



NL Employment Know-How Update

13 november 2024

Periode: 16 oktober – 12 november



A&O SHEARMAN

Inhoud

INHOUD	2
INLEIDING	3
WET- EN REGELGEVING	4
JURISPRUDENTIE	8
LITERATUUR	12
DIVERSEN	14
THEMA: WTP	16

Inleiding

Welkom bij onze reguliere interne know-how update over 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 **16 oktober – 12 november 2024**. 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 [Employment Blog](#) geplaatst.

[Klik hier voor een overzicht van alle gepubliceerde Employment Know-How Updates.](#)

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

WET TOELATING TERBESCHIKKINGSTELLING ARBEIDSKRACHTEN

Dit [wetsvoorstel](#) (Wtta) voert een toelatingsstelsel in voor uitzendbureaus en andere bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen (uitleners). De kern van dit stelsel is dat uitleners alleen arbeidskrachten ter beschikking mogen stellen als zij daartoe toegelaten zijn. Ook mogen bedrijven die gebruik maken van uitzendkrachten dit alleen doen via toegelaten uitleners.

Op 25 oktober 2024 stuurde de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een [brief](#) over de uitvoering van en lagere regelgeving bij de Wtta. Daarin staat onder meer:

- Dienst Justis heeft op 15 juli 2024 een uitvoeringstoets opgeleverd met als centrale vraagstelling of deze dienst de rol van de Toelatende Instantie kan uitvoeren. De conclusie is dat Dienst Justis de Wtta gedeeltelijk kan uitvoeren en gedeeltelijk niet. De minister gaat daarom de komende maanden aanvullend onderzoek doen, voordat besloten kan worden welke uitvoeringsorganisatie de Wtta gaat uitvoeren.
- De oorspronkelijke inwerkingtreding van de Wtta was beoogd per 1 januari 2026 en handhaving op de toelatingsplicht per 1 januari 2027. Dit tijdsplan is niet langer haalbaar. De minister streeft ernaar het nieuwe tijdsplan in januari 2025 met de Tweede Kamer te kunnen delen.
- Omdat de minister veel urgentie voelt om malafide uitzenders aan te pakken, worden extra middelen beschikbaar gesteld aan de Arbeidsinspectie om misstanden op te sporen en aan te pakken. Met deze middelen kan de Arbeidsinspectie haar capaciteit met 35 fte uitbreiden. Ook verhoogt de minister de boetes voor ernstige en/of verwijtbare overtredingen van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav). Werkgevers die een dergelijke overtreding begaan krijgen straks een boete die kan oplopen tot EUR 11.250 per overtreding.
- Een aantal onderwerpen van het wetsvoorstel zijn nader uitgewerkt in een algemene maatregel van bestuur (AMvB) en een ministeriële regeling. Deze zijn hier te vinden:
 - [Wijziging Ontwerpbesluit van tot wijziging van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van een toelatingsplicht voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten](#). Deze AMvB bevat onder andere de ontheffingsregeling en de uitwerking van de financiële zekerheidsstelling.
 - [Wijziging regeling Waadi i.v.m. toelatingsstelsel](#). Deze ministeriële regeling bevat onder andere (i) het normenkader met eisen waaraan uitleners moeten voldoen om toelating te verkrijgen en (ii) het inspectieschema met de eisen waaraan inspectie-instellingen moeten voldoen bij het uitvoeren van controles bij uitleners op de naleving van het normenkader.

BELASTINGPLAN 2025 (30%-REGELING)

Zoals aangekondigd stelt het kabinet voor de versoering van de 30%-regeling uit het Belastingplan 2024 (de 30-20-10-regeling) grotendeels terug te draaien. Zie de [Tweede nota van wijziging van 28 oktober 2024](#). Per 1 januari 2027 geldt een forfait van 27%. Gedurende de kalenderjaren 2025 en 2026 gaat een constant forfait gelden van 30%. Daarnaast is het kabinet voornemens om bij algemene maatregel van bestuur per 1 januari 2027 de salarismax voor ingekomen werknemers te verhogen van EUR 46.107 tot EUR 50.436 en de salarismax voor ingekomen werknemers onder de 30 jaar met een mastergraad in het wetenschappelijk onderwijs of een hiermee gelijkwaardige buitenlandse graad te verhogen van EUR 35.048 tot EUR 38.338.

Het kabinet stelt overgangsrecht voor. Schematisch ziet het er als volgt uit:

Toepassing 30%-beschikking	2025 en 2026	2027 e.v.
Uiterlijk op 31 december 2023	30% en huidige salarismax	30% en huidige salarismax
In 2024	30% en huidige salarismax	27% en huidige salarismax
Vanaf 1 januari 2025	30% en huidige salarismax	27% en nieuwe salarismax

UITVOERINGSREGELING WNT 2025

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft de [Uitvoeringsregeling WNT 2025](#) vastgesteld, met de volgende wijzigingen:

- Door middel van wijziging van de artikelen 2, tweede lid, en 2a, tweede lid, wordt de premie of bijdrage van de werkgever voor bestuurdersaansprakelijkheidsverzekeringen uitgezonderd van de bezoldiging, ongeacht of de werkgever deze premie heeft ondergebracht in de werkkostenregeling of niet. Hiermee wordt uitvoering en invulling gegeven aan een al langer bestaande wens vanuit de WNT-instellingen en controlerende accountants.
- In de artikelen 5 en 5a is een afronding van de deeltijdfactor als uitdrukking en weergave van de omvang van het dienstverband in uren opgenomen.
- In nieuwe leden van artikel 5 is verder verduidelijkt hoe een topfunctionaris bij de Staat der Nederlanden verantwoord moet worden, en door welk orgaan van die rechtspersoon, voor zover deze functionaris na het neerleggen van de functie een andere functie bij die rechtspersoon behoudt en om die reden vier jaar lang aangemerkt blijft als topfunctionaris.
- Daarnaast is aan artikel 5c een lid toegevoegd (vierde lid) over de verantwoording van de WNT bij toepassing van de doorbetaaldloonregeling van artikel 32d Wet op de loonbelasting 1964.
- Voorts wordt een aantal technische verbeteringen en aanpassingen van de regeling aangebracht.

KRITISCHE ADVIEZEN RAAD VAN STATE INZAKE DE WET MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS EN DE WET VERDUIDELIJKING BEOORDELING ARBEIDSRELATIES EN RECHTSVERMOEDEN

Op 11 november 2024 heeft de Raad van State (RvS) de [adviezen](#) over de Wet meer zekerheid flexwerkers en het Wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (WVBAR) gepubliceerd. De RvS is van mening dat met beide wetsvoorstellen de onderliggende, bredere problematiek op de arbeidsmarkt niet wordt weggewomen. Bijzondere aandacht is nodig voor de tweedeling in het beschermingsniveau tussen categorieën werkenden en voor de structurele personeelstekorten. Van een fundamentele hervorming op het terrein van de arbeidsmarkt is echter geen sprake. De RvS wijst daarbij op het achterwege blijven van aanpassingen van het vaste contract en op het ontbreken van samenhangende hervormingen op aanverwante terreinen (arbeidsrecht, sociale zekerheid, fiscaliteit).

Hieronder een overzicht van de belangrijkste elementen uit de adviezen:

Advies over de Wet meer zekerheid flexwerkers

- **Tijdelijke contracten:** ten aanzien van tijdelijke contracten wordt een aanpassing van de ketenbepaling voorgesteld. De ‘onderbrekingstermijn’ van zes maanden zal worden vervangen voor een administratieve vervaltermijn met een looptijd van vijf jaar. Daarnaast worden de mogelijkheden beperkt om bij cao af te wijken van de ketenbepaling. Het wetsvoorstel beperkt niet het aantal tijdelijke contracten en de duur van de periode van drie jaar. De RvS stelt de vraag hoe zich dit verhoudt tot het – ook in het MLT-advies van de SER geformuleerde – principe dat structureel werk georganiseerd moet worden op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.
- **Oproepcontracten:** het wetsvoorstel regelt dat oproepcontracten in beginsel niet meer zijn toegestaan. Tegenover de afschaffing van het oproepcontract wordt een zogeheten ‘bandbreedtecontract’ geïntroduceerd. Het gaat hierbij in feite om een gereguleerde vorm van het min-maxcontract met een bandbreedte van 30%. Het bandbreedtecontract is echter juist bedoeld om werkgevers meer flexibiliteit te geven dan een regulier contract. Met een bandbreedte van 30% is het de vraag of het bandbreedtecontract hier voldoende in slaagt. Onduidelijk is wat voor werkgevers de toegevoegde waarde van dit contract zal zijn. De RvS adviseert dit nader te motiveren.
- **Uitzendcontracten:** Wat betreft uitzendcontracten is het voorstel om de geldigheidstermijn van het uitzendbeding (fase A) dwingendrechtelijk vast te stellen op 52 weken. Deze termijn komt overeen met de huidige praktijk. De aanbeveling van de commissie-Borstlap om de termijn dwingendrechtelijk te maximeren op 26 weken wordt niet opgevolgd. Het gaat dus niet zozeer om een verandering, maar vooral het wettelijk vastleggen van wat al gangbare praktijk is. Hierdoor zal niet kunnen worden verwacht dat de hoeveelheid uitzendwerk wordt beïnvloed, noch dat de uitzendkracht veel meer bescherming krijgt, al wordt de ruimte voor afwijking bij cao wel beperkt.

Advies over de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

- **Bescherming van kwetsbare zelfstandigen:** de RvS merkt op dat terecht aandacht wordt besteed aan de kwetsbaarheid van de groep werkenden die vanwege hun zwakke arbeidsmarktpositie vaak noodgedwongen als zelfstandige werkzaam zijn. De problematiek van deze groep werkenden is echter breder dan schijnzelfstandigheid. Er is een veel grotere groep werkenden, vooral aan de basis van de arbeidsmarkt, die zich in een zwakke positie bevinden ten opzichte van de werkgever. Het gaat daarbij niet alleen om schijnzelfstandigen, maar ook om ‘echte’ zelfstandige flexwerkers. Onderkend moet worden dat het wetsvoorstel dit probleem in de kern niet oplost, maar voor een deel van de groep kwetsbare werkenden wellicht betekenis kan hebben. De RvS adviseert in dit verband om in de toelichting ook in te gaan op waterbedeften richting andere vormen van flexibele arbeidsrelaties.
- **Houdbaarheid van sociale verzekeringen, pensioenen en belastingen:** de RvS merkt op dat het draagvlak en de balans in de stelsels van sociale zekerheid, pensioenen en belastingen niet alleen onder druk komt te staan door schijnzelfstandigheid, maar ook door de sterke toename van het aantal zelfstandigen als zodanig. Het wetsvoorstel biedt geen oplossing voor deze problematiek. Verduidelijking van het onderscheid tussen zelfstandigen en werknemers draagt er wel aan bij dat werkenden vaker werkzaam zullen zijn op basis van het aangewezen type overeenkomst. Het voorstel doet in de kern niets aan het probleem dat de solidariteit en betaalbaarheid van het sociale stelsel door de sterke groei van het aantal zelfstandigen onder druk staat. Daarvoor is nodig dat werknemers en zelfstandigen veel gelijkjer worden behandeld.
- **Verduidelijking heeft beperkt effect:** het voornemen tot verduidelijking van het gezagscriterium acht de RvS begrijpelijk. Dit laat onverlet dat de toegevoegde waarde van de voorgestelde uitwerking ten opzichte van de Wet DBA beperkt lijkt. Dit komt omdat de gekozen aanpak neerkomt op het codificeren van bestaande

jurisprudentie. De knelpunten zijn niet leggen in het juist kwalificeren van de arbeidsrelatie, maar in de zeer verschillende gevolgen die aan een bepaalde kwalificatie verbonden zijn. Bovendien kan een sluitende definitie van de arbeidsovereenkomst in algemene zin niet worden gegeven, omdat voor deze kwalificatie een beoordeling van alle feiten en omstandigheden van de concrete arbeidsrelatie noodzakelijk is. Het voorgestelde toetsingskader suggereert een mate van exactheid die moeilijk waargemaakt kan worden.

- **Gevolgen kwalificatie als arbeidsovereenkomst:** Hoewel de Belastingdienst loonheffingen kan naheffen met een terugwerkende kracht van maximaal vijf jaar, blijkt uit de toelichting dat de Belastingdienst in de meeste gevallen niet zal naheffen over de periode waarin het handhavingsmoratorium van toepassing was. Het wetsvoorstel voorziet niet in een dergelijke beperking ten aanzien van de naheffing van pensioenpremies. De RvS adviseert in de toelichting nader in te gaan op de manieren waarop de risico's van de kwalificatie als arbeidsovereenkomst wat betreft verschuldigde pensioenpremies kunnen worden gemitigeerd, en zo nodig het wetsvoorstel aan te vullen.

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.

HvJ EU: TOCH UITZENDBUREAU ONDANKS HET ONTBREKEN VAN EEN VERGUNNING NAAR NATIONAAL RECHT?

Werkneemster heeft tussen 24 augustus 2011 en 1 augustus 2017 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten gesloten met drie ondernemingen, te weten Omnitel Comunicaciones, Indi Marketers en Leadmarket. Deze drie ondernemingen hadden achtereenvolgens dienstverleningsovereenkomsten met Microsoft gesloten, in het kader waarvan werkneemster was belast met bepaalde marketing werkzaamheden. Terwijl werkneemster zwanger was, heeft Microsoft, met een beroep op budgettaire redenen, Leadmarket meegedeeld dat de dienstverleningsovereenkomst op 30 september 2020 zou eindigen en niet zou worden verlengd. Vanaf 22 september 2020 was werkneemster tijdelijk arbeidsongeschikt, en vervolgens genoot zij, na de geboorte van haar kind op 8 december 2020, bevallingsverlof, onmiddellijk gevolgd door ouderschapsverlof en jaarlijkse vakantie. Op de datum van hervatting van het werk, te weten 29 april 2021, heeft werkneemster van Leadmarket een brief ontvangen waarin haar werd meegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst met ingang van 27 april 2021 was beëindigd. De werkgever beriep zich op objectieve redenen voor dit ontslag, die waren gebaseerd op een daling van de vraag als gevolg van de stopzetting van bepaalde geplande projecten. Werkneemster vordert wedertewerkstelling.

De verwijzende rechter stelt een aantal prejudiciële vragen, waaronder (i) of de relatie van werkneemster onder de reikwijdte van de Uitzendrichtlijn valt ondanks het ontbreken van een vergunning naar nationaal recht en (ii) of werkneemster onder leiding en toezicht van Microsoft stond en (iii) of Microsoft hoofdelijk aansprakelijk is voor de gevolgen van het discriminatoire ontslag. Het HvJ EU oordeelt ten aanzien van de eerste vraag dat niets in de definitie van 'uitzendbureau' in artikel 3 lid 1 onder b van richtlijn 2008/104 vereist dat een onderneming, om als uitzendbureau in de zin van deze richtlijn te kunnen worden beschouwd, over een voorafgaande vergunning beschikt om deze activiteit uit te oefenen in de lidstaat waar die onderneming actief is. Voor deze uitleg is ook steun te vinden in de context van deze bepaling. Ten aanzien van de tweede vraag oordeelt het HvJ EU dat de situatie waarin een werknemer ter beschikking van een inlenende onderneming wordt gesteld, onder het begrip 'uitzendarbeid' valt, indien deze werknemer onder toezicht en leiding van de inlenende onderneming staat en deze, ten eerste, hem oplegt welke prestaties hij moet verrichten en op welke wijze, alsmede hem verplicht haar instructies en interne regels na te leven, en, ten tweede, toezicht en controle uitoefent op de wijze waarop die werknemer zijn taken uitoefent. In dit verband vormt het feit dat het uitzendbureau maandelijks een activiteitenverslag van de aan de inlenende onderneming ter beschikking gestelde werknemer ontvangt, een omstandigheid waarmee in de betrekkingen tussen het uitzendbureau en de werknemer in voorkomend geval, naargelang van het specifieke doel van het verslag, rekening kan worden gehouden. Met betrekking tot het feit dat het uitzendbureau vakanties van de uitzendkracht goedkeurt en zijn werkroosters vaststelt, moet worden opgemerkt dat het a priori niet abnormaal is dat dit uitzendbureau, dat de werkgever van die werknemer blijft, dit formeel goedkeurt en vaststelt, zonder dat dit afdoet aan de realiteit van het toezicht op en de leiding over de werknemer die de inlenende onderneming op zich neemt. Op de derde vraag over de hoofdelijke aansprakelijkheid van Microsoft geeft het HvJ EU geen antwoord, omdat deze vraag te hypothetisch zou zijn.

Bron: HvJ EU 24 oktober 2024, [ECLI:EU:C:2024:916](#)

HVJ EU: DE IN RICHTLIJN 2000/78/EG (GELIJKE BEHANDELING OGV LEEFTIJD) GENOEMDE GRONDEN ZIJN LIMITATIEF EN HEBBEN GEEN BETREKKING OP DISCRIMINATIE OP GROND VAN EEN BEROEPSCATEGORIE

Werknemer is rechter in het Bundesgerichtshof en is als federale rechter onderworpen aan een verplichte pensioenleeftijd van 67 jaar. Er is geen mogelijkheid om uitstel van de pensionering te krijgen. Werknemer stelt dat hij rechtstreeks wordt gediscrimineerd op grond van leeftijd, aangezien ten eerste federale ambtenaren, wier wettelijke pensioenleeftijd dezelfde is, hun pensionering met maximaal drie jaar kunnen uitstellen en ten tweede rechter van de deelstaat Baden-Württemberg, wier pensioenleeftijd in beginsel eveneens 67 jaar is, om uitstel van hun pensionering kunnen verzoeken voor een periode van maximaal één jaar. De Duitse rechter stelt prejudiciële vragen. Het HvJ EU overweegt dat, zoals het HvJ EU reeds heeft geoordeeld, de in artikel 1 van richtlijn 2000/78/EG (gelijke behandeling o.g.v. leeftijd bij arbeid) genoemde gronden limitatief zijn en deze richtlijn geen betrekking heeft op discriminatie op grond van de beroepscategorie of de arbeidsplaats. In dit geval is het verschil in behandeling tussen federale rechters enerzijds en federale ambtenaren en rechters van deelstaten anderzijds gebaseerd op de functie die deze verschillende categorieën personen bekleden. Het verschil in behandeling is dus gebaseerd op een beroepscategorie en niet op leeftijd. Deze situatie valt daarom niet binnen het kader van richtlijn 2000/78/EG.

Bron: HvJ EU 17 oktober 2024, [ECLI:EU:C:2024:889](#)

HOGЕ RAAD: WERKGEVER WIJZIGT IN 2014 EENZIJDIG PREMIELASTVERDELING TEN NADELE VAN WERKNEMERS - HEBBEN WERKNEMERS DIE NIET TEGEN WERKGEVER HEBBEN GEPROCEDUREERD HUN RECHT VERWERKT?

Deze zaak gaat over de vraag of werknemers recht hebben op terugbetaling van maandelijks ingehouden pensioenpremiebijdrage. Werkgever heeft eind december 2013 haar medewerkers geïnformeerd dat zij per 1 januari 2014 een eigen premiebijdrage voor hun pensioen moeten betalen en dat zij deze bijdrage zou inhouden op het brutosalaris. Over 2014 bedroeg deze bijdrage 10%, in 2015 20% en vanaf 2016 30%. De aangekondigde wijziging zorgde voor veel onrust op de werkvloer en vijf medewerkers zijn in 2014 een procedure gestart tegen de wijziging. Het hof Den Bosch oordeelde op 20 februari 2018 dat werkgever geen zwaarwichtig belang had bij de wijziging in de zin van artikel 7:613 BW, zij de ingehouden eigen bedrage voor de pensioenpremie aan de (procederende) werknemers moest terugbetalen en in de toekomst geen bijdragen voor deze premie bij hen mocht inhouden. Na deze uitspraak hebben zich een groot aantal andere personeelsleden, waaronder werknemers, bij werkgever gemeld met het verzoek om ook ten aanzien van hen de ingehouden eigen bedrage voor de pensioenpremie terug te betalen en in de toekomst af te zien van het inhouden van de premiebijdrage op het brutoloon omdat zij in eenzelfde situatie verkeren als de procederende werknemers. Werkgever heeft dit geweigerd, waarna verschillende personeelsleden, waaronder werknemers, een procedure zijn gestart. Volgens het hof hadden werknemers hun recht op nakoming van de oude premielastverdeling verwerkt. De Hoge Raad laat dit oordeel van het hof in stand (art. 81 lid 1 RO).

Bron: Hoge Raad 18 oktober 2024, [ECLI:NL:HR2024:1488](#)

HOGЕ RAAD: GEEN TUSSENTIJDSE OPZEGGINGSMOGELIJKHEID OP GROND VAN DE CAO IN HET SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF VOOR BEPAALDE TIJD CONTRACT

Deze zaak draait om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en HGO, aangegaan voor bepaalde tijd met een looptijd van zes maanden, voorziet in de mogelijkheid van tussentijdse opzegging als bedoeld in art. 7:667 lid 3 BW. Die vraag is van belang omdat de werknemer zijn arbeidsovereenkomst tussentijds heeft opgezegd, als gevolg waarvan de werkgever aanspraak heeft gemaakt op betaling van de gefixeerde vergoeding die gerelateerd is aan het loon over de resterende looptijd van ruim drie maanden (art. 7:677 lid 4 BW). Het hof heeft, net als de

kantonrechter, geoordeeld dat geen sprake is van een tussentijds opzegbeding: niet in de toepasselijke Cao voor het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf (die in de arbeidsovereenkomst is geïncorporeerd en die van tijd tot tijd algemeen verbindend wordt verklaard) en ook niet anderszins in de arbeidsovereenkomst. Dat betekent dat de werknemer aan de werkgever een vergoeding wegens tussentijdse opzegging verschuldigd is. Na matiging door het hof tot de ondergrens uit art. 7:677 lid 4 BW, is de werknemer veroordeeld tot het betalen van een vergoeding gelijk aan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden. Hiertegen keert werknemer zich in cassatie. De Hoge Raad laat het oordeel van het hof in stand (art. 81 lid 1 RO).

Bron: Hoge Raad 25 oktober 2024, [ECLI:NL:HR:2024:1540](#)

HOGE RAAD: OPZET / BEWUSTE ROEKELOOSHEID IN DE ZIN VAN ARTIKEL 7:658 BW LID 2 BW - GERICHT OP DE KLAP OF OP DE SCHADE?

Een beveiligers heeft in de uitoefening van zijn werkzaamheden bij een après-ski evenement in Oostenrijk, dat is georganiseerd door Dutchweek, een klap uitgedeeld aan een bezoeker. In Oostenrijk volgt strafrechtelijke vervolging en de beveiligers tracht de daarmee gemoeide kosten op de voet van artikel 7:658 lid 2 BW te verhalen op Dutchweek. Het hof komt niet toe aan de vraag of verweerster geldt als werkgever van de beveiligers, dan wel een daarmee gelijkgestelde in de zin van artikel 7:658 lid 4 BW, en volstaat met het oordeel dat beveiligers onvoldoende gemotiveerd heeft betwist dat hij opzettelijk en onnodig geweld heeft gebruikt en dat daarmee de schade waarvan hij vergoeding vordert in belangrijke mate het gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid.

In cassatie voert de beveiligers onder andere aan dat voor de beantwoording van de vraag of sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid in de zin van artikel 7:658 lid 2 BW het er niet om gaat of de beveiligers de klap in belangrijke mate opzettelijk of bewust roekeloos zou hebben uitgedeeld, maar of de beveiligers de schade in belangrijke mate opzettelijk of bewust roekeloos veroorzaakt zou hebben. De Hoge Raad gaat hier niet in mee en laat het oordeel van het hof in stand (art. 81 lid 1 RO).

Bron: Hoge Raad 25 oktober 2024, [ECLI:NL:HR:2024:1540](#)

A-G DRIJBER: STELPLICHT EN BEWIJSLAST VAN (HET ONTBREKEN VAN) HET VERBAND TUSSEN HET ONTBINDINGSVERZOEK EN DE OMSTANDIGHEDEN WAAROP HET OPZEGVERBOD BETREKKING HEEFT

Deze zaak betreft de ontbinding van een arbeidsovereenkomst door de kantonrechter op verzoek van werkgever TEPNL wegens een verstoorde arbeidsverhouding met werknemer, die eerder boventallig was verklaard en ten tijde van het ontbindingsverzoek arbeidsongeschikt wegens ziekte was. Gedurende zijn arbeidsongeschiktheid heeft werknemer onder andere de HR-manager per e-mail beschuldigd van rancune, discriminatie en agressie (welke e-mail hij ruimer dan noodzakelijk heeft verspreid) en heeft werknemer publiekelijk uiterst schadelijke suggesties gedaan over de wijze waarop TEPNL met een integriteitsmelding zou zijn omgegaan. Het opzegverbod tijdens ziekte (art. 7:670 lid 1 BW) staat in beginsel in de weg aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst (art. 7:671b lid 2 BW), behalve indien de arbeidsovereenkomst in belang van de werknemer behoort te eindigen of indien het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft (art. 7:671b lid 6 BW). Volgens de werkgever doet deze laatste uitzondering zich voor. Het hof heeft geoordeeld dat – wanneer de arbeidsongeschiktheid van werknemer wordt weggedacht – er een redelijke grond voor ontbinding is (art. 7:669 lid 3 sub g BW), het opzegverbod niet in de weg stond aan inwilliging van het ontbindingsverzoek door de kantonrechter, de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op goede gronden heeft ontbonden en het hoger beroep van werknemer faalt. In cassatie klaagt werknemer onder meer dat het hof ten onrechte de stelplicht en bewijslast van (het ontbreken van) het verband tussen het ontbindingsverzoek en de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft op hem als werknemer heeft gelegd, in plaats van op de werkgever. A-G Drijber is van mening dat

dit op een onjuiste lezing van de bestreden beschikking berust. Ook de overige cassatieklachten slagen wat hem betreft niet.

Bron: Parket bij de Hoge Raad 11 oktober 2024, [ECLI:NL:PHR:2023:1045](#)

A-G DRIJBER: UITLEG HOOFDZAKELIJKHEIDSCRITERIUM VERPLICHTSTELLINGS-BESLUIT EN VERJARING VAN PREMIEVORDERINGEN (BOOKING.COM)

PGB is een bedrijfstakpensioenfonds. Zij vordert in deze procedure een verklaring voor recht dat Booking.com verplicht is deel te nemen aan het verplicht gestelde pensioenfonds voor de reisbranche en dat die verplichting voor haar is ingegaan met ingang van 1 januari 1999. De Hoge Raad heeft in ditzelfde geding tussen partijen in 2021 geoordeeld dat Booking.com een '(online) reisagent' is als bedoeld in het verplichtstellingsbesluit inzake verplichte deelneming in het pensioenfonds voor de reisbranche. De zaak werd verwezen naar het gerechtshof Den Haag om op de overige verweren van Booking.com tegen verplichte deelneming te beslissen.

Het hof heeft de door PGB gevorderde verklaring voor recht toegewezen. Centrale vraag daarbij is of Booking.com in hoofdzaak het bedrijf van reisagent uitoefent. Het hof heeft die (feitelijke) vraag bevestigend beantwoord. Booking.com heeft tegen die beslissing cassatieberoep ingesteld. A-G Drijber meent dat het hof op grond van een juiste maatstaf tot het oordeel gekomen dat Booking.com in hoofdzaak het bedrijf van reisagent uitoefent en dat de verplichtstelling geldt voor alle jaren vanaf 1 januari 1999. Dit oordeel acht A-G Drijver bovendien voldoende gemotiveerd.

In deze zaak is verder aan de orde het verweer van Booking.com dat PGB bij haar vordering geen belang heeft omdat alle premievorderingen zouden zijn verjaard. Booking.com stelt dat het moment waarop die vorderingen opeisbaar zijn geworden samenvalt met het moment waarop de verplichtstelling is ingegaan, dus op 1 januari 1999. A-G Drijber meent dat Booking.com uitgaat van een onjuiste uitleg van art. 3:308 BW. Over de verjaring van premievorderingen van pensioenfonds wordt echter verschillend geoordeeld, zowel in de feitenrechtspraak als in de literatuur. Deze zaak biedt de Hoge Raad gelegenheid duidelijkheid te geven.

Bron: Parket bij de Hoge Raad 18 oktober 2024, [ECLI:NL:PHR:2024:1082](#)

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELN

Nieuwe uitgave van **ArbeidsRecht** (2024/11):

- P.G. Vestering, 'De stand van de medezeggenschap: juli 2022 tot juli 2024', *ArbeidsRecht* 2024/45
- R. van Arkel, 'Meer diversiteit: instrumenten voor de werkgever', *ArbeidsRecht* 2024/46
- D. Schwartz, 'Mea culpa! Weer 'vergeten' advies te vragen voor de inschakeling van de externe deskundige...', *ArbeidsRecht* 2024/47
- A. Dagistan, 'Van plicht naar profijt: de waarde van de RI&E', *ArbeidsRecht* 2024/48
- J. Kloostra, 'Implementatie van de Richtlijn platformwerk: van Europees compromis naar Nederlandse wetgeving', *ArbeidsRecht* 2024/49
- G.C. Boot e.a., 'Kennelijk onredelijk ontslag vergoeding versus de billijke vergoeding', *ArbeidsRecht* 2024/50
- F. van Assendelft de Coningh, 'De interactie tussen het keuzerecht bij overgang van onderneming en de Wet toekomst pensioenen', *ArbeidsRecht* 2024/51
- P.S. Fluit, 'Dringende reden als open norm in terugvorderingszaken', *ArbeidsRecht* 2024/52

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift Recht en Arbeid** (2024/11):

- W.L. Roozendaal, 'Omvolking of ontvolking? Naar een duurzaam sociaal beleid in een krimpende samenleving', *TRA* 2024/90
- W.H.A.C.M. Bouwens, 'De raadplegingsverplichting bij collectief ontslag', *TRA* 2024/91
- W. Damen, 'De Gordiaanse knoop van gegevensuitwisseling in het arbeidsongeschiktheidsstelsel', *TRA* 2024/92
- I.P. Asscher-Vonk, 'Godsdienstvrijheid, discriminatie en arbeid', *TRA* 2024/93

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor Arbeidsrecht in Context** (2024/03):

- J.N. van der Pijl, 'Gaaf de Wovof er nu toch komen?', *TAC* 2024/3
- A. Böcker e.a., 'Vaklui van Ver: De regulering van arbeidsmigratie in Nederland en inspiratiemogelijkheden uit andere landen', *TAC* 2024/4
- P.T. de Beer, 'Vakbonden zijn representatiever dan het lijkt', *TAC* 2024/3
- W.L. Roozendaal, 'Ruim 30 jaar Arbeidstijdenrichtlijn. Een dam tegen social dumping?', *TAC* 2024/3
- R.F. van der Ham, 'Het keuzerecht van werkgever om bestaande leeftijdsafhankelijke premieregelingen te handhaven is niet absoluut', *TAC* 2024/3
- I. Zaal, 'Wijziging van de Richtlijn Europese ondernemingsraden', *TAC* 2024/3
- N. Jansen, 'Het incorporatiebeding en wijziging bij overgang: een catch-22 in optima forma', *TAC* 2024/3

Overige tijdschriftartikelen

- F. Westeneng, 'De overbelaste betaald voetballer', *Voetbal- & Sportjuridische Zaken* 2024-3, p. 111-119

Nieuwe uitgave van [Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken \(2024/05\)](#) en [Pensioenbrief \(2024/14\)](#) met onder andere artikelen over de wenselijkheid van de verlenging van de RVU-vrijstelling en de onderhandelingsmacht van de ondernemingsraad bij het wijzigen van de pensioenregeling.

BOEKEN

- P. Kruit & W.J.J. Wetzels, [Procesrecht in arbeidszaken](#) (Monografieën Sociaal Recht nr. 88), Deventer: Wolters Kluwer 2024.

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- [AWVN: Maandbericht loonontwikkeling - cijfers oktober \(11 november\)](#)
- [AWVN: Waarom het inkorten van de werkweek meestal onverstandig is \(7 november\)](#)
- [Belastingdienst: Nieuwe uitgave Handboek Loonheffingen 2024 gepubliceerd \(23 oktober\)](#)
- [Belastingdienst: Toelichting beoordeling arbeidsrelaties](#)
- [Rijksoverheid: Gezond naar pensioen onderhandelaarsakkoord \(18 oktober\)](#)
- [SER: SER stelt richtbedragen or-scholing 2025 vast \(30 oktober\)](#)
- [VNO NCW: Werkgevers blij met akkoord vroegpensioen voor zwaar werk en gezond doorwerken \(18 oktober\)](#)
-

KAMERBRIEVEN/-VERSLAGEN

- [Kamerbrief inzake niet-verhoging AOW-leeftijd \(8 november\): de AOW-leeftijd voor 2023 blijft 67 jaar en drie maanden.](#)
- [Kamervragen inzake beoordeling arbeidsrelaties en de publieksvoorlichting van de Rijksoverheid en de Belastingdienst \(6 november\)](#)
- [Kamerbrief inzake de recent gereedgekomen onderzoeken over de Invoeringstoets betaald ouderschapsverlof, de Periodieke rapportage arbeid en zorg en de rapportage van fase 2 van dialoog SamenSprak \(5 november\)](#)
- [Kamerbrief inzake stand van zaken van het klokkenluidersdossier \(30 oktober\)](#)
- [Kamerbrief over de implementatie Herziene Detacheringsrichtlijn \(28 oktober\)](#)
- [Antwoorden op kamervragen over het bericht 'Werkgever mist kans met werknemersaandelen' \(28 oktober\)](#)
- [Verslag van een commissiedebat over zzp'ers en schijnzelfstandigheid \(25 oktober\)](#)

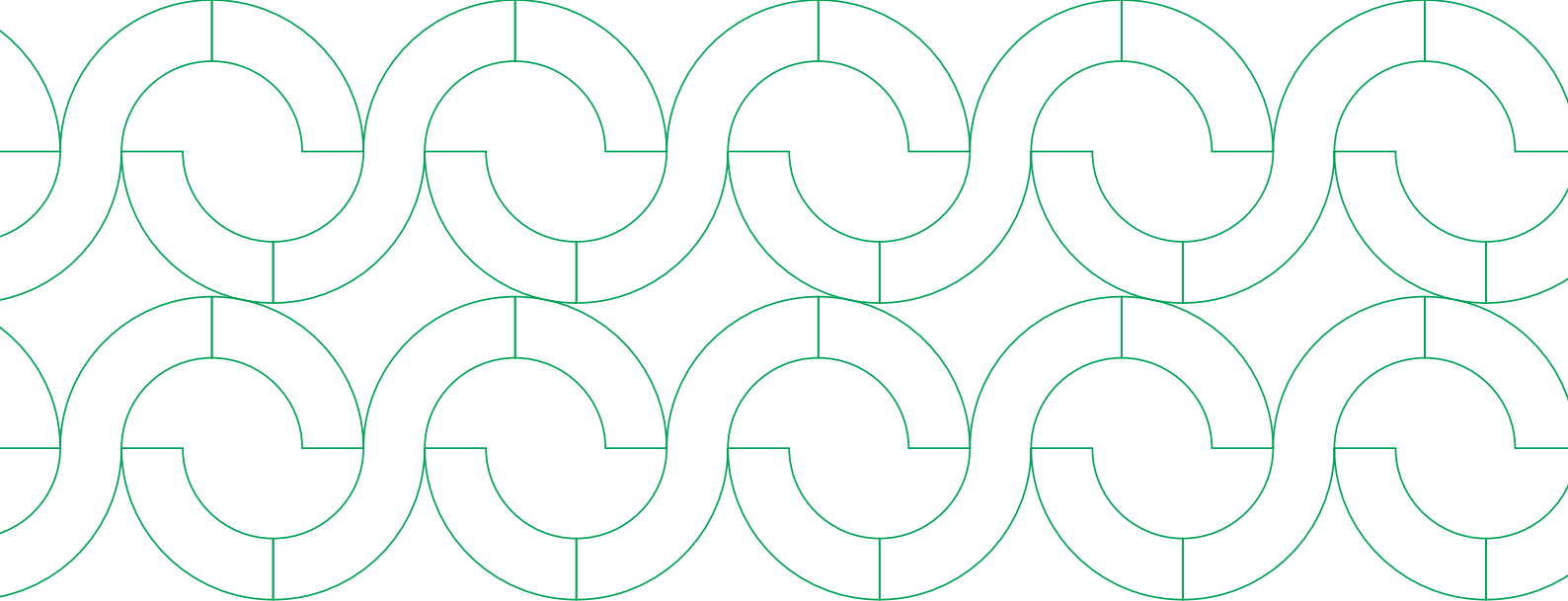
MEDIA

- [FD 11 november 2024 'Maak het makkelijker om personeel met aandelen aan bedrijf te binden'](#)
- [FD 11 november 2024 Pensioenkennis groeit, maar pensioenkloof voor velen nog onbekend](#)
- [FD 11 november 2024 Raad van State: 'Aanpak hervorming arbeidsmarkt schiet tekort'](#)
- [FD 9 november 2024 Booking schrapt banen en neemt organisatie op de schop](#)
- [FD 5 november 2024 Onzekerheid troef op flexmarkt, marges verder onder druk](#)
- [FD 3 november 2024 Genoeg bedrijven waar businessplan alleen werkt door inzet arbeidsmigranten, en andere lezersreacties](#)
- [FD 30 oktober 2024 Raad van State: Alle beveiligers in loondienst onder dezelfde cao](#)
- [FD 30 oktober 2024 Onbenut arbeidspotentieel in Nederland iets onder Europees gemiddelde](#)
- [FD 30 oktober 2024 Toekomstige welvaart hangt af van onze reactie op huidige schaarsten](#)

-
- FD 29 oktober 2024 [Beloofde grip op arbeidsmigratie blijft voorlopig uit zicht](#)
 - FD 28 oktober 2024 [Verankering Rijnlands model is totaal overbodig](#)
 - FD 28 oktober 2024 [Verzekeraars zien gouden pensioenbergen, maar moeten geduld hebben](#)
 - FD 25 oktober 2024 [Uitstel regulering 'forse tegenvaller' voor aanpak malafide uitzendbureaus](#)
 - FD 23 oktober 2024 [Baanverplichting](#)
 - FD 22 oktober 2024 [Randstad speelt in op 'geleidelijke verschuiving' van zzp-schap naar andere contractvormen](#)
 - FD 20 oktober 2024 [Voetbaladvocaat Dupont: 'Massaclaim tegen de Fifa is een no-brainer'](#)
 - FD 20 oktober 2024 [Boeing verhoogt loonbod naar 35% om van staking af te komen](#)

Thema: Wtp

- Kamerbrief over diverse onderwerpen pensioen - najaar 2024 (8 november)
- DNB: TRANSITIENIEUWS – Platform Pensioentransitie: risicohouding, maatstaven en bandbreedtes evenwichtigheid en aanpassing beleggingsbeleid (31 oktober)
- DNB: Dekkingsgraad pensioensector afgenomen (29 oktober)
- DNB: Pensioenfondsen, breng ESG-risico's in kaart (28 oktober)
- Vaste Commissie SZW: Juridische analyse inzake Motie Joseph over risico's van invaren (23 oktober)
- Kamerbrief over evaluatie wet waardeoverdracht klein pensioen (23 oktober)



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 England 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 | EUC1: 2001076820.1