



NL Employment Know-How Update

16 april 2026

Periode: 2 – 15 april 2026



A&O SHEARMAN

Inhoud

INHOUD	2
INLEIDING	3
WET- EN REGELGEVING	4
LITERATUUR	8
DIVERSEN	9
THEMA: WTP	10

Inleiding

Welkom bij onze reguliere interne know-how update met arbeidsrechtelijke ontwikkelingen in Nederland op het gebied van:

- wet- en regelgeving;
- jurisprudentie;
- literatuur, en
- overige ontwikkelingen.¹

Let op: dit is exclusief ontwikkelingen in het cao-landschap.

Deze update geeft een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen in de periode van **2 tot en met 15 april 2026**. Dit is geen uitputtend overzicht, maar een selectie van punten die wij voor onze praktijk van belang achten.

Onze know-how updates worden tijdens onze teammeetings besproken en nadien voor belangstellenden op onze blogpagina [A&O Shearman in the Netherlands](#) geplaatst.

¹ De focus ligt op het arbeidsrecht, aanpalende rechtsgebieden zoals het pensioenrecht, fiscaal recht, immigratierecht, socialezekerheidsrecht, privacyrecht, ambtenarenrecht en ondernemingsrecht komen slechts, waar nuttig en relevant, zijdelings aan bod.

Wet- en regelgeving

WETSVOORSTEL INZAKE HET WIJZIGEN VAN DE RE-INTEGRATIEVERPLICHTINGEN IN HET TWEDE ZIEKTEJAAR VAN WERKNEMERS BIJ KLEINE EN MIDDELGROTE WERKGEVERS

Het doel van dit **wetsvoorstel** is kleine en middelgrote werkgever meer wendbaar te maken door eerder duidelijkheid te geven tot welk moment zij de eigen functie van de zieke werknemer voor hem beschikbaar moeten houden, zodat zij eerder tot vervanging kunnen overgaan van de zieke werknemer. De belangrijkste elementen van dit wetsvoorstel zijn:

- Kleine en middelgrote werkgevers krijgen de mogelijkheid vanaf de start van het tweede ziektejaar zich alleen te richten op re-integratie in het tweede spoor. De werkgever kan het eerste spoor echter niet zonder meer (eenzijdig) beëindigen. Het uitgangspunt is dat de werkgever en werknemer gezamenlijk kunnen besluiten tot afsluiting van het eerste spoor. Dit dient schriftelijk te worden overeengekomen. De werknemer heeft vervolgens een bedenktijd van in beginsel 14 dagen.
- Als partijen geen overeenstemming bereiken en de werkgever wil alsnog het eerste spoor afsluiten, dan dient de werkgever daarvoor uiterlijk in de 42^e ziekte week toestemming te vragen aan het UWV. Het UWV voert drie toetsen uit:
 - Is sprake van arbeidsongeschiktheid?
 - Zijn de re-integratie inspanningen gedurende het eerste ziektejaar voldoende?
 - Zijn er mogelijkheden voor werkhervatting in het eerste spoor binnen 13 weken? Deze laatste toets geldt niet in het geval de werknemer aan het eind van het eerste ziektejaar in het geheel nog niet aan het werk is.
- Als partijen het niet eens zijn met het oordeel van het UWV kunnen zij naar de kantonrechter (dus geen bezwaar/beroep):
 - Als de werknemer het niet eens is met het oordeel van het UWV om het eerste spoor af te sluiten kan hij de kantonrechter verzoeken om de werkgever te veroordelen tot hervatting van het eerste spoor.
 - Als de werkgever het niet eens is met een weigering van het UWV om het eerste spoor af te sluiten kan de werkgever vervangende toestemming vragen.
- Ter bescherming van de werknemer wordt een nieuw opzegverbod gecreëerd voor de werknemer die gedurende dat tweede jaar volledig herstelt. Dit opzegverbod duurt tot 104 weken na de eerste ziekte dag.
- In de wet wordt een nieuwe ontslaggrond gecreëerd voor de situatie waarin het eerste spoor na een jaar is afgesloten. De kleine of middelgrote werkgever kan zich daarop beroepen, zowel in de situatie dat de werknemer nog ziek is als in de situatie dat de werknemer volledig is hersteld. Bij ontslag toetst het UWV – alleen bij middelgrote ondernemingen – ook of er herplaatsingsmogelijkheden zijn.

De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2030.

RAAD VAN STATE: ADVIES OVER WETSVORSTEL IMPLEMENTATIE RICHTLIJN LOONTRANSPARANTIE MANNEN EN VROUWEN

Op 7 april 2026 heeft de Afdeling advisering van de Raad van State een **advies** gepubliceerd over het wetsvoorstel ter implementatie van de Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen. De belangrijkste elementen uit dit advies zijn:

- De Afdeling advisering onderschrijft het belang om loonverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen. Als middel om dit doel te bereiken hebben de voorgestelde maatregelen wel substantiële gevolgen voor met name werkgevers. Het is belangrijk om daaraan voldoende aandacht te besteden. Ook mogen de verwachtingen van het resultaat niet te hoog gespannen zijn, omdat een wet alleen niet zorgt voor verandering van de werkelijkheid. Een realistische uiteenzetting in de toelichting bij het wetsvoorstel van de doeltreffendheid en doelmatigheid van de Nederlandse uitwerking van de maatregelen is wenselijk.
- De richtlijn biedt de mogelijkheid om de loonrapportages van werkgevers voor een belangrijk deel door een nationale overheidsdienst op te laten stellen. Hiermee kunnen de lasten voor werkgevers worden verminderd en wordt de vergelijkbaarheid van de informatie bevorderd. Van deze optie maakt de regering geen gebruik in het wetsvoorstel, maar het is niet helemaal duidelijk waarom zij dit niet doet. De Afdeling adviseert om de afweging om wel of geen gebruik te maken van deze lidstaatoptie, beter te motiveren.
- Uit de toelichting op het wetsvoorstel blijkt dat de deadline voor de implementatie niet zal worden gehaald. De Afdeling adviseert in de toelichting in te gaan op de gevolgen hiervan. De Afdeling advisering merkt daarnaast op dat de richtlijn geen ruimte biedt om af te wijken van de daarin opgenomen uiterlijke datum voor de eerste loonrapportage door werkgevers met 150 werknemers of meer. Daarom adviseert de Afdeling advisering aan te sluiten bij de datum uit de richtlijn.
- Een monitoringsorgaan zal ondersteuning bieden bij de uitvoering van de maatregelen. De Afdeling adviseert deze taken in het wetsvoorstel te beleggen bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) als een dienstonderdeel van het Ministerie van SZW die taken gaat uitvoeren. Verder adviseert de Afdeling in de toelichting te verduidelijken of, en zo ja, hoe werkgevers de beloningen van non-binaire personen moeten meenemen bij de informatie- en rapportageverplichtingen. Tot slot vraagt de Afdeling advisering aandacht voor de mogelijkheden van met name werkgevers om het gebruik van naar individuen herleidbare informatie te beperken tot rechtmatig gebruik.

INTERNETCONSULTATIE: WET FISCALE STIMULERING STARTUPS EN SCALE-UPS

In dit **conceptwetsvoorstel** worden twee maatregelen voorgesteld. Dit betreft ten eerste aanpassing van de definitie van startende ondernemingen in een definitie voor startups en scale-ups ten behoeve van de uitzondering in het wetsvoorstel Wet werkelijk rendement box 3. De uitzondering regelt dat aandeelhouders van startups en scale-ups in box 3 worden belast via een vermogenswinstbelasting in plaats van een vermogensaanwasbelasting.

Ten tweede wordt een fiscale maatregel voorgesteld ten aanzien van medewerkersparticipatie bij startups en scale-ups. De twee belangrijkste wijzigingen daarin zijn een lagere loonheffing op het inkomen uit aandelenopties voor werknemers van startups en scale-ups en een aanpassing van het heffingsmoment naar het moment van daadwerkelijke verkoop van de aandelen.

De consultatie loopt tot en met 29 april 2026.

Jurisprudentie

Alleen nieuwe uitspraken (voor zover relevant) van de Hoge Raad, Centrale Raad van Beroep en Hof van Justitie EU worden opgenomen in deze Employment Know-How Update. Een volledig overzicht van de gepubliceerde arbeidsrechtelijke rechtspraak is te vinden in de wekelijkse Nieuwsbrief AR Updates.

HOGE RAAD: GEEN VERZWAARDE STELPLICHT BIJ I-GROND EN NIET VEREIST DAT TEN MINSTE ÉÉN ONTSLAGGROND BIJNA VOLDRAGEN IS

In deze ontslagzaak gaat het met name om de zogeheten ‘cumulatiegrond’ (i-grond). De aanleiding voor deze procedure is een verzoek van MaasWonen aan de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens disfunctioneren (d-grond) en een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). De kantonrechter wees het verzoek af. Maas Wonen ging in hoger beroep en deed daarin subsidiair een beroep op de i-grond. Het hof wees het verzoek af voor zover gebaseerd op de d- en g-grond, maar het oordeelde ook dat het beroep op de i-grond slaagde. De arbeidsovereenkomst werd daarom ontbonden. Werknemer komt in cassatie tegen deze beslissing op, met klachten die onder meer de stelplicht bij een beroep op de i-grond aan de orde stellen. Ook wordt de rechtsopvatting getest dat voor een geslaagd beroep op de i-grond er ten minste één bijna voldragen andere grond moet zijn. De cassatiemiddelen worden verworpen onder verwijzing naar artikel 81 RO.

Vindplaats: Hoge Raad 10 april 2026, [ECLI:NL:HR:2026:594](#)

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELN

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift Recht en Arbeid** (2026/04):

- B. Schouten, 'Arbeidsrechtelijke informatieplichten en hun relatie tot de klachtplicht: inzichten uit het verbintenissenrecht', TRA 2026/35
- GC. Boot, 'Wel of geen schending van de klachtplicht: een bespreking van de relevante omstandigheden', TRA 2026/36
- B. van den Brink, 'Participatiewet in balans: tussen verheffing en disciplineren. Een nadere analyse van beleidsopties in spoor 2.', TRA 2026/37

Overig:

- W.L. Roozendaal, 'Ongelijkheidscompensatie in het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht', NTB 2026/91
- F.M. Werger, 'Het heden en de toekomst van de dienstbetrekking gezien tien jaar na afschaffing van de VAR', TFO/203.1

Nieuwe uitgave van **Pensioen Magazine** (2026/04).

BOEKEN

- J.H.P.M. Raaijmakers, **Keten- en inlenersaansprakelijkheid (Fed Fiscale Brochures)**, Deventer: Wolters Kluwer 2026
- A.M. van den Berg, **Decharge bij de BV en NV (Instituut voor Ondernemingsrecht nr. 139)** (diss. Groningen), Deventer: Wolters Kluwer 2026

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- Hogan Lovells: Working time compliance across borders: Practical insights for employers (1 april)
- Mayer Brown: EU Pay Transparency Directive: a well governed implementation can become a competitive advantage for employers (2026)
- Rijksoverheid: Sneller duidelijkheid voor werkgevers over re-integratie zieke werknemer (2 april)
- SER: Advies – Mantelzorg en werk in een zorgzame samenleving (februari)
- SER: 'De arbeidsmarkt heeft eenvoud en rust nodig' (14 april)

KAMERVragen/-BRIEVEN/-VERSLAGEN

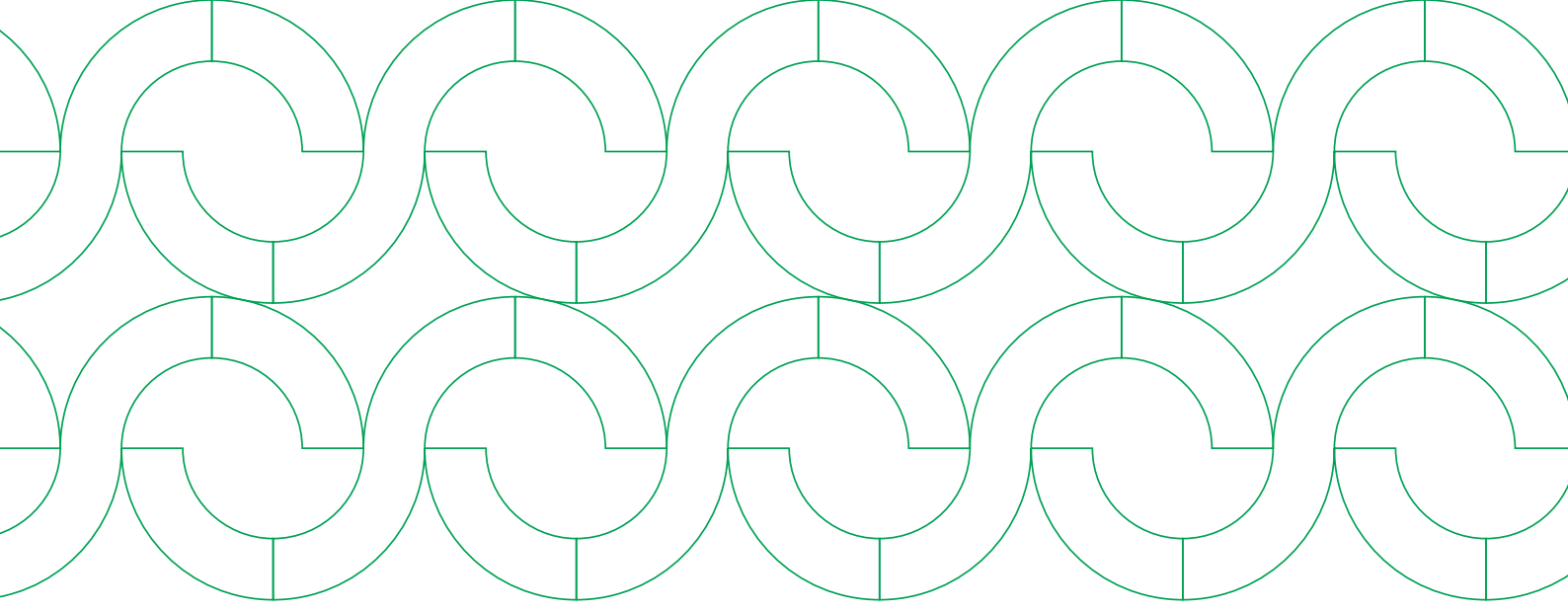
- Kamerbrief inzake kabinetskoers van rust en duidelijkheid onder zelfstandigen (9 april)
- Antwoorden op Kamervragen inzake de juridische status, werking en het gebruik van de webmodule beoordeling arbeidsrelatie (9 april)
- Kamerbrief inzake Stand van de uitvoering sociale zekerheid (april)

MEDIA

- FD 14 april 2026 'Onjuiste aannames' over uurtarief in nieuwe wet baart freelanceplatforms zorgen
- FD 13 april 2026 Wachtijd voor een WIA-uitkering loopt op
- FD 10 april 2026 Minister Aartsen: 'Zzp'ers hebben te lange het gevoel dat zij de boeman waren'
- FD 7 april 2026 Hoger beloning KLM-topvrouw is 'ongepast' volgens minister Heinen
- FD 7 april 2026 CNV-voorzitter Hans van den Heuvel: 'We staan open voor een nieuw sociaal akkoord'
- FD 6 april 2026 Oorlog leidt tot vacaturestops maar ontslagen blijven nog uit
- FD 5 april 2026 'Afschaffing regeling voor blijvend arbeidsongeschikten legt bom onder het hele stelsel'
- FD 2 april 2026 Re-integratie tweede ziektejaar mag bij andere werkgever
- FD 2 april 2026 Reële lonen nemen voor tiende kwartaal op rij toe
- FD 1 april 2026 Ministerie waarschuwde uitzendsector al sinds 2022 voor misstand in cao's

Thema: Wtp

- PensioenPro 10 april 2026: [Kamer vindt 1 januari 2029 te laat als ingangsdatum bedrag ineens](#)
- [Werken aan ons Pensioen: Stemmingen moties over pensioenonderwerpen \(7 april\)](#)



A&O SHEARMAN

Allen Overy Shearman Sterling LLP

Apollolaan 15, 1077 AB Amsterdam, Postbus 75440, Amsterdam, 1070 Ak, Nederland | Tel +31 (0)20 674 1000 | Fax +31 (0)20 674 1111

A&O Shearman is een internationale rechtspraktijk met ongeveer 4,000 medewerkers, waaronder ongeveer 800 partners, en opereert wereldwijd in 29 landen. Een actuele lijst van A&O Shearman kantoren is beschikbaar op aoshearman.com/global/global_coverage.

A&O Shearman betekent Allen Overy Shearman Sterling LLP en/of aan haar gelieerde ondernemingen. Allen Overy Shearman Sterling LLP is een partnership met beperkte aansprakelijkheid, geregistreerd in Engeland en Wales onder nummer OC306763. Allen Overy Shearman Sterling LLP wordt erkend door en valt onder het toezicht van de Solicitors Regulation Authority van Engeland en Wales (SRA-nummer 401323).

De term partner wordt gebruikt als verwijzing naar een lid van Allen Overy Shearman Sterling LLP of een medewerker of consultant met een vergelijkbare positie en kwalificaties of een persoon met een vergelijkbare positie in een van de aan Allen Overy Shearman Sterling LLP gelieerde ondernemingen. Een lijst van leden van Allen Overy Shearman Sterling LLP en niet-leden die worden aangeduid als partners is ter inzage beschikbaar op onze hoofdvestiging In Londen, One Bishops Square, Londen E1 6AD en op bovenvermeld adres.

A&O Shearman is tot standgekomen op 1 mei, 2024 als gevolg van het samengaan van Shearman & Sterling LLP en Allen & Overy LLP en de respectievelijk aan hen gelieerde ondernemingen (de voormalige kantoren). Deze inhoud kan informatie en verwijzingen naar zaken bevatten, afkomstig van een of meer van de voormalige kantoren in plaats van A&O Shearman.

© Allen Overy Shearman Sterling LLP 2024. Dit document is uitsluitend bedoeld ter algemene informatie en niet om enig juridisch of ander professioneel advies te verstrekken.

aoshearman.com

© AO Shearman LLP 2024 | EUCI: 2001647201.1