

BV Rendement

JAARGANG 26 ► NUMMER 4 ► APRIL 2015

Meer dan een griepje? 4

In tegenstelling tot uw werknemers, bent u als dga niet zomaar verzekerd als u arbeidsongeschikt raakt. Hoe kunt u dit aanzienlijke risico toch afdekken?

De één z'n dood is uw brood 8

Als uw branchegenoot failliet gaat, wordt een curator benoemd die de failliete onderneming in de verkoop doet. Hoe en wanneer maakt u uw interesse in onderdelen kenbaar?

Overeenkomst de deur uit? 10

Een overeenkomst aangaan is een eitje. Een overeenkomst beëindigen is echter een ander verhaal. Vaak is ongemerkt bijvoorbeeld een duur-overeenkomst ontstaan.

Dossieropbouw en de WWZ 24

Op 1 juli 2015 verandert het ontslagrecht ingrijpend. Als u een werknemer wilt ontslaan, zult u over een goed dossier moeten beschikken. Zo bereidt u zich goed voor!

Goed gesprek?

Een kwart van de Nederlandse familiebedrijven heeft zijn zaken niet goed op orde. Dat stelt het Economisch Bureau van ING in een rapport. Familiebedrijven die niet goed presteren, communiceren ook vaak matig en beschikken vaak niet over een raad van advies of een raad van commissarissen. Het gaat hierbij meestal om de kleinere ondernemingen. Communicatie is van groot belang. Maar op welke manier communiceren familiebedrijven eigenlijk met de eigen familie? Onderstaand op volgorde van belangrijkheid de manieren van communicatie.

Communicatie met familie

Via een formele bijeenkomst met agenda	45%
Informeel op verjaardagen	20%
Ik ben enig aandeelhouder	18%
Op verzoek van de directie of familie	10%
Ik communiceer niet	7%

Bron: ING Economisch Bureau

Quotumwet is een feit voor uw bv

De Eerste Kamer heeft ingestemd met de Wet banenafsprake en quotum arbeidsbeperkten (BQA), ook wel de Quotumwet genoemd. Dit betekent dat uw bv vanaf 2017 verplicht kan worden om een bepaald aantal arbeidsbeperkten in dienst te nemen. Het quotum treedt in werking als Nederlandse werkgevers gezamenlijk onvoldoende extra banen hebben gecreëerd voor arbeidsbeperkten. In 2016 vindt het beoordelingsmoment plaats over het jaar

2015. Als blijkt dat werkgevers in de marktsector in 2015 daadwerkelijk onvoldoende banen hebben gerealiseerd voor arbeidsbeperkten, wordt het quotum in 2017 voor het eerst geactiveerd.

Heffing

Halen werkgevers in 2015 de banenafsprake wel, maar een jaar later niet, dan kan het quotum een jaar later alsnog in werking treden. Dit geldt ook voor de jaren hierna. In totaal moeten de

overheid en de marktsector in 2026 125.000 extra banen voor arbeidsbeperkten hebben gerealiseerd. Het quotum geldt overigens alleen voor uw bv als u 25 of meer werknemers in dienst heeft. Heeft u op basis van het quotum te weinig arbeidsbeperkten in dienst, dan moet u in de nabije toekomst dus mogelijk een quotumheffing betalen van € 5.000 per niet- vervulde werkplek.

Lees verder op pagina 2



IN DIT NUMMER

Arbeitsongeschiktheid dga	4
Vraag 'n Antwoord	7, 23
Inboedel faillissement	8
Overeenkomst beëindigen	10
BTW-verlegging	13
Subsidieadviseur	15
Marktanalyse mobiliteit	16
Overdracht bv	18
Controle aangifte	20
Handelsmissies	21
Dossieropbouw WWZ	24
Hofleverancier worden	27
Bewaarplicht	29
Luchtig	32

... en natuurlijk veel nieuws

DE CONSEQUENTIES VAN HET BEËINDIGEN VAN EEN OVEREENKOMST

Hoe komt u van die overeenkomst af?

Op het moment dat u een samenwerkingsovereenkomst aangaat, let u vast wel enigszins op de juridische consequenties. U leest de kleine lettertjes. Maar u bent vermoedelijk vooral bezig met de positieve kanten van het gezamenlijke project. Als de samenwerking ooit moet worden beëindigd, zal dat toch wel lukken in goed overleg? Uw contractspartner is tenslotte een redelijke partij. Dit blijkt bij het beëindigen van de samenwerking nogal eens tegen te vallen.

Het gevolg van een enthousiast gezette handtekening kan zijn dat u nog jarenlang vastzit aan een exclusiviteitsbeding, een minimumafnameverplichting of algemene voorwaarden met allerlei verstrekkende verplichtingen. De eenvoudigste manier om een samenwerkingsovereenkomst te beëindigen is door opzegging binnen de afgesproken termijn. Consumenten kunnen hun abonnementen tegenwoordig elke maand opzeggen, maar in het zakelijk verkeer is een opzegtermijn van een half jaar of langer gewoon toegestaan. Het is verstandig om na het sluiten van een overeenkomst meteen in uw agenda te noteren wanneer de overeenkomst voor het eerst kan worden opgezegd. Neem een paar dagen speling, zodat u nog wat bedenktijd heeft, of tijd om te onderhandelen over een eventuele opzegging.

Trouw

De zaak wordt gecompliceerder als er geen opzegtermijn is afgesproken. De samenwerking met een zakelijke rela-

tie wordt lang niet altijd vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst. Zelfs als u geen handtekening zet kan er, alleen al door samen te werken, een overeenkomst ontstaan waar uw bv

“ **Gevaarlijk: het gaat vaak ongemerkt mis** ”

aan vastzit. Misschien neemt u bepaalde producten al jarenlang af van dezelfde leverancier. Hij vertrouwt er waarschijnlijk op dat hij bij een volgend project ook weer zal mogen leveren.

Duurovereenkomst

Mag u na jarenlang trouwe dienst toch van de één op de andere dag de stekker eruit trekken? Dat hangt af van de juridische betekenis van de samenwerking. De samenwerking moet soms worden gezien

als een reeks van losse overeenkomsten. In dat geval mag u natuurlijk zelf weten of u aan die reeks nog een nieuwe overeenkomst toevoegt. Onder omstandigheden wordt zo'n aaneenschakeling van overeenkomstjes echter gezien als één geheel, als een zogenoemde duurovereenkomst.

Dat is gevaarlijk, want van een duurovereenkomst komt u niet eenvoudig af. Het gaat vaak ongemerkt mis. Juist als u steeds alleen maar losse bestellingen of opdrachten plaatst, zult u geen opzegmogelijkheden afspreken. U verkeert namelijk in de veronderstelling dat het om losse opdrachten gaat en er dus niets meer op te zeggen valt als de opdracht eenmaal uitgevoerd is of de bestelling uiteindelijk is afgeleverd. Wat de duurovereenkomst zo verraderlijk maakt, is dat niemand bewust 'duurovereenkomst' boven zijn contract zet. Partijen zelf noemen hun samenwerking gewoon samenwerking of partnership, en als er al iets op papier wordt gezet, is er bijvoorbeeld sprake van een distributieovereenkomst, een licentiecontract of een joint-ventureovereenkomst. Toch zijn dat vaak duurovereenkomsten.

Omstandigheden

De omstandigheden die maken dat een samenwerkingsvorm geldt als duurovereenkomst zijn bijvoorbeeld de duur en de exclusiviteit van de samenwerking. Het gaat erom of uw wederpartij erop mocht vertrouwen dat hij weer zou worden ingeschakeld, bijvoorbeeld omdat u hem altijd inschakelde voor dergelijke klussen,

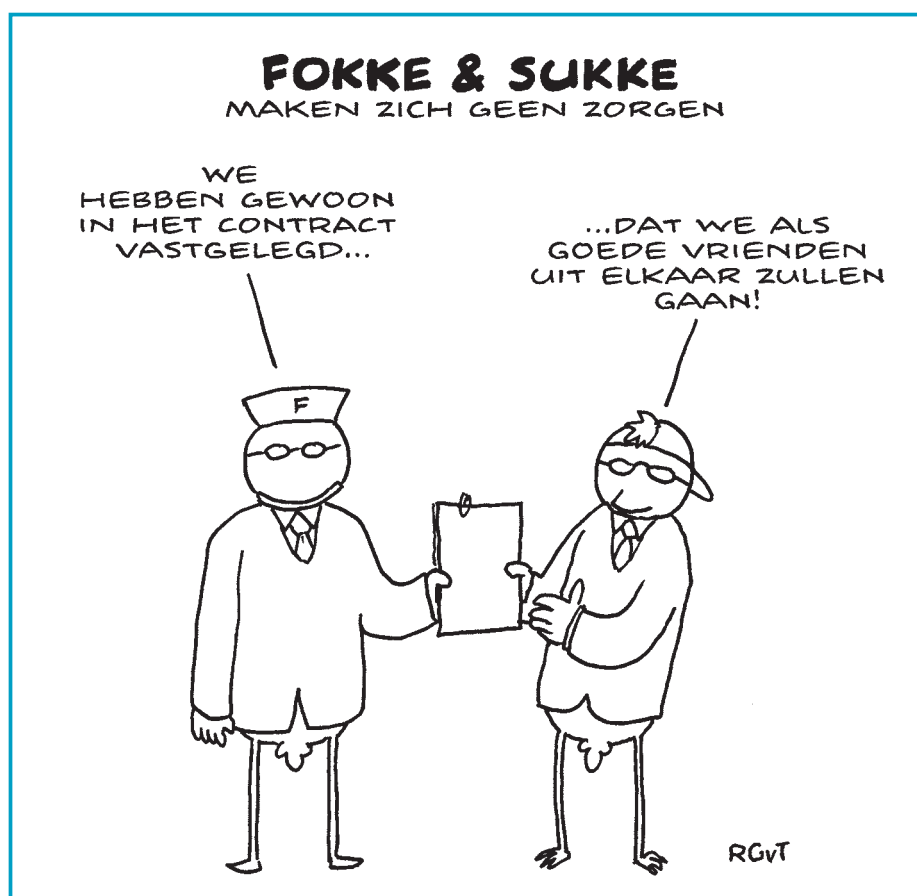
tegen dezelfde voorwaarden. Informeel contact om de werkkrelatie goed te houden kan in dit soort situaties tegen u werken. Als uw contractspartij en u aan een half woord genoeg hebben en afspraken niet steeds vooraf vastleggen in opdrachtbevestigingen, wordt sneller aangenomen dat sprake is van een duurzaam samenwerkingsverband. Mogelijk gaat u één keer per jaar bij elkaar zitten om de prijzen voor het komende jaar vast te stellen. Ook dan mag de ander er eerder van uitgaan dat hij uw vaste partner is en blijft.

Opzegtermijn

In de wet is niets geregeld over de opzegtermijn van duurovereenkomsten. Als er ook geen contractuele bepalingen zijn, bent u voor de opzegmogelijkheden overgeleverd aan de vage termen 'redelijkheid en billijkheid'. In de eerste plaats is de vraag of u überhaupt mag opzeggen. Als u daar in de ogen van de rechter geen goede redenen voor hebt, of als uw samenwerkingspartner erg afhankelijk is van uw bv, dan komt u niet van hem af. Als het binnen de grenzen van de redelijkheid en billijkheid wel mogelijk is om de overeenkomst op te zeggen, is de volgende vraag welke opzegtermijn u moet toepassen. Ook daarvoor komt het weer aan op de omstandigheden van het geval en op redelijk en billijk handelen. Als u twintig jaar intensief hebt samengewerkt en de ander door de opzegging failliet dreigt te gaan, komt uw bv er niet vanaf met een opzegtermijn van een maand. Er is één manier om een duurovereenkomst gemakkelijker en sneller op te zeggen, maar dat is een dure oplossing: het betalen van schadevergoeding. Als u echt zo snel mogelijk van de ander af wilt, en geen redelijke opzegtermijn wilt of kunt hanteren, zult u ervoor moeten betalen.

Dossiervorming

Veel ellende met duurovereenkomsten is te voorkomen door schriftelijk afspraken te maken over de wijze van opzegging. Misschien twijfelt u over de vraag of een samenwerkingsvorm juridisch moet worden gezien als een duurover-



eenkomst. U kunt dan voor de zekerheid in een raamovereenkomst vastleggen hoe de samenwerking kan worden opgezegd. Daarmee verkrijgt u zekerheid over de termijn en is er, uitzonderingen daargelaten, geen gedoe over schadevergoedingen. Soms is het te laat om nog afspraken te maken en wilt u alleen maar zo snel mogelijk van de samenwerking af. Dossiervorming is in die gevallen het toverwoord. Uw bv moet kunnen aantonen dat het, gelet op het gedrag van de andere partij, alleszins redelijk is dat de samenwerking wordt stopgezet. Uw klachten moeten zo veel mogelijk per brief of per e-mail worden ingediend, niet alleen per telefoon. De klachten moeten bovendien specifiek zijn en bij voorkeur stelt u in de klacht een (korte, maar haalbare) termijn voor herstel.

Ontbinding

Als de wederpartij er niet in slaagt om uw (ernstige) klachten te verhelpen, dan hebt u het recht de overeenkomst

geheel of gedeeltelijk te ontbinden. Ontbinden is overigens iets anders dan opzeggen. Bij ontbinding wordt de samenwerking niet alleen stopgezet, maar wordt deze met terugwerkende kracht ongedaan gemaakt. Het voordeel van ontbinding is dat er geen termijn voor geldt, het mag dus met onmiddellijke ingang. Voorwaarde is daarbij wel dat de andere partij zijn verplichtingen niet is nagekomen. De tekortkomingen moeten bovendien ernstig genoeg zijn. Als de tekortkomingen van de ander niet ernstig genoeg zijn voor ontbinding, komen deze altijd nog van pas in het kader van de opzegging. U kunt aan de hand daarvan aantonen dat u redenen hebt om op te zeggen en dat het redelijk is om een korte opzegtermijn te hanteren. Zorg dus dat u uw klachten altijd schriftelijk vastlegt en doe dit zo concreet mogelijk. Dat kan goed van pas komen.

Bert van Mieghem, advocaat bij Wybenga Advocaten, e-mail: vanmieghem@wybenga-advocaten.nl