

# Sociaalrechtelijke aspecten van de corporate-governancewetgeving

CHRISTOPHE GOEMAN en TIM BAART

*Deloitte & Touche Tax & Legal N.V.*

*De Corporate-Governancewet van 2 augustus 2002 (1) introduceerde onder meer een aantal vernieuwingen aangaande de organisatie en de werking van het bestuur van een Belgische vennootschap. Zo werd de aanstelling van een «vaste vertegenwoordiger» ingevoerd als een rechtspersoon benoemd wordt tot bestuurder en werd een wettelijke basis gegeven aan een directiecomité in een N.V.*

*In diverse artikels en seminaries werden de vennootschapsrechtelijke aspecten reeds geanalyseerd zoals de werking en bevoegdheden van deze nieuwe bepalingen.*

*Deze bijdrage behandelt een aantal sociaalrechtelijke aspecten van ten eerste een «vaste vertegenwoordiger» en ten tweede van een lid van een directiecomité zoals onder meer hun sociaal statuut en aansprakelijkheid.*

## I. Inleiding

«Corporate Governance» ofwel deugdelijk bestuur is ook in België al enkele jaren een «hot item». Diverse commissies van deskundigen formuleerden gedragscodes en aanbevelingen om het bestuur van vennootschappen professioneler en transparanter te maken. De Regeringscommissie Corporate Governance onder leiding van P. De Grauwe (2) vormde de basis voor de Wet van 2 augustus 2002. Deze wet voert onder meer bepalingen in over een vaste vertegenwoordiger die moet worden aangeduid als een rechtspersoon als bestuurder wordt benoemd en dit naar analogie in geval een vennootschap tot commissaris benoemd wordt (3). Zo zou er meer continuïteit in het beleid van de bestuurde vennootschap moeten komen.

Sedert de voornoemde wet kunnen namelijk nu ook zaakvoerders van een B.V.B.A. net als bestuurders van een N.V. rechtspersonen zijn. Dit is voor N.V.'s reeds courante praktijk om zo het privé-vermogen van de natuurlijke persoon achter de rechtspersoon die de functie van bestuurder uitoefent, te beschermen.

Vanaf 1 september 2002 is het voortaan verplicht dat de rechtspersoon die tot bestuurder, zaakvoerder of tot lid van het (nieuwe) directiecomité wordt benoemd,

een natuurlijke persoon aanduidt als haar vaste vertegenwoordiger die belast wordt met de uitvoering van het bestuursmandaat.

Een andere innovatie van deze wet is de legalisering van het directiecomité binnen een N.V. Een dergelijk comité bestond doorgaans al vaak in de praktijk echter zonder een wettelijke regeling terzake.

Het is positief dat de wet hierin voorziet, maar diverse auteurs vrezden na een eerste analyse van de vennootschapsrechtelijke aspecten dat de praktische toepassing van de nieuwe regels tot heel wat onzekerheid zal leiden omdat de wetteksten nog veel onduidelijkheden en leemten vertonen (4).

Ook het sociaal statuut van de vaste vertegenwoordiger en een lid van het directiecomité is niet geheel duidelijk. Hoewel een werknemer aangeduid kan worden als vaste vertegenwoordiger of als lid van een directiecomité, zouden sommige sociale autoriteiten de persoon, die deze functie waarneemt, beschouwen als een zelfstandige. Dit kan derhalve leiden tot een verplichte aansluiting bij een sociaal verzekeringsfonds en het eventueel betalen van sociale bijdragen als zelfstandige. Daarnaast zorgt dit standpunt voor onduidelijkheid of artikel 18 van de Arbeidsovereenkomsten-

- (1) Wet houdende wijziging van het Wetboek van vennootschappen alsook Wet 2 maart 1989 op de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen in ter beurze genoteerde vennootschappen en tot reglementering van de openbare overnameaanbiedingen d.d. 2 augustus 2002, *B.S.* 22 augustus 2002.
- (2) Regeringscommissie Corporate Governance o.l.v. DE GRAUWE, P., «Naar een beter bestuur van de Belgische vennootschappen», verslag 20 maart 2000.
- (3) Art. 132 W.Venn. voorzag namelijk reeds in de verplichte aanstelling van een vaste vertegenwoordiger in geval een vennootschap tot commissaris wordt benoemd.
- (4) ERNST, P. EN VAN DEN EYNDEN, L., «Het directiecomité in de Corporate Governance Wet. Een eerste analyse», *T.R.V.* 2002, 547-575.

wet, die de aansprakelijkheid van een werknemer beperkt, wel van toepassing is op de activiteiten die de werknemer verricht in zijn hoedanigheid van vaste vertegenwoordiger of als lid van een directiecomité.

## II. Vaste vertegenwoordiger

In geval een rechtspersoon is aangesteld als bestuurder, zaakvoerder of lid van het directiecomité, moet deze rechtspersoon-bestuurder dus onder haar vennootschapspersoneel (1) een vaste vertegenwoordiger aanduiden die belast wordt met de uitvoering van de opdracht in naam van en voor rekening van de rechtspersoon-bestuurder (2).

Zoals de meerderheid van de bepalingen van de Corporate-Governancewet is voormelde regel op 1 september 2002 in werking getreden.

De invoering van het systeem van vaste vertegenwoordiger, met name het artikel 61, § 2 van het Wetboek van Vennoetschappen is opgenomen onder boek IV, houdende de aan rechtspersonen gemeenschappelijke bepalingen, hetgeen tot gevolg heeft dat het systeem van toepassing is op alle vennootschapsvormen opgenomen in het Wetboek van Vennoetschappen, met uitzondering van de ESV en de EESV (art. 854 W. Venn.).

### A. Wie ?

Volgens een letterlijke interpretatie van artikel 61, § 2 van het Wetboek van Vennoetschappen kan het mandaat van vaste vertegenwoordiger uitgeoefend worden door een vennoot (aandeelhouder), zaakvoerder, bestuurder of werknemer van de rechtspersoon die aangewezen is tot bestuurder, zaakvoerder of lid van het directiecomité van een rechtspersoon.

Niets verhindert bijgevolg dat op zijn beurt een rechtspersoon tot vaste vertegenwoordiger van een rechtspersoon-bestuurder wordt aangeduid. Niettemin druist de aanduiding van een rechtspersoon-bestuurder in tegen de geest van de Corporate-Governancewet (3), zodat moet besloten worden dat uitsluitend natuurlijke personen als vaste vertegenwoordiger kunnen

aangesteld worden (in overeenstemming met de term «vennootschapspersoneel»).

De kwalificatie «vast» impliceert eveneens dat de rechtspersoon-bestuurder voor de uitoefening van het mandaat uitsluitend door de aldus aangeduide natuurlijke persoon wordt vertegenwoordigd (4).

Ten slotte stelt artikel 61, § 2 van het Wetboek van Vennoetschappen dat de vaste vertegenwoordiger aan dezelfde voorwaarden – als de rechtspersoon-bestuurder – moet voldoen.

### B. Bevoegdheden

In artikel 61, § 2 van het Wetboek van Vennoetschappen wordt uitdrukkelijk bepaald dat de vaste vertegenwoordiger belast wordt met de uitvoering van de opdracht (als bestuurder, zaakvoerder of lid van het directiecomité). Kan uit voormelde omschrijving afgeleid worden dat de vaste vertegenwoordiger uitsluitend beschikt over een interne bevoegdheid zonder de mogelijkheid om de rechtspersoon, wiens lasthebber hij is, extern te vertegenwoordigen ?

Beperkt het mandaat van de vaste vertegenwoordiger zich, in de hypothese van rechtspersoon-bestuurder, tot het deelnemen aan de raden van bestuur van de bestuurde vennootschap, het beraadslagen en de besluitvorming ?

Volgens een aantal auteurs kan dergelijke beperkende interpretatie van de wettekst niet gevolgd worden (5), zodat het verdedigbaar is dat de vaste vertegenwoordiger eveneens een orgaan van vertegenwoordiging van de rechtspersoon-bestuurder/zaakvoerder dan wel rechtspersoon-lid directiecomité is.

### C. Sociaal statuut

Vermits de vaste vertegenwoordiger moet gekwalificeerd worden als een orgaan van de vennootschap wiens opdracht hij in naam en voor rekening van uitvoert, moet vervolgens de vraag naar zijn sociaal statuut gesteld worden.

Meer in het bijzonder: moet een vaste vertegenwoordiger-natuurlijk persoon als een zelfstandige dan wel als een werknemer beschouwd worden ?

(1) M.v.T., *Parl. St.*, Kamer, 2001-02, nr. 1211/001, 11.

(2) Het nieuwe art. 61 § 2 W. Venn.

(3) M.v.T., *Parl. St.* Kamer, 2001-02, nr. 1211/001, 9 en 11; M.v.T., *Parl. St.*, Kamer, 2001-02, nr. 1211/014, 8 en 17.

(4) Amendement 7 van de heer BOURGEOIS, G., *Parl.St.* Kamer, 2001-02, nr. 1211/03, 2.

(5) Zie o.m. VAN DRIESSCHE, H., «Bevoegdheidsdelegatie door het bestuursorgaan van de N.V. en de B.V.B.A.», *Not. Fisc. M.* 2002, 8-9, nr. 60; HELLEMANS, F. en WALTERS, M., «De nieuwe Wet Corporate Governance – een kennismaking», *Financieel Forum/Bank- en Financieel recht*, 2002, 273.

Overeenkomstig artikelen 2 en 3 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, is een werknemer de persoon die verbonden is met een arbeidsovereenkomst, zijnde de overeenkomst waarbij de werknemer zich verbindt tegen loon en onder gezag van een werkgever arbeid te verrichten.

Daarentegen is een zelfstandige, overeenkomstig het sociologisch criterium, «iedere natuurlijke persoon die in België een beroepsbezigheid uitoefent uit hoofde waarvan hij niet door een arbeidsovereenkomst of door een statuut verbonden is» (1).

In dat kader werd bij Koninklijk Besluit van 1 juli 1992 (2) vastgesteld dat de vennootschapsmandataris **onweerlegbaar** vermoed wordt een zelfstandige te zijn. Artikel 2 van het Koninklijk Besluit van 19 december 1967 (in uitvoering van art. 3 § 1 4e lid K.B. nr. 38 27 juli 1967) stelt letterlijk dat «de uitoefening van een mandaat in een vereniging of vennootschap naar rechte of in feite die zich met een exploitatie of met verrichtingen van winstgevende aard bezighoudt, op onweerlegbare wijze vermoed wordt de uitoefening te zijn van een bedrijvigheid die verzekeringsplicht in het sociaal statuut der zelfstandigen met zich meebrengt».

Volgens de RSVZ is «de vaste vertegenwoordiger *qualitate qua* (vennootschap) mandataris en dient bijgevolg als een zelfstandige gekwalificeerd te worden» (3). De RSZ is van oordeel dat «de functie van vaste vertegenwoordiger in beginsel niet wordt uitgeoefend in het kader van een arbeidsovereenkomst ook niet indien die functie wordt waargenomen door een daartoe aangeduide werknemer» (4).

De voogdijoverheid van de RSVZ en RSZ, namelijk de FOD (5) Sociale Zekerheid, verwijst expliciet naar voornoemde wetsartikelen (6) en stelt dat «in geval de vaste vertegenwoordiger een werknemer is, dit mandaat gevolgen heeft voor het sociaal statuut van de betrokkene» omdat zij er automatisch van uitgaat dat «de taak als vaste vertegenwoordiger los staat van de

taak als werknemer» (7). Bijgevolg moet de werknemer – vaste vertegenwoordiger volgens de FOD Sociale Zekerheid tegelijkertijd aan het werknemersstatuut als aan het zelfstandigenstatuut onderworpen worden.

De aandeelhouder die het mandaat van vaste vertegenwoordiger uitoefent, zal volgens de FOD Sociale Zekerheid naargelang de situatie, als een zelfstandige in hoofdberoep dan wel als zelfstandige in bijberoep beschouwd moeten worden (8).

Het spreekt verder voor zich dat de bestuurder (zaakvoerder) die het mandaat van vaste vertegenwoordiger opneemt, geen wijziging van statuut ondergaat vermits hij in zijn hoedanigheid van vennootschapsmandataris reeds onweerlegbaar vermoed wordt een zelfstandige te zijn.

Naast het socialezekerheidsrechtelijke standpunt van de FOD Sociale Zekerheid moet tevens (meer specifiek voor de werknemer-vaste vertegenwoordiger) rekening gehouden worden met de visie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Immers, voor zover het gaat om arbeidsrecht en niet om socialezekerheidsrecht is de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bevoegd. Deze laatste FOD is van mening dat de werknemer-vaste vertegenwoordiger in principe blijft ressorteren onder het werknemersstatuut, tenzij aangetoond kan worden dat de functie van vaste vertegenwoordiger een onderscheiden functie is en niet in ondergeschikt verband uitgeoefend wordt (9).

Wat betreft de sociaalrechtelijke kwalificatie van de werknemer-vaste vertegenwoordiger stellen wij vast dat de standpunten van de bevoegde en voormelde Federale Overheidsdiensten heden niet gelijklopend zijn.

Bijgevolg rijst de vraag welk standpunt primeert. Deze kwestie van de omschrijving van het al dan niet bestaan van een arbeidsovereenkomst met alle gevolgen

(1) Art. 3 § 2 K.B. nr. 38 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, *B.S.* 29 juli 1967.

(2) K.B. 1 juli 1992, K.B. tot wijziging van het K.B. 19 december 1967 houdende algemeen reglement in uitvoering van K.B. nr. 38, *B.S.* 3 juli 1992.

(3) Standpunt van de adviseur-generaal van de RSVZ 13 december 2002 (onder voorbehoud van bevestiging door voogdijoverheid FOD Sociale Zekerheid-Bestuur voor de sociale zekerheid der zelfstandigen).

(4) Standpunt 18 december 2002 van de directeur-generaal van de RSZ.

(5) FOD staat voor Federale Overheidsdienst.

(6) Art. 3 § 1 4e lid K.B. nr. 38 27 juli 1967 en het uitvoeringsbesluit, m.n. art. 2 K.B. 19 december 1967.

(7) Standpunt 28 februari 2003 van een adjunct-adviseur FOD Sociale Zekerheid en brief 12 maart 2003 van een adviseur van FOD Sociale Zekerheid.

(8) Zie vorige voetnoot.

(9) Telefonisch standpunt 19 maart 2003 van de adviseur van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

vandien, behoort *in fine* tot de bevoegdheid van de arbeidshoven en -rechtbanken (1).

Ongeacht het feit of partijen door deze bijkomende activiteit met name de functie van vaste vertegenwoordiger een overeenkomst hebben gesloten, moet namelijk in de praktijk onderzocht worden of de functie van vaste vertegenwoordiger al dan niet in het kader van een arbeidsovereenkomst uitgeoefend wordt (in de zin van art. 2 en 3 A.O.W.).

Meer in het bijzonder moet onderzocht worden of de constitutieve elementen van een arbeidsovereenkomst aanwezig zijn bij het vervullen van de taak van vaste vertegenwoordiger, met name:

- 1) de verbintenis tot het leveren van de arbeid;
- 2) het betalen van loon;
- 3) het gezag.

In zoverre partijen in hun initiële relatie reeds verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, en voormelde voorwaarden cumulatief vervuld zijn, menen wij dat de functie van vaste vertegenwoordiger in principe eveneens in onderschikt verband uitgeoefend wordt, tenzij het tegendeel bewezen kan worden.

Onzes inziens zal de werknemer-vaste vertegenwoordiger normaliter zijn bijkomende taak van vaste vertegenwoordiger in ondergeschikt verband uitoefenen (van de rechtspersoon/werkgever) en moet hij bijgevolg voor deze bijkomende activiteit niet als een zelfstandige (in bijberoep) gekwalificeerd worden.

In de praktijk lijkt het ons namelijk weinig waarschijnlijk dat een werknemer die, op verzoek van zijn werkgever, het mandaat van vaste vertegenwoordiger uitoefent, autonoom en los van enig werkgeversgezag kan optreden in zijn hoedanigheid van vaste vertegenwoordiger. Werkgeversgezag, met name de bevoegdheid van leiding en toezicht, moet, volgens courante rechtspraak, niet noodzakelijk op werkelijke en permanente wijze uitgeoefend worden. Het is voldoende dat de werkgever het recht heeft aan de werknemer bevelen te geven over de organisatie en de uitvoering van het (overeengekomen) werk (2).

Als bijkomende motivering van ons standpunt wijzen wij tevens naar artikel 5*bis* van de Arbeidsovereenkomstwet, dat luidt als volgt: «Bijkomende dienst-

prestaties die in uitvoering van een aannemingsovereenkomst worden uitgevoerd, worden geacht te zijn uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst zonder dat het bewijs van het tegendeel kan worden geleverd, wanneer diegene die de diensten uitvoert en diegene voor wie hij die uitvoert, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor het uitvoeren van gelijkaardige prestaties.»

Meer in het bijzonder moet onderzocht worden of de bijkomende dienstprestaties (lees «functie van vaste vertegenwoordiger») gelijkaardig zijn met deze vastgesteld in de arbeidsovereenkomst. Zo ja, dan geldt een onweerlegbaar vermoeden, volgens artikel 5*bis*, dat deze bijkomende activiteiten tevens in het kader van de initiële arbeidsovereenkomst uitgevoerd worden.

Hierbij moet eveneens rekening gehouden worden met de vennootschapsrechtelijke aspecten van de vaste vertegenwoordiger die zijn functie uitsluitend kan uitvoeren op basis van de benoeming van zijn werkgever (rechtspersoon-bestuurder) tot bestuurder van een vennootschap. De werknemer-vaste vertegenwoordiger oefent zijn taken/bevoegdheden uitsluitend in naam van een voor rekening van zijn werkgever (rechtspersoon-bestuurder) uit, waarbij uitdrukkelijk aanvaard wordt dat deze rechtspersoon-bestuurder (lees werkgever) het recht heeft om instructies te geven aan de door haar aangestelde vaste vertegenwoordiger (3).

Ten slotte, het feit dat in de parlementaire stukken ook wordt verwezen naar de aansprakelijkheidsbeperking in hoofde van de werknemer-vaste vertegenwoordiger (*cf. infra*), lijkt erop te wijzen dat deze laatste op arbeidsrechtelijk vlak zijn werknemersstatuut niet verliest bij uitoefening van het mandaat van vaste vertegenwoordiger (4).

In tegenstelling tot de situatie werknemer-vaste vertegenwoordiger, menen wij dat tussen de aandeelhouder-vaste vertegenwoordiger en de rechtspersoon-bestuurder in principe geen band van ondergeschiktheid bestaat, zodat de aandeelhouder-vaste vertegenwoordiger – in de hoedanigheid van orgaan van vertegenwoordiging van de rechtspersoon-bestuurder – uiteraard wel als een zelfstandige moet gekwalificeerd worden (al dan niet weerlegbaar).

---

(1) Cass. 20 oktober 1976, *R.W.* 1976-77, 2483; Cass. 11 september 1978, *T.S.R.* 1979, 53; Cass. 15 februari 1982, *R.W.* 1982-83, 2210; Cass. 7 september 1992; *Soc. Kron.* 1993, 13, noot; Antwerpen 18 juni 1999, *Or.* 1999, afl. 10, 4.  
(2) Cass. 13 juni 1968, *Arr. Cass.* 1968, 1239; Cass. 15 februari 1982, *R.W.* 1982-83, 2210; Cass. 23 juni 1997, *J.T.T.* 1997, 335; Gent 3 november 2000, *DAOR* 2001, 170.  
(3) HELLMANS, F. en WAUTERS, M., *o.c.*, 273.  
(4) M.v.T., *Parl. St.*, Kamer, 2001-02, nr. 1211/001, 11.

Het spreekt verder voor zich dat terzake geen discussie bestaat ten aanzien van het statuut van de bestuurder-vaste vertegenwoordiger, vermits deze laatste in zijn hoedanigheid van bestuurder (zaakvoerder) onweerlegbaar vermoed wordt een zelfstandige te zijn (1).

## D. Implicaties van het sociaal statuut

Bij de beoordeling van de socialezekerheidsrechtelijke gevolgen van het sociaal statuut van de vaste vertegenwoordiger onderscheiden wij de volgende hypothesen.

### 1. *Werknemer – vaste vertegenwoordiger*

Vermits wij veronderstellen dat een werknemer de functie van vaste vertegenwoordiger in principe in het kader van een arbeidsovereenkomst uitoefent, vindt *in casu* geen wijziging van sociaal statuut plaats.

Eventuele vergoedingen die aan de werknemer in zijn hoedanigheid van vaste vertegenwoordiger uitgekeerd worden, moeten dan ook als loon beschouwd worden, onderworpen aan de bijdragen voor de sociale zekerheid van de werknemers (2).

### 2. *Vaste vertegenwoordiger – zelfstandige*

De vaste vertegenwoordiger die zelfstandige is (de bestuurder-vaste vertegenwoordiger en normaliter de aandeelhouder-vaste vertegenwoordiger), heeft volgende sociaalrechtelijke verplichtingen in het kader van het zelfstandigen statuut (3).

#### 2.1. *Aansluiting bij een sociaal verzekeringsfonds*

Iedere persoon die onderworpen is aan het sociaal statuut der zelfstandigen, moet zich aansluiten bij een van de erkende vrije sociale verzekeringskassen of fondsen voor zelfstandigen of bij de Nationale Hulp-

kas voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (4). Voormelde aansluiting moet gebeuren binnen een termijn van 90 dagen na aanvang van zijn beroepsactiviteit als zelfstandige. Wanneer de zelfstandige terzake in gebreke blijft, zal hij door de RSVZ in gebreke worden gesteld. Indien hij zich niet vrijwillig aansluit binnen een termijn van 30 dagen na de datum van verzending van deze ingebrekestelling, wordt hij van ambtswege bij de Nationale Hulpkas voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen aangesloten (5).

#### 2.2. *Bijdragenbetaling*

Naast de aansluitingsplicht moet een zelfstandige in principe ook sociale bijdragen betalen. De bijdragen in het sociaal statuut van de zelfstandigen vormen een bepaald percentage van de netto beroepsinkomsten (6), zijnde de bruto beroepsinkomsten, verminderd met de beroepskosten en met de beroepsverliezen vastgesteld overeenkomstig de wetgeving betreffende de inkomsten, die de onderworpenen als zelfstandige heeft genoten tijdens de periode dat hij aan het sociaal statuut van de zelfstandigen is onderworpen (7).

Verder wordt binnen het sociaal statuut van de zelfstandigen een onderscheid gemaakt tussen de zelfstandige in hoofdberoep en de zelfstandige in bijberoep. De zelfstandige in hoofdberoep is in principe steeds premieplichtig, zelfs in geval zijn activiteit als zelfstandige onbezoldigd uitgeoefend wordt (8). Daarentegen zal een zelfstandige in bijberoep slechts sociale bijdragen moeten betalen indien zijn inkomsten een bepaalde grens overschrijden (9). Een zelfstandige in bijberoep is een zelfstandige die naast zijn activiteit als zelfstandige, gewoonlijk en hoofdzakelijk een andere beroepsbezigheid (als werknemer of als ambtenaar) uitoefent (10). *In casu* zal een aandeelhouder-vaste vertegenwoordiger bijvoorbeeld als een zelfstandige in bijberoep beschouwd worden indien hij in de hoedanigheid van werknemer (van een andere vennootschap) minstens halftijds tewerkgesteld is (11).

---

(1) Art. 2 K.B. 19 december 1967.

(2) Art. 23 Wet 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, *B.S.* 2 juli 1981; art. 2 Wet 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, *B.S.* 30 april 1965.

(3) ADRIAENS, B. EN DEJONGHE, D., «De vennootschapsmandataris en het sociaal recht», *Or.* 2002, nr. 2, 32-35.

(4) Art. 10 § 1 K.B. nr. 38.

(5) Art. 9 K.B. 19 december 1967.

(6) Art. 12 en 13 K.B. nr. 38.

(7) Art. 11 § 2 K.B. nr. 38.

(8) Art. 12 § 1 K.B. nr. 38. Daarentegen wordt een pensioengerechtigde zelfstandige in hoofdberoep vrijgesteld van enige premiebetaling in zoverre deze zijn activiteit als zelfstandige onbezoldigd uitoefent (art. 37 § 3 K.B. 19 december 1967).

(9) Art. 12 § 2 K.B. nr. 38.

(10) Art. 12 § 2 K.B. nr. 38.

(11) Meer in het bijzonder, is een arbeidsregeling waarvan het aantal per maand ten minste gelijk is aan de helft van het aantal maandelijkse gepresteerde arbeidsuren door een werknemer die voltijds is tewerkgesteld in dezelfde onderneming of, bij ontstentenis, in dezelfde bedrijfstak (art. 35 § 1 a K.B. 19 december 1967).

Voormelde aandeelhouder-vaste vertegenwoordiger zal als zelfstandige in bijberoep bovendien vrijgesteld worden van de betaling van sociale bijdragen, als de zelfstandige activiteit onbezoldigd uitgeoefend wordt.

### 2.3. Aansluiting bij een ziekenfonds

Ten slotte moet een zelfstandige zich aansluiten bij een ziekenfonds of bij de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (1). Bij gebrek aan een dergelijke aansluiting, zal de zelfstandige dan ook geen recht hebben op tegemoetkomingen op het vlak van ziektekosten of arbeidsongeschiktheid (2) en dit tot op het ogenblik dat hij dergelijke aansluiting vervult.

## E. Aansprakelijkheid

Volgens artikel 61, § 2 van het Wetboek van Vennoetschappen is de vaste vertegenwoordiger burgerrechtelijk aansprakelijk en strafrechtelijk verantwoordelijk 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.

Immers tot vóór de Corporate-Governancewet werd in de praktijk veeleer de door een natuurlijke persoon gecontroleerde managementvennootschap benoemd, om het persoonlijk vermogen van deze natuurlijke persoon af te schermen tegen aansprakelijkheidsvorderingen van de vennootschap of van derden (b.v. aandeelhouders of schuldeisers) (3).

De wetgever vreesde dat dergelijke beschermingsconstructie in de praktijk kan leiden tot een andere risicoappreciatie bij deze rechtspersonen bestuurders en hun onafhankelijkheid kan aantasten (4).

Bijgevolg zijn zowel de vaste vertegenwoordiger als de rechtspersoon-bestuurder onderworpen aan dezelfde burgerrechtelijke en strafrechtelijke aansprakelijkheid.

Uitzondering moet gemaakt worden voor mandaten in vennootschappen met onvolkomen rechtspersoonlijk-

heid (V.O.F., C.V.A., C.V.O.A.). Immers, in dergelijke vennootschapsvormen is de zaakvoerder-vennoot niet enkel aansprakelijk voor de wijze waarop hij zijn mandaat uitoefent, maar is hij eveneens persoonlijk aansprakelijk voor de verbintenissen van de bestuurde vennootschap. In het nieuwe artikel 61, § 2 van het Wetboek van Vennoetschappen is dan ook uitdrukkelijk voorzien dat de vaste vertegenwoordiger enkel mee aansprakelijk is voor de goede uitoefening van het mandaat als zaakvoerder (5).

Wat betreft de aansprakelijkheidsbeperking moet eveneens verwezen worden naar de arbeidsrechtelijke aansprakelijkheidsregels. Aangezien een werknemer ingevolge zijn werknemersstatuut slechts aansprakelijk kan gesteld worden in geval van opzettelijke fout (bedrog), zware fout of gewoonlijk voorkomende lichte fout (art. 18 W.A.O.) zal deze werknemer-vaste vertegenwoordiger slechts kunnen aangesproken worden als de aan derden veroorzaakte schade effectief ontstaan is door zulke fout (6). Voormelde aansprakelijkheidsbeperking geldt louter op burgerrechtelijk vlak, vermits de strafrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer niet beperkt kan worden (7).

Vermits de bepalingen van artikel 18 van de Arbeids-overeenkomstenwet van dwingend recht zijn, kan hiervan, op straffe van nietigheid, niet afgeweken worden (8), hetgeen tot gevolg heeft dat de beperkte burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer gehandhaafd blijft, ook al oefent deze de functie van vaste vertegenwoordiger uit (9).

## III. Directiecomité

De Corporate-Governancewet heeft eveneens de organisatie, werking en bevoegdheden van het directiecomité gelegaliseerd (10). Tot vóór deze wet kende het wettelijk kader van de naamloze vennootschap slechts twee bestuursorganen, met name de raad van bestuur

(1) Art. 6 K.B. 29 december 1997 houdende de voorwaarden waaronder de toepassing van de Wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, tot de zelfstandigen en de leden van de kloostergemeenschappen wordt verruimd en art. 4 K.B. 20 juli 1971 houdende de instelling van een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid ten voordele van de zelfstandigen.

(2) Art. 26 K.B. 29 december 1997 en art. 3 4 K.B. 20 juli 1971.

(3) M.v.T., *Parl. St.*, Kamer, nr. 1211/001, 9.

(4) Zie vorige voetnoot.

(5) HELLEMANS, F. EN WAUTERS, M., *o.c.*, 273-274.

(6) M.v.T., *Parl. St.*, Kamer, nr. 1211/001, 11 en 12.

(7) Cass. 27 januari 1998, *R. Cass.* 1998, 339; Luik 28 mei 1998; *J.L.M.B.* 1999, 268.

(8) Art. 18 lid 3 Arbeids-overeenkomstenwet; Antwerpen 13 oktober 1982, *Limb. Rechtsl.* 1983, 63; Luik 8 november 1996, *J.T.T.* 1997, 283.

(9) Bepaalde auteurs nuanceren dit standpunt: HELLEMANS, F. EN WAUTERS, M., *o.c.*, 273; LEERMAKERS, D. EN D'HULST, K., «De Wet van 2 augustus 2002 houdende wijziging van het Wetboek van vennootschappen: Corporate governance in België eindelijk een feit?», *Cah. Jur.* 2002, nr. 5, 79.

(10) Art. 524bis W. Venn.; zie voor uitgebreide bespreking: ERNST, P. EN VAN DEN EYNDEN, L., *o.c.*, 547-575.

(bevoegd voor het gehele bestuur) en het orgaan van dagelijks bestuur (bevoegd voor het dagelijks bestuur). In de praktijk werd echter vastgesteld dat deze bevoegdheidsverdeling niet werd nageleefd in de zin dat de raad van bestuur bijna altijd veel ruimere bevoegdheden dan het dagelijks bestuur delegerde aan een kleiner orgaan (strategisch comité of directieraad), terwijl de functie van de raad van bestuur veeleer beperkt blijft tot de controle op dit orgaan (1).

Het Wetboek van Vennootschappen heeft deze toestand gelegaliseerd en voorziet thans in artikel 524bis dat de raad van bestuur, voor zover statutair voorzien, een deel van haar bevoegdheden kan overdragen aan een directiecomité (eveneens met ingang vanaf 1 september 2002). Vennootschappen die reeds een directiecomité hebben ingesteld, beschikken over een regularisatietermijn van één jaar met ingang vanaf 22 augustus 2002. De niet-aangepaste directiecomités worden na deze termijn van één jaar van rechtswege opgeheven (2).

Vermits de bepalingen van artikel 524bis opgenomen zijn onder Titel IV (Organen) van Boek VIII (De naamloze vennootschap), kunnen uitsluitend naamloze vennootschappen een directiecomité installeren. Strikt juridisch kan ook een commanditaire vennootschap op aandelen een directiecomité oprichten, gezien artikel 657 van het Wetboek van Vennootschappen de bepalingen die van toepassing zijn op N.V.'s automatisch overneemt. In de praktijk zal zich dat echter sporadisch voordoen omdat dergelijke vennootschapsvorm normaliter slechts één zaakvoerder heeft.

Ten slotte delen wij nog mee dat een directiecomité pas kan worden opgericht na statutaire machtiging hetgeen een beslissing van de aandeelhouders impliceert (3). Ongeacht deze statutaire machtiging, kan de raad van bestuur autonoom beslissen tot het al dan niet installeren van een directiecomité (4).

### A. Wie kan lid worden ?

Wat de samenstelling betreft, vermeldt de wet dat het directiecomité moet bestaan uit meerdere leden, al dan niet bestuurders. Zowel natuurlijke personen als rechtspersonen kunnen deel uitmaken van het directiecomité.

In geval het een rechtspersoon betreft, moet men volgens artikel 61, § 2 van het Wetboek van Vennootschappen een natuurlijke persoon als vaste vertegenwoordiger aanduiden.

Wat betreft de benoemingsvoorwaarden bepaalt artikel 524bis van het Wetboek van Vennootschappen dat, tenzij statutaire regeling (door de aandeelhouders), de raad van bestuur de voorwaarden inzake aanstelling, ontslag, bepaling en duur kan vastleggen.

De leden van het directiecomité kunnen bijgevolg een stabielere positie hebben dan de leden van de raad van bestuur die *ad nutum* afzetbaar zijn (art. 518 § 3 W. Venn.). In theorie kan bijgevolg een bestuurder die tevens lid is van het directiecomité als bestuurder *ad nutum* ontslagen worden en niettemin lid blijven van het directiecomité indien bijvoorbeeld de leden van het directiecomité uitsluitend omwille van een zware fout of gegronde redenen ontslagen kunnen worden.

In de praktijk zal een zorgvuldige redactie van de benoemings- en ontslagvoorwaarden van de leden van het directiecomité dus aangewezen zijn.

### B. Bevoegdheden

De wettekst bepaalt niet welke bevoegdheden, door de raad van bestuur, aan het directiecomité kunnen overgedragen worden, maar stelt uitdrukkelijk dat de volgende bevoegdheden niet gedelegeerd kunnen worden :

- het algemeen beleid van de vennootschap;
- het toezicht op het directiecomité;
- de bevoegdheden die het Wetboek van Vennootschappen uitdrukkelijk aan de raad van bestuur toekent (b.v. het opstellen van de jaarrekening en het jaarverslag en andere verslagen, het bijeenroepen van de algemene vergadering, de aanwending van het toegestaan kapitaal, de inkoop van eigen aandelen, de beslissing tot uitkering van een interim dividend, het opstellen van een fusie- of splitsingsvoorstel) (5).

Daarnaast bepaalt artikel 524bis van het Wetboek van Vennootschappen dat aan de leden van het directiecomité de bevoegdheid kan verleend worden om de vennootschap hetzij alleen hetzij gezamenlijk te vertegenwoordigen. Bijgevolg is het mogelijk dat leden van het directiecomité, ook zij die geen bestuurder zijn, de vennootschap kunnen vertegenwoordigen (al dan niet alleen handelend).

(1) M.v.T., *Parl. St. Kamer*, 2001-02, nr. 1211/001, 5.

(2) Art. 54 Wet 2 augustus 2002; M.v.T., *Parl. St. Kamer*, 2000-01, nr. 1211/001, 35-36.

(3) Art. 524bis W. Venn. stelt uitdrukkelijk: «De statuten kunnen de raad van bestuur machtigen...».

(4) ERNST, P. EN VAN DEN EYNDEN, L., *o.c.*, 556.

(5) M.v.T., *Parl. St. Kamer*, 2001-02, nr. 1211/001, 34.

### C. Sociaal statuut

Zoals hoger vermeld, kunnen zowel natuurlijke personen als rechtspersonen lid zijn van het directiecomité. In zoverre een rechtspersoon wordt aangesteld, moet deze een natuurlijk persoon als vaste vertegenwoordiger aan te stellen (art. 61 § 2 W. Venn.).

Wat betreft het sociaal statuut van de aldus aangestelde vaste vertegenwoordiger verwijzen wij naar punt II, C van deze bijdrage.

Bijgevolg moet het sociaal statuut van een natuurlijk persoon die rechtstreeks en in eigen naam wordt aangesteld tot lid van het directiecomité, nader onderzocht worden.

Hierbij onderscheiden we de volgende hypothesen:

- bestuurder;
- werknemer;
- andere natuurlijke personen (b.v. aandeelhouder).

De FOD Sociale Zekerheid verklaarde dat de kwalificatie van het sociaal statuut afhangt van het contractueel verband binnen hetwelk het betrokken lid (al dan niet bestuurder), zijn functie als lid van het directiecomité uitoefent (1).

In geval de constitutieve elementen van een arbeidsovereenkomst aanwezig zijn (de verbintenis tot het leveren van arbeid, het betalen van loon en gezag) geldt onzes inziens een onderwerping aan de werknemersregeling. Bovendien merken we terzake ook op dat de vóór de Corporate-Governancewet opgerichte directiecomités in de praktijk de leiding (het management) van de vennootschap uitoefende, waarbij de rol van de raad van bestuur veeleer beperkt blijft tot controleorgaan.

De «oude» directiecomités bestonden voornamelijk uit hogere kaderleden/directeurs die omwille van hun expertise, kennis en ervaring tot directielid werden aangesteld (2).

Op arbeidsrechtelijk vlak kan dan ook verdedigd worden dat deze bijkomende functie (lid van het directiecomité) geacht wordt deel uit te maken van de arbeidsprestaties waarvoor de betrokkene met zijn werkgever door een arbeidsovereenkomst verbonden is. Tevens vinden wij een argument in artikel 5*bis* van de Arbeidsovereenkomstenwet, dat uitdrukkelijk stelt dat bijkomende en gelijkaardige prestaties voor een werkgever onweerlegbaar vallen onder de initieel tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst.

In het tegenovergestelde geval, geldt een verzekeringsplicht onder het sociaal statuut van zelfstandigen.

Het zou ons echter niet verbazen indien artikel 2 van het Koninklijk Besluit van 19 december 1967 in de toekomst tevens van toepassing wordt op leden van het directiecomité gezien het directiecomité en de raad van bestuur doorgaans over gelijkaardige bevoegdheden zullen beschikken. Hierdoor zou een directielid wel onweerlegbaar vermoed worden een zelfstandige te zijn.

### D. Implicaties van het sociaal statuut

De beoordeling van de socialezekerheidsrechtelijke gevolgen in hoofde van het lid van het directiecomité, is, zoals reeds hoger reeds uiteengezet, afhankelijk naar gelang de betrokkene ten aanzien van de vennootschap al dan niet de hoedanigheid van werknemer heeft ten aanzien van deze taak (zie punt II, D, 2).

### E. Aansprakelijkheid

In het Wetboek van Vennootschappen zijn onder meer in de artikelen 527, 528 en 529 aansprakelijkheidsregels uitgewerkt voor de leden van het directiecomité. *Grosso modo* zijn de aansprakelijkheidsregels voor de leden van het directiecomité vergelijkbaar met de regels die gelden voor bestuurders; het betreft meer specifiek de volgende aansprakelijkheidsgronden:

- bestuursfouten (art. 527 W. Venn.);
- overtreding van de statuten van de vennootschap of van de bepalingen van het Wetboek van Vennootschappen (art. 528 W. Venn.);
- miskennen van de interne taakverdeling tussen de leden van het directiecomité of van de bevoegdheidsbeperkingen (art. 528 W. Venn.) (3);
- schade die het gevolg is van beslissingen of verichtingen in het kader van groepsinterne belangenconflicten (art. 524 W. Venn.) of strijdig belang van een lid van het directiecomité, die een onrechtmatig nadeel hebben bezorgd aan de vennootschap ten voordele van respectievelijk een vennootschap van de groep of een lid van het directiecomité, zelfs al werd de procedure voorzien door artikel 524 of 524*ter* nageleefd (art. 529 W. Venn.);
- de aansprakelijkheid wegens kennelijk grove fout die heeft bijgedragen tot het faillissement (art. 530 W. Venn.), dewelke van toepassing is «op (gewezen) bestuurders en alle andere personen die ten

(1) Schriftelijk standpunt van de FOD Sociale zekerheid per brief 12 maart 2003.

(2) M.v.T., *Parl. St.*, Kamer, 2000-01, nr. 1211/001, 33.

(3) ERNST, P. EN VAN DEN EYNDEN, L., *o.c.*, 572.



aanzien van de zaken van de vennootschap werkelijke bestuursbevoegdheid hebben gehad». Uit artikel 524bis mogen wij afleiden dat de leden van het directiecomité hieronder kunnen gekwalificeerd worden (1);

- misbruik van vennootschapsgoederen (art. 492bis S.W.), waartoe zowel bestuurders als feitelijke bestuurders (lees «leden van het directiecomité») kunnen veroordeeld worden;
- (algemene) aansprakelijkheid op grond van onrechtmatige daad (art. 1382 B.W.) Volgens dit algemeen principe kunnen onze inziens leden van het directiecomité (zoals dit ook geldt voor bestuurders (2) door derden aansprakelijk gesteld worden wegens overtreding van de wet of algemene zorgvuldigheidsnorm.

Ten slotte merken wij nog op dat de leden van het directiecomité, in tegenstelling tot bestuurders, verantwoordelijkheid verschuldigd zijn aan de raad van bestuur (en dus niet aan de aandeelhouders zoals geldt voor de bestuurders (3). Bijgevolg moet dan ook een aansprakelijkheidsvordering van de vennootschap formeel door de raad van bestuur tegen de leden van het directiecomité ingesteld worden.

#### IV. Beperking aansprakelijkheid als bestuurder of lid directiecomité

Uit bovenstaande bijdrage blijkt overduidelijk dat de wetgever de bestuursaansprakelijkheid heeft willen versterken door enerzijds de invoering van de functie van vaste vertegenwoordiger, in geval een (management) vennootschap het mandaat van bestuurder of directielid uitoefent. Daarenboven zijn in het Wetboek van Vennootschappen anderzijds expliciet een aantal aansprakelijkheidsgronden voor de leden van het directiecomité opgenomen.

Een en ander heeft tot gevolg dat de uitoefening van het mandaat van bestuurder, vaste vertegenwoordiger of directielid thans meer risico's kan inhouden waarbij de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer indien hij de functie van vaste vertegenwoordiger of directielid uitoefent, beperkt kan worden

op basis van artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet (4).

Hieronder bespreken wij kort een aantal mogelijkheden die tot doel hebben deze aansprakelijkheid, dan wel de financiële gevolgen ervan, te beperken of uit te sluiten.

##### A. Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering

Een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering kan worden afgesloten door de vennootschap – als verzekeringsnemer – met alle leden van de raad van bestuur als verzekerden (5) alsook – normaliter – de bestuurders van de dochtervennootschappen.

In de meerderheid der polissen dekt de term «bestuurder» zowel de bestuurders in rechte (o.m. ook de leden van het directiecomité) als de feitelijke bestuurders.

Het verzekerd risico wordt gebruikelijk algemeen omschreven als «professionele fout» die bijvoorbeeld als volgt gedefinieerd wordt: «elke inbreuk vanwege de verzekerden op de wettelijke, reglementaire of statutaire verplichtingen, elke beheersfout begaan door onvoorzichtigheid of onachtzaamheid, door nalatigheid, bij vergissing, door een verkeerde verklaring en, in het algemeen, gelijk welke foutieve handeling die hun aansprakelijkheid, individueel of hoofdelijk, in het geding brengt zulks uitsluitend in het kader van hun functie van bestuurder».

Verder worden in bestuurdersaansprakelijkheidsverzekeringen voornamelijk de volgende uitsluitingsgronden opgenomen:

- opzettelijke fouten;
- strafrechtelijke en fiscale boetes;
- risico's die gedekt zijn onder andere verzekeringen, zoals bijvoorbeeld burgerlijke aansprakelijkheid uitbating, brandverzekering.

##### B. Exoneratieclausules

Exoneratieclausules (b.v. in bestuurdersovereenkomsten) beperken of sluiten de omvang van de aansprakelijkheid uit, tenzij in geval van opzet of bedrog (6).

(1) ERNST, P. EN VAN DEN EYNDEN, L., *o.c.*, 573.

(2) Antwerpen 6 april 1999, *R.W.* 2001-02, 924; *T.R.V.* 2000, 33, noot; Antwerpen 13 december 1999, *T.R.V.* 2000, 32, noot.

(3) ERNST, P. EN VAN DEN EYNDEN, L., *o.c.*, 573.

(4) Zie punt II, E.

(5) DALLE, M., «De verzekering van burgerrechtelijke aansprakelijkheid van maatschappelijke lasthebber – een vergelijking van algemene voorwaarden», *R.G.A.R.* 1998, nr. 12 881.

(6) ERNST, P., «Welke mogelijkheden biedt het Belgische (vennootschaps)recht om de gevolgen van de burgerlijke aansprakelijkheid van vennootschapbestuurder te beperken?», *V & F* 2000, 77.

In de rechtspraak en rechtsleer bestaat discussie omtrent de geldigheid van dergelijke clausules ten aanzien van vennootschapsbestuurders, vermits de voorafgaandelijke beperking of uitsluiting van aansprakelijkheid niet verenigbaar is met het jaarlijks recht van kwijting door de aandeelhouders (1).

Ongeacht de al dan niet geldigheid van exoneratieclausules in de relatie vennootschap-bestuurder, moet eveneens opgemerkt worden dat dergelijke overeenkomsten niet tegenstelbaar zijn aan derden.

### C. Vrijwaringsovereenkomsten

Door het sluiten van een vrijwaringsovereenkomst verbindt de vennootschap zich ertoe om de bestuurder te vrijwaren tegen de financiële gevolgen van een aansprakelijkheidswaardering, ingesteld door derden (b.v. schuldeisers, moedervenootschap), tenzij in geval van bedrog of opzet.

Ten aanzien van de vorderingen ingesteld door de vennootschap is dergelijke overeenkomst niet geldig volgens een meerderheidsstandpunt in de rechtsleer, wegens strijdig met het exclusief recht van kwijting door de aandeelhouders (2).

### D. Niet deelnemen, wel aanklagen

Wat betreft de aansprakelijkheid wegens overtreding van het Wetboek van Vennootschappen of de statuten van de vennootschap, bepaalt artikel 528 van het Wetboek van Vennootschappen uitdrukkelijk dat de bestuurders of directieleden van deze aansprakelijkheidsgrond kunnen ontheven worden als zij niet deelgenomen hebben aan de overtreding en zij dit hebben aangeklaagd op respectievelijk de eerstvolgende algemene vergadering of zitting van de raad van bestuur.

### E. Kwijting

De door algemene vergadering verleende kwijting heeft ten aanzien van de bestuurders een bevrijdend karakter indien de voorwaarden zoals voorzien in artikel 559 van het Wetboek van Vennootschappen cumulatief vervuld zijn. Vermits het Wetboek van Vennootschappen geen specifieke regeling voor de leden van het directiecomité voorziet, kan een kwijting – door de

raad van bestuur – slechts rechtsgeldig gebeuren indien (zoals geldt voor de kwijting verleend aan de bestuurders) volgende voorwaarden vervuld zijn :

- de kwijting moet verleend worden bij afzonderlijke stemming; en
- de feiten en fouten waarop de kwijting betrekking heeft, moeten duidelijk en volledig worden vermeld (en de oproeping).

Verder merken wij nog op dat een kwijting niet of niet automatisch de onrechtmatige daden jegens de vennootschap (art. 1382 B.W.) dekt; hiertoe zou een bijzondere en afzonderlijke kwijting verleend moeten worden (3).

Ten slotte moet vermeld worden dat de (verleende) kwijting niet-tegenstelbaar is aan derden (4), zodat bijvoorbeeld schuldeisers de mogelijkheid behouden om een aansprakelijkheidsvordering in te stellen.

### F. Ontslag

Het ontslag van een bestuurder ontslaat hem niet van zijn aansprakelijkheid voor fouten begaan tijdens de uitoefening van zijn mandaat, zelfs al zou de schade zich later voordoen (5).

Vanaf de kennisgeving van zijn ontslag eindigt zijn aansprakelijkheid ten aanzien van de vennootschap. Echter, ten aanzien van derden is zijn ontslag pas tegenstelbaar vanaf de publicatie ervan in de Bijlagen bij het *Belgisch Staatsblad* (art. 76 W. Venn.). Tot op dat ogenblik blijft de betrokken bestuurder dus hoofdelijk aansprakelijk voor de fouten van de overblijvende bestuurders die een schending van het Wetboek van Vennootschappen of de statuten uitmaken (6).

## V. Besluit

Een werknemer kan aangesteld worden als vaste vertegenwoordiger en/of lid van het directiecomité.

Het lijkt ons verdedigbaar dat hij deze respectieve bijkomende taken ook uitoefent in ondergeschikt verband van de rechtspersoon/werkgever die hem aanstelt en derhalve het sociaal statuut van werknemer behoudt.

(1) VAN GERVEN, D. EN WIJCKAERT, M., «Kroniek vennootschapsrecht 1995-96», *T.R.V.* 1996, 483, nr. 74.

(2) ERNST, P., *o.c.*, 81.

(3) Zie verwijzingen onder ERNST, P., *o.c.*, 82.

(4) Kh. Charlerloi 12 oktober 1976, *R.P.S.* 1976, nr. 5907, 143; Kh. Brussel 10 september 1985, *T.B.H.* 1987, 523.

(5) Antwerpen 10 november 1981, *B.R.H.* 1982, 621; Kh. Tongeren 2 maart 1992, *T.R.V.* 1992 (180), 183.

(6) Kh. Charlerloi 8 september 1992, *Rev. Rég. Dr.* 1993, 29; *R.P.S.* 1993, nr. 6632, 329.

Wij stellen echter vast dat de socialezekerheidsinstanties de werknemer mogelijk zal beschouwen als een zelfstandige (in bijberoep) bij het uitoefenen van de functie van enerzijds vaste vertegenwoordiger en/of anderzijds directielid.

Indien de werknemer, die deze functie uitoefent, inderdaad als zelfstandige moet worden gekwalificeerd, heeft dit uiteraard belangrijke gevolgen voor zijn sociaal statuut (verplichting tot aansluiting bij een sociaal verzekeringsfonds en eventueel betalen van sociale bijdragen over het (extra) inkomen genoten als vaste vertegenwoordiger/directielid). Daarenboven kan

men zich desgevallend tevens afvragen of de werknemer die fungeert als vaste vertegenwoordiger/directielid dan wel nog kan genieten van de beperkte burgerrechtelijke aansprakelijkheid zoals bedoeld in artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet zoals nochtans expliciet vermeld in de Memorie van Toelichting bij de Corporate-Governancewet. Wij menen dat in de mate dat aanvaard wordt dat de taak van vaste vertegenwoordiger/directielid kan uitgeoefend worden in het kader van een arbeidsovereenkomst hetgeen onzes inziens het geval is, de werknemer zich zal kunnen beroepen op voornoemd artikel 18.