

NOTARISSEN, ADVOCATEN, RECHTSANWÄLTE EN BELASTINGADVISEURS

LQ MAGAZINE



W E R K E N O V E R D E G R E N S

LEXQUIRE
INTERNATIONAL TAX & LAW

Werken over de grens | Nr. 7 | 2024

Bedrijfsongeval | GrensInfoPunt | Ontslag bestuurder
Platformwerk in Europa | beuken'essers
Ontslagprocedures in Nederland & Duitsland

Colofon

LQ-magazine wordt u aangeboden
door LexQuire International Tax & Law en
verschijnt driemaal per jaar
Nr. 7, 3e jaargang, december 2024

Redactie

Naud Peters
Ilse Reumkens-Houtvast
Stefanie Senden
Gabriel Spera

Met medewerking van

beuken-essers
GrensInfoPunt Maastricht
Lauren de Deugd
Larissa Heskamp
Lieke Jaminon
Stefanie Senden

Fotografie en vormgeving

Ilse Reumkens-Houtvast
GrensInfoPunt Maastricht (p. 19)

Druk

Mstra

Oplage

400 stuks

*Niets uit deze opgave mag
gereproduceerd en/of openbaar
gemaakt worden door middel van druk,
fotokopie, film of op welke andere
wijze dan ook zonder voorafgaande,
schriftelijke toestemming van
LexQuire International Tax & Law.*

Voorwoord

Welkom bij de nieuwste editie van ons magazine!

De arbeidsmarkt staat nooit stil, dat brengt uitdagingen én kansen met zich mee. In deze editie duiken wij in een reeks thema's die zowel werkgevers als werknemers raken. Van complexe juridische vraagstukken tot praktische hulp voor grensgangers; wij brengen de belangrijkste onderwerpen voor u samen.

Wat als een ongeval op de werkvloer uw organisatie raakt? In ons openingsartikel wordt besproken wat een arbeidsongeval is, wie aansprakelijk is en wat de gevolgen (kunnen) zijn. Daarnaast belichten wij de verschillen tussen ontslagprocedures in Nederland en Duitsland. Zeker in grensgebieden en bij internationale ondernemingen spelen op dit vlak de nodige juridische vragen.

Ook staat deze editie in het teken van platformwerk. Zijn deze werkers zelfstandigen of werknemers in loondienst? Dit Europese debat blijft actueel en raakt de kern van de moderne arbeidsverhoudingen. Verder bieden wij nieuwe inzichten met beuken'essers, die als gelukregisseur verder gaat dan alleen financiële zekerheid – een benadering die laat zien dat welzijn meer is dan een contract.

Grensgangers kunnen rekenen op uitgebreide informatie van het GrensInfoPunt (GIP), hét aanspreekpunt voor iedereen die in Belgisch- of Duits-Limburg werkt of woont. Tot slot analyseren wij het verschil tussen het ontslag van een statutair bestuurder en een reguliere werknemer, een vraagstuk dat veel werkgevers bezighoudt.

Blijf op de hoogte van wat speelt op de werkvloer én daarbuiten.
Veel leesplezier!

Gabriel Spera

Advocaat en managing partner
LexQuire International Tax & Law



Inhoud

WERKEN OVER DE GRENS

- 2 Colofon
- 3 Voorwoord
- 4 Inhoud
- 5 Een ongeval op de werkvloer, hoe verder?
- 8 Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd: Ontslagprocedures in Nederland en Duitsland in beeld
- 12 Beuken'essers biedt als geluk-regisseur meer dan alleen financiële zekerheid
- 14 Platformwerk in Europa, zelfstandigen of werknemers in loondienst?
- 18 GrensInfoPunt (GIP): de eerste wegwijzer voor grensgangers
- 20 Waarin verschilt het ontslag van een statutair bestuurder en een reguliere werknemer?
- 23 Contactgegevens



Lieke Jaminon, advocaat LexQuire International Tax & Law

Een ongeval op de werkvloer, hoe verder?

Dagelijks gebeuren er ongevallen op de werkvloer of tijdens het uitvoeren van werkzaamheden. Bij een ongeval op de werkvloer kunt u denken aan iemand die uitglijdt op een gladde vloer of struikelt over rondslingerende zaken, maar ook aan iemand die gewond raakt door of zelfs bekneeld raakt in een (niet goed functionerende) machine. Andere ongevallen tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden zijn bijvoorbeeld verkeersongevallen tijdens werkverkeer of een bedrijfsongeval op locatie.

Wat dient er te gebeuren na een arbeidsongeval? Wie is verantwoordelijk voor de gevolgen? Advocaat Lieke Jaminon, gespecialiseerd in onder andere arbeidsrecht, letselschade en aansprakelijkheidsrecht, legt uit wat een arbeidsongeval is, wie aansprakelijk is en wat de gevolgen (kunnen) zijn.

WAT TE DOEN BIJ EEN ARBEIDSONGEVAL

Wanneer een arbeidsongeval plaatsvindt, is het van groot belang dat de werkgever direct op de hoogte wordt gesteld. Wanneer u als slachtoffer niet ernstig gewond bent en nog bij bewustzijn bent, is het ook belangrijk om te onthouden of op te schrijven wat er precies gebeurde en wie erbij aanwezig waren. Als werkgever is het belangrijk om direct vast te stellen of en in welke mate uw werknemer gewond is en indien nodig adequaat te handelen in het bieden of inroepen van medische hulp.

Ook dient een werkgever vast te stellen hoe het ongeval heeft kunnen plaatsvinden. Enerzijds om vast te kunnen stellen wie verantwoordelijk is voor het ongeval en anderzijds om gelijksoortige ongevallen in de toekomst te voorkomen. Als werkgever dient u alle bedrijfsongevallen te registreren. Wanneer er sprake is van een ongeval waarbij de werknemer in het ziekenhuis wordt opgenomen, blijvend letsel heeft of zelfs overlijdt als gevolg van het ongeval, dan is de werkgever verplicht een melding te maken bij de arbeidsinspectie. De arbeidsinspectie zal dan een ongevalsonderzoek doen. Zij onderzoekt de plaats van het ongeval en hoort betrokken getuigen.

AANSPRAKELIJKHEID BIJ ARBEIDSONGEVAL

In de meeste gevallen is de werkgever aansprakelijk voor een arbeidsongeval en de hieruit voortvloeiende schade. De wet kent twee artikelen die daarvoor van belang zijn.

Artikel 7:658 van het Burgerlijk Wetboek bepaalt: *‘De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt’.*

Dit artikel behelst een strenge zorgplicht voor de werkgever. De werkgever moet zorgen dat de werkvloer schoon en zonder obstakels is, dat de machines waarmee gewerkt wordt goed onderhouden zijn en dat er duidelijke instructies worden gegeven over hoe er gewerkt wordt en welke voorzorgsmaatregelen een werknemer moet treffen. Denk bijvoorbeeld aan het verplichten van het dragen van een helm, veiligheidsbril en goed schoeisel, maar

ook aan het aanbrengen van instructies en waarschuwingen op machines en op gevaarlijke gedeelten van een bouwplaats.

Als gevolg van die strenge zorgplicht is het uitgangspunt dat de werkgever zo goed als altijd aansprakelijk is voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. Een werkgever is alleen dan niet aansprakelijk indien hij kan aantonen dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan of wanneer aangetoond kan worden dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Van beide uitzonderingen zal niet snel sprake zijn.

Zo wordt van een werkgever ook verwacht dat hij rekening houdt met een bepaalde mate van ondoordachtheid en onoplettendheid van een werknemer, waardoor de schuldverhouding per geval kan verschillen. Waar de ene werknemer bijvoorbeeld een waarschuwingsbord opmerkt en daarnaar handelt, ziet een andere werknemer dit over het hoofd of denkt hij dat het allemaal wel meevalt. Het antwoord op de vraag of er bewust

roekeloos of gewoon onhandig gehandeld wordt door een werknemer ligt dan in een grijs gebied.

Artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek bepaalt in dat kader: *‘De werkgever en werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen’.*

Wanneer een ongeval niet onder artikel 7:658 valt, wanneer de werkgever aan zijn zorgplicht heeft voldaan of het ongeval in belangrijke mate aan de werknemer te wijten is, kan in sommige gevallen op basis van de verplichting tot goed werkgeverschap, toch sprake zijn van aansprakelijkheid van de werkgever.

Een belangrijk voorbeeld van aansprakelijkheid op basis van goed werkgeverschap uit de rechtspraak is het verplicht verzekeren van risico's. Wanneer het voor de werkgever eenvoudig is een verzekering af te sluiten om eventuele gevolgen van een ongeval te ondervangen, dan is de werkgever daartoe verplicht. Het niet afsluiten van een verzekering wordt dan als niet goedwerkgeverschap gezien.

SCHADE NA EEN ARBEIDSONGEVAL

De gevolgen van een ongeval kunnen een grote impact hebben op een werknemer. Vaak zullen deze beperkt zijn tot een eenvoudige verwonding of een ernstigere verwonding die na een aantal maanden herstelt. Het kan echter ook voorkomen dat een werknemer nooit meer kan werken of in zijn dagelijks leven, bijvoorbeeld bij het uitoefenen van het huishouden, ernstig wordt beperkt.

Het is van belang om na een ongeval goed te monitoren welke schade het slachtoffer lijdt. Doorgaans zal de aansprakelijkheidsverzekeraar van de werkgever deze taak op zich nemen.

Mocht u onverhoopt advies nodig hebben betreffende een bedrijfsongeval of wenst u als werkgever meer informatie te vergaren hieromtrent? Neem dan contact op met een van onze (arbeidsrecht)specialisten.

"In de meeste gevallen is de werkgever aansprakelijk voor een arbeidsongeval en de hieruit voortvloeiende schade."



"Aansprakelijkheid op basis van goed werkgeverschap uit de rechtspraak is het verplicht verzekeren van risico's."



Lieke Jaminon, LexQuire International Tax & Law

Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd: Ontslagprocedures in Nederland en Duitsland in Beeld

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is in zowel Nederland als Duitsland een gangbare manier om een werkrelatie aan te gaan. De ontslagprocedure en de rechten van werknemers worden in elk land op een andere manier ingevuld door nationale wetgeving. In Nederland is het ontslagproces formeel en is vaak een externe toetsing (door het UWV) vereist. In Duitsland daarentegen kan een werkgever sneller tot ontslag overgaan. Wanneer een werknemer door zijn werkgever ontslagen wordt, kan de werknemer vervolgens ontslagbescherming via de rechter afdwingen. Het initiatief om in actie te komen ligt echter bij de werknemer. Het verschil tussen beide ontslagprocedures kan zeker in grensgebieden en bij internationale ondernemingen, de nodige juridische vragen oproepen. Juridisch medewerkster Lauren de Deugd gaat dieper in op de verschillen tussen beide landen.



Lauren de Deugd, LexQuire International Tax & Law

1. NEDERLAND

In Nederland is het ontslaan van een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet eenvoudig. De werkgever moet een geldige reden hebben en afhankelijk van de situatie, moet het ontslag worden aangevraagd bij het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) of bij de kantonrechter. Een andere mogelijkheid is dat de werkgever samen met de werknemer een beëindigingsovereenkomst sluit.

1.1 HET UWV

Wanneer het ontslag gebaseerd is op bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid, moet een werkgever eerst toestemming krijgen van het UWV. Het UWV toetst of de werkgever aan alle wettelijke voorwaarden heeft voldaan. Pas nadat toestemming van het UWV is verkregen, kan de werkgever overgaan tot het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Het is belangrijk dat de werkgever hierbij de wettelijke opzegtermijn in acht neemt. Deze termijn is afhankelijk van de duur van het dienstverband, tenzij er andere afspraken staan in de cao of de arbeidsovereenkomst. Voor het recht op een WW-uitkering na ontslag, is het van belang dat de werkgever zich houdt aan de opzegtermijn.

1.2 DE KANTONRECHTER

Wanneer het ontslag niet gebaseerd is op bedrijfseconomische redenen, maar bijvoorbeeld op disfunctioneren, verwijtbaar handelen, of een verstoorde arbeidsverhouding, dient de werkgever naar de kantonrechter te stappen. De kantonrechter toetst het ontslagverzoek aan de hand van de omstandigheden van het geval. Dit betekent onder andere de aard van het conflict, de inspanningen die zijn geleverd om het functioneren van de werknemer te verbeteren, en of herplaatsing mogelijk is. De kantonrechter beoordeelt vervolgens of het ontslag redelijk en billijk is.

Als de kantonrechter het ontslagverzoek toewijst, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Door de kantonrechter wordt dan de beëindigingsdatum vastgesteld. Een werknemer die ontslagen wordt, heeft recht op een transitievergoeding, tenzij deze ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de kant van de werkgever kan de rechter, naast de transitievergoeding, een billijke vergoeding aan de werknemer toekennen.

1.3 BEËINDIGINGSOVEREENKOMST

Wanneer zowel werknemer als werkgever hebben besloten de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen, kunnen zij in onderling overleg een beëindigingsovereenkomst (vaststellingsovereenkomst) sluiten. In dit geval is er geen tussenkomst van het UWV of de kantonrechter nodig. Werkgever en werknemer spreken af om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. De werknemer heeft echter altijd 14 dagen bedenktijd om deze overeenkomst zonder opgaaf van redenen te herroepen.

"In Nederland is het ontslaan van een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet eenvoudig."

2. DUITSLAND

In Duitsland is geen verplichte toetsing door een externe instantie nodig voordat een arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd. Tegen een ontslag dient in beginsel de werknemer op te komen (*Kündigungsschutzklage*).



2.1 ONDERNEMINGEN MET 10 OF MINDER WERKNEMERS

Bij ondernemingen met 10 of minder werknemers geniet het personeel weinig ontslagbescherming. Dit betekent dat de werkgever zonder bijzondere reden een werknemer kan ontslaan middels schriftelijke opzegging, mits hij zich aan de opzegtermijn houdt, zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst of de wet.

2.2 GROTERE BEDRIJVEN EN HET KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ

Voor bedrijven met meer dan 10 werknemers gelden er striktere regels onder het *Kündigungsschutzgesetz* (KSchG), dat werknemers beschermt tegen sociaal onrechtvaardig ontslag. In zulke gevallen kan een werkgever een werknemer niet zomaar ontslaan zonder een geldige reden. Ontslag is alleen rechtsgeldig als het gerechtvaardigd is op basis van persoonlijke redenen, zoals langdurige arbeidsongeschiktheid die het werk onmogelijk maakt, gedragsredenen, zoals herhaaldelijk wangedrag dat eerder al tot waarschuwingen heeft geleid of bedrijfseconomische redenen, zoals reorganisatie, inkrimping of faillissement. Er dient wel rekening gehouden te worden met

de opzegtermijn. Duitse werkgevers kunnen een opzegtermijn tot wel 7 maanden hebben, afhankelijk van het aantal dienstjaren. Wanneer een ontslag niet voldoet aan deze eisen en als sociaal onrechtvaardig wordt aangemerkt, kan de werknemer dit via de rechter aanvechten (*Kündigungsschutzklage*).

"Het is in Duitsland aan de werknemer om stappen te ondernemen als hij of zij vindt dat het ontslag onterecht is."

In tegenstelling tot Nederland, hoeft een werkgever in Duitsland niet eerst toestemming te vragen aan een instantie zoals het UWV of de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter te laten ontbinden. De werkgever in Duitsland kan direct het ontslag aanzeggen, de werknemer kan het ontslag vervolgens aanvechten via de rechter. Het is dus aan de werknemer om stappen te ondernemen als hij of zij vindt dat het ontslag onterecht is.



3. VERGELIJKING

Het Nederlandse en Duitse arbeidsrecht, respectievelijk ontslagrecht kennen elk een eigen regime betreffende de bescherming van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Waar Nederland kiest voor een formele en preventieve toetsing van het ontslag via het UWV of de kantonrechter, tenzij er sprake is van wederzijds goedvinden, plaatst Duitsland meer vertrouwen bij werkgevers en kan een ontslag achteraf worden aangevochten. De werknemer dient in Duitsland zelf in actie te komen.

Voor werkgevers betekent dit concreet dat het ontslaan van een medewerker in Nederland langer duurt, terwijl in Duitsland de werknemer juist na het ontslag hier tegen in verzet kan gaan. Daarnaast verschilt het recht op een ontslagvergoeding en de opzegtermijn tussen beide landen. In Nederland heeft elke werknemer bij ontslag recht op een transitievergoeding, mits de werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens de werkgever. In Duitsland is dit minder strikt; een ontslagvergoeding komt er vaak alleen als er wordt onderhandeld over een beëindigingsovereenkomst of als een rechter er een oplegt.

Zowel Nederland als Duitsland hebben hun eigen regels voor ontslagbescherming. Het is belangrijk voor werkgevers en werknemers die grensoverschrijdend werken om goed geïnformeerd te zijn in het geval van een noodzakelijk, respectievelijk dreigend ontslag.

"Het Nederlandse en Duitse ontslagrecht kennen elk een eigen regime betreffende de bescherming van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd."

Beuken'essers biedt als gelukregisseur meer dan alleen financiële zekerheid

Het bedrijf beuken'essers, gevestigd nabij Maastricht-Airport, is een adviesbureau dat al meer dan een eeuw de betrouwbare partner is voor ondernemers en particulieren. Het bedrijf richt zich op risicomanagement, pensioenen, verzuim, verzekeringen en financieringen en staat vooral bekend om haar persoonlijke aanpak en expertise. Wat beuken'essers echt onderscheidt, is haar ambitie om meer te zijn dan een financieel dienstverlener. Zij ziet zichzelf als 'gelukregisseur' en wil bijdragen aan het geluk en de financiële zekerheid van hun klanten. We gingen in gesprek met directeur Noud Beckers over het ontstaan en de transformatie van beuken'essers, haar kernwaarden en de unieke rol van gelukregisseur.

TRANSFORMATIE

Ruim 25 jaar is Noud Beckers al directeur van beuken'essers. Onder zijn leiding is het bedrijf getransformeerd van een traditioneel assurantiëkantoor naar een modern consultancybedrijf dat werkgevers en ondernemers ondersteunt op allerlei fronten. Het kantoor maakte in deze periode een groei door naar een team van meer dan twintig specialisten.

Met een sterke focus op innovatie en klantgerichtheid heeft beuken'essers een solide reputatie opgebouwd. Tegenwoordig bedient zij meer dan duizend zakelijke klanten, die het bedrijf waarderen om hun snelheid, betrokkenheid en deskundigheid. 'Een belangrijke mijlpaal was het jaar 2018, waarin we besloten onze dienst-

verlening te herdefiniëren. We wilden niet alleen financiële vraagstukken oplossen, maar ook bijdragen aan het geluk van onze klanten', aldus Beckers.

KERNWAARDEN

'Samen met het team stelden wij onze kernwaarden op', vervolgt Beckers. 'Betrokken, Ambitueus en Duidelijk vormen het fundament van onze dienstverlening en weerspiegelen de missie van het bedrijf.' Deze kernwaarden komen niet alleen tot uiting in adviezen, maar ook in de manier waarop beuken'essers relaties opbouwt met klanten. Het persoonlijke aspect staat centraal, wat een belangrijk verschil maakt in een sector waar vertrouwen cruciaal is.

GELUKREGISSEUR

Beuken'essers streeft ernaar om niet alleen financiële zekerheid te bieden, maar ook bij te dragen aan het algehele geluk van haar klanten. Als 'gelukregisseur' kijkt zij verder dan cijfers en contracten. Zij helpt klanten om dromen en doelen te realiseren door hun financiële situatie te optimaliseren. 'Van de wieg tot aan het graf willen wij onze klanten ontzorgen en overzicht bieden, benadrukt Beckers. 'Mensen zoeken en krijgen vaak overal 'scènes' aan informatie aangeboden. Wij maken van al deze scènes een film zodat het totaalplaatje klopt', aldus Beckers.

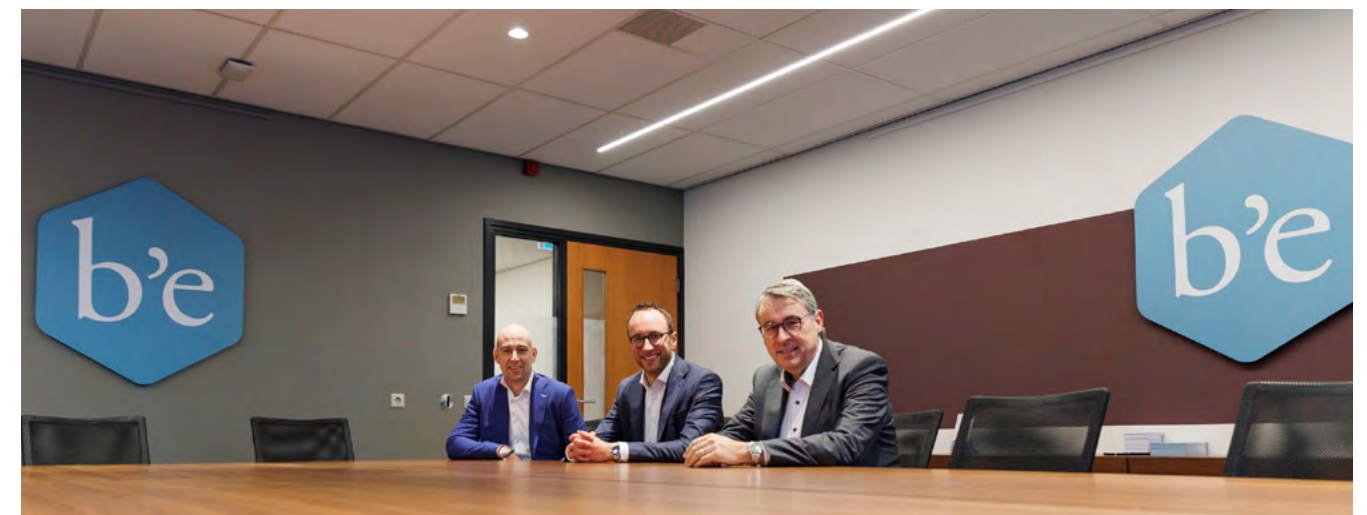
Of het nu gaat om pensioenadvies, risico-management beheer of financieringen, beuken'essers combineert deskundigheid met een persoonlijke aanpak. Het uitgangspunt is dat financiële zekerheid direct bijdraagt aan de kwaliteit van leven. Minder financiële stress betekent meer ruimte voor zaken die echt belangrijk zijn, zoals gezin, gezondheid en werkplezier. Beuken'essers biedt duidelijke en eigentijdse oplossingen die zijn afgestemd op de unieke behoeften van haar klanten. Zij regisseert het geluk van haar relaties door hen financieel fit en weerbaar te maken, zodat zij zich kunnen richten op wat hen gelukkig maakt.

PENSIOENADVIES IN EEN VERANDERENDE MARKT

Pensioen is een van de belangrijkste pijlers van de dienstverlening van beuken'essers. In een tijd waarin het pensioenstelsel ingrijpend wordt hervormd, groeit de vraag naar deskundig advies. Beuken'essers speelt in op deze ontwikkelingen. Met zeven gediplomeerde pensioendeskundigen ondersteunt zij werkgevers en werknemers bij het navigeren door de complexe regelgeving. Deskundigheid en up-to-date blijven staan hoog in het vaandel en uiten zich onder meer in de periodieke vrijwillige WFT-controles. 'Voor ons zijn die controles een stok achter de deur om ervoor te zorgen dat onze bedrijfsvoering en advisering klopt', legt Beckers uit.

CONCLUSIE

Beuken'essers is meer dan een traditioneel financieel adviesbureau. Met haar kernwaarden Betrokken, Ambitueus en Duidelijk en haar rol als gelukregisseur, helpt zij klanten niet alleen met financiële zekerheid, maar ook met het realiseren van hun dromen en doelen. 'Onze missie is helder', sluit Beckers af: 'Bijdragen aan een financieel zekere en gelukkige toekomst voor iedereen.'



v.l.n.r. Raoul Snijders Cas Bouten en Noud Beckers – beuken'essers

Platformwerk in Europa, zelfstandigen of werknemers in loondienst?

Platformwerk is niet meer dan het aanbieden van een dienst door een groep arbeiders via eenzelfde medium. Bekende voorbeelden zijn Uber en Deliveroo. De meeste platformwerkers in Europa zijn formeel zelfstandig, maar er zijn ook platformwerkers die lijken op een werknemer in loondienst. In 2022 waren er ongeveer 28 miljoen platformwerkers in Europa. Verwacht wordt dat dit aantal in 2025 zal oplopen tot 43 miljoen. Het is erg handig om bijvoorbeeld een klusjesman te zoeken via een app. Echter roept deze manier van werken ook juridische vragen op. Juridisch medewerkster Larissa Heskamp schetst een duidelijk beeld rond platformwerk en het toepasselijk recht.



Larissa Heskamp, LexQuire International Tax & Law

SCHIJNZELFSTANDIGHEID

Er wordt geschat dat zo'n 5 miljoen mensen die via een digitaal arbeidsplatform werken, verkeerd worden gekwalificeerd. Zij zijn als "zelfstandigen" werkzaam bij een platform, maar kunnen vaak geen afspraken maken over de hoogte van de beloning en staan vaak in een ondergeschikte positie ten opzichte van het platform. Deze omstandigheden lijken eerder op een werknemer in loondienst dan op een zelfstandige. Het probleem hierbij is dat wanneer een platformwerker ten onrechte als zelfstandige wordt aangemerkt, hij/zij geen aanspraak kan maken op sociale bescherming. Denk aan rechten zoals een minimumloon, arbeidstijdenregelingen, bescherming van veiligheid en gezondheid op de werkplek en betere toegang tot sociale bescherming bij arbeidsongevallen, werkloosheid, ziekte en ouderdom.

SCHIJNZELFSTANDIGHEID IN NEDERLAND

In Nederland is er recent aandacht besteed aan schijnzelfstandigheid bij platformwerkers. In het *Deliveroo-arrest* stond de vraag centraal of Deliveroo bezorgers werkzaam zijn als werknemer of als zelfstandige. De Hoge Raad oordeelde dat Deliveroo bezorgers werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst, dit vanwege de gezagsverhouding tussen het digitale platform en de platformwerkers. De Hoge Raad gaf in dit arrest een aantal indicatoren die duiden op het bestaan op een arbeidsovereenkomst.

In het *Uber-arrest* stond een soortgelijke vraag centraal. Hier ging het niet alleen om de vraag of de platformwerkers aan de hand van de indicatoren uit het *Deliveroo-arrest* gezien konden worden als werknemers, ook stond de vraag centraal of platformwerkers die werkzaam zijn voor hetzelfde platform, op een verschillende manier gekwalificeerd kunnen worden. Die vraag werd bevestigend beantwoord door

Advocaat-Generaal De Bock. Het is niet uitgesloten dat sommige platformwerkers, werkzaam bij hetzelfde platform, op basis van een arbeidsovereenkomst werken en anderen niet. Aan de hand van de indicatoren uit het *Deliveroo-arrest* kan het onderscheid gemaakt worden tussen platformwerkers (binnen hetzelfde platform) die werken als werknemers of als zelfstandigen.

"Wanneer een platformwerker ten onrechte als zelfstandige wordt aangemerkt, kan hij/zij geen aanspraak maken op sociale bescherming."

De Hoge Raad heeft met het *Deliveroo-arrest* al een grote stap gezet om schijnzelfstandigen te onderscheiden van zelfstandigen. Doordat schijnzelfstandigen nu gekwalificeerd kunnen worden als werknemer en in dat geval werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst, kan deze groep aanspraak maken op sociale bescherming.

RICHTLIJN

In april 2024 is de richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk door het Europese Parlement aangenomen. Het doel van de richtlijn is ervoor zorgen dat mensen die via een platform werken de correcte arbeidsstatus hebben of kunnen verkrijgen zodat zij toepasselijke arbeidsrechten en sociale bescherming kunnen genieten.

De lidstaten dienen in nationale rechtsregels op te nemen dat er een wettelijk vermoeden van een arbeidsverhouding bestaat wanneer er feiten worden vastgesteld die wijzen op zeggenschap



en leiding. Voor het bestaan van zeggenschap of leiding zijn er vijf indicatoren in de richtlijn opgenomen:

1. Het niveau van de vergoeding wordt daadwerkelijk bepaald of er worden bovengrenzen vastgesteld;
2. De persoon die platformwerk verricht, wordt verplicht specifieke bindende regels in acht te nemen met betrekking tot het uiterlijk, het gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;
3. Er wordt toezicht gehouden op de uitvoering van het werk of de kwaliteit van de resultaten van het werk wordt geverifieerd, ook met behulp van elektronische middelen;
4. De vrijheid om het werk te organiseren wordt daadwerkelijk beperkt - onder meer door sancties -, met name de vrijheid om zelf de arbeidstijd of perioden van afwezigheid te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om gebruik te maken van onderaannemers of vervangers in te schakelen;
5. De mogelijkheid om een klantenbestand op te bouwen of werk voor derden uit te voeren, wordt daadwerkelijk beperkt.

Lidstaten kunnen hier zelf nog andere indicatoren aan toevoegen. Wanneer aan ten minste twee van de vijf indicatoren is voldaan, kunnen platformwerkers zich beroepen op het wettelijk vermoeden van het bestaan van een arbeidsverhouding. Platformwerkers kunnen dan aanvoeren dat zij verkeerd zijn gekwalificeerd. Het is dan aan het digitale platform om aan te tonen dat er geen sprake is van een arbeidsverhouding.

CONCLUSIE

Het rechtsvermoeden dat er sprake is van een arbeidsverhouding, wanneer er aan twee van de vijf indicatoren uit de richtlijn is voldaan, maakt het voor schijnzelfstandigen eenvoudiger om zich als werknemer te kunnen kwalificeren. Het digitale platform moet immers aantonen dat er geen sprake is van een arbeidsverhouding. Wanneer er een rechtsvermoeden bestaat dat er sprake is van een arbeidsverhouding en het digitale platform kan dit niet weerleggen dan kan dit gevolgen hebben voor de socialezekerheidsbijdragen, belastingverplichtingen of het al dan niet van toepassing zijn van een algemeen verbindend verklaarde cao. Voor digitale platforms is het dus verstandig inzichtelijk te maken of haar platformwerkers onder de richtlijn zullen worden aangemerkt als werknemer.

DELIVEROO-ARREST

In het *Deliveroo-arrest* geeft de Hoge Raad een aantal gezichtspunten waaruit kan blijken dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst: *"Van belang kunnen onder meer zijn de aard en duur van de werkzaamheden, de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald, de inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht, het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren, de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen is tot stand gekomen, de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd, de hoogte van deze beloningen, en de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt. Ook kan van belang zijn of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen."*

UBER-ARREST

In het *Uber-arrest* heeft het hof prejudiciële vragen gesteld. Naast de vraag of de arbeidsrelatie ten aanzien van precies hetzelfde werk bij dezelfde opdrachtgever/werkgever op verschillende manieren kan worden gekwalificeerd, stond de vraag centraal hoe er invulling gegeven kan worden aan het begrip ondernemerschap, het negende gezichtspunt in het *Deliveroo-arrest*. Advocaat-Generaal de Bock geeft aan dat de betekenis van dit gezichtspunt beperkt is. Als op grond van de eerdere gezichtspunten de werkrelatie als arbeidsovereenkomst dient te worden aangemerkt, wordt er niet meer toegekomen aan de toetsing van het gezichtspunt ondernemerschap. Dit gezichtspunt kan dan dus niet 'de balans doen omslaan'. Vooral nog is het wachten op het antwoord op de prejudiciële vragen door de Hoge Raad.



Pascalie Pechholt, coördinator [GrensInfoPunt Maastricht](#)

GrensInfoPunt (GIP): de eerste wegwijzer voor grensgangers

Werken, wonen of ondernemen over de grens biedt unieke kansen, maar brengt ook een wirwar aan regels met zich mee. Hoe zit het met belastingen, sociale zekerheid of arbeidsrechten als u de grens oversteekt? Speciaal om grensgangers te ondersteunen bij deze vragen zijn er GrensInfoPunten (GIP's) opgericht. Deze infopunten zijn het eerste aanspreekpunt voor iedereen die in Belgisch- of Duits-Limburg werkt of woont. Het GIP Maastricht speelt hierin een belangrijke rol, onder meer door speciale spreekuren en samenwerkingen met andere experts. We spraken met Pascalie Pechholt, coördinator bij GIP Maastricht.

SPREKUREN VOOR GRENSARBEIDERS

De arbeidsmarkt is dynamischer dan ooit. De klassieke grensarbeider bestaat bijna niet meer. Werken in het buitenland, thuiswerken of meerdere werkgevers in verschillende landen is tegenwoordig de norm. Hoe zit het dan met arbeidsrecht, sociale zekerheid en belastingzaken? Moet u inkomstenbelasting

betalen in uw woonland of in het land waar u werkt? En wat staat u te wachten als u uiteindelijk besluit om te emigreren naar uw nieuwe werkland? Het GrensInfoPunt (GIP) Maastricht biedt samen met Team Grensarbeid vanaf 2024 grensarbeidersspreekuren aan in Maastricht, Geleen en Heerlen.

Hier kunnen werkzoekenden, werknemers en werkgevers terecht met vragen over grensoverschrijdend werk in Belgisch- en Nederlands-Limburg en Duitsland. 'De focus ligt op het combineren van informatiediensten en matchmaking, zodat werken over de grens makkelijker wordt,' licht Pascalie toe. 'De gratis spreekuren bieden direct advies en voorkomen dat mensen van het kastje naar de muur worden gestuurd.'

SAMENWERKEN MET EXPERTS

Het GIP werkt nauw samen met een breed netwerk van experts, waaronder gemeenten, vakbonden, de Sociale Verzekeringsbank (SVB) en de belastingdienst. Dit maakt het mogelijk om snel en gericht antwoord te geven op complexe vragen. Het GIP Maastricht organiseert in samenwerking met Bureau voor Belgische Zaken (SVB) en Team GWO (belastingdienst) spreekuren voor grenspendelaars. Dit spreekuur is niet alleen gericht op werkenden, maar is ook bestemd voor gepensioneerden of uitkeringsgerechtigden met een pensioen of uitkering uit meerdere lidstaten, voor studenten, zzp'ers etc.. Het streven is om het grenspendelaars zo gemakkelijk mogelijk te maken door een "one-stop-shop"-dienstverlening aan te bieden. 'We hebben ook nauw en regelmatig contact met collega's aan de andere kant van de grens, dat maakt alles een stuk minder complex,' vertelt Pascalie.

**"Het streven is om het
grenspendelaars zo gemakkelijk
mogelijk te maken door een
"one-stop-shop"-dienstverlening
aan te bieden."**

Daarnaast organiseert het GIP regelmatig webinars over actuele thema's, bijvoorbeeld over de fiscale- en sociale zekerheidsgevolgen van thuiswerken. LexQuire geeft regelmatig invulling aan seminars over internationaal familie- en erfrecht. Door deze samenwerking zijn grensgangers beter geïnformeerd en lopen zij minder snel vast in bureaucratie.

HULP BIJ NAVIGEREN

Wonen, werken of ondernemen in het buurland brengt veel vragen met zich mee. Het GrensInfoPunt maakt het makkelijker om door de regels heen te navigeren en bieden duidelijke antwoorden. 'Of het nu een actieve of passieve grensarbeider, werkgever of student betreft, het GIP staat klaar om te helpen met praktische oplossingen en deskundig advies. Dankzij nauwe samenwerking met experts en een laagdrempelige aanpak kunnen de GrensInfoPunten alle voorkomende vragen op een efficiënte manier beantwoorden of doorleiden naar de juiste samenwerkende instantie, aldus Pascalie.



Team GrensInfoPunt Maastricht (beeld: GIP)

Waarin verschilt het ontslag van een statutair bestuurder en een reguliere werknemer?

Vaak heeft een bestuurder te maken met twee ondeelbare rechtsverhoudingen, een vennootschapsrechtelijke rechtsverhouding en een arbeidsrechtelijke rechtsverhouding.

De arbeidsovereenkomst van een werknemer, in dit geval de bestuurder, kan middels verschillende manieren worden beëindigd. Enerzijds is het mogelijk om dit met wederzijds goedvinden te doen en anderzijds is het mogelijk om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen.

In dit artikel gaat advocaat Stefanie Senden nader in op de gevolgen van het vennootschapsrechtelijke ontslag voor de vennootschapsrechtelijke en arbeidsrechtelijke rechtsverhouding, alsmede de mogelijkheden die de bestuurder heeft om dit ontslag aan te vechten. Er zal niet worden ingegaan op het eenzijdig beëindigen van de arbeidsrechtelijke rechtsverhouding. Dan geldt het reguliere arbeidsrecht.



Stefanie Senden, LexQuire International Tax & Law

In het reguliere arbeidsrecht zal de kantonrechter of het UWV de geldigheid van de beëindiging toetsen. In deze beoordeling worden ook de uitzonderingsgevallen zoals ziekte (opzegverboden) of andere afspraken tussen de bestuurder en werkgever in acht genomen. Afhankelijk van deze beoordeling wordt het dienstverband al dan niet beëindigd.

Onderstaand wordt uitgegaan van de situatie waarin een bestuurder rechtsgeldig is benoemd en ontslagen wordt. Immers, wanneer een bestuurder niet rechtsgeldig benoemd is, kan hij ook niet vennootschapsrechtelijk worden ontslagen. Ook dan zal ten tijde van het ontslag het reguliere arbeidsrecht van toepassing zijn.

HET VENNOOTSCHAPPELIJKE ONTSLAG

Het 'vennootschapsrechtelijke' ontslag van de bestuurder gebeurt door het orgaan dat eveneens bevoegd is om de bestuurder te benoemen. Dit kan de algemene vergadering van aandeelhouders zijn of de raad van commissarissen. Om een geldig vennootschapsrechtelijk ontslag te bewerkstelligen, moeten enkele wettelijke regels worden gevolgd. Deze omvatten onder meer:

- Het naleven van de correcte besluitvormingsprocedure, bijvoorbeeld via de algemene vergadering of buiten vergadering van aandeelhouders, of door de raad van commissarissen.
- Het respecteren van de wettelijke oproeptermijnen voor deze vergadering.
- Het behalen van de vereiste statutaire meerderheid om tot het besluit te komen.
- Het bieden van de gelegenheid aan de bestuurder om zijn visie te geven op het voorgenomen ontslagbesluit (hoor en wederhoor).
- Het informeren van de ondernemingsraad over het voornemen dit besluit te nemen.

- Het in acht nemen van opzegverboden volgens artikel 7:670 van het Burgerlijk Wetboek, zoals bij ziekte.
- Het naleven van andere afspraken tussen de werkgever en de bestuurder.

"Deze regels voor ontslag dienen zorgvuldig te worden nageleefd voor een rechtsgeldig ontslag."

Deze regels zijn niet limitatief opgesomd en dienen zorgvuldig te worden nageleefd voor een rechtsgeldig ontslag. Wanneer niet aan deze regels wordt voldaan, kan het ontslagbesluit worden vernietigd. Verder kan de aanwezigheid van een redelijke grond tot ontslag, bijvoorbeeld gebrek aan vertrouwen of een verschil van inzicht van belang zijn bij het aanvechten van het ontslag (waarover later meer).

IN HOEDANIGHEID VAN BESTUURDER ONTSLAGEN?

Wanneer het ontslag als bestuurder rechtsgeldig heeft plaatsgevonden, dan leidt dit automatisch tot een beëindiging van de arbeidsrechtelijke verhouding. Dit is door de Hoge Raad bepaald in de zogenaamde '15-april arresten'. Dit heeft tot gevolg dat er geen (voorafgaande) beoordeling meer vereist is van de kantonrechter of het UWV.

Wanneer de bestuurder het niet eens is met zijn ontslag, dan kan hij naar de rechter stappen. De bestuurder kan enerzijds het arbeidsrechtelijke aspect van het ontslag en anderzijds het vennootschapsrechtelijke aspect aanvechten.

Wanneer de bestuurder het arbeidsrechtelijke aspect wil aanvechten, dan zal de rechter toetsen of er arbeidsrechtelijk wel een grond bestond

voor het ontslag. Bijvoorbeeld omdat er een verstoorde arbeidsverhouding aanwezig was of er sprake was van disfunctioneren. De rechter zal dit marginaal toetsen. Let wel, deze gronden vormen geen vereiste om over te gaan tot het vennootschapsrechtelijke ontslag. Derhalve zullen deze gronden het ontslag ook niet ongedaan maken. Anders geformuleerd, op basis van deze gronden is herstel van de arbeidsovereenkomst niet mogelijk. De bestuurder kan op deze gronden wel een billijke vergoeding eisen voor het onterechte ontslag, naast de wettelijke transitievergoeding. In dat kader vormen de ontslagregeling en uitvoeringsregels van het UWV een richtlijn om tot een beoordeling te komen of er sprake is van een voldragen ontslaggrond.

Wanneer de bestuurder het ontslag wil aanvechten met het oog op het ongedaan maken van de beëindiging van de vennootschapsrechtelijke verhouding, in andere woorden, wanneer de bestuurder weer aan de slag wil, dan resteert hem de mogelijkheid om de geldigheid van het vennootschapsrechtelijke ontslag aan te vechten. De rechter zal dan toetsen of het ontslagbesluit rechtsgeldig is genomen. Hierbij zal worden getoetst of de voornoemde wettelijke regels correct zijn gevolgd door het bevoegde orgaan.

STARTEN VAN EEN PROCEDURE?

Wanneer het agendapunt van het ontslag van de bestuurder aan bod komt tijdens de vergadering, heeft de bestuurder in principe al de mogelijkheid gehad om gehoord te worden. Mogelijk kan er op dat moment een overeenkomst worden gesloten met de algemene vergadering of de raad van commissarissen met betrekking tot de exit van de bestuurder. In het geval dat de bestuurder alsnog ontslagen wordt en daarmee ook zijn arbeidsrechtelijke verhouding tot een einde komt, dan resteert hem de mogelijkheid om na het ontslag een procedure te initiëren.

In de praktijk zijn de verhoudingen tussen de bestuurder en de bij de vennootschap betrokken leden vaak zo verzuurd, dat een herintreding meestal ongewenst is. Bovendien kunnen er verschillende factoren aanwezig zijn die invloed hebben op de hoogte van de billijke vergoeding, zoals de aanwezige redelijke gronden of het houden van dezelfde functie in een ander bedrijf.

Behoudens de juridische implicaties omtrent het rechtsgeldig ontslag vanuit vennootschappelijk perspectief, zijn er verschillende factoren waarmee het bevoegde orgaan en de bestuurder rekening dienen te houden. Het is derhalve van belang om tijdig juridisch advies in te winnen, dit om onnodige kosten en risico's te vermijden.

LexQuire International Tax & Law

Onze locaties

Maastricht – Airport-NL

(hoofdkantoor)
Amerikalaan 1
6199 AE Maastricht-Airport
T: 0031 (0)88 17 17 0 17
E: info@lexquire.nl

Notarissen: info@lexquirenotarissen.nl

Heerlen-NL

T: 0031 (0)88 17 17 0 18
E: info@lexquire.nl

Düsseldorf-DE

T: 0049 (0) 211 49 76 740
E: info@lexquire.de

Boekarest-RO

T: 0040 (0)31 005 2025
E: info@lexquire.com

Brussel-BE

T: 0032 (0)231 339 35
E: info@lexquire.be

Madrid- Mallorca-Pamplona-ES

T: 0034 871 506 778
E: info@lexquire.com

LEXQUIRE.NL





LEXQUIRE

INTERNATIONAL TAX & LAW

f @ in

lexquire.com