



NL Employment Know-How Update

11 december 2025

Periode: 27 november – 10 december 2025



A&O SHEARMAN

Inhoud

INHOUD	2
INLEIDING	3
WET- EN REGELGEVING	4
LITERATUUR	9
DIVERSEN	10
THEMA: WTP	12

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 **27 november – 10 december 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

WETSVOORSTEL VOOR BEPERKEN COMPENSATIEREGELING TRANSITIE-VERGOEDING BIJ ONTSLAG DOOR LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Dit [wetsvoorstel](#) is naar de Tweede Kamer gestuurd. Het wetsvoorstel zorgt ervoor dat alleen kleine werkgevers, onder voorwaarden, gecompenseerd worden voor de betaalde transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Of een werkgever groot, middelgroot of klein is wordt ieder kalenderjaar opnieuw vastgesteld.

Het streven is om het wetsvoorstel per 1 juli 2026 in werking te laten treden.

WETSVOORSTEL VERLENGING TRANSITIEPERIODE NAAR HET NIEUWE PENSIOENSTELSEL

Dit [wetsvoorstel](#) verlengt de transitieperiode naar het nieuwe pensioenstelsel met één jaar, waardoor uitvoerende partijen meer ruimte krijgen om de transitie zorgvuldig uit te voeren. Daarnaast regelt dit voorstel dat de verschillende transitiedata die in de Wet toekomst pensioenen zijn opgenomen worden overgeheveld naar een Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB), zodat de regering sneller kan ingrijpen als verdere verlenging van de transitieperiode nodig blijkt.

De Eerste Kamer heeft dit wetsvoorstel op 2 december 2025 aangenomen.

INTERNETCONSULTATIE: WIJZIGING VAN HET BESLUIT MINIMUMJEUGDLOON IN VERBAND MET DE VERHOOGING VAN HET MINIMUMJEUGDLOON EN ENKELE ANDERE WIJZIGINGEN

Deze [internetconsultatie](#) heeft betrekking op drie wijzigingen:

- i. Het minimumjeugdloon in Nederland wordt verhoogd. In onderstaand overzicht staan de huidige percentages van het minimumjeugdloon en de percentages waarmee het minimumjeugdloon vanaf 2027 van het minimumjeugdloon wordt afgeleid:

Leeftijd	Huidige staffel	Huidig bedrag	Na verhoging
21 jaar en ouder	100%	€ 14,40	100%
20 jaar	80%	€ 11,52	87,5%
19 jaar	60%	€ 8,64	75%
18 jaar	50%	€ 7,20	62,5%
17 jaar	39,5%	€ 5,69	50%
16 jaar	34,5%	€ 4,97	40%
15 jaar	30%	€ 4,32	30%

-
- ii. Het minimumjeugdloon voor studenten in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het middelbaar beroepsonderwijs wordt gelijkgetrokken met het minimumjeugdloon. De aparte percentages voor bbl-studenten verdwijnen.
 - iii. In Caribisch Nederland wordt voor 15-jarigen een minimumjeugdloonbedrag ingevoerd. Op dit moment is dit minimumjeugdloonpercentage nog niet vastgelegd in Caribisch Nederland.

Einddatum consultatie: 14 januari 2026

Jurisprudentie

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

HVJ EU: NIET MEETELLEN GELIJKWAARDIGE ARBEID IN ANDERE LIDSTATEN BIJ INSCHALING IS IN STRIJD MET ART. 45 VWEU

A.B. is een Oostenrijkse staatsburger die in 2005 in dienst is getreden bij de deelstaat Karinthië. Bij zijn indiensttreding is een peildatum voor de overgang naar een hogere salaristrap vastgesteld in 2001, rekening houdend met periodes van militaire dienst en werk bij de deelstaat. A.B. werd later in 2010 aangesteld als ambtenaar, met zijn salaristrap gebaseerd op de peildatum uit 2001. In 2011 en de jaren daarna ging A.B. over naar opeenvolgende salaristrappen. In 2022 heeft A.B. verzocht dat eerdere perioden waarin hij werkzaamheden had verricht in Oostenrijk en in het buitenland en die gelijkwaardig zijn aan die welke hij als ambtenaar verricht, in aanmerking werden genomen en dat hem vervolgens achteraf het verschil in bezoldiging werd uitbetaald waarop hij aanspraak meende te maken. Dit verzoek is afgewezen, met het argument dat zijn salaris na zijn bevordering niet meer werd bepaald door de oorspronkelijke peildatum.

In deze zaak staat de vraag centraal of een Oostenrijkse regeling waarbij het niet compenseren van dienstjaren van gelijkwaardige arbeid in een andere lidstaat met terugwerkende kracht ingeval de werknemer inmiddels in een andere functiegroep was benoemd, in strijd is met artikel 45 VWEU. Volgens het Hof van Justitie is dit het geval, omdat niet valt uit te sluiten dat hier toch een zekere beperking van vrij verkeer van uit gaat. De stelling dat de bezoldigingsregeling indirect oudere werknemers zou benadelen, wordt niet gevolgd, daar de bevordering in een hogere functieschaal vooral op basis van kwaliteit plaatsvindt (en niet op grond van louter anciënniteit).

Bron: HvJ EU 27 november 2025, [ECLI:EU:C:2025:926](#)

HOGЕ RAAD: TELT EERDER DIENSTVERBAND DAT DOOR WERKNEMER IS BEEINDIGD MEE BIJ BEREKENING VAN DE TRANSITIEVERGOEDING BIJ EINDE VAN LATER DIENSTVERBAND?

Werkgever is een offshorebedrijf 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 projectmanager. Kort hierna werd hij arbeidsongeschikt en tot begin 2023 is hij driemaal 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. Werknemer klaagt in cassatie onder andere over het feit dat het hof bij de berekening van de transitievergoeding niet het eerste dienstverband van werknemer heeft meegenomen, omdat dit op zijn initiatief was beëindigd.

Het cassatiemiddel berust op de opvatting dat art. 7:673 lid 4 aanhef en onder b BW meebrengt dat ook een voorafgaande arbeidsovereenkomst tussen dezelfde partijen die op initiatief van de werknemer is beëindigd (zonder dat sprake was van ernstig verwijtbaar gedrag van de werkgever) meetelt bij de berekening van de transitievergoeding. Dit opvatting strookt niet met de ratio van de transitievergoeding en de op die ratio gebaseerde regel dat de transitievergoeding slechts verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever of als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever wordt beëindigd. Die opvatting strookt evenmin met de opmerking in de wetsgeschiedenis met betrekking tot de tweede volzin van art. 7:673 lid 4 aanhef en onder b BW – die ziet op het geval dat de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest van verschillende werkgevers die geacht moeten worden elkaars opvolgers te zijn – dat de samentellingsregel niet van toepassing is als de werknemer op eigen initiatief dezelfde arbeid bij een andere werkgever is gaan verrichten. Een redelijke wetsuitleg brengt daarom mee dat eerdere arbeidsovereenkomsten die zijn beëindigd op initiatief van de werknemer (zonder dat sprake was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever) niet worden meegerekend bij de toepassing van art. 7:673 lid 4 aanhef en onder b BW.

Bron: Hoge Raad 28 november 2025, [ECLI:NL:HR:2025:1808](#)

HOGE RAAD: KAN WERKNEMER MET TERUGWERKENDE KRACHT BEROEP DOEN OP RECHTSVERMOEDEN ART. 7:610B BW ALS HIJ AANBOD OP GROND VAN ART. 7:628A LID 5 BW MEDE T.A.V. VAN DIE PERIODE HEEFT AFGeweZEN?

Werknemer werkte sinds 2017 als oproepkracht met een nulurencontract voor onbepaalde tijd als taxichauffeur voor Taxiwerq (een payrollbedrijf voor taxichauffeurs), waarbij hij met name straattaxiwerk deed. Op 30 april 2021 heeft werknemer bij Taxiwerq een beroep gedaan op art. 7:610b BW. In deze bepaling staat dat wanneer een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, de bedongen arbeid vermoed wordt een omvang te hebben die gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden (rechtsvermoeden arbeidsomvang). Taxiwerq is het niet eens met het beroep van werknemer op het rechtsvermoeden arbeidsomvang.

In deze procedure vordert werknemer betaling van loon over de periode van 3 augustus 2020 tot en met 1 juli 2021 voor een urenomvang van 42,5 uur per maand. De kantonrechter heeft de loonvordering van werknemer toegewezen over de periode vanaf 30 april 2021. Over de periode vóór 30 april 2021 heeft de kantonrechter de vordering echter afgewezen. Ook het hof heeft de vordering van werknemer afgewezen over de periode vóór 30 april 2021. De reden daarvoor is dat werknemer niet is ingegaan op een ‘aanbod vaste arbeidsomvang’ dat Taxiwerq zowel in april 2020 (voor 44,69 uur) als in december 2020 (voor 26,20 uur) aan werknemer had gedaan. Zo’n ‘aanbod vaste arbeidsomvang’ moet een werkgever op grond van (het sinds 1 januari 2020 geldende) art. 7:628a lid 5 BW jaarlijks doen aan de oproepkracht. Dit wordt ook wel de ‘vastklikregeling’ genoemd. De parlementaire geschiedenis moet volgens het hof zo worden gelezen, dat na het afwijzen van een aanbod tot een vaste arbeidsomvang door een oproepkracht, slechts een beroep kan worden gedaan op het rechtsvermoeden van art. 7:610b BW voor de periode vanaf de datum van dat beroep.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Blijkens de parlementaire geschiedenis bestaan het rechtsvermoeden en de ‘vastklikregeling’ naast elkaar. De verplichting van de werkgever zoals neergelegd in art. 7:628a lid 5 BW werkt aanvullend op het rechtsvermoeden van art. 7:610b BW en de vastklikregeling doet dan ook geen afbreuk aan de

mogelijkheid van de werknemer om een beroep te doen op het rechtsvermoeden neergelegd in art. 7:610b BW. Zo kan de werknemer bijvoorbeeld een beroep doen op het rechtsvermoeden als hij het aanbod van de werkgever op grond van art. 7:628a lid 5 BW niet heeft geaccepteerd. Dit strookt met de doelstelling van beide bepalingen om de positie van de werknemer te versterken. De parlementaire geschiedenis bevat geen aanknopingspunten voor de opvatting dat in dat geval het rechtsvermoeden slechts werkt vanaf het moment waarop de werknemer zich daarop beroept.

Het hof heeft geoordeeld dat werknemer geen beroep met terugwerkende kracht toekomt op het rechtsvermoeden van art. 7:610b BW. Het heeft daarvoor redengevend geacht dat werknemer niet is ingegaan op de aanbiedingen van Taxiwerq voor een vaste arbeidsomvang, met name niet op het tweede aanbod in december 2020. Daarmee is het hof uitgegaan van een onjuiste rechtsopvatting. De regeling van art. 7:628a lid 5 BW doet geen afbreuk aan de mogelijkheid van de werknemer een beroep te doen op het rechtsvermoeden van art. 7:610b BW als de werknemer op een aanbod voor een vaste arbeidsomvang niet is ingegaan, en ook niet aan de mogelijkheid dat met terugwerkende kracht te doen.

Bron: Hoge Raad 28 november 2025, [ECLI:NL:HR:2025:1802](#)

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELN

- D. Egemen & Erik de Kloe, 'De positie van werknemers in de WHOA, de prepack en het faillissement', [AA 2025/0866](#)
- A. Zwanenburg & V. Twit, 'De regulering van intermediairs op de arbeidsmarkt: wikken en (opnieuw) wegen', [NTBR 2025/41](#)

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

BOEKEN

- A.R. Houweling e.a. (red.), [Sdu Commentaar Arbeidsrecht artikelsgewijs](#), Den Haag: Lefebvre Sdu 2025
- A.R. Houweling e.a. (red.), [Sdu Commentaar Arbeidsrecht Thematisch](#), Den Haag: Sdu 2025
- G.C. Boot, [Arbeidsprocesrecht \(Burgerlijk Proces & Praktijk nr. 17\)](#) Deventer: Wolters Kluwer 2025

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- [AON: In-Depth Guide to the EU Pay Transparency Directive](#) (4 december)
- [AON: Global Pay Transparency Study. Europe Findings Report](#) (juli)
- [AOS Employment Blog: UK – Navigating festivities. An employer's guide to preventing sexual harassment](#) (3 december)
- [AWVN: Ambitieuze agenda voor nieuw kabinet: dit betekenen de plannen voor werkgevers](#) (3 december)
- [AWVN: Algemene bezoldigingsmaximum 2026 - EUR 262.000](#) (3 december)
- [Belastingdienst \(CAP\): V&A 25-008](#) (9 december): voorlopige bedragen AOW franchises en maximum pensioengevend loon per 1 januari 2026 gepubliceerd. Voor alle bedragen geldt het voorbehoud van de definitieve vaststelling van de bedragen.
- [Huis voor Klokkenluiders: brief inzake aanvullende wetswijziging voor daadwerkelijke bescherming van klokkenluiders](#) (1 december)
- [Taxence: Kabinet wil 30%-regeling nu niet verder versoberen](#) (1 december)
- [UWV: Tijdelijke beslistermijnverlenging voor WIA-uitkeringen en herbeoordelingen](#) (1 december)

KAMERVragen/-BRIEVEN/-VERSLAGEN

- [Kamerbrief stand van zaken wetsvoorstel aanpassing Regeling dienstverlening aan huis](#) (9 december)
- [Kamerbrief kabinetsreactie op SER-advies Gezond en veilig werken door effectieve regels en preventie](#) (5 december)
- [Kamerbrief stand van zaken uitvoering van de motie van het lid Saris over een wetsvoorstel voorleggen waarin de 30%-regeling wordt versoberd](#) (28 november)
- [Kamerbrief inzake voortgang regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten](#) (25 november)

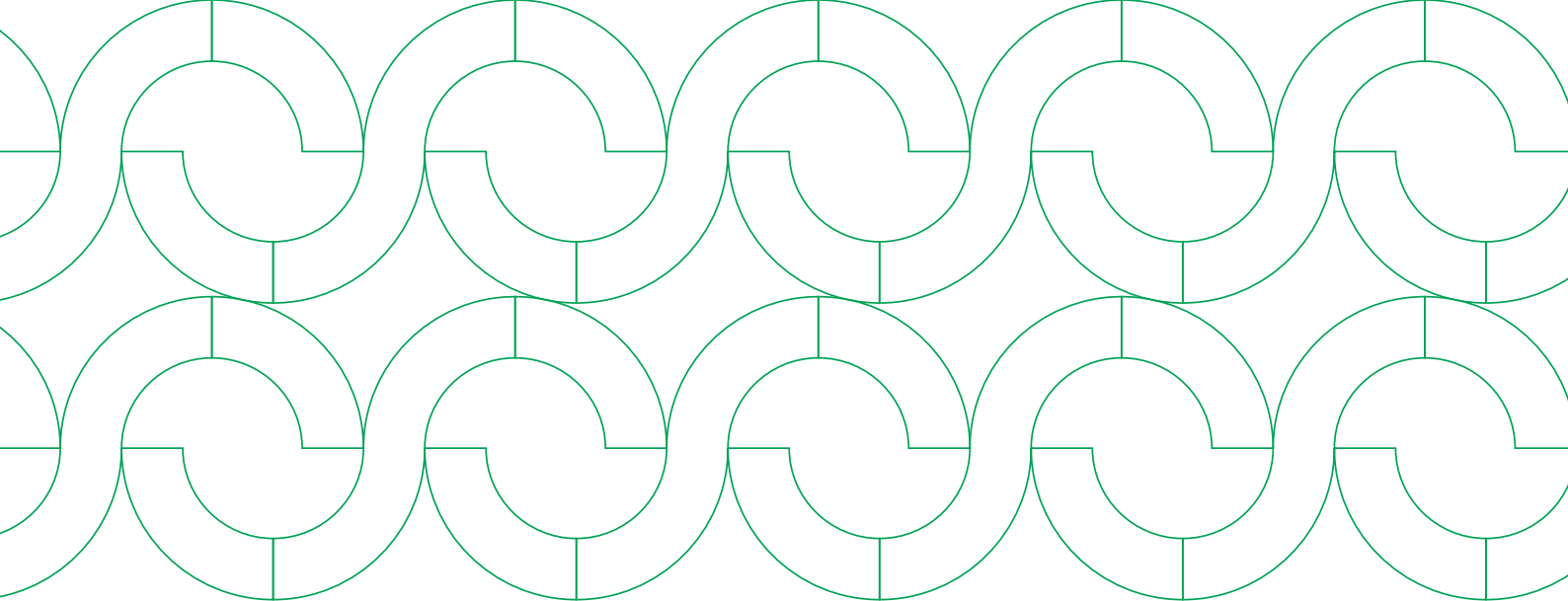
MEDIA

- [FD 9 december 2025 Werkgevers hekelen eenzijdige focus op loon aan de cao-tafels](#)
- [FD 4 november 2025 Indeed: Jonge werkzoekenden solliciteren nog maar nauwelijks zonder hulp van AI](#)
- [FD 4 november 2025 CNV: 'Zet verplichte stagevergoeding in regeerakkoord'](#)
- [FD 2 december 2025 Het woord 'onveilig' valt wel erg snel, vindt Marjan Olfers](#)
- [FD 2 december 2025 Kabinet moet om- en bijscholing fiscaal faciliteren](#)
- [FD 1 december 2025 UWV mag twee keer zo lang doen over WIA-beoordelingen](#)
- [FD 30 november 2025 Verdeeldheid binnen de advocatuur over Gaza-discussie](#)
- [FD 30 november 2025 Advocaten dubben over toelaten private equity](#)

-
- FD 28 november 2025 [Asscher en Heerst](#) morgen hervorming FNV doorzetten

Thema: Wtp

- [DNB: Vijf vragen over de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel \(3 december\)](#)
- [DNB: Toezichtskalender 2026 voor de pensioensector gepubliceerd \(27 november 2025\)](#)
- [Rijksoverheid: Voldoende tijd voor overgang naar nieuw pensioenstelsel \(2 december\)](#)



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: 2001479627.1