

teloze juridische bijstand te verstrekken. In de helft van de gevallen past de kosteloze juridische bijstand niet in de bedrijfscultuur. Hierbij mag dan worden verwezen naar het feit dat het merendeel van de stagiairs zijn stage loopt in kantoren die handelsrecht en vennootschapsrecht als belangrijkste rechtsdomein hebben, wat zeker niet van toepassing is op de meeste rechtzoekenden die een beroep willen doen op de kosteloze juridische bijstand. Eén op vijf denkt dat er te veel betalend cliëntèle zal zijn om nog *pro-deo* werk te verrichten. Daarnaast vermelden enkelen een gebrek aan interesse in de domeinen waarop *pro-deo* zaken te situeren zijn (niet meteen vennootschapsrecht...).

De wet op de juridische bijstand krijgt de helft van de advocaten-stagiairs niet warm om de mindere draagkrachtige rechtzoekenden te willen bijstaan. Uit de bevraging komt ondubbelzinnig naar voor dat de oorzaak voor deze onwil gezocht moet worden in de organisatie en de werking van het systeem. Hieruit kunnen belangrijke consequenties voor het beleid worden getrokken.

### VIII. Conclusie

Het profiel van de advocaat-stagiair heeft de afgelopen jaren betekenisvolle veranderingen ondergaan. Algemene processen, zoals economische rationalisering, schaalvergroting, internationalisering en emancipatie hebben de kenmerken van de stage en de stagiair een nieuw elan gegeven. Anno 2003 is de advocaat-stagiair een man of een vrouw die voor een grote, gespecialiseerde advocatenpraktijk werkt en daarvoor een behoorlijke stagevergoeding ontvangt. De betere verloning verwijst de traditionele sociale selectie van advocaat-stagiairs uit beter begoede families naar het verleden.

De stage wordt in het algemeen als gunstig geëvalueerd. De meeste stagiairs werken hard, specialiseren zich in de domeinen die zij verkiezen en zouden na de stage graag blijven werken op het kantoor waar de opleiding plaatsvindt. Bij het verrichten van een waaier van taken ontbreekt het hen noch aan materiële hulpmiddelen, noch aan advies van patroon en kantoorgenoten. Met betrekking tot het eigen cliëntèle beschikken zij over een aanzienlijke vrijheid.

Nochtans tekenden we ook enkele elementen van kritiek op. Een eerste punt heeft betrekking op de ongelijke verloning tussen mannen en vrouwen. Dat blijkt echter een schijnverband te zijn: de verschillen in inkomens tussen man en vrouw zijn vooral te wijten aan de voorliefde van vrouwen voor kleinere kantoren (waar de stagevergoedingen lager liggen) en minder lucratieve specialisaties, zoals familierecht. Een tweede element is fundamenteeler. Het huidige systeem van kosteloze juridische bijstand wordt door de meerderheid van stagiairs negatief geëvalueerd. Allereerst worden de lage en late betaling van het *pro-deo* werk als pijnpunten bestempeld, net zoals een onderzoek uit 1985 aangaf. Voorts, en dat is nieuw, wordt kritiek geuit op het systeem van rechtshulp. Dat is namelijk, in de ogen van de stagiairs, te log, te bureaucratisch en te weinig transparant. Ook vinden vele stagiairs dat de *pro-deo* zaken weinig aansluiten bij hun interessedomeinen, een vaststelling die ernstig genomen moet worden tegen de achtergrond van specialisatie.

Als deze bevindingen worden geprojecteerd op het stagebeleid, tekenen zich verschillende uitdagingen af. Ten eerste

moet worden ingespeeld op de toenemende schaalvergroting van kantoren, met in het kielzog de voortschrijdende specialisatie. Ten tweede rijst de vraag of het huidige profiel van de stagiair nog overeenkomt met de doelstellingen van het systeem van de kosteloze juridische bijstand. De grote kantoren, waar het merendeel van de stagiairs tewerkgesteld zijn, bewegen zich immers op een heel ander domein dan dat van het klassieke *pro-deo* cliëntèle. Bovendien rijst de vraag of de stagiairs na de stage nog geïnteresseerd zullen blijven in een vorm van juridische bijstand die zij als log, traag en financieel onaantrekkelijk ervaren.

### Bibliografie

- Dobbelstein, D. en Pinilla, J. (1999), *L'accès aux droits et à la Justice. De la citoyenneté à l'accès à la Justice, une proposition réversible?*, Brussel, La Charte.
- Langerwerf, E. en Van Loon, F. (1985), *De advocaten-stagiairs aan de balie te Antwerpen*, Antwerpen, Centrum voor Rechtsociologie, Universitaire Faculteiten Sint-Ignatius Antwerpen, Universiteit Antwerpen.
- Sommerlad, H. (1994), «The myth of feminisation: women and cultural change in the legal profession» in *International Journal of the Legal Profession*, 1(1), p. 31-54.
- Sommerlad, H. (2002), «Women solicitors in a fractured profession: intersections of gender and professionalism in England and Wales» in *International Journal of the Legal Profession*, 9(3), p. 213-234.

Gerrit Franssen  
Steven Gibens  
Koen Van Aeken

Centrum voor Rechtsociologie Universiteit Antwerpen

### BOEKEN

R. BLANPAIN, m.m.v. M. VAN GESTEL, **Gebruik en controle van e-mail, intranet en internet in de onderneming**, Brugge, Die Keure, Serie *Praktijk en recht*, 2003, 264 p.

Hoe maak je het onwerkbaar werkbaar? Met veel praktische wijsheid, oordeelden de Grieken. In de persoon van prof. R. Blanpain is deze voorwaarde aanwezig. In voorliggend boek buigt deze auteur zich over het moderne fenomeen van e-mail, internet en intranet. In toenemende mate beschikken werknemers op de werkplek over deze vormen van on-linecommunicatie. Het recht van gebruik en controle van het gebruik door de werknemer van on-linecommunicatie in de onderneming is evenwel het voorwerp van aanhoudend dispuut. Het recht op privacy geldt immers ook in de onderneming, en dit doet tal van vragen rijzen, zoals 'kan de onderneming de toegang tot bepaalde websites afgrenzen?', 'kan de werkgever kennisnemen van de inhoud van een e-mail van een werknemer?', 'kan de onderneming het surfgedrag controleren?', 'hoe voorkomen dat er digitaal gepest wordt?' en 'heeft de syndicale afvaardiging recht op een website in de onderneming?'

Het antwoord op deze vragen zou in beginsel niet al te moeilijk mogen zijn. De sociale partners hebben over deze vragen langdurig nagedacht, met als resultaat CAO nr. 81 van 26 april 2002 over de controle op de on-linecommunicatie. In het kort leert dit document dat de werkgever een gedragscode moet opstellen waarin de doelstellingen van controle duidelijk worden geformuleerd. Er kan slechts controle zijn voor zover als nodig, en op voorwaarde dat de werknemers worden geraadpleegd en geïnformeerd.

Elke onderneming heeft bijgevolg behoefte aan een gedragscode waarin haar beleid inzake toegang, gebruik en controle helder en duidelijk wordt vastgelegd.

Vele bevriende advocaten verdienen hun brood met het helpen van bedrijven bij het opstellen van zo'n gedragscode. Dat is geen gemakkelijke klus. Er moeten goede afspraken worden gemaakt; informatie en raadpleging zijn aan de orde. Ten behoeve van de praktijk stelt de auteur daarom in het boek een gedetailleerde modelgedragscode voor. Ingenieur Van Gestel geeft bovendien heel wat praktische tips van wat technisch kan en zinvol is.

De voorgestelde code bouwt voort op een praktijkonderzoek, verricht bij een dertigtal ondernemingen, met inbegrip van de overheid. Gebruik, controle en sancties komen in dit onderzoek aan bod en worden telkens geïllustreerd met voorbeelden uit de praktijk. Zo krijgt de lezer een inzicht in het beleid van de ondernemingen terzake, in de vragen die rijzen en in de antwoorden die *in concreto* geformuleerd worden. De voorgestelde code is tevens gebaseerd op een nauwgezette analyse van de standpunten van de sociale partners die CAO nr. 18 hebben onderhandeld.

Het hoeft geen betoog dat een dergelijk nauwgezet werk van het boek een onmisbaar instrument maakt. Toch zijn we niet helemaal tevreden met dit werk, en dat heeft alles te maken met de grenzen van de praktische wijsheid bij de rechtsbeoefening. In dit tijdschrift (*R.W.* 2002-2003, 1281-1294) hebben we aangetoond dat de CAO nr. 81 in feite een onhoudbare redenering bevat waarbij verbaal respect betoond wordt voor bestaande strafbepalingen (art. 341*bis* Sw. en art. 109*ter* D.W. 21 maart 1991), maar in feite wordt voorbijgegaan aan de strekking ervan. Er is in de bestaande rechtstraditie een strekking (vooral aan de K.U. Leuven) die de interpretatie van dwingende wetbepalingen bijstuurt naargelang van de behoeften van de praktijk. Onder het credo *Impossibilem, nulla est obligato* (p. 153) bekent de auteur zich met een niet-overtuigend tekstargument tot deze strekking die aan het recht een eigen systematiek ontzegt. Ongetwijfeld speelt bij al deze auteurs de overtuiging dat werknemers niet teveel privacyrechten moeten claimen op de werkplaats, wat een perfect verdedigbaar standpunt is, dat evenwel beter wordt verdedigd op de parlementaire banken. Deze opstelling verklaart tevens waarom in dit boek ongenueanceerd negatief wordt geantwoord op de vraag of een werknemer recht heeft op privé-gebruik van on-linecommunicatie en waarom dit boek geen kritiek bevat van de talrijke werkgeversvriendelijke toegevingen in CAO nr. 81, in vergelijking met de iets oudere CAO nr. 68 over camerabewaking in de onderneming.

Paul De Hert

L.J. HYMANS VAN DEN BERGH, **Nederlands ondernemingsrecht in grensoverschrijdend perspectief**, Reeks Uitgaven van het Instituut voor Ondernemingsrecht, Rijksuniversiteit Groningen, deel 40, Deventer, Kluwer, 2003, 193 p.

Om de twee jaar organiseert het Instituut voor Ondernemingsrecht van de Universiteit Groningen een congres dat telkens als hoogmis van het Nederlandse vennootschapsrecht kan gelden en waaraan vele rechtsfaculteiten en advocaten meewerken. Dit boek is de weerslag van het meest recente congres. De meeste auteurs hebben de voordrachtsvorm behouden (met toevoeging van voetnoten), wat de leesbaarheid van de bijdragen bijzonder sterk heeft bevorderd, zowel ten gevolge van de vlotte stijl als de beperkte lengte van de bijdragen. Verscheidene van de elf bijdragen gaan over grensoverschrijdende samenwerking tussen vennootschappen of overnamebiedingen. Bijzonder welkom is de bijdrage van de Waard over grensoverschrijdende samenwerking tussen vrije beroepsbeoefenaren, een thema dat zeker in ons taalgebied zelden met enige grondigheid is behandeld. De bijdrage van J. Winter over het voorstel van dertiende richtlijn is een meesterwerkje van synthesekunst, waarin de kritiek op de voorstellen van de Europese werkgroep rond overnamebiedingen waarvan hij de voorzitter was, bondig wordt weergegeven en beantwoord. Timmerman gaat in zijn bijdrage in op de bescherming van de minderheidsaandeelhouders en besteedt vooral aandacht aan het ook in België actuele vraagstuk hoe een ideale uitrederegeling voor minderheidsaandeelhouders er zou moeten uitzien. Schutte-Veenstra voegt zich bij de schare auteurs die niet zoveel vertrouwen hebben in het nut van de Europese vennootschap. Van Solinge illustreert dan weer hoe soepel het Amerikaanse vennootschapsrecht in menig opzicht wel is, *in casu* aangaande de fusievormen die het mogelijk maakt. Hij pleit voor een soepeler Nederlands fusierecht, wat ook versoepeling

van de desbetreffende Europese Richtlijnen impliceert. De laatste bijdrage is van de hand van de Brit J. Rickford en behandelt de vraag «Which requirements should a modern company law meet?», waarbij de auteur put uit zijn ervaringen als lid van de commissie die de geplande hervorming van het Engelse vennootschapsrecht heeft voorbereid. Verder zijn er nog bijdragen over het verplicht bod in grensoverschrijdende context, de one-tier board in Nederland en de noodzaak van een eenvoudig bv-recht. Tot slot volgt een verslag van de discussie.

Een boeiend boekje dus, goed ter verruiming van de gedachten voor wie in vennootschapsrecht geïnteresseerd is, maar niet bedoeld en grotendeels ook niet nuttig voor de Belgische jurist die een positiefrechtelijke oplossing zoekt voor een concreet probleem, zelfs niet als het internationaal getint is.

Hans De Wulf

L. TIMMERMAN e.a., **Concernverhoudingen**, Deventer, Kluwer, 2002, 146 p.

Voorliggende publicatie bundelt de voordrachten en het discussieverslag van het gelijknamige congres dat in november 2001 door het Van der Heijden Instituut werd georganiseerd. Het Van der Heijden Instituut is een onderdeel van het Onderzoekscentrum «Onderneming & Recht» van de Faculteit der Rechtsgeleerdheid aan de Katholieke Universiteit Nijmegen. Voortbouwend op een vanaf 1923 door prof. E.J.J. van der Heijden gevestigde traditie, houdt het Instituut zich bezig met hoogwaardig onderzoek op het gebied van het ondernemingsrecht en sinds enkele jaren ook het effectenrecht. Eén van de onderzoeksdomeinen betreft het concernrecht en meer in het bijzonder concernvorming, -organisatie en -financiering. In 2001 werd het ondernemingsrechtelijke congres van het Instituut dan ook gewijd aan concernverhoudingen, waarvan dit boek de schriftelijke neerslag vormt.

De eerste bijdrage aan deze bundel draagt de veelzeggende titel «Hebben wij in Nederland nog behoefte aan concernrecht?», waarin prof. mr. L. Timmermans pleit voor het plaatsen van de concernproblematiek in het leerstuk van het tegenstrijdige belang (cf. bij ons gekend als de belangenconflictenregeling). Hij zoekt hiervoor onder meer inspiratie in het toenmalige (en ondertussen door de Wet 'Corporate Governance' van 2 augustus 2002 gewijzigde) art. 524 W. Venn., waarbij in het bijzonder de rechtsfiguur van de onafhankelijke bestuurder of 'externe adviseur', zoals onze noorderburen het zo mooi plegen te noemen, vele vragen doet rijzen bij onze Nederlandse collega's.

Vervolgens analyseert prof. mr. F.J.P. van den Ingh de in Nederland per 1 december 2001 wettelijk geregelde instructiebevoegdheid van de algemene vergadering ten aanzien van het bestuur. Onder deze nieuwe wetgeving blijft het nog steeds mogelijk een instructiebevoegdheid in te voeren, zij het (i) dat deze bevoegdheid een statutaire basis moet hebben, (ii) de instructie slechts de algemene lijnen van het algemene beleid mag betreffen en (iii) deze bevoegdheid enkel aan een orgaan kan worden toegekend. De auteur vraagt zich hierbij af of een dienstbevel van de concernleiding in het licht van deze nieuwe wettelijke regeling nog houdbaar is.

De derde bijdrage, van de hand van mr. S.M. Bartmans, is gewijd aan de verschillende exitmogelijkheden waarover een minderheidsaandeelhouder beschikt of idealiter zou dienen te beschikken, wanneer laatstgenoemde wordt geconfronteerd met een (dreigende) zeggenschapswisseling. De grondslag voor zo een «concern-exit» zou volgens de auteur te vinden zijn in het beginsel van organisatievrijheid, dat – weliswaar onuitgesproken – in het voorstel van dertiende richtlijn betreffende het openbaar bod zou vervat liggen.

Een volgend hoofdstuk in deze bundel handelt over de arbeidsrechtelijke perikelen die in een concernverband kunnen opduiken en draagt de titel «Concernwerkgeverschap». Nadat mr. L.G. Verburg vaststelt dat het concern als werkgever niet bestaat en dat daar geen verandering behoort in te worden gebracht, gaat de auteur onder meer dieper in op de topics 'vereenzelving' (cf. bij ons gekend onder de noemer van 'doorbraak van rechtspersoonlijkheid') en 'werknemersopties in concernverband'.

Een vijfde bijdrage, en tevens de afsluiter van de eerste dag van het congres, is gewijd aan het leerstuk van de toerekening van de kennis. Mw. mr. L. Lennarts poogt hierbij een aanzet van antwoord