



NL Employment Know-How Update

27 november 2025

Periode: 13 – 26 november 2025



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 **13 – 26 november 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

BELEIDSREGELS WNT 2026

Op 12 november 2025 zijn de [Beleidsregels WNT 2026](#) gepubliceerd. Hieronder volgt een korte weergave van de belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de Beleidsregels WNT 2025.

De omvang van het dienstverband conform de WNT wordt uitgedrukt door middel van een deeltijdfactor. In artikel 7 van de Beleidsregels WNT 2026 is omschreven op welke wijze de deeltijdfactor wordt berekend en weergegeven. In het nieuwe vierde lid is als uitgangspunt opgenomen dat bij de berekening van de deeltijdfactor in beginsel mag worden uitgegaan van de formeel vastgelegde of overeengekomen omvang van het dienstverband. Dit mag niet als bij de WNT-instelling bekend is of redelijkerwijs bekend had kunnen en moeten zijn dat de werkelijke omvang niet conform de formele omvang is. In dit laatste geval dient de deeltijdfactor gecorrigeerd te worden naar de werkelijke omvang. Het gaat er daarbij niet om dat er sporadisch of incidenteel korter of minder wordt of is gewerkt, maar dat er structureel of in ieder geval regelmatig minder wordt gewerkt dan overeengekomen. In het nieuwe vijfde lid zijn de uitzonderingen op deze correctie opgenomen.

Een correctie hoeft niet plaats te vinden ten aanzien van de volgende vakantiedagen:

- i. wettelijke vakantiedagen (vier weken); dan wel
- ii. vakantiedagen die rechtstreeks, dwingende en eenduidig voortvloeien uit een cao; dan wel
- iii. tussen partijen overeengekomen vakantiedagen tot een maximum van acht maal de wekelijkse arbeidsduur (alleen indien onderdeel ii. niet van toepassing is).

Het aantal tussen partijen overeengekomen vakantiedagen (iii.) mogen worden opgeteld bij de wettelijke vakantiedagen (i.). In totaal mag een topfunctionaris die niet rechtstreeks, dwingend en eenduidig onder een cao valt dus twaalf weken vakantie in een kalenderjaar overeenkomen en opnemen zonder gevolgen voor de deeltijdfactor.

De andere uitzonderingen hebben betrekking op de opname van spaarverlof, de opname van verlof volgens de Wet arbeid en zorg, de opname van een sabbatical (indien dit voortvloeit uit een cao), schorsing als ordemaatregel, ziekte en arbeidsongeschiktheid en intra-concern detachering.

UITVOERINGSREGELING WNT 2026

Op 5 november 2025 is de [Uitvoeringsregeling WNT 2026](#) gepubliceerd. De belangrijkste wijzigingen zijn:

- Ten eerste is aan artikel 2 een lid toegevoegd over de wijze van berekening van de werkgeverspremie voor pensioen, ingeval van een collectieve pensioenregeling die na de inwerkingtreding van de Wet toekomst pensioenen gebaseerd is op een met de leeftijd oplopende ofwel progressieve premie.
- Ten tweede is in artikel 5b lid 2 toegevoegd dat het gebruikmaken van de verantwoordingsvrijstelling ook op internet moet worden vermeld.
- Ten derde is artikel 5c gewijzigd in verband met de invoering van de online publicatieplicht voor WNT-verantwoordelingen.

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: ARBO-RICHTLIJN GEEFT WERKNEMER GEEN RECHT HERINDELING ARBEIDSPLAATS AF TE DWINGEN BIJ RECHTER VOOR EXTRA PENSIOEN EN VAKANTIEVERLOF

Bron: HvJ EU 13 november 2025, [ECLI:EU:C:2025:878](#)

HR: 13 JAAR UITZENDWERK KAN MISBRUIK ZIJN (UPFIELD)

Werknemer is in augustus 1996 in dienst getreden van Randstad. Sinds maart 1999 is werknemer werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (fase C). In 2003 is werknemer tewerkgesteld bij Unilever in de margarinefabriek. In 2006 is die tewerkstelling beëindigd. In 2009 werd werknemer opnieuw tewerkgesteld bij Unilever. In 2018 heeft Unilever de margarinefabriek verkocht aan Upfield. Werknemer heeft vervolgens onafgebroken bij Upfield gewerkt. In 2021 heeft Upfield aangekondigd dat de fabriek zal worden gesloten. Dat heeft tot gedwongen ontslagen geleid. Voor de werknemers die in vaste dienst zijn van Upfield, is een sociaal plan overeengekomen. Dat sociaal plan is niet van toepassing op ingeleende arbeidskrachten.

De gemachtigde van werknemer heeft aan Upfield kenbaar gemaakt dat werknemer van mening is dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Upfield. Werknemer maakt aanspraak op toepassing van het sociaal plan. Upfield heeft hierop afwijzend gereageerd. In juni 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Randstad heeft werknemer sindsdien het loon tijdens ziekte doorbetaald en hem begeleid in het re-integratietraject. Werknemer heeft vervolgens de kantonrechter verzocht voor recht te verklaren dat hij vanaf 2 juli 2009 bij Upfield werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en dat Upfield's cao en het sociaal plan op hem van toepassing zijn. Daaraan heeft werknemer, kort gezegd, ten grondslag gelegd dat Upfield misbruik heeft gemaakt van de uitzendrelatie als bedoeld in art. 5 lid 5 Uitzendrichtlijn. De kantonrechter en het hof hebben de vorderingen afgewezen.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Uit de rechtspraak van het HvJ EU volgt dat volgens de Uitzendrichtlijn de tijdelijke aard van de uitzendarbeid moet worden gewaarborgd. Dat uitgangspunt geldt ongeacht of er sprake is van één doorlopende opdracht dan wel van een aantal achtereenvolgende opdrachten. Aangenomen moet dus worden dat er sprake is van misbruik van de uitzendovereenkomst indien de duur van de activiteit van de uitzendkracht bij de inlenende onderneming langer is dan wat – gelet op alle relevante omstandigheden – redelijkerwijs als “tijdelijk” kan worden aangemerkt, en voor de daadwerkelijke duur van de terbeschikkingstelling geen objectieve verklaring kan worden gegeven.

De algemene behoefte van Upfield aan een flexibele schil en aan flexibel in te zetten werkkrachten vormt daarvoor geen adequate verklaring, nu Upfield en haar rechtsvoorganger gedurende die periode kennelijk onafgebroken behoefte hebben gehad aan de inschakeling van werknemer. De Hoge Raad vernietigt het arrest van het hof Den Haag en verwijst de zaak naar het hof Amsterdam ter verdere behandeling en beslissing.

Bron: Hoge Raad 21 november 2025, [ECLI:NL:HR:2025:1733](#)

HR: VARIABEL ALL-IN LOON NIET IN OVEREENSTEMMING MET ARBEIDSTIJDENRICHTLIJN – KLACHTPLICHT

Het gaat in deze zaak om de vraag of afspraken over een variabel all-in loon van fysiotherapeuten in een arbeidsovereenkomst nietig zijn wegens strijd met het door art. 7 Arbeidstijdenrichtlijn verzekerde recht van werknemers op betaalde vakantie. Onder meer is aan de orde of de bepaling zich verzet tegen een regeling waarbij over de vakantieperiode loon wordt betaald, maar de werknemer als gevolg van het opnemen van vakantie nadeel ondervindt in de opbouw van zijn loon

De Hoge Raad gaat in de eerste plaats in op de reikwijdte van het Robinson-Steele arrest van het HvJ EU. Dit arrest had betrekking op gevallen waarin het loon voor jaarlijkse vakantie was begrepen in het uur- of dagloon dat de werknemers ontvingen voor daadwerkelijk gewerkte uren respectievelijk dagen, en waarin de werknemers dus feitelijk geen loonbetaling ontvingen tijdens de periode waarin zij vakantie opnamen. Een loonafspraken die inhoudt dat betaling uit hoofde van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon samen met en in aanvulling op het uurloon wordt betaald, kan leiden tot een situatie die in strijd komt met het verbod. Het HvJ EU oordeelt vervolgens dat art. 7 Arbeidstijdenrichtlijn zich ertegen verzet dat de betaling van het loon voor de minimale jaarlijkse vakantie geschiedt in gedeelten die, verspreid over het betrokken arbeidsjaar, samen met het loon voor verrichte arbeid worden uitgekeerd, en niet als uitkering uit hoofde van een bepaalde periode waarin de werknemer daadwerkelijk vakantie opneemt. Art. 7 Arbeidstijdenrichtlijn staat volgens het HvJ EU in beginsel niet eraan in de weg dat bedragen die, samen met het loon voor verrichte arbeid, op transparante en begrijpelijke wijze als loon voor de minimale jaarlijkse vakantie zijn uitbetaald in de vorm van uitkeringen in gedeelten, verspreid over het betrokken arbeidsjaar, worden verrekend met het loon voor een bepaalde vakantie die de werknemer daadwerkelijk opneemt. Dit oordeel ziet, blijkens de door het HvJ EU gebruikte bewoordingen “betalingen die in het kader van een dergelijke met de richtlijn strijdige regeling reeds als loon voor de minimale jaarlijkse vakantie in de zin van die bepaling zijn verricht”, op gevallen waarin een met de richtlijn strijdige betaling van loon ten aanzien van vakantie heeft plaatsgevonden, en staat dus slechts toe dergelijke betalingen ter correctie te verrekenen met het over vakantie verschuldigde loon, mits aan de vereisten van transparantie en begrijpelijkheid is voldaan. Deze mogelijkheid van verrekening betekent, gelet op de geciteerde bewoordingen van het HvJ EU en de overige overwegingen van de uitspraak, niet dat een all-in regeling waarbij over de vakantieperiode geen loon wordt uitbetaald, volgens de richtlijn is toegestaan.

Uit de rechtspraak van het HvJ EU kan met het oog op deze zaak het volgende worden afgeleid over de betekenis van art. 7 Arbeidstijdenrichtlijn voor verschillende wijzen van vaststelling en betaling van loon:

- i. art. 7 Arbeidstijdenrichtlijn verzet zich niet tegen een regeling waarbij de werknemer een vast loon per tijdvak (bijvoorbeeld per maand) krijgt betaald waarin een vergoeding voor vakantiedagen is begrepen, indien deze loonbetaling ook over de vakantieperiode wordt voortgezet, hetgeen wil zeggen dat met betrekking tot de vakantieperiode loon wordt betaald kort voor of na of tijdens deze periode;
- ii. de bepaling verzet zich wel tegen een regeling waarbij de werknemer over de tijdvakken dat hij werkt een vast loon ontvangt waarin een vergoeding voor de vakantiedagen is begrepen, indien dit loon niet wordt uitbetaald kort voor of na of tijdens de periode waarin de werknemer daadwerkelijk vakantie geniet;

-
- iii. als de beloning van de werknemer geheel of voor een belangrijk deel niet vast is, maar afhankelijk van met het werk verbonden prestaties (zoals overwerk of commissie) moet daarmee rekening worden gehouden bij het vaststellen van het vakantieloon.

Het oordeel van het hof moet aldus worden begrepen dat het beloningssysteem de fysiotherapeuten ontmoedigde vakantie op te nemen doordat zij tijdens de vakantie geen omzet genereerden en hun salaris uiteindelijk van hun omzet afhankelijk was. De fysiotherapeuten verdienden naar het oordeel van het hof meer salaris als zij doorwerkten dan als zij vakantie namen. Daarin ligt besloten dat niet was voorzien in een methode van salarisberekening waarbij het gemis aan omzet over de vakantieperiode werd gecompenseerd. Dat het hof de wijze van loonbetaling onder deze omstandigheden in strijd heeft geacht met art. 7:639 lid 1 BW, uitgelegd in overeenstemming met art. 7 lid 1 Arbeidstijdenrichtlijn, geeft in het licht van de hiervoor weergegeven rechtspraak van het HvJ EU geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting.

Verder oordeelt de Hoge Raad dat het niet (volledig) betalen van loon over vakantiedagen aan te merken is als ondeugdelijke nakoming in de zin van art. 6:89 BW, en niet als het in het geheel niet verrichten van een prestatie. De werknemer moet dus in beginsel klagen over een onvolledige uitbetaling van loon, ook als dit loon over vakantiedagen betreft.

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELN

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift Recht en Arbeid** (TRA 2025/11):

- A. Keizer, '[Vrees voor variabel](#)' (column), TRA 2025/92
- I. Lintsen, '[Overgang van onderneming: de \(on\)mogelijkheid van loonharmonisatie door het bevroren of afbouwen van een persoonlijke toeslag](#)', TRA 2025/93
- E.J. Blok, '[Meer ruimte voor evenredigheidstoetsing in de sociale zekerheid: een kritische vergelijking van twee wetsvoorstellen](#)', TRA 2025/94
- F.G. Laagland, '[De meningsuiting en het ontslagrecht: een analyse van het causaal verband](#)', TRA 2025/95

Overige artikelen:

- A.F. Tadema & Y.S. Farzanh, 'De aanwezigheidsmonitor in AI, arbeids- en privacyrechtelijk perspectief', [Bb 2025/75](#)
- S. Sagel & I. Timp, 'Kroniek van het arbeidsrecht' [NJB 2025/2683](#)

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- [MenA.nl: Zo werken Management Incentive Plans in de praktijk](#) (24 november)
- [Arbeidsinspectie: Jaarplan 2026](#) (20 november)
- [AWVN: Maandbericht loonontwikkeling](#) (oktober) (18 november)
- [Belastingdienst: Nieuwsbrief Loonheffingen 2026](#) (17 november): in deze nieuwsbrief staat onder meer informatie over i. aanpassingen RVU-drempelvrijstelling en pseudo-eindheffingstarief, ii. aanpassing van de fietsregeling in de loonheffingen, (iii.) versoberen van de regeling voor het vergoeden van extraterritoriale kosten en (iv.) wijzigingen in de loonkostenvoordelen.
- [Commissariaat voor de Media: Voortgang opvolging rapport van de Onderzoekscommissie Gedrag en Cultuur Omroepen door de landelijke publieke omroepen](#) (november)

KAMERVragen/-BRIEVEN/-VERSLAGEN

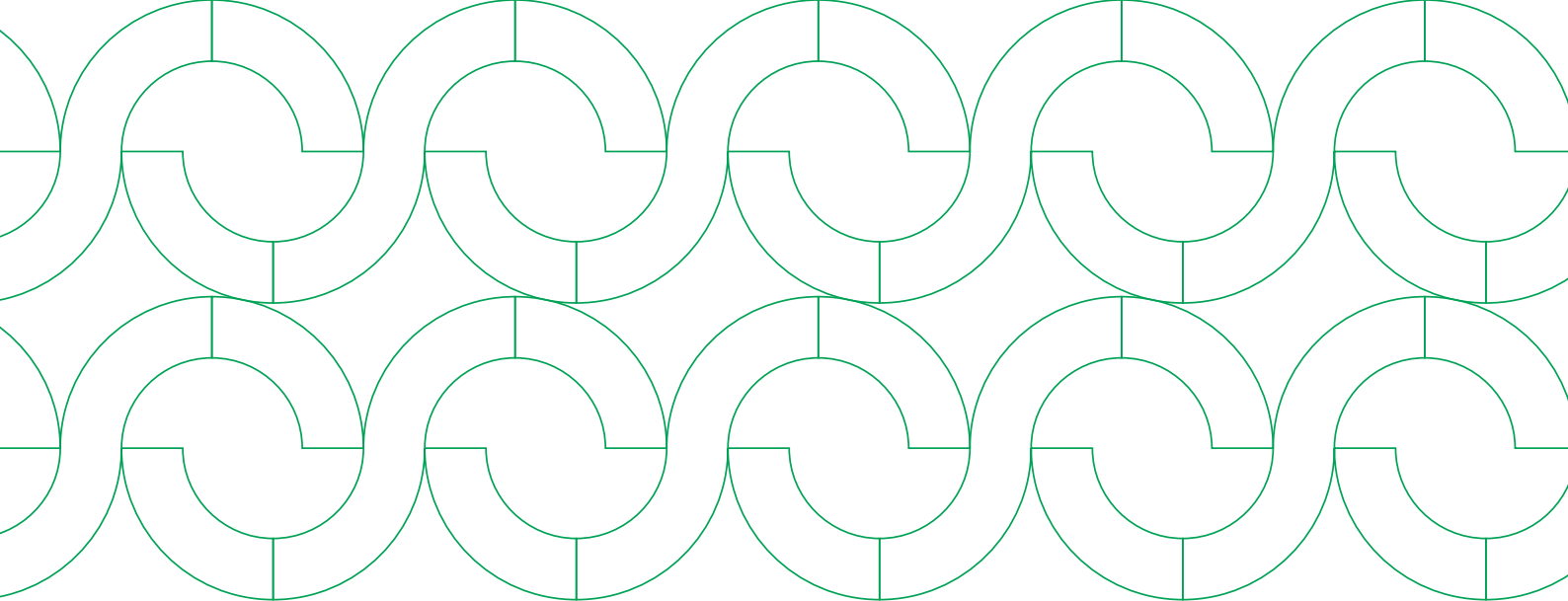
- [Kamerbrief met beleidsreactie op het rapport 'Onderzoek toezicht en handhaving online seksueel geweld'](#) (11 november)

MEDIA

- FD 25 november 2025 [Vso als 'smeerolie' in ontslagzaken één document met ontelbaar veel varianten](#)
- FD 25 november 2025 [Het slechten van de loonloof is gebaat bij transparantie](#)
- FD 25 november 2025 [Gemeenten: beperk flexwerk tot piek en ziek om arbeidsmigratie te managen](#)
- FD 25 november 2025 [Tweede Kamer kritisch over aanscherping kennismigrantenregeling](#)
- FD 25 november 2025 [Evaluatie massaclaimwet laat volgens juristen cruciale punten liggen](#)
- FD 24 november 2025 [Wetgeving moet loonkloof verkleinen, maar werkgevers vrezen complexe administratie](#)
- FD 20 november 2025 [Uitzendbaas Jurriën Koops: 'Met flex is in beginsel niets mis'](#)
- FD 20 november 2025 [Herstelrecht is de sleutel tot een veilige werkvloer](#)
- PensioenPro 26 november 2025 [Minister Paul: 'Voldoende vertrouwen' in 1 januari 2028 als einddatum transitie](#)

Thema: Wtp

- [AFM: Transitiebulletin pensioenen \(november\)](#)
- [Antwoorden op Kamervragen over de opvolging van aanbevelingen van de Ombudsman Pensioenen en het functioneren van de Geschilleninstantie Pensioenfondsen \(19 november\)](#)
- [Europese Commissie: Commission proposes to boost supplementary pensions and simplify rules on sustainable financial products \(20 november\)](#)
- [Kamerbrief inzake voortgang reductiedoelstelling werknemers zonder actieve pensioenopbouw \(17 november\)](#)
- [STAR: Voortgangsrapportage Aanvalsplan witte vlek pensioen \(31 oktober 2025\)](#)



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: 2001460468.1