



NL Employment Know-How Update

9 oktober 2025

Periode: 11 september – 8 oktober 2025



A&O SHEARMAN

Inhoud

INHOUD	2
INLEIDING	3
WET- EN REGELGEVING	4
LITERATUUR	13
DIVERSEN	14
THEMA: WTP	17

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 **11 september – 8 oktober 2025**. 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

PRINSJESDAG

Op 16 september 2025 was het prinsjesdag. Hieronder volgt een overzicht van de meest relevante (voorgestelde) wijzigingen voor werkgevers uit de Miljoenennota 2026 en het Belastingplan 2026.

- **Voorlopige sociale premies 2026**

In de begrotingsstaat van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid staan de voorlopige sociale premies voor 2025. Deze blijven grotendeels gelijk:

Premie	Fonds	Uitgaven	Betaald door	2025 (%)	2026 (%)
AOW	Ouderdomsfonds	AOW	Werknemer	17,90	17,90
Anw	Nabestaandenfonds	Anw	Werknemer	0,10	0,10
Awf-laag	Algemeen werkloosheidsfonds	WW, ZW	Werkgever	2,74	2,74
Awf-hoog	Algemeen werkloosheidsfonds	WW, ZW	Werkgever	7,74	7,74
Ufo	Uitvoeringsfonds voor de overheid	WW, ZW, WGA overheid	Werkgever	0,68	0,68
Aof-laag	Arbeidsongeschiktheidsfonds	WGA, IVA, WAO, WAZ, WAZO, ZW	Werkgever	6,28	6,26
Aof-hoog	Arbeidsongeschiktheidsfonds	WGA, IVA, WAO, WAZ, WAZO, ZW	Werkgever	7,64	7,61
Aof	Uniforme opslag kinderopvang	Kinderopvang	Werkgever	0,50	0,50
Whk	Werkhervattingskas (rekenpremie)	WGA, ZW	Werkgever	1,33	1,52

- **Thuiswerkvergoeding en reiskostenvergoeding**

Uit het Belastingplan 2026 valt op te maken dat de vrijstelling voor de thuiswerkvergoeding waarschijnlijk zal stijgen van € 2,40 in 2025 naar € 2,45 in 2026. De onbelaste reiskostenvergoeding blijft gelijk.

- **Verkorting WW-duur**

In de Voorjaarsnota 2025 heeft het kabinet opgenomen dat de maximale duur van de WW- en loongerelateerde WGA-uitkering wordt verkort van 24 naar 18 maanden. Oorspronkelijk zou deze maatregel ingaan op 1 januari 2027, maar omdat de uitvoering voor UWV niet haalbaar blijkt, is de invoering doorgeschoven naar 1 januari 2028.

- **Expatregeling (voorheen: 30%-regeling) en vergoeding extraterritoriale kosten (ETK-regeling)**

Per 1 januari 2027 zal het percentage van de forfaitaire onbelaste vergoeding van de expatregeling worden verlaagd van 30% naar 27%.

Daarnaast wordt de ETK-regeling versoepeld. Dit houdt in dat bepaalde kosten niet meer onbelast vergoed kunnen worden vanaf 2026. Het gaat hierbij om de extra kosten van levensonderhoud, waaronder kosten van gas, water, licht en andere nutsvoorzieningen en extra gesprekskosten voor privédoeleinden met het land van herkomst.

- **Ter beschikking gestelde personenauto's**

Vanaf 2027 wordt een extra heffing (pseudo-eindheffing) ingevoerd op zakelijke personenauto's. Deze extra heffing geldt dan voor alle fossiele brandstofauto's die de werknemer in het woon-werk verkeer en/of privé gebruikt. Hybride auto's vallen ook onder deze heffing. De heffing is 12% van de fiscale waarde van de auto. De heffing moet worden betaald door de werkgever.

De extra heffing gaat in vanaf 1 januari 2027. Voor fossiele brandstofauto's die al voor deze datum ter beschikking zijn gesteld geldt overgangstermijn tot 17 september 2030.

- **Rapportageplicht voor mobiliteit geschrapt voor mkb-bedrijven tot 250 werknemers**

Om de regeldruk voor mkb bedrijven te verlagen heeft het kabinet besloten om de rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit te schrappen voor het gehele mkb. Dit betekent dat werkgevers met minder dan 250 werknemers deze registratie niet meer hoeven te doen met ingang van 2026.

- **RVU drempelvrijstelling**

Naar aanleiding van het akkoord 'Gezond naar het pensioen' wordt voorgesteld dat de fiscale drempelvrijstelling voor RVU's drie jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd vanaf 2026 in stand blijft, met afspraken over betere gerichtheid en een systematiek van gezamenlijke monitoring en ijkmomenten. Om de RVU toegankelijker te maken voor werknemers met een laag inkomen of weinig aanvullend pensioen, wordt voorgesteld het huidige drempelbedrag (in netto termen gelijk aan een netto AOW-uitkering) te verhogen met EUR 300 bruto per maand. Voorgesteld wordt het bedrag van EUR 300 jaarlijks te indexeren met een indexatie gebaseerd op de ontwikkeling van minimumloon.

Daarnaast wordt voorgesteld het tarief van de pseudo-eindheffing voor een RVU boven de RVU-drempelvrijstelling stapsgewijs te verhogen: 57,7% in 2026, 64% in 2027 en 65% in 2028.

Voor een uitgebreider overzicht van de wijzigingen uit het Belastingplan 2026 verwijzen wij naar ons [blogbericht](#) hierover.

TIJDPAD IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN LOONTRANSPARANTIE

De streefdatum voor de inwerkingtreding van het implementatiewetsvoorstel is uiterlijk **1 januari 2027** in plaats van 7 juni 2026 zoals uit de Richtlijn volgt. Zie in dit verband de [Kamerbrief](#) van 15 september 2025.

INTERNETCONSULTATIE: BESLUIT VERDUIDELIJKING BEOORDELING ARBEIDSRELATIES

Dit **besluit** geeft nadere invulling aan de twee hoofdelementen waarmee in het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR) het “werken in dienst van (gezag)” is verduidelijkt. In dit besluit zijn per hoofdelement vijf indicaties opgenomen die invulling geven aan het specifieke hoofdelement. De indicaties in dit besluit, in combinatie met het wetsvoorstel VBAR, verduidelijken wanneer als werknemer gewerkt moet worden en wanneer als zelfstandige gewerkt kan worden.

Einddatum consultatie: 13 oktober 2025

INTERNETCONSULTATIE: REGELING BEZOLDIGINGSMAXIMA TOPFUNCTIONARISSEN ZORG EN JEUGDHULP EN DE REGELING SECTORALE BEZOLDIGINGSNORM TOPFUNCTIONARISSEN ZORGVERZEKERAARS

Deze **regeling** wijzigt de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg en jeugdhulp en de Regeling sectorale bezoldigingsnorm topfunctionarissen zorgverzekeraars op enkele punten. Het gaat om de volgende wijzigingen:

- Indexering van de maxima voor topfunctionarissen in de zorg en jeugdhulp en bij zorgverzekeraars voor het jaar 2026
- Indexering van de grenzen van de voorwaarde ‘omzet’ uit de Regeling zorg en jeugdhulp dat ook wordt gebruikt om te bepalen onder welk betalingsmaximum een zorginstelling valt
- Opname van procedureregels voor verzoeken tot indeling onder een ander betalingsmaximum en verzoeken tot een individuele uitzondering op de klassenindeling

Einddatum consultatie: 4 november 2025

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: ONTSLAG NA WACHTTIJD 180 DAGEN ZIEKTEVERLOF KAN INDIRECT ONDERSCHIED WEGENS HANDICAP OPLEVEREN

Een zieke werkneemster is na het verstrijken van de maximale wachttermijn van 180 dagen ontslagen. Ten aanzien van werkneemster is vastgesteld dat zij een handicap heeft. Zij heeft aangevoerd dat het ontslag discriminerend is omdat de maximumtermijn op haar is toegepast zonder dat rekening is gehouden met haar handicap. De verwijzende rechter wil onder meer weten of de bepaling in kwestie die geen onderscheid maakt tussen werknemers met en zonder een handicap, indirecte discriminatie in de zin van Richtlijn 2000/78/EG oplevert, aangezien volgens de rechtspraak van het hof een werknemer met een handicap in vergelijking met een werknemer zonder handicap een bijkomend risico loopt om afwezig te geraken door een aan zijn handicap gerelateerde ziekte.

Het Hof oordeelt kort gezegd. In casu lijkt het erop dat een werknemer met een handicap in beginsel een groter risico loopt dat artikel 173 CCNL op hem wordt toegepast dan een werknemer zonder handicap. In vergelijking met laatstgenoemde loopt een werknemer met een handicap namelijk een groter risico om zich te verwonden of, meer in het algemeen, afwezig te zijn wegens gezondheidsproblemen of een ziekte die verband houdt met zijn handicap. Daardoor loopt een dergelijke werknemer een verhoogd risico op afwezigheid om gezondheidsredenen, en dus op het bereiken van de maximumtermijn van 180 betaalde dagen die in dit artikel zijn vastgesteld. De in dat artikel neergelegde regel kan dus nadelig zijn voor werknemers met een handicap en op die manier leiden tot een verschil in behandeling dat indirect op de handicap is gebaseerd in de zin van artikel 2 lid 2 onder b Richtlijn 2000/78/EG. Voor dit gestelde onderscheid kan een objectieve rechtvaardiging zijn, bestaande uit een legitiem doel dat van een werkgever niet kan worden gevergd een onrendabele werknemer in dienst te houden. Of de maatregelen passend en noodzakelijk zijn, is aan de verwijzingsrechter.

Zoals blijkt uit overweging 17 van de richtlijn, eist de richtlijn namelijk niet dat een persoon die niet langer in staat is om de essentiële taken van de betreffende functie uit te oefenen, in dienst gehouden wordt, maar dit neemt niet weg dat de werkgever verplicht is te voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap. In casu lijkt de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling niet uitdrukkelijk te bepalen dat de werkgever verplicht is om in redelijke aanpassingen te voorzien voordat hij overgaat tot het ontslag van een werknemer met een handicap die de in artikel 173 CCNL vastgestelde termijn van 180 dagen ziekteverlof per kalenderjaar heeft bereikt.

Vindplaats: HvJ EU 11 september 2025, ECLI:EU:C:2025:689

HVJ EU: MANTELZORGER VOOR GEHANDICAPT KIND HEEFT OP GROND VAN HET LEERSTUK ASSOCIATIEVE DISCRIMINATIE RECHT OP VASTE WERKTIJDEN

Het HvJ EU oordeelt in deze zaak dat een werkneemster die de zorg draagt voor haar ernstig gehandicapte kind op grond van het leerstuk van associatieve discriminatie de beschermende bepaling van artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG toekomt. Een wijziging van haar dienstrooster valt onder redelijke aanpassingen in de zin van dit artikel.

Artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG verplicht de werkgever echter niet om maatregelen te nemen die ertoe zouden leiden dat hem een onevenredige belasting wordt opgelegd. In dit verband volgt uit overweging 21 van deze richtlijn dat wanneer wordt nagegaan of die maatregelen geen onevenredige belasting voor de werkgever veroorzaken, in het bijzonder rekening moet worden gehouden met de financiële kosten ervan alsook met de omvang en de financiële middelen van de organisatie of onderneming en met de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verkrijgen. De mogelijkheid om een persoon met een handicap op een andere werkplek in te delen bestaat voorts alleen wanneer er ten minste één vacante functie bestaat die de betrokken werknemer kan vervullen. In dat verband staat het aan de verwijzende rechter om te beoordelen of de inwilliging van het verzoek van werkneemster om permanent te profiteren van vaste werktijden in een bepaalde functie een onevenredige belasting vormde voor haar werkgever in de zin van artikel 5 van Richtlijn 2000/78.

Vindplaats: HvJ EU 11 september 2025, [ECLI:EU:C:2025:690](#)

HOGE RAAD: STUDIEKOSTENBEDING VOOR BEROEPSOPLEIDING ADVOCATUUR NIETIG

Deze zaak gaat over de vraag of een zogeheten studiekostenbeding met betrekking tot de Beroepsopleiding Advocatuur nietig is op grond van art. 7:611a lid 4 BW. Een studiekostenbeding houdt in dat een werknemer onder omstandigheden aan zijn werkgever studiekosten moet vergoeden die zijn werkgever voor hem heeft gemaakt. Het gerechtshof Den Haag heeft hierover prejudiciële vragen aan de Hoge Raad gesteld.

De eerste vraag stelt aan de orde of de Beroepsopleiding Advocatuur kan worden aangemerkt als scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie in de zin van art. 7:611a lid 1 BW. De Beroepsopleiding Advocatuur moet niet wordt beschouwd als een opleiding voor het werk, maar als een opleiding *tijdens* het werk ('training on the job'). Voor deze opvatting pleit dat de advocaat-stagiaire tijdens de stageperiode – dus ook ten tijde van het volgen van de Beroepsopleiding Advocatuur – is ingeschreven als advocaat, werkzaamheden als advocaat verricht en daarvoor een bij het verrichten van die werkzaamheden passende beloning ontvangt. Dat deze werkzaamheden onder supervisie van een ervaren andere advocaat worden verricht, en dat de inschrijving van de stagiaire als advocaat voorwaardelijk is, maakt dat niet anders. De Beroepsopleiding Advocatuur moet derhalve worden aangemerkt als scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie van een advocaat-stagiaire, zodat de werkgever op grond van art. 7:611a lid 1 BW gehouden is de advocaat-stagiaire in staat te stellen deze opleiding te volgen.

De tweede vraag houdt kort samengevat in of iedere opleiding die onder de scholingsverplichting van lid 1 valt op grond van lid 2 door de werkgever kosteloos moet worden aangeboden. De doorslag geeft dat art. 7:611a BW moet worden uitgelegd in overeenstemming met de richtlijn. Volgens art. 13 van de richtlijn dienen de lidstaten ervoor te zorgen dat wanneer een werkgever op grond van onder meer het nationale recht verplicht is zijn werknemers een opleiding te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangeworven uit te voeren, deze opleiding kosteloos wordt aangeboden. Een dergelijke verplichting ligt besloten in art. 7:611a lid 1 BW. Deze bepaling is immers gelijk aan het oude art. 7:611a BW, en die bepaling is mede ingevoerd om werkgevers te verplichten werknemers de opleidingen te laten volgen die noodzakelijk zijn voor hun werk. Zodra een werkgever een bepaalde opleiding op grond van art. 7:611a lid 1 BW aan een werknemer moet aanbieden omdat deze noodzakelijk is voor zijn werk, is dus sprake van een verplichting in de zin van art. 13 van de Richtlijn. Volgens de Richtlijn moet een dergelijke opleiding kosteloos worden aangeboden. Een uitleg van art. 7:611a BW waarin iedere opleiding die onder lid 1 valt op grond van lid 2 kosteloos

moet worden aangeboden, bewerkstelligt dat de bepaling in overeenstemming is met de richtlijn. Dit wordt niet anders doordat de wetgever bij het aanpassen van art. 7:611a BW aan de richtlijn deze consequentie van lid 1 wellicht niet duidelijk voor ogen heeft gehad. Het antwoord op de tweede vraag luidt daarom dat een werkgever op grond van art. 7:611a lid 2 BW gehouden is om de Beroepsopleiding Advocatuur kosteloos aan te bieden aan zijn werknemers die de functie van advocaat-stagiaire bekleden.

Ten slotte oordeelt de Hoge Raad over de permanente opleidingspunt omdat deze eveneens noodzakelijk zijn voor de uitoefening voor het beroep van advocaat. Werkgevers moeten de advocaten die bij hen in dienst zijn in staat stellen de verplichte opleidingspunten te behalen en de kosten daarvan dienen voor rekening van de werkgever te komen.

Vindplaats: Hoge Raad 26 september 2025, [ECLI:NL:HR:2025:1386](#)

HOGE RAAD: KAN WERKINGSSFEER VERPLICHTSTELLINGSBESLUIT VERSCHILLEN VAN WERKINGSSFEER CAO?

Deze zaak betreft de uitleg van de werkingssfeerbepaling in een verplichtstellingsbesluit van een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds. Dit keer gaat het om PFZW, een van de grootste bedrijfstakpensioenfonds van Nederland, en meer specifiek om de vraag of Medux zich bij PFZW heeft moeten aansluiten. Medux houdt zich onder meer bezig met de uitleen van verpleegartikelen. Deze activiteit is eind 2006 in het verplichtstellingsbesluit beland en daar per 1 januari 2021 weer uitgehaald. Het gaat in deze zaak om de periode tussen 2014 en 1 januari 2021.

Medux heeft primair een verklaring voor recht gevorderd dat zij niet onder de werkingssfeer van de verplichtstelling valt. Volgens de kantonrechter leende Medux in de relevante periode verpleegartikelen uit en vielen al haar werknemers daarom wel onder de verplichtstelling. Het hof heeft het vonnis van de kantonrechter bekrachtigd. Medux heeft de in het verplichtstellingsbesluit vermelde dienst 'uitleen van verpleegartikelen' verleend ten behoeve van de zorg en viel daarom onder de werkingssfeer van dat besluit. Dat een eerdere versie van dat besluit beperkt was tot specifieke zorgorganisaties en dat tot 2013 de activiteit uitleenen van verpleegartikelen alleen door thuiszorgorganisaties werd verricht, doet niet ter zake. Verder bevat het verplichtstellingsbesluit geen hoofdzakelijkheids criterium. Het moet daarom zo worden uitgelegd dat Medux inclusief al haar werknemers eronder viel. Dat de werkingssfeer van de relevante cao anders is geformuleerd, wijzigt volgens het hof niets aan de gegeven uitleg van de werkingssfeerbepaling.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De werkingssfeer van verplichtstellingsbesluit pensioen hoeft niet overeen te stemmen met werkingssfeer van de cao in dezelfde bedrijfstak. Geen rechtsregel staat eraan in de weg dat de werkingssfeer van een verplichtstellingsbesluit en die van een cao binnen een bepaalde bedrijfstak uiteenlopen, al zal het in het algemeen voor de hand liggen dat zij met elkaar overeenstemmen. Voorts vindt het beoog dat Medux niet onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit kan vallen omdat zij niet wordt vertegenwoordigd door een werkgeversorganisatie in de zorg geen steun in het recht. Een niet-georganiseerde werkgever die onder de reikwijdte van een verplichtstelling valt of dreigt te gaan vallen, kan desgewenst een zienswijze indienen in het besluitvormingsproces. De Hoge Raad verwerpt het cassatieberoep.

Vindplaats: Hoge Raad 19 september 2025, [ECLI:NL:HR:2025:1325](#)

HOGE RAAD: SCHADEVERGOEDING NA CONCURRERENDE ACTIVITEITEN DOOR WERKNEEMSTER TIJDENS DIENSTVERBAND- CAUSAAL VERBAND

De Culimer-groep houdt zich bezig met de internationale handel in zeevruchten. Verweerster, die de Chinese taal goed beheerst, is sinds 2006 in dienst van de Culimer-groep. Zij voerde (vanuit Nederland) het algemene dagelijkse management van Culimer China en handelde voor die onderneming in garnalen en king crab. Omstreeks 2019/2020 heeft Culimer vernomen dat verweerster samen met haar vader het bedrijf Ocean Doyen heeft opgericht, waarmee zij ook handelde in garnalen en king crab. Verweerster is daarop op staande voet ontslagen. Haar is verweten dat zij klanten van Culimer heeft afgesnoept. In deze procedure gaat het niet om de arbeidsrechtelijke afwikkeling, maar om de vordering tot schadevergoeding van Culimer, die voor het ene deel ziet op misgelopen marges bij garnalentransacties, en voor het andere deel op misgelopen marges bij king crab transacties. Het hof heeft die vordering voor wat betreft de misgelopen marges bij garnalentransacties afgewezen en voor wat betreft de king crab transacties toegewezen.

In cassatie staat de vraag centraal of sprake is van een condicio-sine-qua-non-verband tussen de tekortkoming van verweerster en de gestelde schade bestaande uit misgelopen marges bij garnalentransacties. Culimer voert aan dat het hof het causaal verband per afgenomen container had moeten onderzoeken. Deze klacht slaagt. De Hoge Raad vernietigt het arrest van het Hof Den Haag.

Vindplaats: Hoge Raad 19 september 2025, [ECLI:NL:HR:2025:1320](#)

A-G DE BOCK: ONTSLAG OP STAANDE VOET WEGENS DIEFSTAL – FAIR TRIAL

Deze zaak gaat over het ontslag op staande voet van een werknemer door PostNL Transport B.V., omdat hij goederen (mobiele telefoons) zou hebben weggenomen tijdens het transport van pakketten. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat de dringende reden onvoldoende is komen vast te staan. Volgens het hof is wel voldoende komen vast te staan dat werknemer goederen heeft weggenomen, en dat dit een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Het hof heeft dit oordeel mede gebaseerd op camerabeelden van het laden en lossen van rolcontainers met pakketten. Deze camerabeelden zijn op de mondelinge behandeling in hoger beroep vertoond en besproken.

In cassatie voert werknemer aan dat het hof het beginsel van hoor en wederhoor en het beginsel van equality of arms heeft geschonden. Werknemer en zijn advocaat hebben namelijk de camerabeelden niet kunnen bekijken vóór de mondelinge behandeling in hoger beroep. De advocaat van werknemer slaagde er niet in de op een usb-stick aangeleverde camerabeelden te openen, waarmee deze volgens hem niet ‘readily accessible’ waren. Verder klaagt werknemer dat het hof ten onrechte zijn aanbod tot tegenbewijs heeft gepasseerd. De A-G is van mening dat de cassatieklachten niet slagen.

Vindplaats: Parket bij de Hoge Raad 12 september 2025, [ECLI:NL:PHR:2025:988](#)

A-G VAN PEURSEM: ONTBINDING WEGENS VERSTOORDE ARBEIDSV ERHOUDING OF WANPRESTATIE

Het geschil draait om de vraag of de arbeidsovereenkomst van werknemer terecht is ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (de ‘g-grond’). Werkgever is een offshore bedrijf dat wereldwijd opereert. Werknemer is in de periode 2011-2017 bij werkgever in dienst geweest en heeft toen veel in het buitenland gewerkt. Om gezinsredenen en vanwege het uitblijven van promotie heeft hij eind 2017 zelf ontslag genomen. Begin 2018 is hij echter weer terug in dienst gekomen in de functie van project manager. Kort hierna werd hij arbeidsongeschikt en tot begin 2023 is hij drie maal lange periodes arbeidsongeschikt geweest en/of heeft hij een andere functie uitgeoefend wegens opgenomen ouderschapsverlof. Begin mei 2023 heeft werknemer zichzelf, eerder dan de bedrijfsarts adviseerde, hersteld gemeld, waarna in een maand tijd drie gesprekken hebben plaatsgevonden tussen werknemer en werkgever. Hieruit bleek dat partijen van inzicht verschilden over de verplichting van werknemer om voor langere tijd in het buitenland werkzaam te zijn. Nadat partijen tevergeefs hebben geprobeerd tot een middellijke beëindigingsregeling te komen, heeft werkgever een ontbindingsverzoek ingediend.

De kantonrechter heeft het verzoek tot ontbinding wegens wanprestatie afgewezen, maar wel ontbonden op de g-grond. Het hof heeft dit oordeel bekrachtigd en (eveneens) in de kern geoordeeld dat uit de gevoerde gesprekken blijkt dat partijen een fundamenteel verschil van inzicht hebben over de inhoud van de functie van werknemer met betrekking tot werken in het buitenland.

Werknemer klaagt in cassatie over de manier waarop het hof de buitenlandclausule uit de arbeidsovereenkomst heeft uitgelegd, het oordeel van het hof dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en dat het hof bij de berekening van de transitievergoeding niet het eerste dienstverband van werknemer heeft meegenomen, omdat dit op zijn initiatief was beëindigd. Werkgever heeft voorwaardelijk incidenteel cassatieberoep ingesteld tegen afwijzing van de (ernstige) wanprestatie-grondslag (art. 6:265 BW jo. 7:686 BW). De A-G ziet de klachten van het principaal cassatieberoep niet slagen, zodat niet behoeft te worden toegekomen aan het voorwaardelijk ingestelde incidentele cassatieberoep, dat wat de A-G betreft inhoudelijk eveneens tevergeefs lijkt voorgesteld, of waar geen belang bij bestaat.

Vindplaats: Parket bij de Hoge Raad 12 september 2025, [ECLI:NL:PHR:2025:993](#)

A-G DE BOCK: OP WELKE WIJZE MOET BIJ HET BEPALEN VAN DE HOOGTE VAN DE BILLIJKE VERGOEDING DE WW-UITKERING IN AANMERKING WORDEN GENOMEN?

In deze zaak gaat het in cassatie om de vraag of en, zo ja, op welke wijze bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding bedoeld in art. 7:671b lid 9, sub c, BW, de WW-uitkering die de voormalig werknemer zou kunnen ontvangen, in aanmerking mag worden genomen. De rechtbank heeft de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Stichting Antonius Zorggroep (hierna: Antonius) ontbonden omdat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. De rechtbank heeft werknemer een billijke vergoeding toegekend van drie jaarsalarissen, in totaal EUR 443.916 bruto, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Antonius. Het hof heeft de ontbinding van de arbeidsovereenkomst bekrachtigd en aan werknemer een billijke vergoeding toegekend van EUR

170.000. Het hof is uitgegaan van twee jaarsalarissen gemist loon. Op dat bedrag heeft het hof de WW-uitkering over die twee jaar in mindering gebracht (een aftrek van EUR 103.000 bruto).

Werknemer komt in cassatie op tegen het oordeel van het hof dat het redelijk is om van het gemiste loon de WW-uitkering over die periode af te trekken. De A-G is van mening dat het cassatiemiddel niet slaagt en concludeert tot verwerping van het cassatieberoep.

Vindplaats: Parket bij de Hoge Raad 19 september 2025, [ECLI:NL:PHR:2025:1019](#)

A-G VAN PEURSEM: LOONVORDERING EN DE TOEPASSING VAN ART. 7:610B BW

In deze arbeidszaak gaat het in cassatie alleen nog over de toewijsbaarheid van (een deel van) de loonvordering, de toepassing van art. 7:610b BW (rechtsvermoeden omvang arbeidsovereenkomst) in dat verband en de vordering tot vermeerdering van de wettelijke rente over de loonvordering en over betaling van de proceskosten na 14 dagen. De A-G is van mening dat het hof ten onrechte niet het rechtsvermoeden omvang arbeidsovereenkomst heeft toegepast. De cassatieklachten treffen naar de mening van de A-G geen doel.

Vindplaats: Parket bij de Hoge Raad 19 september 2025, [ECLI:NL:PHR:2025:1010](#)

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELN

Nieuwe uitgave van **ArbeidsRecht** (2025/10):

- T.O. Boot & J.P.H. Zwemmer, 'Over het spanningsveld tussen het recht van de OR de achterban te raadplegen over een (voorgenomen) besluit van de onderneming en aan de OR opgelegde geheimhouding', *ArbeidsRecht* 2025/42
- M.M.A. van Berckel Smit, 'Het ontslag van de verslaafde werknemer: maakt de werkgever nog kans?', *ArbeidsRecht* 2025/43
- P. Keurentjes & R.C.J. van Herpen, 'Praktische perikelen rond de eindafrekening', *ArbeidsRecht* 2025/44
- H. Pesser & M.S. van Pesch, 'Verrekenen van studiekosten bij het einde van de arbeidsovereenkomst', *ArbeidsRecht* 2025/45
- C.M.I. Huijts, 'Overgangsklachten bij vrouwen in het arbeidsrecht', *ArbeidsRecht* 2025/46

Nieuwe uitgave van **Pensioenbrief** (2025/15).

BOEKEN

- W. Elsenburg e.a., 'Veilig voor de melder. Rapport Invoeringstoets Wet bescherming klokkenluiders', Den Haag: Boom 2025
- J. de Haan, 'Inzicht in de OR Praktijkboek | Editie 2025', De Haag: Lefebvre Sdu 2025

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- [Arbeidsinspectie: monitor arbeidsongevallen 2024: uitzendkrachten relatief vaak betrokken bij arbeidsongeval \(2 oktober\)](#)
- [AWVN: Prinsjesdag 2025 en de Rijksbegroting voor 2026 \(16 september\)](#)
- [Belastingdienst: nieuwe uitgave van Handboek Loonheffingen 2025 \(2 oktober\)](#)
- [Bijzonderstrafrecht.nl: Huis voor Klokkenluiders: Meerderheid werkgevers heeft nog geen goede meldregeling \(18 september\)](#)
- [European Parliament: The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women's mental health \(september\)](#)
- [Eversheds Sutherland: EU Pay Transparency Direct \(snapshot update\) \(16 september\)](#)
- [Hogan Lovells: pay transparency across borders: A multijurisdictional Q&A \(11 september\)](#)
- [Raad van State: advies over wetsvoorstel beperken compensatieregeling transitievergoeding \(22 september 2025\)](#)
- [Rijksoverheid: Rapportage inclusief arbeidsmarkt \(30 september\)](#)
- [Rijksoverheid: Werkgeversvereniging E-commerce Nederland krijgt dispensatie van cao Levensmiddelenbedrijf \(22 september\)](#)
- [SER-advies: Breng balans tussen recht op medezeggenschap en politiek primaat \(18 september\)](#)
- [SER-advies: arbeidsmigratie: minder waar het kan, beter waar het moet \(2 oktober\)](#)
- [TNO: naleving interne meldprocedure Wet bescherming klokkenluiders – cijfers uit de Werkgevers Enquête Arbeid 2024 \(juli\)](#)

KAMERVragen/-BRIEVEN/-VERSLAGEN

- [Kamerbrief inzake het niet uitvoeren van de op 2 oktober door de Tweede Kamer aangenomen motie Ergin cs \(6 oktober\): de Tweede Kamer had een motie aangenomen tot verlenging van de zachte landing bij de handhaving op schijnzelfstandigheid. Die motie zal niet worden uitgevoerd.](#)
- [Kamerbrief inzake handhaving schijnzelfstandigheid: gevolgen verlengen zachte landing \(2 oktober\)](#)
- [Kamerbrief inzake indexatie wettelijk minimumloon per 1 januari 2026 \(1 oktober\): per 1 januari 2026 bedraagt het minimumloon **EUR 14,71 per uur**. De desbetreffende ministeriële regeling is \[hier\]\(#\) te vinden.](#)
- [Antwoorden op Kamervragen over online supermarkten en cao's \(22 september\)](#)
- [Kamerbrief wetsvoorstel basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen naar Raad van State \(15 september\)](#)
- [Antwoorden op Kamervragen over het artikel 'Afname van het aantal zzp'ers in thuiszorg en kinderopvang door strenger optreden tegen schijnzelfstandigheid' \(19 september\)](#)

-
- Kamerbrief voortgang vereenvoudiging verlofstelsel (15 september)
 - Antwoorden op Kamervragen over uitstel van de inwerkingtreding van het bedrag ineens (15 september): de beoogde datum van inwerkingtreding is verplaatst naar 1 juli 2026

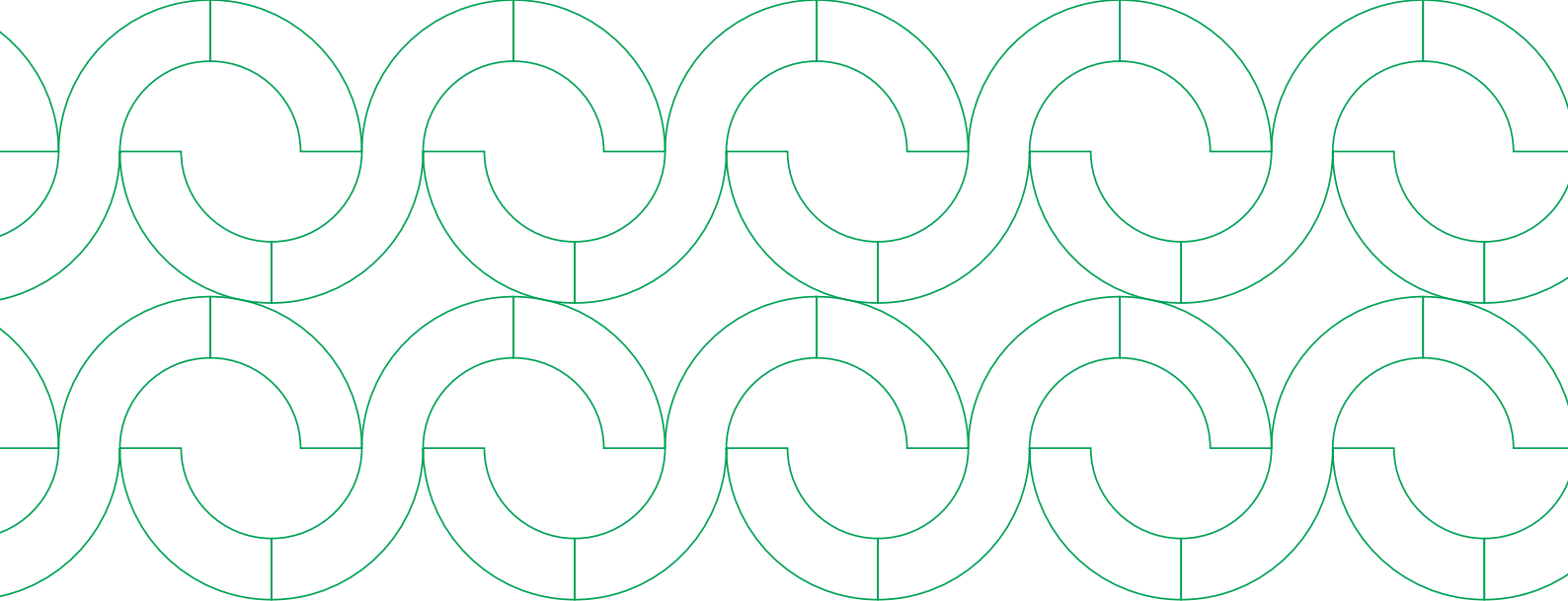
MEDIA

- FD 7 oktober 2025 Stuwmeer aan verlofuren is volgende pijnpunt voor ziekenhuizen
- FD 7 oktober 2025 Controle op schijnzelfstandigheid in bouw: 'Stilte Belastingdienst is dodelijk'
- FD 6 oktober 2025 Kabinet legt zzp-motie naast zich neer
- FD 6 oktober 2025 Levert AI ook minder werkdruk op?
- FD 5 oktober 2025 Medewerkers Fluor vangen opnieuw bot in zaak over pensioenregeling
- FD 5 oktober 2025 Feest en skireis voor medewerkers zijn loon en geen 'employer branding'
- FD 2 oktober 2025 SER adviseert 'gerichtere' arbeidsmigratie, maar discussie over aanpak blijft
- FD 2 oktober 2025 Cao-lonen stijgen 4,6% in derde kwartaal
- FD 1 oktober 2025 Tijdelijke toezichthouder Asscher: 'Helaas is volkomen helder dat FNV onbestuurbaar is geworden'
- FD 29 september 2025 Hoeveel overuren maken Nederlandse werknemers?
- FD 29 september 2025 KLM en vakbonden gaan verder met bemiddelaar in cao-conflict
- FD 26 september 2025 Hoge Raad: opleidingskosten advocaat-stagiairs voor rekening van kantoor
- FD 26 september 2025 Nieuwe wet tegen baanverlies bij crisis weer stap dichterbij
- FD 25 september 2025 KLM opnieuw naar rechter vanwege stakingen
- FD 22 september 2025 Tata Steel moet werknemers beter beschermen tegen staalslakken
- FD 22 september 2025 Pensioenconflict bij Booking.com laait weer op
- FD 19 september 2025 ABN Amro zoekt een nieuwe president-commissaris, en dat moet een man zijn
- FD 17 september 2025 Malafide uitzendbureautjes blijven de wetgever nog altijd een stap voor
- FD 16 september 2025 Sector voorzichtig positief over nieuw plan zzp-wet, ondanks afkeer van verplichting
- FD 15 september 2025 Advocatenorde wil klachtenprocedure moderniseren om valse start toezichthouder te voorkomen
- FD 15 september 2025 Kabinet beslist: winsten en topsalarissen kinderopvang aan banden
- FD 13 september 2025 'Nederlandse werkgevers in de VS kunnen verblijfsstatus personeel nu maar beter tegen het licht houden'
- FD 11 september 2025 Kabinet houdt vast aan aanscherping kennismigrantenregeling
- FD 11 september 2025 Helft van uitzendbureaus werkt onder de radar

-
- FD 11 september 2025 [Werkgevers tegen kabinetsplan om salariseis voor kennismigrant te verhogen](#)
 - FD 10 september 2025 [Wetsvoorstel verplicht zzp-verzekering 'stevig vertimmerd' na forse kritiek](#)

Thema: Wtp

- [Antwoorden op Kamervragen van het lid Joseph over governance bij pensioenfondsen \(2 oktober\)](#)
- [Antwoorden op Kamervragen over de voorgestelde wijziging in de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 \(29 september\)](#)
- [Antwoorden op Kamervragen over communicatieplannen grote pensioenfondsen over nieuw stelsel \(23 september\)](#)
- [Antwoorden op Kamervragen over afwijken Financieel Toetsingskader bij bepaling transitie-effecten \(22 september\)](#)
- [AFM: Transitiebulletin pensioenen – oktober 2025 \(8 oktober\)](#)
- [AFM: Goede en tijdige uitleg over gevolgen compensatieregeling nodig \(11 september\)](#)
- [AFM: Transitiebulletin pensioenen – september 2025 \(11 september\)](#)
- [DNB: Kwartaalupdate Q3: voortgang transitie en aandachtspunten \(6 oktober\)](#)
- [Rijksoverheid: nota naar aanleiding van verslag Wetsvoorstel verlenging pensioentransitie \(15 september\)](#)
- [Werken aan ons Pensioen: Wijzigingen in het Besluit en de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 gepubliceerd \(29 september\)](#)
- [Werken aan ons Pensioen: Actualisatie Q&A: voorwaarden overgangsrecht progressieve premies \(22 september\)](#)



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 | EUC1: 2001390681.1