



# NL Employment Know-How Update

---

**10 juli 2024**

Periode: 26 juni – 9 juli



**A&O SHEARMAN**

---

# Inhoud

|                            |           |
|----------------------------|-----------|
| <b>INHOUD</b>              | <b>2</b>  |
| <b>INLEIDING</b>           | <b>3</b>  |
| <b>WET- EN REGELGEVING</b> | <b>4</b>  |
| <b>JURISPRUDENTIE</b>      | <b>6</b>  |
| <b>LITERATUUR</b>          | <b>9</b>  |
| <b>DIVERSEN</b>            | <b>10</b> |
| <b>THEMA: WTP</b>          | <b>11</b> |

---

# Inleiding

Welkom bij onze reguliere interne know-how update over arbeidsrechtelijke<sup>1</sup> ontwikkelingen in Nederland op het gebied van:

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

**Let op:** dit is exclusief cao-onderhandelingen.

Deze update geeft een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen in de periode van **26 juni tot en met 9 juli 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.](#)

---

<sup>1</sup> 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 IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN TOEREIKENDE MINIMUMLONEN (36 545)

Dit [wetsvoorstel](#) wijzigt de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in verband met de implementatie van EU-richtlijn 2022/2041 over toereikende minimumlonen in de Europese Unie. De richtlijn bevat veel elementen die in Nederland al onderdeel zijn van de bestaande praktijk, de implementatie van de richtlijn leidt daarom tot een beperkt aantal wijzigingen in de huidige wetgeving. Zie voor een toelichting de [KH Updates van 15 mei 2024](#).

Het wetsvoorstel is in behandeling bij de Tweede Kamer. Op 26 juni 2024 is de [nota naar aanleiding van het verslag](#) uitgebracht.

## CRD6 (EN CRR3) GEPUBLICEERD

De [finale tekst](#) van de Capital Requirements Directive 6 (en de tekst van de Capital Requirements Regulation 3) zijn op 19 juni 2024 gepubliceerd. Hiermee wordt het Bazel 3 akkoord geïmplementeerd in de Europese Unie.

De artikelen over het beloningsbeleid blijven grotendeels ongewijzigd. Er zijn enkele verwijzingen naar ESG-risico's toegevoegd:

- Art. 74 (nieuw) CRD6: *“De instellingen beschikken over solide governanceregelingen, waaronder: ... e) beloningsbeleid en -praktijken die in overeenstemming zijn met en bijdragen tot een degelijk en doeltreffend risicobeheer, onder meer door rekening te houden met risicobereidheid van de instellingen met betrekking tot ESG-risico's.”*
- Art. 76 lid 4 tweede alinea (nieuw) CRD: *“Het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie en, indien er een is ingesteld, het risicocomité bepalen de aard, omvang, vorm en frequentie van de risicogerelateerde informatie die zij zullen ontvangen. Ter ondersteuning van de invoering van een gedegen beloningsbeleid en -praktijk onderzoekt het risicocomité, onverminderd de taken van de beloningscommissie, of de prikkels die uitgaan van het beloningssysteem rekening houden met risico's, waaronder de risico's die voortvloeien uit ESG-factoren, kapitaal, liquiditeit en de waarschijnlijkheid en de spreiding in de tijd van winstverwachtingen.”*
- Art. 94 lid 1 punt a) (nieuw) CRD6: *“indien de beloning prestatiegerelateerd is, is het totale bedrag van de beloning gebaseerd op een combinatie van de beoordeling van de prestaties van de betrokken persoon, de betrokken bedrijfseenheid en de resultaten van de instelling als geheel, en bij de beoordeling van persoonlijke prestaties worden zowel financiële als niet-financiële criteria gehanteerd, met inbegrip van de behandeling van de in artikel 76, lid 2, bedoelde risico's;”*

De CRD6 treedt in werking op 9 juli 2024. De lidstaten hebben 18 maanden om CRD6 te implementeren in nationale wet- en regelgeving.

## WVBAR (ZZP-WET) NAAR RAAD VAN STATE

Op 3 juli 2024 is het [aangepaste conceptwetsvoorstel \(WVBAR\)](#) gepubliceerd. Deze versie is ter advisering voorgelegd aan de Raad van State. Het conceptwetsvoorstel is naar aanleiding van de internetconsultatie slechts beperkt aangepast. In de consultatieversie waren 'werkinhoudelijke instructies' en 'organisatorische inbedding' nog

---

aparte criteria, nu vallen ze samen onder de noemer 'criteria die wijzen op werknemerschap'. Daartegenover staat de contra-indicatie die wijst op 'zelfstandigheid'. Dit moet het geheel meer in balans brengen.

De Raad van State moet nu advies geven over het conceptwetsvoorstel. Op basis van die feedback kan de minister van Sociale Zaken het wetsvoorstel nog aanpassen, voordat hij het naar de Tweede Kamer stuurt.

---

# 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: GEEN AFGELEID VERBLIJFSRECHT VOOR 'DERDELANDER-WERKERS' BIJ GRENSOVERSCHRIJDENDE DIENSTVERRICHTING**

Deze zaak gaat over de vraag of Nederland verblijfsvergunningen mag eisen van Oekraïense werkers die via Slovenië tewerk worden gesteld bij een Nederlandse vennootschap om werkzaamheden in de haven te verrichten. Volgens het Hof komt aan derdelander-werknemers geen afgeleid verblijfsrecht toe, zodat in beginsel een (aanvullende) verblijfsvergunning mag worden vereist. De beperking in tijd en de leges voor hernieuwde aanvragen vormen geen ongerechtvaardigde belemmering van het vrij verkeer van diensten.

Bron: Hof van Justitie van de Europese Unie 27 mei 2024, [ECLI:EU:C:2024:530](#)

## **HVJ EU: NIET-NAKOMING VAN DE VERPLICHTING INZAKE MEDISCHE KEURING NACHTARBEIDERS LEIDT NIET AUTOMATISCH TOT SCHADEVERGOEDING**

Deze zaak gaat over een vordering van een werknemer wegens niet-nakoming door werkgever van de verplichting inzake de medische keuring van nachtarbeiders (art. 9 Arbeidstijdenrichtlijn). De vraag is of schending van deze verplichting automatisch tot schadevergoeding moet leiden of dat van een werknemer mag worden verlangd dat hij de schade bewijst. Het Hof oordeelde eerder ten aanzien van de schending van de bepalingen over arbeidstijden dat de enkele overtreding tot gezondheidsschade leidt. Ten aanzien van medische keuringen voor nachtwerk geldt dit niet. Derhalve mogen lidstaten bewijs verlangen dat daadwerkelijk schade is geleden.

Bron: Hof van Justitie van de Europese Unie 20 juni 2024, [ECLI:EU:C:2024:529](#)

## **HVJ EU: HONORAIRE MAGISTRATEN HEBBEN RECHT OP GELIJKE ARBEIDSVOORWAARDEN OP GROND VAN GELIJKE BEHANDELING TIJDELIJK EN VAST DIENSTVERBAND**

Deze zaak betreft een geschil tussen een viertal honoraire magistraten en het Italiaanse ministerie van Justitie over het verzoek van deze magistraten om dezelfde economische en juridische behandeling te verkrijgen als gewone magistraten. Het Hof oordeelt dat de tijdelijk aangestelde honoraire magistraten vanwege de gelijkebehandelingsnormen recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden als gewone magistraten. Derhalve komt hun vakantieverlof en sociale zekerheid toe. Het onbeperkt tijdelijk verlengen van deze aanstellingen kan niet worden gerechtvaardigd met een beroep op 'bestendigheid van het rechtsbestel', daar deze voortzettingen inmiddels meer dan 16 jaar duren.

Bron: Hof van Justitie van de Europese Unie 27 juni 2024, [ECLI:EU:C:2024:554](#)

## **HOGHE RAAD: OPZEGVERBOD BIJ ZIEKTE BEGINT NIET BIJ TIME-OUT WEGENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

Deze zaak draait om het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Dat verbod is niet van toepassing op de ontbinding van de arbeidsovereenkomst indien de ziekte een aanvang heeft genomen nadat het ontbindingsverzoek door de rechter is ontvangen. In deze zaak is in geschil of de werknemer op die datum al ziek was. Werknemer heeft met de Staat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, op grond waarvan hij in april 2021

---

wordt uitgezonden naar de Nederlandse Vertegenwoordiging op het land Sint Maarten. Op 20 november 2021 meldt werknemer zich ziek. De bedrijfsarts adviseert een 'time out'. Sindsdien heeft werknemer tot het einde van zijn dienstverband geen arbeid meer verricht. Hij heeft wel meegewerkt aan mediationssessies. Die leiden niet tot een oplossing van het conflict en een herplaatsingsonderzoek resulteert niet in een andere functie. Op 17 mei 2022, bijna een half jaar na zijn eerdere ziekmelding, meldt werknemer zich opnieuw ziek bij zijn werkgever. De bedrijfsarts oordeelt dat die datum van de tweede ziekmelding de eerste dag is dat werknemer door ziekte niet heeft gewerkt en er vanaf die datum sprake is van arbeidsongeschiktheid. Daags daarvoor heeft de Staat bij het Gerecht in Eerste Aanleg van Sint Maarten een ontbindingsverzoek ingediend. Het Gerecht wijst dat verzoek toe en ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 september 2022. In hoger beroep bevestigt het Gemeenschappelijk Hof van Justitie deze beschikking. Het oordeelt dat werknemer geen beroep toekomt op het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, omdat zijn arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen ná de datum van het ontbindingsverzoek. De werknemer stelt cassatieberoep in. De Hoge Raad verwerpt – in navolging van de conclusie van de A-G – het cassatieberoep (art. 81 RO).

Interessant is dat de A-G uitgebreid ingaat op de wijze waarop het opzegverbod van toepassing kan zijn, wie dat beoordeelt (de rechter) en welke betekenis aan het oordeel van de bedrijfsarts (primair gewicht) en huisarts (afgeleid gewicht) toekomt. Dat een werknemer zich formeel niet heeft ziekgemeld, staat aan ziek zijn voor het opzegverbod niet in de weg.

Bronnen:

- Parket bij de Hoge Raad 17 mei 2024, [ECLI:NL:PHR:2024:546](#)
- Hoge Raad 28 juni 2024, [ECLI:NL:HR:2024:967](#)

## **A-G DE BOCK: SCHOONMAKERS WAREN WERKZAAM OP BASIS VAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST MET HELPLING**

Deze zaak gaat over schoonmakers die via het platform van Helpling (dat op 10 januari 2023 failliet is gegaan) bij particuliere huishoudens schoonmaakwerk verrichtten. De kernvraag is of de schoonmakers een gewone arbeidsovereenkomst dan wel een uitzendovereenkomst hadden met Helpling, of dat zij een arbeidsovereenkomst hadden met de huishoudens. Het hof heeft geoordeeld dat er een uitzendovereenkomst bestond tussen Helpling en schoonmakers, waarbij de huishoudens optraden als inlener. In cassatie hebben zowel Helpling als FNV c.s. klachten gericht tegen het oordeel van het hof. Naar het oordeel van de A-G slagen enkele cassatieklachten. Anders dan het hof heeft aangenomen, kan een particulier huishouden namelijk niet optreden als inlener, omdat geen sprake is van terbeschikkingstelling van de uitzendkracht in het bedrijf van de inlener. Daarmee slaagt één van de klachten. Verder slagen ook enkele klachten over de gezagsverhouding met Helpling. De A-G is van mening dat het oordeel van het hof dat de huishoudens toezicht en leiding uitoefenden over de schoonmakers, niet in stand kan blijven, voor zover het hof zou hebben aangenomen dat het kunnen geven van instructies door het huishouden aan een schoonmaker, eraan in de weg staat dat sprake is van gezagsuitoefening door Helpling. Bij arbeidsrelaties in het kader van platformwerk, manifesteert gezag zich op een andere wijze dan in 'klassieke' arbeidsrelaties. Dit geldt te meer wanneer het gaat om eenvoudig en laaggeschoold werk, waarbij de werkinhoudelijke instructies vanuit het platform minimaal hoeven te zijn. Dat het huishouden in zekere mate aanwijzingen kan geven over de te verrichten werkzaamheden, betekent dan ook niet dat er geen arbeidsovereenkomst tussen de werker en het platform zou

---

kunnen zijn. De A-G concludeert dat sprake was van een gewone arbeidsovereenkomst tussen de schoonmakers en Helping.

Bron: Parket bij de Hoge Raad 5 juli 2024, [ECLI:NL:PHR:2024:730](#)

### **A-G VAN PEURSEM: UITLEG BONUSREGELING EN BEWIJSLASTVERDELING**

Deze zaak gaat vooral om de vraag hoe een overeengekomen bonusregeling moet worden uitgelegd: is die als surplus op het basissalaris bedoeld (standpunt werknemer), of moet het basissalaris op de bonus in mindering worden gebracht als een bepaalde target wordt gehaald, zodat de bonus alleen wordt uitgekeerd voor zover die het basissalaris overtreft (zienswijze werkgever). In het cassatieberoep klaagt werkgever dat tot de door werknemer gestelde uitleg van de bonusregeling is gekomen op basis van een onjuiste of onvoldoende begrijpelijke omkering van de bewijslast; art. 7:655 BW behelst geen bijzondere regel van bewijsrecht in de zin van art. 150 RV en ook de redelijkheid en billijkheid verschaffen geen grond tot omkering in een geval als dit. Deze klachten acht de A-G tevergeefs voorgesteld; van bewijslastomkering is volgens hem geen sprake.

Bron: Parket bij de Hoge Raad 14 juni 2024, [ECLI:NL:PHR:2024:643](#)

---

# Literatuur

## TIJDSCHRIFTARTIKELN

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor Ontslagrecht** (2024/2):

- V. bij de Vaate, 'Onrechtmatige ontslagbeschikking en aansprakelijkheid van het UWV', TvO 2024/2.2
- K. Janssens, 'Ontbinding wegens een tekortkoming van de werknemer (artikel 7:686 BW)', TvO 2024/2.3
- W.A. Zondag, 'Losmaking van een predikant', TvO 2024/2.4
- S.F.H. Jellinghaus e.a., 'De jukebox van Spotify – Bespreking van Hof Amsterdam 22 december 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:3520', TvO 2024/2.5

Overig

- F.G. Laagland & N. Ellemers, 'Sociale veiligheid en de aanpak van grensoverschrijdend gedrag', NJB 2024/1413

## BOEKEN

- A. Adams e.a. (onder wie A. Keizer en S. van der Plas), 'Sdu Commentaar Ondernemingsrecht, Editie 2023-2024. Medezeggenschap: WOR, EOR, en SER fgr 2015', SDU: Den Haag 2024, p. 2109 e.v.

---

# Diversen

## EXTERNE PUBLICATIES

- [AFM: Tien navigatiepunten voor goede toepassing CSRD \(4 juli\)](#)
- [Arboportaal: SZW-lijst met mutagene, kankerverwekkende en voor de voortplanting giftige stoffen is bijgewerkt \(1 juli\)](#)
- [AWVN: Wat beloningsspecialisten dit jaar geregeld moeten hebben \(9 juli\)](#)
- [AWVN: Tussenevaluatie cao-jaar 2024: 'Betaalbaarheid van lonen komt onder druk' \(2 juli\)](#)
- [AWVN: Differentiatie in cao's is populair – is het ook effectief? \(24 juni\)](#)
- [DNB: : Q&A Onderbouwings- en informatievereisten reguliere collectieve waardeoverdracht \(niet invaren\) tijdens de transitieperiode van de Wtp \(26 juni\)](#)
- [Rechtspraak: start vernieuwing roljournalen voor meer gebruiksgemak advocaten \(3 juli\)](#)

## KAMERBRIEVEN/-VERSLAGEN

- [Kamerbrief inzake NOW evaluatie en stand van zaken \(2 juli\)](#)
- [Kamerbrief rapportage cao-afspraken 2024 \(27 juni\)](#). Zie hier het rapport van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- [Kamerbrief inzake modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden; gezinsvriendelijke personeelsbeleid \(27 juni\)](#)
- [Kamerbrief aanbidding rapport IBO Pensioenopbouw in balans \(27 juni\)](#)

## KAMERVragen

- [Antwoorden op Kamervragen over buffer pensioenfondsen onder artikel 129 Pensioenwet \(1 juli\)](#)

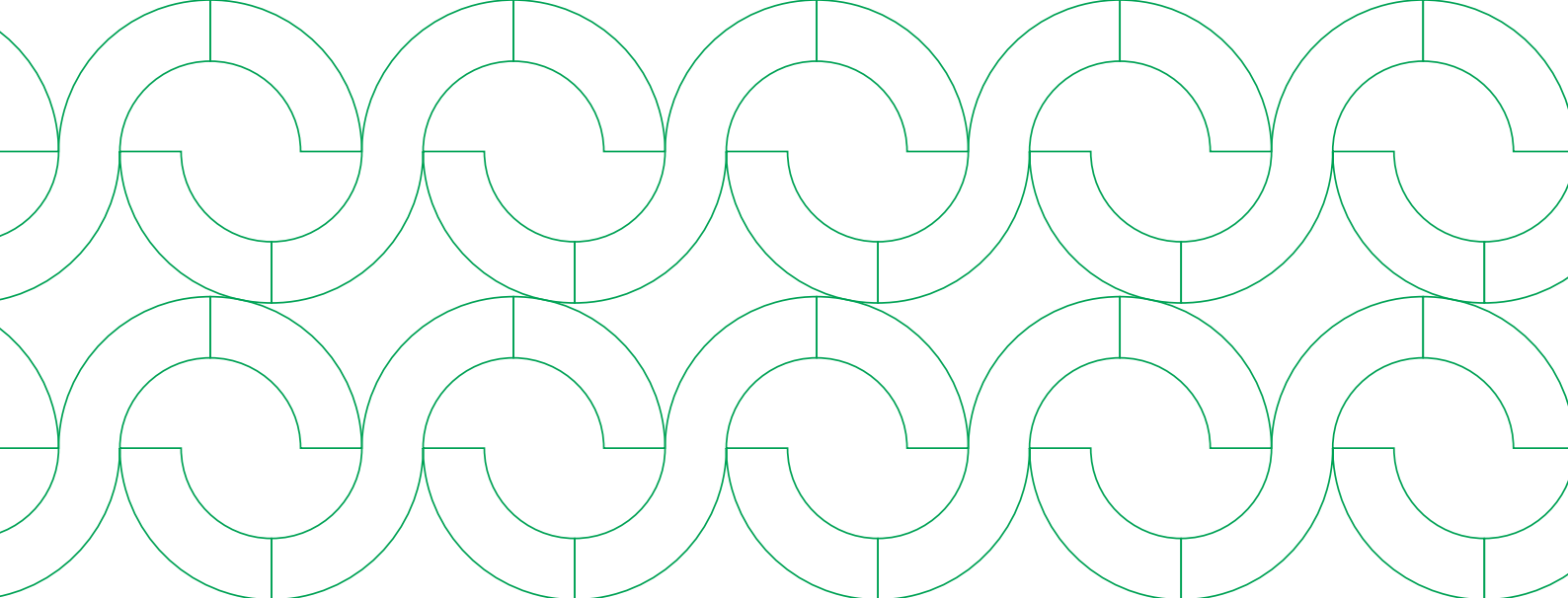
## MEDIA

- [FD 9 juli 2024 'Schoonmakers waren werknemer van failliet onlineplatform Helpling'](#)
- [FD 9 juli 2024 'Anti-woke' maakt topfuncties weer moeilijker bereikbaar voor vrouwen in de VS](#)
- [FD 8 juli 2024 Rechters pikken het onrecht niet langer](#)
- [FD 8 juli 2024 'Debat over zzp'ers wordt niet altijd gevoerd op basis van de juiste cijfers'](#)
- [FD 2 juli 2024 Werkgevers: lonen stijgen harder dan arbeidsproductiviteit](#)
- [FD 1 juli 2024 AI die emoties kan lezen wordt geweerd van de werkvloer: 'We dachten dat we wel konden opdoeken'](#)
- [FD 28 juni 2024 Salarisverhoging staat hoog op wensenlijstje werknemers](#)

---

# Thema: Wtp

- [DNB: Wettelijk kader invaarbeoordelingen en beoordelingsraamwerk \(5 juli\)](#)
- [DNB: TRANSITIENIEUWS – Terugkoppeling pilot WTP-Webinar van 13 juni 2024: De onderbouwing van een evenwichtige transitie \(5 juli\)](#)
- [DNB: TRANSITIENIEUWS – Q&A over de onderbouwings- en informatievereisten van reguliere collectieve waardeoverdrachten \(2 juli\)](#)
- [Werken aan ons Pensioen: Staffelsluit pensioenen aanvullend gewijzigd per 28 juni 2024 \(27 juni\)](#)



# 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](https://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](https://aoshearman.com)

© AO Shearman LLP 2024 | EUC1: 2001020980.1