samenwonenden
  - Vennootschap en natuurlijke persoon die bloed- of aanverwant is tot 3<sup>e</sup> graad van of wettelijk samenwoont met degene die alleen of zij die samen meer dan 50% van de aandelen van de vennootschap bezitten

## Problematiek schijnzelfstandigheid

- De criteria voor het vermoeden kunnen vervangen of aangevuld worden bij KB
  - KB 29 april 2013 (bewakingssector)
  - KB 7 juni 2013 (onroerende staat)
  - KB 20 juni 2013 (land- en tuinbouwsector)
  - KB 29 oktober 2013 (autobussen en autocars / wegvervoer / taxi's)

## Problematiek schijnzelfstandigheid

- Is het vermoeden van toepassing op alle zelfstandigen werkzaam in de geviseerde sectoren?
- Onroerende werkzaamheden en transport: “uitoefening van werken in (...)”
  - Voorbeeld: enkel eigenlijke bouwactiviteiten, geen management

## Administratieve Commissie

- Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie
- Beslissingen nemen betreffende de kwalificatie van een arbeidsrelatie (“ruling”)
- Samenstelling?
  - Gelijk aantal leden uit: FOD Middenstand / RSVZ - FOD Sociale Zaken / FOD WASO / RSZ (geen sociaal inspecteurs)
  - Voorgezeten door beroepsmagistraat

23



23

## Administratieve Commissie

- In welke gevallen kan een “ruling” worden aangevraagd ?
  - Door de partijen gezamenlijk binnen een jaar na de inwerkingtreding van wet of van KB dat specifieke criteria vastlegt
  - Door de zelfstandige bij de start van de zelfstandige beroepsactiviteit of binnen een termijn van een jaar daarna
  - Door elk van de partijen: zelfstandige of opdrachtgever, hetzij voorafgaand aan de samenwerking of binnen een jaar na aanvang

24



24

## Administratieve Commissie

- Gevolgen
  - Beslissing van de 'ruling commissie' is bindend voor de RSZ en de RSVZ, tenzij:
    - Gewijzigde voorwaarden
    - Onjuiste of onvolledige informatie
  - Beroep mogelijk bij de arbeidsrechtbank binnen een termijn van één maand
  - Geldigheidsduur beslissing:
    - Situatie 1: onbepaald
    - Situaties 2 en 3: 3 jaar

---

25



25

## Herkwalificatie

### Controle

- Door RSZ-inspectie en RSVZ-inspectie
- Bij algemene RSZ-controle zal de vraag naar zelfstandige samenwerking steeds gesteld worden
- Topprioriteit: schijnzelfstandigheid in het kader van sociale dumping

---

26



26

## Herkwalificatie

### Sociale zekerheid

- Sociale zekerheidsbijdragen op de vergoedingen die in het kader van de overeenkomst aan de 'zelfstandige' zijn uitbetaald
- Zowel werkgeversbijdragen als werknemersbijdragen
- Bijdrageopslagen à rato van 10%
- Nalatigheidsintresten à rato van 7% per jaar
- Solidariteitsbijdrage 2.982,01 EUR (bedrag 2021)
- RSZ kan drie jaar teruggaan in de tijd en zelfs zeven jaar in geval van fraude om de RSZ-bijdragen te vorderen
- Contractuele dekking ?

27



27

## Herkwalificatie

### Sociale zekerheid

⇒ Voorbeeld: vergoeding van 50.000 EUR / jaar (excl. BTW)

- Werkgeversbijdragen (± 27%) :	13.500,00 EUR/jaar
- Werknemersbijdragen (13,07%) :	6.535,00 EUR/jaar
- Bijdrageverhoging (10%) :	2.403,50 EUR/jaar
- Interesten (7%) :	1.682,45 EUR/jaar
<b>Totaal:</b>	<b>24.120,95 EUR/jaar</b>
	<b>x 3 jaar</b>

28



28

## Herkwalificatie

### Arbeidsrecht

- Vorderen van **achterstallige bedragen** indien de 'zelfstandige' zelf zijn statuut betwist:
  - o.a. loonindexering, baremaloon, overloon, eindejaarspremie, vakantiegeld, feestdagenloon, opzegvergoeding, aansluiting bij collectieve verzekeringen, ...
- Theorie van het **voortgezet misdrijf**:
  - Vordering voor de volledige periode van tewerkstelling

29



29

## Herkwalificatie

### Strafrechtelijk

Soorten inbreuken	Correctionele sancties	Administratieve sancties
Niveau 1	-	Geldboete van 80 tot 800 EUR
Niveau 2	Geldboete van 400 tot 4.000 EUR	Geldboete van 200 tot 2.000 EUR
Niveau 3	Geldboete van 800 tot 8.000 EUR	Geldboete van 400 tot 4.000 EUR
Niveau 4	Geldboete van 4.800 tot 48.000 EUR Gevangenisstraf van 6 maanden tot 3 jaar Voor rechtspersonen geldboete van 24.000 tot 576.000 EUR	Geldboete van 2.400 tot 24.000 EUR

30



30

## Deel II

### Vennootschapsrechtelijke, sociaalrechtelijke en handelsrechtelijke aspecten

31



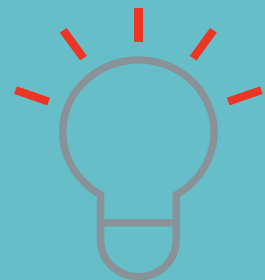
31

## I. Vennootschapsrechtelijk

Wie zijn de vennootschaps-mandatarissen?

1. Wetgevend kader
2. Vennootschapsmandatarissen
  1. BV
  2. NV
  3. Dagelijks bestuur
  4. Vaste vertegenwoordiger

32



32



## 1. Wetgevend kader



33



33

## 1. Vennootschapsrechtelijk: wetgevend kader

- Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (hierna “WVV”)
- Wet van 23 maart 2019 tot invoering van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen en houdende diverse bepalingen, BS 4 april 2019.
- Koninklijk besluit van 29 april 2019 tot uitvoering van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, BS 30 april 2019 (KB/WVV).
- Reparatiewetten
- Opheffings- en overgangsbepalingen

34



34

## Tijdslijn overgangsrecht

vanaf	WVV van toepassing
1/5/2019	- Nieuwe vennootschappen
1/1/2020	- Dwingende bepalingen WVV toepasselijk op bestaande vennootschappen - Aanvullend bepalingen ook van toepassing tenzij statuten anders bepalen - Volledig WVV van toepassing vanaf eerste statutenwijziging
1/1/2024	- Statuten moeten aangepast zijn - Volledige toepassing

35



35

## 2. Vennootschapsmandatarissen



36



36

## 2.1 Bestuur binnen de BV

37



37

### 2.1.1 Vennootschapsmandaten binnen de BVBA onder W.Venn.



38



38

## 2.1.2 Vennootschapsmandaten binnen de BV onder WV



39



39

## Vennootschapsmandaten binnen de BV

### Eén of meer bestuurders, die al dan niet een college vormen

- Art. 5:70
- Benoemd door de algemene vergadering
  - Statutaire benoeming mogelijk
  - Natuurlijke persoon of rechtspersoon
  - Bepaalde of onbepaalde termijn
  - Tenzij statuten of benoemingsbesluit van de AV anders bepalen, loopt mandaat tot de gewone AV in het boekjaar waarin hun mandaat verstrijkt
- Bevoegdheid: alle handelingen stellen namens vennootschap tot verwezenlijking voorwerp (uitzonderingen excl bevoegdheden AV)
  - Elke bestuurder afzonderlijk of collegiaal

40



40

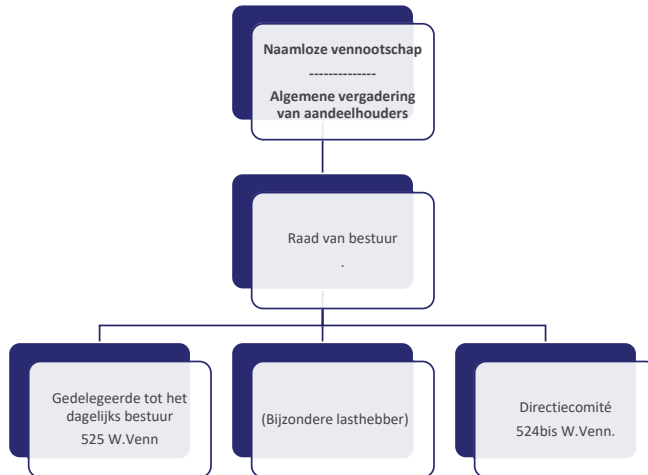
## Vennootschapsmandaten binnen de BV

### Dagelijks bestuur

- Nieuw voor de BV → art. 5:79
- Wettelijke definitie (zie verder)

## 2.2 Bestuur binnen de NV

### 2.2.1. Vennoetschapsmandaten binnen de NV onder W.Venn.

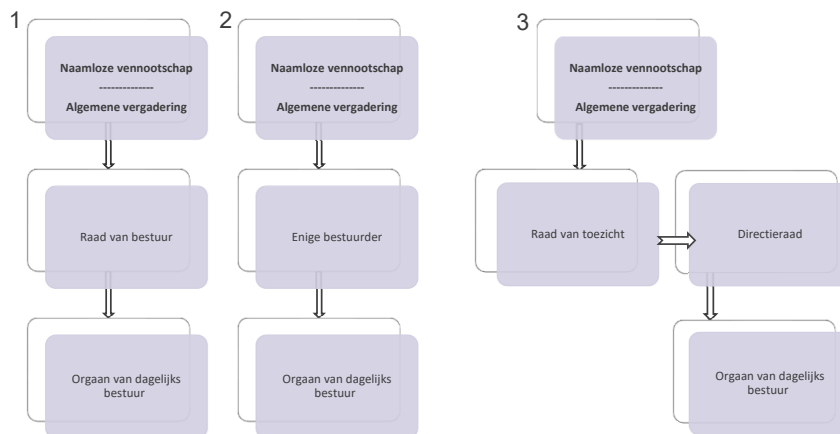


43



43

### 2.2.2. Vennoetschapsmandaten binnen de NV onder WVV



44



44

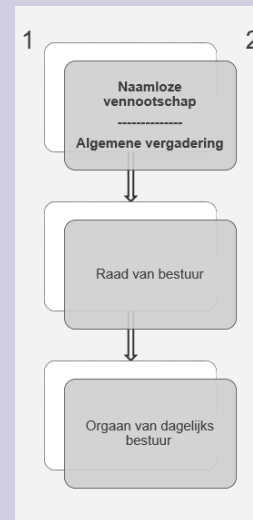
## 2.2.2 A Monistisch bestuur: collegiale raad van bestuur

### Raad van bestuur zoals gekend onder W.Venn.

#### Collegiaal orgaan

- Minstens drie leden, tenzij minder dan drie aandeelhouders, dan volstaan twee bestuurders (art. 7:85, §1)
- Natuurlijke personen of rechtspersonen
- Worden benoemd door de algemene vergadering van aandeelhouders
  - Max. zes jaar, maar hernieuwbaar

Tenzij statuten of benoemingsbesluit van de AV anders bepalen, loopt mandaat tot de gewone AV in het boekjaar waarin hun mandaat verstrijkt

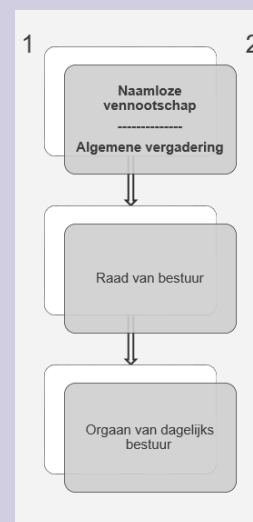


45

## 2.2.2 A Monistisch bestuur: collegiale raad van bestuur

### Bestuursbevoegdheden (art 7:93 §1)

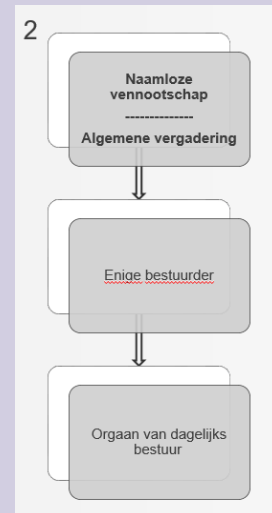
- Wet en statuten
- Handelingen nodig of dienstig tot verwezenlijking *voorwerp* vennootschap
  - uitz.: exclusieve bevoegdheden algemene vergadering (benoeming en ontslag bestuurders, goedkeuring jaarrekening, kwijting bestuurders)
  - Beperking bevoegdheden statuten niet tegenwerpelijk aan derden



46

## 2.2.2 A Monistisch bestuur: enige bestuurder

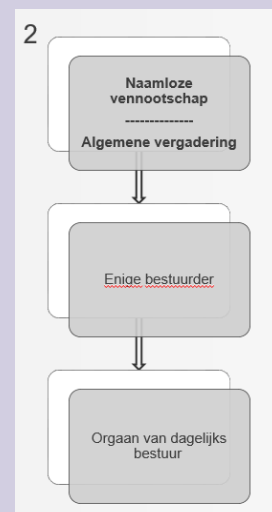
- Nieuw voor NV!
- Enige bestuurder: NV → art. 7:101 WvV
  - NV kan bestuurd worden door 1 persoon, ongeacht aantal aandeelhouders
  - Al dan niet benoemd in de statuten (statuten: opvolger aanduiden)
    - statuten kunnen bepalen dat de enige bestuurder hoofdelijk en onbeperkt aansprakelijk is voor de verbintenissen van de vennootschap
- Enige bestuurder
  - Bestuurt en vertegenwoordigt



47

## 2.2.2 A Monistisch bestuur: enige bestuurder

- Vetorecht: bij ontslag of uitkering aan de aandeelhouders, statutenwijziging
  - Veel macht!
  - Familiale vermogensplanning: bijv na overdracht aandelen.
- Ontslag van rechtswege: de dood, de onbekwaamverklaring, het kennelijk onvermogen, het faillissement en de vereffening van de enige bestuurder en elke andere in de statuten vermelde reden



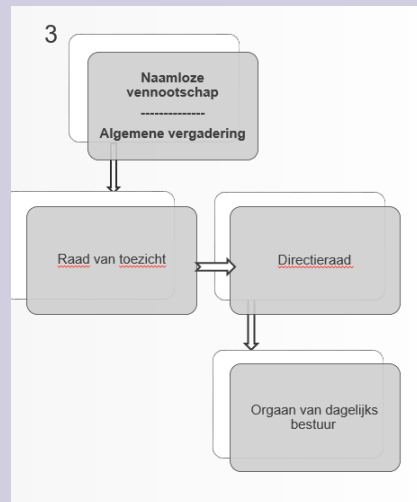
48



## 2.2.2 B Duaal bestuur: raad van toezicht en directieraad

### • Raad van toezicht ("RvT")

- Collegiaal orgaan
  - Minstens drie leden
  - Natuurlijke of rechtspersonen
  - Worden benoemd door de algemene vergadering van aandeelhouders
- Max. zes jaar, maar hernieuwbaar
- Tenzij statuten of benoemingsbesluit van de AV anders bepalen, loopt mandaat tot de gewone AV in het boekjaar waarin hun mandaat verstrijkt
- Leden kunnen niet tevens lid zijn van de directieraad!

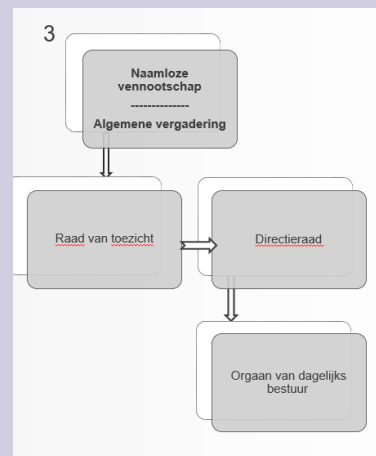


49

## 2.2.2 B Duaal bestuur: raad van toezicht en directieraad

### • Raad van toezicht: bevoegdheden (art. 7:109 WVV)

- het algemeen beleid en de strategie van de vennootschap
- alle handelingen die op grond van andere bepalingen van het wetboek specifiek aan de raad van bestuur (in het monistisch systeem) zijn voorbehouden
  - opstellen van opgelegde verslagen en voorstellen voorgeschreven in de boeken 12 (Herstructurering van vennootschappen) en 14 (Omzetting van vennootschappen, verenigingen en stichtingen), oproepen AV
  - toezicht op de directieraad, en verlenen van kwijting aan de leden
  - vertegenwoordiging van de vennootschap (zie verder: met eventuele statutaire meer- en éénhandtekeningsclausule)



50

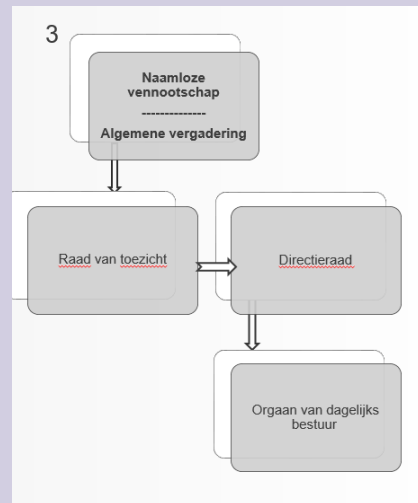
## 2.2.2 B Duaal bestuur: raad van toezicht en directieraad

- **Directieraad**

- Vervanging Directiecomité??
- Collegiaal orgaan
- Minstens drie leden (art. 7:107 WVV >> directiecomité nu: “directiecomité bestaat uit meerdere personen” – art. 524bis W.Venn.)
  - Natuurlijke of rechtspersonen
  - Worden benoemd door de raad van toezicht
  - Onbepaalde duur mogelijk
- Leden kunnen niet tevens lid zijn van de raad van toezicht (art. 7:107 WVV)



51



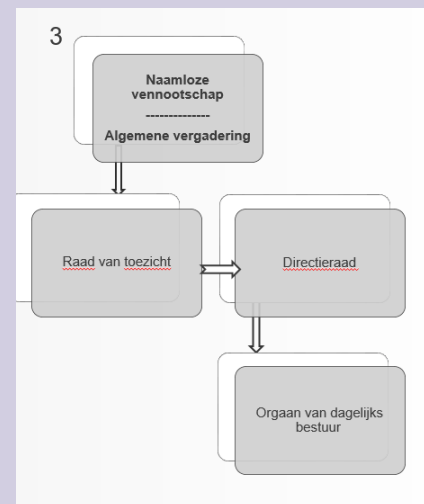
## 2.2.2 B Duaal bestuur: raad van toezicht en directieraad

- **Directieraad**: bevoegdheden (art. 7:110 WVV)

- Operationeel beleid
- alle handelingen die nodig of dienstig zijn tot verwezenlijking van het voorwerp van de vennootschap, behoudens die waarvoor volgens de wet de algemene vergadering en de raad van toezicht bevoegd is.
  - alle (residuaire) bevoegdheden die niet expliciet aan de Raad van Toezicht zijn toebedeeld.
- vertegenwoordiging van de vennootschap



52



## 2.2.2 B Duaal bestuur: raad van toezicht en directieraad

### Directieraad: verslaggeving (art. 7:111 WVV)

- directieraad brengt ten minste één keer per jaar aan de raad van toezicht schriftelijk verslag uit over de hoofdlijnen van het algemeen strategisch beleid, de algemene en de financiële risico's en de beheers- en controlesystemen van de vennootschap.
- directieraad bezorgt de raad van toezicht tijdig de nodige informatie over de gegevens die de raad van toezicht moet opnemen in het jaarverslag.

## 2.2.3 Geen dubbele bestuursmandaten

- Geen twee petjes meer mogelijk
  - NP dubbele hoedanigheid in raad van bestuur
    - in eigen naam
    - én als vaste vertegenwoordiger van een rechtspersoon-bestuurder
  - Of
  - twee maal als vaste vertegenwoordiger van twee verschillende rechtspersonen-bestuurders

Gevolg: geldigheid besluiten ?

+ nogmaals ook geen dubbel petje: DR én RvT

## 2.3 Dagelijks Bestuur

55



55

## 2.3 Orgaan dagelijks bestuur

### Dagelijks bestuur NV onder het WVV

- De raad van bestuur, de enige bestuurder of in een duale structuur, de directieraad, kan het dagelijks bestuur van de vennootschap, alsook de vertegenwoordiging van de vennootschap wat dat bestuur aangaat, opdragen aan een of meer personen, die elk **alleen, gezamenlijk of als college** optreden (art. 7:121 WVV)

→ tegenwerpbaar aan derden indien gepubliceerd (art. 2:18 WVV)

→ bestuursorgaan dat het orgaan van dagelijks bestuur heeft aangesteld is belast met het **toezicht** op dit orgaan

56



56

## 2.3 Orgaan dagelijks bestuur

### Dagelijks bestuur BV onder het WVV

- Nieuw voor de BV → art. 5:79
- Benoeming, ontslag en bevoegdheid worden geregeld in de statuten.
- Bestuursorgaan dat het orgaan van dagelijks bestuur heeft aangesteld is belast met het toezicht op dit orgaan
- Wettelijke definitie (idem NV)

57



57

## 2.3 Orgaan dagelijks bestuur

### Dagelijks bestuur onder het W.Venn.

- Géén wettelijke definitie
  - Cass. 17 september 1968: *“handelingen die vereist worden door het dagelijks leven van vennootschap of die zowel wegens hun gering belang als wegens de noodzakelijkheid van een snelle oplossing de tussenkomst van raad van bestuur niet rechtvaardigen.”*
  - Cass. 21 februari 2000:
    - Bevestiging Cass. 17 september 1968 +
    - Taken die ook door RVB kunnen worden vervuld en in principe rechtshandelingen zijn waarbij orgaan belast met dagelijks bestuur vennootschap kan vertegenwoordigen
    - Niet te vereenzelvigen met materiële uitvoerende handelingen, zoals verkoop, herstelling of onderhoud van producten
  - Cass. 26 februari 2009:
    - Beperking definitie
    - *“de daden van dagelijks bestuur zijn die welke geboden zijn door de noden van het dagelijks leven van de vennootschap en die welke zowel wegens het geringe belang als wegens de noodzaak van een snelle oplossing, het optreden van de raad van bestuur zelf overbodig maken”.*

58



58

## 2.3 Orgaan dagelijks bestuur

### Dagelijks bestuur NV onder het WVV

- Wettelijke definitie (art. 7:121 WVV): *alle handelingen en de beslissingen die niet verder reiken dan de behoeften van het dagelijks leven van de vennootschap, evenals de handelingen en de beslissingen die om reden van het minder belang dat ze vertonen of omwille van hun spoedeisend karakter de tussenkomst van de raad van bestuur, de enige bestuurder of de directieraad niet rechtvaardigen*
  - Omvang “dagelijks bestuur” hangt af van vennootschap tot vennootschap
  - Van de omvang van de onderneming, van haar gewoonlijke activiteiten, van de aard en het doel van de handeling
- De criteria “gering belang” en “urgentie” moeten niet cumulatief worden toegepast, dus dagelijks bestuur omvat handelingen en beslissingen, die:
  - hetzij niet verder reiken dan de behoeften van het dagelijks leven van de vennootschap,
  - hetzij een gering belang vertonen,
  - hetzij een spoedeisend karakter hebben.

59



59

## 2.4 Vast vertegenwoordiger

60



60

## 2.4 Vaste vertegenwoordiger rechtspersoon

### Oud Wetboek Vennootschappen

- ▶ Art. 61, §2 W.Venn.

*“Wanneer een **rechtspersoon** aangewezen wordt tot bestuurder, zaakvoerder of lid van het directiecomité (...) benoemt deze onder zijn vennoten, zaakvoerders, bestuurders, leden van de directieraad, of werknemers een vaste vertegenwoordiger die belast wordt met de uitvoering van de opdracht in naam en voor rekening van de rechtspersoon. Deze vertegenwoordiger moet aan dezelfde voorwaarden voldoen en is burgerrechtelijk en strafrechtelijk aansprakelijk alsof hij zelf de betrokken opdracht in eigen naam en voor eigen rekening zou volbrengen, onverminderd de hoofdelijke aansprakelijkheid van de rechtspersoon die hij vertegenwoordigt. Deze laatste mag zijn vertegenwoordiger niet ontslaan zonder tegelijk een opvolger te benoemen”*

61



61

## 2.4 Vaste vertegenwoordiger rechtspersoon

### Oud Wetboek Vennootschappen

- voor de mandaten van bestuurder, zaakvoerder of lid van het directiecomité
  - niet gedelegeerd bestuurder
- onder zijn vennoten, zaakvoerders, bestuurders, leden van de directieraad, of werknemers
  - vereist een band met de vennootschap
- geen specifieke vermelding natuurlijke persoon
  - in de praktijk, soms cascade van vaste vertegenwoordigers-rechtspersoon en vervolgens natuurlijke persoon
- zelfde natuurlijke persoon kan meerdere mandaten bekleden in zelfde orgaan
  - afbreuk aan collegiaal orgaan

62



62

## 2.4 Vaste vertegenwoordiger rechtspersoon

### Nieuw Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen

► Art. 2:54 (opgenomen in Boek 2: Bepalingen gemeenschappelijk aan de rechtspersonen geregeld in dit wetboek)

*“Wanneer een **rechtspersoon** een mandaat opneemt van lid van een bestuursorgaan of dagelijks bestuurder, benoemt hij een natuurlijke persoon als vaste vertegenwoordiger die wordt belast met de uitvoering van dat mandaat in naam en voor rekening van de rechtspersoon. Deze vaste vertegenwoordiger moet aan dezelfde voorwaarden voldoen als de rechtspersoon en is hoofdelijk met hem aansprakelijk alsof hij zelf het betrokken mandaat in eigen naam en voor eigen rekening had uitgevoerd. De regels inzake belangenconflicten voor zaakvoerders en leden van het bestuursorgaan vinden in voorkomend geval toepassing op de vaste vertegenwoordiger. De vaste vertegenwoordiger kan niet in eigen naam noch als vaste vertegenwoordiger van een andere rechtspersoon-bestuurder zetelen in het betreffende orgaan. De rechtspersoon mag de vaste vertegenwoordiging niet beëindigen zonder tegelijkertijd een opvolger te benoemen. De regels van openbaarmaking voor de benoeming en de beëindiging van het mandaat van de rechtspersoon zijn ook van toepassing op diens vaste vertegenwoordiger. [...] Ingeval er geen andere bestuurders in de bestuurd rechtspersoon zijn naast de besturende rechtspersoon mag deze, naast de vaste vertegenwoordiger, een plaatsvervangende vaste vertegenwoordiger aanduiden die optreedt bij verhindering van de vaste vertegenwoordiger. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op deze plaatsvervangende vaste vertegenwoordiger”.*

63



63

## 2.4 Vaste vertegenwoordiger rechtspersoon

### Art. 2:54 WVV: rechtspersoon moet vaste vertegenwoordiger aanduiden

- voor alle mandaten, ook dat van gedelegeerd bestuurder (*lid van een bestuursorgaan of dagelijks bestuurder*)
- kan eender wie zijn
- vaste vertegenwoordiger moet natuurlijke persoon zijn  
→ geen cascade meer
- niet in eigen naam én als vaste vertegenwoordiger in zelfde orgaan zetelen  
→ quid in eigen naam in raad van toezicht én als vaste vertegenwoordiger van rechtspersoon-lid van directieraad, of vice versa?
- nieuwe notie van plaatsvervangende vaste vertegenwoordiger voor enige bestuurder (BV of NV)



64



64



## 2.5 Overzicht

65



65

## 2:5 Overzicht mandaten

Organen	W.Venn		WVV	
	NV	BVBA	NV	BV
Bestuurder(s)/ bestuursorgaan	x		x	x
Zaakvoerder(s)		x		
vast vertegenwoordiger RP	x	x	x	x
Directiecomité	x			
directieraad			x	
raad van toezicht			x	
dagelijks bestuurders	x		x	x

Type here the title of the presentation

66

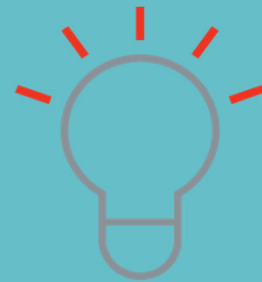


66

## II. Sociaalrechtelijk

Wat is sociaal statuut van de mandataris?

1. Zelfstandig statuut
2. Inschrijvingsplicht?



67



67

### 1. Zelfstandige statuut vennootschapsmandataris

#### Onderscheidingscriterium

- Werknemer:
  - arbeid
  - loon
  - ondergeschikt verband
- Zelfstandige:
  - geen ondergeschikt verband

68



68

## 1. Zelfstandig statuut vennootschapsmandataris

### Onder het W.Venn.

- **Bestuurder NV:** altijd zelfstandige, o.m. omwille van het openbare orde karakter van de *ad nutum* herroepbaarheid, dat niet verenigbaar is met een arbeidsovereenkomst
- Koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen: vennootschapsmandatarissen op weerlegbare wijze geacht een zelfstandige beroepsbezigheid uit te oefenen
  - **Lid directiecomité:** volgens het Rijksinstituut voor Sociale Zekerheid der Zelfstandigen (RSVZ) wordt een lid van het directiecomité niet per definitie beschouwd als een "vennootschapsmandataris" → enkel indien het directiecomité over voldoende en reële beslissings- en vertegenwoordigingsbevoegdheden beschikt
  - **Zaakvoerder BVBA:** mogelijks werknemer (gezag, loon, ondergeschikt verband), in de situatie waar de vennootschap een college van zaakvoerders heeft gecreëerd, met afschaffing van de alleenbeslissingsbevoegdheid van de zaakvoerders, en er binnen het college van zaakvoerders een zekere hiërarchie is gecreëerd (voorzitter)
  - **dagelijks bestuurder:** kan werknemer zijn

69



69

## 1. Zelfstandig statuut vennootschapsmandatarissen

### Onder het WVV:

- Uitdrukkelijke bepalingen in WVV over sociaal statuut van de mandataris
- NV → bestuurders (7:85, §1), leden raad van toezicht (art. 7:105, §2) en directieraad (art. 7:107)

*"Bestuurders/Leden van de raad van toezicht/directieraad kunnen in deze hoedanigheid niet door een arbeidsovereenkomst met de vennootschap zijn verbonden"*
- BV → bestuurders (5:70, §1)

*"Bestuurders kunnen in deze hoedanigheid niet door een arbeidsovereenkomst met de vennootschap zijn verbonden"*

70



70

## 1. Zelfstandige statuut vennootschapsmandataris

### Wat is dan het praktisch gevolg hiervan?

- Bestuurder (NV/BV) kan als bestuurder geen werknemer zijn
- Voor dagelijks bestuur: beide kwalificaties blijven mogelijk: zelfstandige of werknemer
- Zaakvoerder van BVBA kon als zaakvoerder werknemer zijn dat is niet meer mogelijk voor bestuurder van BV
- Leden van Directiecomité onder W.Venn. konden zelfstandig zijn indien brede beslissings- en vertegenwoordigingsbevoegdheid leden van Directieraad onder WVV zijn per definitie zelfstandig in die hoedanigheid
  - Opletten bij omzetting DC!



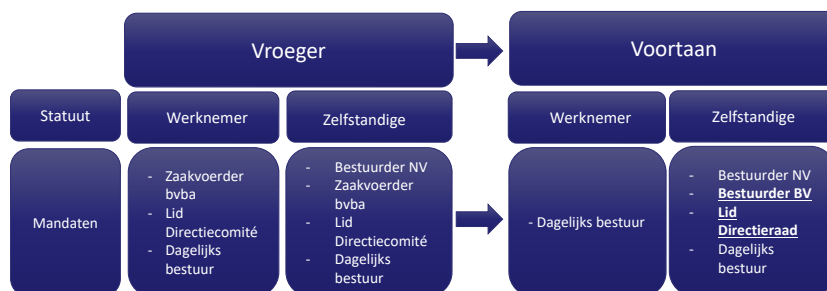
71



71

## 1. Zelfstandig statuut vennootschapsmandataris

### Statuut van de vennootschapsmandatarissen



72



72

## 1. Zelfstandig statuut vennootschapsmandataris

### Onder het WVV

- “... in deze hoedanigheid...” ☒ er kan ook een andere hoedanigheid zijn? eventueel werknemer?
  - Combinatie met werknemersstatuut blijft mogelijk
    - Onderscheiden functies (A)
    - Als WN in ondergeschikt verband (RVB of college bestuurders) (B)
    - Loon (C)
- werknemers die ook een bestuurdersmandaat uitoefenen, zullen aan de strenge bestuurdersaansprakelijkheden voor hun activiteiten als bestuurder onderworpen zijn, ook al genieten ze een beperkte aansprakelijkheid voor hun activiteiten als werknemer.



73



73

## 2. Aansluitingsplicht sociaal verzekeringsfonds?

- RSVZ aanvaardt in de praktijk dat er **geen aansluitingsplicht** is indien er ook geen bijdrageplicht is, **onbezoldigd bestuurder in rechte en in feite**
- **Maar WVV vermoeden van bezoldiging**
  - Vermoeden bezoldiging BV → tenzij de statuten anders bepalen of de algemene vergadering bij hun benoeming anders besluit (art. 5:72 WVV)
  - Vermoeden van bezoldigd mandaat leden RVB NV → tenzij de statuten anders bepalen of de algemene vergadering bij hun benoeming anders besluit (art. 7:89 WVV)
  - Vermoeden van bezoldigd mandaat lid RVT NV → tenzij de statuten anders bepalen of de algemene vergadering bij hun benoeming anders besluit (art. 7:108 WVV)
  - Bezoldiging DR bepaald door RvT

74



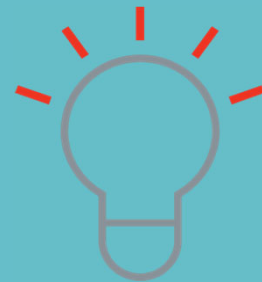
74

## 2. Aansluitingsplicht sociaal verzekeringsfonds?

- Bestuurder moet bewijs van kosteloosheid van zijn mandaat leveren.
  - Hoe weerleggen? Koninklijk besluit van 19 december 1967 houdende algemeen reglement in uitvoering van het koninklijk besluit nr 38 van 27 juli 1967, houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen – Art. 2:
    - Juridisch:
      - 1° door een statutaire bepaling of, bij gebrek daaraan,
      - 2° door een beslissing van het orgaan dat bevoegd is om de vergoedingen van de mandatarissen vast te stellen.
    - En in feite:
      - Geen inkomsten of geen bijdragen of premies voor de opbouw van een aanvullend pensioen uitkeren
- buiten het toepassingsgebied van het sociaal statuut der zelfstandigen  
→ niet bij een sociaal verzekeringsfonds aansluiten, geen sociale zekerheidsbijdragen betalen

## III. Handelsrechtelijke aspecten

### Impact B2B wet



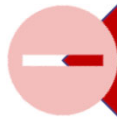
## I. B2B Situering



Oneerlijke  
marktpraktijken  
(1.9.2020)



Misbruik  
economische  
afhankelijkheid  
(1.6.2020)



Beperkingen in  
B2B-contracten  
(1.12.2020)

- Doel
  - Zwakke partij beschermen
  - Initieel vooral kleine handelaars beschermen tegen grote ondernemingen
- Uiteindelijke resultaat veel ruimer!
  - Wetgever kiest ervoor om bepaalde bedingen te verbieden
  - Wetgeving van toepassing op alle contracten tussen ondernemingen



77

## I. B2B Situering: toepassingsgebied

### Personeel/Materieel toepassingsgebied

B2B Wet van toepassing op

- > **Personeel**: op overeenkomsten tussen *alle ondernemingen*
  - art. VI.93/3 WER t.t. 8,39 WER
- > **Materieel**: op *alle soorten* contractuele bedingen en alle soorten overeenkomsten
  - **Uitzonderingen** (art. VI.91/1 WER)
    - Financiële diensten (kredietverstrekking, verzekering, betalingen, ...)
    - Overheidsopdrachten

### Temporeel toepassingsgebied

- > Inwerkingtreding: 1 december 2020
- > Nieuwe overeenkomsten gesloten na 1 december 2020
  - dus niet van toepassing op lopende overeenkomsten
  - MAAR opgelet (!) overeenkomsten hernieuwd of gewijzigd na 1 december 2020

Type here the title of the presentation

78



78

## 2. B2B: Krachtlijnen wet



- **Contract moet duidelijk zijn**

*"Indien alle of bepaalde bedingen van de overeenkomst schriftelijk zijn opgesteld, moeten ze duidelijk en begrijpelijk zijn opgesteld"* (art. VI.91/2, eerste lid WER)






- **Interpretatieregel**

*"Een overeenkomst kan onder meer worden geïnterpreteerd aan de hand van de marktpraktijken die er rechtstreeks verband mee houden"* (art. VI.91/2, tweede lid WER)



- **Regels inzake onrechtmatige bedingen**

- Zwarte lijst 
- Grijsje lijst 
- Algemene toetsingsnorm 

79



79

## 3. B2B: Regels onrechtmatige bedingen



### Zwarte lijst

4 clausules

ALTIJD onrechtmatig  
(VI.91/4 WER)



### Grijze lijst

8 clausules

VERMOEDEN onrechtmatig  
(VI.91/5 WER)



### Algemene toetsingsnorm

Kennelijk onevenwicht  
(VI.91/3, §1 WER)

80



80



### 3. B2B: onrechtmatige bedingen

#### Zwarte lijst



#### ALTIJD ONRECHTMATIG

1. Zuiver potestatieve voorwaarden
2. Eenzijdige interpretatiebeding
3. Afstand van elk middel van verhaal
4. Onweerlegbare kennis-of aanvaardingsbedingen

#### Grijze lijst



#### VERMOEDEN ONRECHTMATIGHEID

1. Eenzijdige wijzigingsbedingen
2. Stilzwijgende verlenging of vernieuwing zonder redelijke opzegtermijn
3. Zonder tegenprestatie het economisch risico verleggen
4. Ongepaste beperking van rechten bij wanprestatie/ gebrekkige uitvoering
5. Geen redelijke opzegtermijn voorzien
6. Ongepaste exoneratieclausules
7. Beperking van bewijsmiddelen
8. Niet-evenredige schadebedingen

#### Algemene toetsingsnorm



- Kennelijk onevenwicht tussen rechten en plichten van partijen

- Beoordelingscriteria
- Marginale toetsing
- Uitzondering kernbedingen

81



81

### 4. B2B: Sancties voor onrechtmatige bedingen

#### Nietigheid

- Overeenkomst kan blijven voortbestaan
- Deelbaarheidsbeding (rechter kan matigen)?

#### Stakingsvordering

- XVII.1 WER juncto VI.104 WER juncto VI.91/2 tot art. VI.91/6 WER
- Belanghebbende, beroepsgroep, minister econ.

82



82

## Deel III

# Contractuele clausules in managementovereenkomsten

83



83

### 1. Definities: Managementovereenkomst

- Onderscheid:

- Managementovereenkomst in de strikte zin

- Overeenkomst die betrekking heeft op het bestuur en de leiding van een vennootschap tegen vergoeding
- Overeenkomst impliceert beslissingsbevoegdheid
- Nut: nader bepalen contractuele relatie tussen vennootschap en vennootschapsmandataris, anders bepaald door benoemingsbesluit, statuten, reglement van inwendige orde, WVV.
- "Managementovereenkomst voor vennootschapsmandataris"

VS.

- Consultancy-overeenkomst

- Overeenkomst die betrekking heeft op adviesverlening
- Overeenkomst impliceert géén beslissingsbevoegdheid
- "Managementadviesovereenkomst" "Dienstverleningsovereenkomst"

84



84

## 1. Definities: Managementovereenkomst

1. Preambule
2. Vergoeding
3. Aansprakelijkheid
4. Confidentialiteit
5. Niet-concurrentie
6. Beëindiging
7. Welzijnswet 4 augustus 1996
8. Bevoegde rechtbank / arbitrage

---

85



85

## 2. Clausules: Preambule (1)

### 1 Preambule

- Inleiding overeenkomst
- Wie zijn partijen en waarom doen ze beroep op elkaar
- B2B tip !
  - Besteed meer aandacht aan de preambule.
    - Transparantie
    - Evenwicht in de contractrelatie aantonen
    - Eventueel wijzen op tussenkomst raadslieden
    - Algemene economie van het contract

---

86



86

## 2. Clausules: Vergoeding (2)

### Vennootschapsmandataris

- Wie bepaalt vergoeding?
  - bestuurder: bepaald door algemene vergadering
  - gedelegeerd bestuurder: bepaald door statuten of, indien geen bepaling in statuten, door raad van bestuur
- Wat omvat vergoeding?
  - Vaste vergoeding (maandelijks/jaarlijks – bruto)
  - Variabele vergoeding
    - **B2B tip!** Doelstellingen, criteria, targets, KPI's vastleggen – geen gebruik
    - onkosten (restaurant / transport: bewijsstukken)
  - Voordelen?
    - Auto/Computer / GSM / etc.
    - Pensioen
    - Groepsverzekering
    - D&O verzekering

87



87

## 2. Clausules: Vergoeding (2)

### Consultant

#### Wie bepaalt de vergoeding?

- Contractueel uitwerken in overeenkomst

#### Wat omvat de vergoeding?

- Vaste vergoeding per maand
- Variabel
  - met uurtarief / dagtarief
  - of in functie van prestaties
- Bonus ?
- Onkosten?
- Voordelen?

88



88

## 2. Clausules: Vergoeding (2)

### Voorbeeld

- Voor de Diensten die door de Dienstverlener worden geleverd, zal de Vennootschap per jaar een vaste vergoeding van [bedrag] EUR, exclusief BTW betalen.

De vaste vergoeding zal betaald worden op jaarlijkse basis in (12) twaalf gelijke schrijven aan het einde van elke maand (hetzij [\_\_\_\_\_ cijfers] (\_\_\_\_\_ letters)).

- Voor de Diensten die door de Dienstverlener worden geleverd, zal de Vennootschap aan de Dienstverlener een uurvergoeding van [\_\_\_\_\_] EUR, exclusief BTW, per gewerkt uur betalen.

- De Bestuurder kan in aanmerking komen voor een variabele vergoeding tot een maximum bedrag van [\_\_\_\_\_] EUR ([\_\_\_\_\_] euro). Het toekennen van deze variabele vergoeding en het uit te keren bedrag, zullen afhankelijk zijn van (i) het behalen van bepaalde criteria die jaarlijks en uiterlijk op [datum] worden vastgelegd door de Partijen en van (ii) [eventueel aanvullen].

89



89

## 2. Clausules: Aansprakelijkheid (3)

### Vennootschapsmandataris

- WVV: voorziet beperking van aansprakelijkheid

- Voor wie?

- DB, bestuurder, lid DR, lid RVT

- Waarvoor?

- Alle schadeaansprakelijkheid WVV/wetten
- Zowel t.o.v. derden als t.o.v. bestuurder RP
- Uitzonderingen
  - Bedrag, zware fout, lichte fout, eerder gewoonlijk dan toevallig, oogmerk te schaden, kennelijk grove fout die bijdraagt tot faillissement, uitzonderingen ten aanzien fiscus/RSZ

- Absoluut bedrag

90



90

	AS beperkt tot	Gemiddelde omzet jaarbasis (excl. BTW) Balanstotaal
1°	125K	Rechtspersonen waarvan: - omzet < 350.000 EUR - balanstotaal < of = 175.000 EUR
2°	250K	Rechtspersonen niet onder 1° vallen én die niet meer dan één van de volgende criteria overschreden: - omzet < 700.000 EUR - balanstotaal < of = 350.000 EUR
3°	1Mio	Rechtspersonen die niet onder 1° en 2° vallen én die niet meer dan één van de volgende criteria overschreden: - omzet 9 Mio EUR - balanstotaal 4,5 Mio EUR
4°	3Mio	Rechtspersonen die niet onder 1° en 2° en 3° vallen én - die de grenzen onder 3° overschreden hebben - maar geen enkele grenzen vermeld in het 5° hebben bereikt of overschreden
5°	12 Mio	Organisaties van openbaar belang en rechtspersonen die niet onder 1° en 2° en 3° en 4° vallen én die volgende grenzen hebben bereikt of overschreden: - omzet 50 Mio EUR - balanstotaal 43 Mio EUR

## 2. Clausules: Aansprakelijkheid (3)

### Vennootschapsmandataris

- Keerzijde voor aansprakelijkheidsbeperking:
  - Conventionele beperking aansprakelijkheid niet mogelijk
    - Bestuurder op voorhand vrijstellen van aansprakelijkheid niet mogelijk
    - Vrijwaring door vennootschap of diens dochters niet mogelijk
      - Financiële gevolgen van een geslaagde vordering tot bestuursaansprakelijkheid kan niet ten laste van de RP gelegd worden
    - Elke bepaling in overeenkomst, statuten die strijdig is met bovenstaande wordt als nietig beschouwd
  - Aansprakelijkheid verzekeren mogelijk ("Directors & Officers")
    - verzekering onderschreven door vennootschap ten gunste van haar bestuurders
    - Voorbeeld: *"De Vennootschap voorziet in een adequate bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering, zonder kosten voor de Gedelegeerd Bestuurder, via een verzekeringspolis van de Vennootschap of een Verbonden Vennootschap"*.

## 2. Clausules: Aansprakelijkheid (3)

### Consultant

- Gewone contractuele aansprakelijkheid t.o.v. opdrachtgever
- Vergoeding voor elke beroepsfout die schade aan de opdrachtgever toebrengt
- Mogelijkheid tot uitwerking (beperking aansprakelijkheid) in overeenkomst
- **B2B tip!**
  - *Verboden, behoudens tegenbewijs: on gepaste exoneratieclausules*
  - *“6°de onderneming te ontslaan van haar aansprakelijkheid voor haar opzet, haar zware fout of voor die van haar aangestelden of, behoudens overmacht, voor het niet-uitvoeren van de essentiële verbintenissen die het voorwerp van de overeenkomst uitmaken”*
  - *Oplossing: beperking aansprakelijkheid, bijvoorbeeld tot dekking verzekering (niet 1 EUR: schending algemene toetsingsnorm)*

93



93

## 2. Clausules: Confidentialiteit (4)

### Vennootschapsmandataris/ Consultant

- Kan nuttig zijn, maar moeilijk afdwingbaar in de praktijk (overtreding is zeer moeilijk te bewijzen)
- Aandachtspunten:
  - zowel tijdens uitvoering overeenkomst als nadien
  - zorg dat ook de fysieke persoon gebonden is (evt. mee tekenen enkel hiervoor)
  - omschrijving van het begrip “vertrouwelijke informatie”
  - duur van de verbintenis
  - voorzie sanctie in geval van overtreding
    - **B2B tip!:** geen overdreven schadevergoeding

94



94

## 2. Clausules: Niet-concurrentie (5)

### Vennootschapsmandataris/ Consultant

- Geen specifieke wettelijke bepalingen
  - Decreet d'Allarde (→ art II.3 WER) vrijheid van handel, nijverheid en beroep
    - Voor bestuurder: goede trouw – loyaliteit speelt
    - Geen concurrentie tijdens duur mandaat
    - Loyaliteit stopt na einde mandaat: dus belang niet-concurrentiebeding (Cass. 25 juni 2020)

95



95

## 2. Clausules: Niet-concurrentie (5)

### Vennootschapsmandataris/ Consultant

- Afdwingbaarheid?
  - niet verder gaan dan noodzakelijk
    - om de concurrentie tegen te gaan
  - beperkt qua voorwerp
    - niet elke activiteit kan verboden worden
  - geografische beperking
    - gebied waarin men activiteiten uitvoerde (opsomming)
  - beperking in duur
    - tijdens – na einde overeenkomst max 2-3 j (B2B wet?)

96



96



## 2. Clausules: Niet-concurrentie (5)

### Vennootschapsmandataris/ Consultant

- Matiging rechter?
  - Cassatierechtspraak (23.01.2015 en 25.06.2015)
  - en te ruim niet-concurrentiebeding matigen tot de wettelijk toegelaten omvang, wanneer deze mogelijkheid tot reductie door de partijen gewenst is
  - Partiële nietigheid indien dit voldoet aan wensen van de partijen
    - Toch belang deelbaarheidsbeding
- Zorg dat ook de fysieke persoon gebonden is
- Schadebeding
  - Schade is immers moeilijk te bewijzen
- **B2B tip!**
  - Geen overdreven schadebeding
  - Kennelijk onevenwicht? Voldoende *quid pro quo*?
  - Deelbaarheidsbeding

97



97

## 2. Clausules: Beëindiging (6)

### Opzegtermijn/opzegvergoeding

- Vennootschapsmandataris
  - Regels van het vennootschapsrecht
  - Bestuurder van een NV
    - Vroeger WVV: Ad nutum afzetbaarheid – van openbare orde geacht voor bestuurder NV
      - Clausule opzegtermijn/vergoeding is nietig
    - Andere mandaten: van aanvullend recht: opzegtermijn/opzegvergoeding mogelijk

98



98

## 2. Clausules: Beëindiging (6)

- WVV: ad nutum afzetbaarheid: aanvullend recht voor alle mandaten

Van openbare orde	Van aanvullend recht
Bestuurder NV	Zaakvoerder BVBA
	Directiecomitélid NV
	Gedelegeerd bestuurder NV



- Gevolg:
  - Ontslagbescherming mogelijk: opzeggingstermijn, vertrekvergoeding mogelijk
    - 5:70§3 niet-statutair bestuurder BV, 7:85§3 bestuurder NV, 7:105§4 lid RVT NV
  - Introductie “ontslag wegens wettige reden” (zie verder)

99



99

## 2. Clausules: Beëindiging (6)

### Opzegtermijn/opzegvergoeding

- Consultant
  - Regels van het contractenrecht
  - Contractuele vrijheid
    - Opzeggingstermijn
    - Opzegvergoeding
      - Bijv. indien men ervoor opteert dat de opzegtermijn niet moet worden gepresteerd
      - Let op omschrijving berekeningsbasis
- **B2B tip!**
  - Voorzie redelijke opzegtermijn

100



100

## 2. Clausules: Beëindiging (6)

### Opzegtermijn/opzegvergoeding

- Voorbeeld Consultant

*Elke Partij kan de Overeenkomst beëindigen mits een opzeggingstermijn van [\_\_\_ maanden] gegeven aan de andere Partij per aangetekend schrijven, zonder dat de Partij die de opzeg doet de verplichting heeft de beëindiging te motiveren.*

*De opzeggingstermijn begint te lopen op [invullen]. Tijdens de duur van de opzeggingstermijn, blijven de rechten en de verplichtingen van de Partijen ongewijzigd.*

*Indien de opzeggende partij de opzeggingstermijn niet respecteert, is zij gehouden om aan de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan de vergoeding overeenstemmend met het niet gerespecteerde gedeelte van de opzeggingstermijn. Voor deze berekening wordt rekening gehouden met de gemiddelde maandelijkse vergoeding die door de Consultant werd gefactureerd in de laatste 12 maanden van de samenwerking of, indien de samenwerking gedurende de eerste 12 maanden wordt beëindigd, het gemiddelde van alle gefactureerde vergoedingen. Voor de berekening van dit gemiddelde wordt enkel rekening gehouden met de facturen die werden opgemaakt teneinde de vaste vergoeding, zoals voorzien in artikel [artikel] van deze Overeenkomst, te factureren.*

101



101

## 2. Clausules: Beëindiging (6)

### Opzegtermijn/opzegvergoeding

- Nieuwe mogelijkheid: managementovereenkomst voor bestuurder (lid raad van toezicht) mét opzegtermijn en/of opzegvergoeding

*“Het Mandaat kan te allen tijde door elk van beide Partijen worden beëindigd door middel van een opzegtermijn van [zes (6) maanden], zonder enige reden te moeten geven voor dergelijke beëindiging. Deze opzegtermijn dient aan de andere Partij ter kennis te worden gebracht door middel van een aangetekend schrijven.*

*De opzegtermijn kan worden vervangen door de betaling van een opzegvergoeding gelijk aan de vergoeding van de Bestuurder, die wordt berekend als het gemiddelde van de betalingen die over de laatste volledige twaalf (12) maanden, of, indien er nog geen twaalf maanden zijn verstreken, gedurende de volledige maanden die voorafgaan aan de beëindigingdatum van de overeenkomst, werden uitbetaald, zoals bepaald in artikel [X], vergoeding voor kosten niet inbegrepen, die overeenstemt met de (nog resterende) duur van de opzegtermijn”.*

102



102

## 2. Clausules: Beëindiging (6)

### Beëindiging op grond van contractuele tekortkoming

- Nader omschreven contractuele wanprestaties
  - Mogelijkheid tot beëindigen zonder ingebrekestelling, van rechtswege
  - Zonder opzegtermijn/opzegvergoeding
  - Ernstige tekortkoming kan gedefinieerd worden.
    - (niet) limitatieve lijst met gronden die kunnen leiden tot onmiddellijke beëindiging
  - Voorbeelden
    - Overtreden niet-concurrentiebeding
    - Overtreden confidentialiteitsbeding
    - Faillissement
    - Ernstige tekortkoming
    - Fraude

103



103

## 2. Clausules: Beëindiging (6)

- Wettige redenen (vennootschapsmandataris)?
  - nieuw begrip (tot nu toe enkel voorzien voor ontslag van de statutaire zaakvoerder in een BVBA) – art. 7:85, §3 (bestuurder NV), art. 7:101 §4 (enige bestuurder NV), art. 7:105 §4 (lid RvT NV), art. 5:70, §3 (bestuurder BV)
  - wettige reden aanvechten bij de ondernemingsrechtbank
    - indien niet weerhouden, rechter zal oordelen of het opportuun is om de bestuurder in functie te houden, dan wel hem te vergoeden voor zijn ontslag
  - geen termijnen zoals in het arbeidsrecht, maar aangewezen om snel op te treden na kennisname wettige reden
  - voorbeelden in de Memorie van Toelichting:
    - een zware strafrechtelijke overtreding in de professionele sfeer
    - fiscale fraude
    - rechtspraak te verwachten zoals bij ontslag om dringende reden werknemer?

104



104

## 2. Clausules: Beëindiging (6)

- **B2B tip!**

- Wederkerig maken ontbindende bedingen?
  - Kennelijk onredelijk onevenwicht?
- Verboden, behoudens tegenbewijs: ongepaste beperking van rechten bij wanprestatie
  - *“4°op ongepaste wijze de wettelijke rechten van een partij uit te sluiten of te beperken in geval van volledige of gedeelde wanprestatie of gebrekkige uitvoering door de andere onderneming van een van haar contractuele verplichtingen”*
  - *“De dienstverlener heeft in geval van wanprestatie door de onderneming niet het recht om haar eigen prestatie op te schorten, noch om de overeenkomst te ontbinden”.*
    - Verboden?

## 2. Clausules: Welzijnswet 4 augustus 1996 (7)

- Verplicht op te nemen clause wanneer een werkgever in zijn inrichting werkzaamheden laat uitvoeren door een zelfstandige of door werknemers van externe ondernemingen
- Inhoud van de clause:
  - Zelfstandige verbindt zich er toe zijn verplichtingen inzake welzijn werknemers bij de uitvoering van het werk eigen aan de inrichting waarin hij werkzaamheden komt uitvoeren na te leven
  - Indien zelfstandige deze verplichtingen niet of gebrekkig naleeft, kan de werkgever zelf de nodige maatregelen treffen op kosten van de zelfstandige
    - Ook overeenkomst sluiten met onderaannemers
  - Praktische afspraken inzake samenwerking in geval van ernstig arbeidsongeval met een werknemer en regeling van de kosten die hieruit voortvloeien

## 2. Clausules: bevoegde rechtbank/arbitrage (8)

- Arbitrage mogelijk
  - Deskundigheid van de arbiter(s)
  - Vertrouwelijk karakter
  - Autonomie van de partijen om procedureregels te bepalen (aantal arbiters, taal van de procedure, zetel, bewijsmiddelen, ...)
  - Tijdsduur
- Voorbeeld

*Elk geschil betreffende de geldigheid, de interpretatie, de uitvoering en de beëindiging van de Overeenkomst zal uitsluitend worden beslecht volgens het reglement van [arbitrage-instantie], door [drie/één] arbiter[s] die conform het reglement worden aangesteld. De procedure zal in het Nederlands worden gevoerd, te [PLAATS]*
- **B2B tip!**
  - Uitsluiting middel van verhaal?

107



107



108



108

# Thank you

Dieter Dejonghe  
Ines Vandevelde

32 56 26 08 63 [dieter.dejonghe@claeysengels.be](mailto:dieter.dejonghe@claeysengels.be) [ines.vandevelde@claeysengels.be](mailto:ines.vandevelde@claeysengels.be) [www.claeysengels.be](http://www.claeysengels.be)

