



NL Employment Know-How Update

5 februari 2026

Periode: 8 januari – 4 februari 2026



A&O SHEARMAN

Inhoud

INHOUD	2
INLEIDING	3
WET- EN REGELGEVING	4
LITERATUUR	11
DIVERSEN	13
THEMA: WTP	15

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 **8 januari tot en met 4 februari 206**. 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

COALITIEAKKOORD D66, VVD EN CDA

Op 30 januari 2026 heeft de informateur het coalitieakkoord van D66, VVD en CDA aan de Tweede Kamer aangeboden. Hieronder volgt een selectie van de belangrijkste arbeidsrechtelijke voorgestelde maatregelen:

Ondernemerschap

- Het stelsel van sociale zekerheid moet werken voor werknemers en werkgevers, zodat een baan aanbieden aantrekkelijker wordt.
- Start- en scaleups moeten kunnen groeien in Nederland. Het wordt daarom makkelijker gemaakt om medewerkers deels te betalen in **aandelen(opties)** en worden opties uitgebreid om financiële **medewerkersparticipaties** fiscaal voordelig te verstrekken.
- De Nederlandse economie is mede sterk vanwege toonaangevende grote bedrijven, die kiezen voor groei en een duurzame toekomst in Nederland. **De expatregeling wordt niet versoerd.**

Fatsoenlijke regels voor arbeidsmigratie en misstanden aanpakken

- Door de adviezen van de **Commissie Roemer** en het **SER-advies 'Arbeidsmigratie naar waarde'** uit te voeren, worden malafide uitleners geweerd, wordt de positie van werknemers beschermd en worden misstanden zoals onderbetaling en slechte huisvesting tegengegaan.
- Omdat individuele registratie van arbeidsmigranten in de praktijk ingewikkeld blijkt, worden werkgevers nadrukkelijk betrokken bij deze taak, zodat toezicht en handhaving van het begin op orde zijn.
- Er wordt **meer verantwoordelijkheid bij werkgevers** gelegd om te zorgen voor voldoende **huisvesting** en er wordt een einde gemaakt aan de afhankelijkheidsrelatie, waarbij een arbeidsmigrant op straat komt te staan als het werk ophoudt.
- Als stok achter de deur worden **uitzendverboden** ingezet als in sectoren misstanden met tijdelijke, laagbetaalde arbeidsmigranten hardnekkig blijven bestaan.

Werk en zekerheid – tijd voor keuzes

- Er wordt vrijwel volledig gehoor gegeven aan de aanbevelingen die de SER aan de drie partijen gedaan heeft:
 - Afronding van het arbeidsmarktpakket dat voortkomt uit het SER MLT-advies 2021-2025;
 - Implementatie van het Pensioenakkoord en het akkoord 'Gezond naar het pensioen';
 - Het verbeteren van de positie van internationale arbeidskrachten, en het verminderen van de vraag naar laagbetaalde arbeid;
 - Het verhogen van de arbeidsproductiviteit.

Werkagenda korte termijn

- De lange en hoge loondoorbetaling bij ziekte wordt door werkgevers als een grote last ervaren ... De partijen werken daarom aan **voorstellen om loondoorbetaling bij ziekte meer werkbaar te maken** voor werkgevers, met name in het mkb.
- De cao is en blijft een belangrijke pijler onder arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Daarom vinden we het belangrijk om het draagvlak voor cao's te vergroten en het instrument te **moderniseren**. In de brede aanpak om regeldruk te verminderen wordt met sociale partners besproken hoe we onnodige regeldruk binnen de cao's kunnen verminderen. Ook wordt gekeken naar **waar de dispensatiemogelijkheid knelt met nieuwe innovatieve bedrijfstakken** en naar het breder betrekken van niet-vakbondsleden waarbij concurrentie op arbeidsvoorwaarden wordt voorkomen. Het advies van de Stichting van de Arbeid inzake cao's dient hierbij als vertrekpunt.
- Helaas komt arbeidsmarktdiscriminatie in Nederland nog te vaak voor. De partijen gaan actief aan de slag om hier een einde aan te maken.

Zelfstandig werkenden

- Een steeds groter wordende groep zelfstandig werkenden hoort bij de moderne arbeidsmarkt waarin de wens naar autonomie toeneemt. De partijen willen deze groep de ruimte en duidelijkheid geven die ze verdienen. Dat wordt gefaseerd gedaan om in het tijdpad rekening te houden met Europese verplichtingen. We beginnen met het invoeren van het **rechtsvermoeden van werknemerschap uit de Vbar** (het verduidelijkingsdeel wordt dus geschrapt), samen met de sectorale rechtsvermoedens en toetsingscommissie uit de Zelfstandigenwet. Daarna wordt zo snel mogelijk de rest van de **Zelfstandigenwet** ingediend.
- De behandeling van de **Wet basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen** (BAZ) wordt voortgezet met de mogelijkheid om privaat te verzekeren (opt out), zoals afgesproken in het pensioenakkoord.

Van werk naar werk in een veranderende arbeidsmarkt

- In een snel veranderende arbeidsmarkt moet de stap van werk naar werk vlotter gemaakt kunnen worden, zodat werknemers niet achterblijven in een veranderende economie en werkgever meer wendbaar zijn in een beweeglijke wereld. Zo wordt meer ruimte geboden voor de **menselijke maat in het afspiegelingsbeginnsel** bij ontslagprocedures waarbij persoonlijke omstandigheden meer meegewogen kunnen worden. In dit kader wordt ook een beroep gedaan op werkgevers door het **concurrentiebeding te moderniseren** zodat werknemer meer ruimte krijgen.
- De bestaande **transitievergoeding wordt hervormd** zodat deze doet waar hij voor bedoeld is, namelijk de transitie van werk naar werk. De transitievergoeding wordt daarom in ieder geval qua besteedbaarheid gekoppeld aan de (nieuwe) LLO-infrastructuur. Werkgevers die tijdig en voldoende hebben geïnvesteerd in bijscholing, omscholing of zich maximaal inzetten rondom de re-integratieverplichtingen uit de Wet poortwachter hebben lagere tot helemaal geen verplichtingen ten aanzien van de nieuwe transitievergoeding. De compensatie voor de transitievergoeding na twee jaar ziekte wordt afgeschaft.

-
- De WW wordt activerender gemaakt en passen bij een nieuw stelsel van werk naar werk en leven lang ontwikkelen. De **WW-uitkering wordt daarom hoger in het begin en verkort naar één jaar**. Ook wordt de referte-eis en de opbouw aangescherpt (naar 42 van de 52 weken gewerkt, en opbouw van een halve maand per gewerkt jaar).
 - Het arbeidsongeschiktheidsstelsel is vrijwel onuitvoerbaar en loopt vast. Dit wordt aangepast. Ook wordt de **IVA voor nieuwe gevallen afgeschaft**.

Werkagenda middellange termijn

- De partijen willen werkzekerheid voor mensen met een baan en wendbaarheid voor ondernemers. Ze kijken waar flex momenteel té flex is en waar vast nu belemmerend vast is, en hervormen dit waar nodig.
- Men wordt steeds gezonder ouder. Dit is een positieve ontwikkeling, die tegelijkertijd ook vraagt om verstandige keuzes over hoe en hoe lang we werken. In dit kader **koppelen we de AOW-leeftijd per 1 januari 2033 direct aan het stijgen van de levensverwachting** om de AOW ook in de toekomst betaalbaar te houden. Uiteraard hebben we daarbij oog voor de mensen met een zwaar beroep die niet in staat zijn om langer door te werken. Tot slot wordt de komende **zes jaar de fiscale subsidiering van het aanvullend pensioen voor de hoogste inkomens verminderd**.
- In de budgettaire bijlage staat dat het **maximumdagloon met 20% wordt verlaagd per 2029**. Met deze maatregel wordt per 2029 het maximum dagloon voor alle relevante uitkeringsregelingen verlaagd met 20%. Dit betekent dat de hoogste inkomens een lagere uitkering krijgen.

Goede balans tussen werk en privé

- Het moet lonen om meer uren te werken. Onorthodoxe maatregelen om dit te realiseren worden onderzocht, zoals het versoepelen van de Wet onderscheid arbeidsduur (**voltijdbonus**), een arbeidskorting per uur en een meerurenvoordeel.
- Het moet eenvoudiger worden om werk met een gezin en zorg te kunnen combineren. Het **verlofstelsel wordt vereenvoudigd** met het SER-advies 'Balans in maatschappelijk verlof' als startpunt.

VERSOEPELING BONUSPLAFOND FINANCIËLE SECTOR

Op 27 januari 2026 heeft de Tweede Kamer ingestemd met een **amendement** over de beperking van het toepassingsbereik van het bonusplafond in de financiële sector. De belangrijkste onderdelen zijn:

- Het bonusplafond van art. 1:121 Wft geldt thans voor alle personen werkzaam onder verantwoordelijkheid van de financiële onderneming. Die reikwijdte wordt beperkt tot degenen "wier werkzaamheden het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk beïnvloeden". Deze groep wordt aangeduid als *identified staff*.
- De 'cao-uitzondering' uit art. 1:121 lid 2 Wft is straks alleen nog relevant voor *identified staff*.
- In het amendement wordt het toepassingsbereik van de volgende bepalingen ook beperkt tot *identified staff*: de eis om variabele beloningen voor ten minste 50% te baseren op niet-financiële criteria (art. 1:118 Wft), de eis

om jaarlijks de uitgekeerde bedragen aan variabele beloningen op te nemen in het beloningsbeleid in het bestuursverslag (art. 1:120 Wft), de voorwaarden van retentievergoedingen (art. 1:122 Wft) en de retentieperiode van 5 jaar van financiële instrumenten in vaste beloningen (art. 1:130 Wft).

Dit amendement is opgenomen in de Wet chartaal betalingsverkeer, welk wetsvoorstel op 4 februari 2026 door de Tweede Kamer is aangenomen. Nu moet de Eerste Kamer dit wetsvoorstel nog behandelen.

IMPLEMENTATIEWETSVOORSTEL RICHTLIJN LOONTRANSPARANTIE

Op 19 januari 2026 heeft het kabinet een aangepaste versie van het [wetsvoorstel](#) ter implementatie van de Richtlijn loontransparantie ter advisering aan de Raad van State voorgelegd. Opvallende wijzigingen ten opzichte van de consultatieversie zijn:

- Voor de definitie van werkgever wordt niet langer aangesloten bij de definitie van ‘onderneming’ uit de Wet op de ondernemingsraden. Het wetsvoorstel geeft geen nieuwe definitie van het begrip werkgever, maar sluit aan bij wat in de praktijk gebruikelijk is. M.i. gaat het dan dus om degene met wie de werknemer de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- Het begrip ‘loonstructuren’ is vervangen door ‘een systeem voor functiewaardering en -indeling’.
- De ondernemingsraad hoeft op basis van de aangepaste tekst in het kader van de rapportageverplichting niet meer de “juistheid van de informatie te bevestigen”

Nadat de Raad van State heeft geadviseerd moet het wetsvoorstel worden behandeld door de Tweede Kamer en de Eerste Kamer.

WET IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN TOEREIKENDE MINIMUMLONEN

Op 20 januari 2026 heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel [Wet implementatie EU-richtlijn toereikende minimumlonen](#) aangenomen. De implementatie van de richtlijn leidt tot een beperkt aantal wijzigingen in de huidige Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Zie uitgebreider de [KH updates van 15 mei 2024](#).

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: DIFFERENTIATIE IN ANTIMISBRUIKBEPALINGEN TEN AANZIEN VAN CONTRACTEN VOOR BEPAALDE TIJD TOEGESTAAN, MITS VOLDOENDE EFFECTIEF EN AFSCHRIKWEKKEND

Werkneemster heeft tussen 2014 en 2019 in het kader van verschillende overeenkomsten in het corps de ballet van de stichting gewerkt als ballerina. Na een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, van 4 november 2014 tot en met 18 januari 2015, als leerling, heeft zij na een selectieprocedure een reeks opeenvolgende overeenkomsten gesloten als zelfstandige tussen 16 augustus 2016 en 9 juli 2019. De nationale rechter is van oordeel dat sprake is van een schijnconstructie en verzoekster in feite werkzaam is geweest op basis van arbeidsovereenkomsten. De nationale rechtspraak verzet zich evenwel tegen conversie van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in onbepaalde tijd voor dienstbetrekkingen tussen stichtingen voor dans, opera en orkesten. De vraag is of clause 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling volgens welke de op arbeidsverhoudingen betrekking hebbende algemene regels die bedoeld zijn om misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te bestraffen door dergelijke overeenkomsten automatisch om te zetten in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, niet van toepassing zijn op de sector waarin stichtingen voor dans, opera en orkesten actief zijn.

Het HvJ EU oordeelt als volgt. Clause 5 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aldus moet worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling, zoals uitgelegd door een hoogste nationale rechterlijke instantie, volgens welke de op arbeidsverhoudingen betrekking hebbende algemene regels die bedoeld zijn om misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te bestraffen door die overeenkomsten automatisch om te zetten in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, niet van toepassing zijn op de sector van stichtingen voor dans, opera en orkesten, en die als sanctiemaatregel voor misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in deze sector, ten eerste bepaalt dat – onverminderd de mogelijkheid om schadevergoeding te verkrijgen voor grotere schade – een minimumbedrag kan worden toegekend als vergoeding van de geleden schade, waarvan het bewijs op basis van een vermoeden kan worden geleverd, en ten tweede voorziet in de mogelijkheid dat de bestuurders van deze stichtingen aansprakelijk worden gesteld in geval van grove schuld of opzettelijke schending van de nationale regeling inzake die overeenkomsten, voor zover deze maatregelen het mogelijk maken het vastgestelde misbruik doeltreffend te bestraffen, hetgeen aan de nationale rechter staat om te beoordelen. Indien die rechter van oordeel is dat misbruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de sector van stichtingen voor dans, opera en orkesten op grond van deze maatregelen niet doeltreffend kan worden bestraft, dient hij zijn nationale recht zoveel mogelijk in overeenstemming met die clause uit te leggen teneinde de volle werking van richtlijn 1999/70 te verzekeren en tot een oplossing te komen die in overeenstemming is met de daarmee nagestreefde doelstelling.

Vindplaats: HvJ EU 29 januari 2026, [ECLI:EU:C:2026:60](#)

HVJ EU: NATIONALE EIS VAN BEWIJS SPECIFIEKE SCHADE NA MISLOPEN ECONOMISCHE VOORDEEL VAN EUR 500 TOEGESTAAN

Werknemer is tussen 2020-2024 tewerkgesteld als docent met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Aan docenten in vaste dienst heeft het ministerie een zogenoemde 'elektronische kaart' verstrekt met een tegoed van EUR 500 waarmee docenten verschillende goederen en diensten kunnen kopen, die wordt toegekend om de bijscholing van docenten te bevorderen en hun beroepsvaardigheden te verbeteren. Werknemer vordert in deze procedure alsnog toekenning van deze kaart, dan wel een schadevergoeding gelijk aan het bedrag van vier keer EUR 500. Uit de beschikking van 18 mei 2022, Ministero dell'istruzione (Elektronische kaart) (C-450/21, ECLI:EU:C:2022:411), volgt dat sprake is van strijdigheid met clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst, aangezien docenten als werknemer, die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben, van het voordeel van deze kaart zijn uitgesloten. De hoogste nationale rechter heeft geoordeeld dat compensatie (met terugwerkende kracht) alleen toekomt aan personen die nog in dienst zijn van het onderwijs. Zijn zij niet meer in dienst van een onderwijsinstelling, dan komt hun schadevergoeding toe, maar moeten ze wel aantonen dat ze specifieke schade hebben geleden (en niet louter een economisch voordeel hebben misgelopen). De vraag is of dit in strijd is met het unierecht.

Het HvJ EU oordeelt als volgt. Clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd moet aldus worden uitgelegd dat zij niet in de weg staat aan nationale rechtspraak op grond waarvan, bij een vordering van een docent met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een schadeloosstelling voor het feit dat hem als gevolg van een met deze bepaling strijdige nationale regeling onterecht een financieel voordeel van 500 EUR per jaar werd onthouden dat wordt toegekend door middel van een elektronische kaart waarmee goederen en diensten kunnen worden gekocht die bestemd zijn voor de bijscholing van docenten, ten eerste voor de toekenning achteraf van deze kaart de voorwaarde geldt dat deze docent nog deel moet uitmaken van het onderwijsstelsel en ten tweede deze docent, indien deze kaart niet achteraf wordt toegekend, alleen onder bepaalde specifieke voorwaarden aanspraak kan maken op vergoeding van de schade die wegens die niet-toekenning werd geleden, mits al deze voorwaarden ook gelden voor docenten in vaste dienst die erom verzoeken deze kaart achteraf toe te kennen, en de procedureregels voor de uitoefening van dit recht op schadevergoeding bovendien in overeenstemming zijn met de beginselen van gelijkwaardigheid en doeltreffendheid.

Vindplaats: HvJ EU 29 januari 2026, [ECLI:EU:C:2026:57](#)

HOGE RAAD: REFERTEPERIODE BIJ TOEPASSING RECHTSVERMOEDEN ART. 7:610B BW.

Werknemer is met ingang van 1 juli 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst als oproepkracht in dienst getreden van de vof Meram Burger Café Restaurant. Eind oktober 2022 is aan werknemer medegedeeld dat het café-restaurant waar hij voor werkte zou sluiten en zou worden overgenomen. Afgesproken is dat hij zou gaan werken voor Dizayno, een andere vennootschap van één van de vennoten van Meram Burger, en wel als verkoopmedewerker in haar meubelzaak. De arbeidsovereenkomst is op 6 april 2023 geëindigd, volgens werknemer doordat hij zelf ontslag op staande voet heeft genomen omdat hij zijn salaris over maart 2023 nog niet had ontvangen, volgens Meram Burger door het aan werknemer door haar gegeven ontslag op staande voet omdat werknemer ongeoorloofd afwezig was en een ander baan had.

In deze zaak verzoekt de werknemer om Meram Burger, haar vennoten en Dizayno hoofdelijk te veroordelen tot betaling van achterstallig loon over de periode van 1 juli 2021 tot en met 6 april 2023. De kantonrechter heeft alle verweerder veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon. Het hof heeft het verzoek slechts gedeeltelijk toegewezen. Onderdeel I van het cassatiemiddel is gericht tegen de gedeeltelijke afwijzing van het verzoek tot betaling van achterstallig loon over de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 en de maanden september en oktober 2022 op de grond dat de werknemer de vordering over die maanden onvoldoende heeft onderbouwd en gespecificeerd. Het onderdeel klaagt dat het hof ten onrechte geen toepassing heeft gegeven aan het bepaalde in art. 7:610b BW. Deze klacht slaagt.

Art. 7:610b BW bepaalt dat indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, de bedongen arbeid in enige maand wordt vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden. Een geslaagd beroep op het rechtsvermoeden van art. 7:610b BW heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst een bepaalde arbeidsomvang inhoudt. Met het weerlegbare rechtsvermoeden van art. 7:610b BW is beoogd de positie van de werknemer te versterken en wordt de werkgever gestimuleerd om onzekere elementen in de aan te gane arbeidsverhouding te voorkomen. Hoewel art. 7:610b BW voor de vermoede omvang van de arbeid aanknoopt bij de gemiddelde omvang van de arbeid in de drie maanden onmiddellijk voorafgaand aan de periode waarop het verzoek tot vaststelling van het aantal arbeidsuren ziet, blijkt uit de totstandkomingsgeschiedenis van de bepaling dat, indien deze periode niet representatief is, ook een andere, meer representatieve periode dan de in de wet opgenomen periode van drie maanden in aanmerking kan worden genomen. Gelet hierop, en gelet op de strekking van art. 7:610b BW, moet worden aangenomen dat de gekozen referteperiode niet noodzakelijkerwijs onmiddellijk hoeft vooraf te gaan aan de periode waarop het verzoek ziet, maar ook gelegen kan zijn in een eerdere of latere fase van het dienstverband. De werknemer heeft in de feitelijke instanties een beroep gedaan op art. 7:610b BW. Met het oordeel van het hof dat het op de weg van de werknemer lag om de arbeidsomvang in de periode 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 en de maanden september en oktober 2022 voldoende te onderbouwen en te specificeren, heeft het hof, hetzij blij gegeven van een onjuiste rechtsopvatting, hetzij zijn oordeel onvoldoende gemotiveerd.

Vindplaats: Hoge Raad 23 januari 2026, [ECLI:NL:HR:2026:99](#)

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELN

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift Recht en Arbeid** (2026/1):

- F.G. Laagland, 'Hoe goedkope arbeid Nederland duur komt te staan', TRA 2026/1
- J. Klopper, 'Auteursrecht in loondienst', TRA 2026/2
- E.H. Kranendonk e.a., 'Mededingingsrechtelijke ontwikkelingen op arbeidsmarkten: wervings- en loonafspraken onder de loep', TRA 2026/3
- M.Y.H.G. Erkens e.a., 'Fundamentele arbeidsnormen in de praktijk: een tekstanalyse van Codes of Conduct', TRA 2026/4
- M. Heemskerk e.a., 'Vijftien jaar pensioenprocedures met de OR: op naar de Wet toekomst pensioenen', TRA 2026/5
- B.J.M.D.L. de Leest, 'Beleidsregel UWV terugkomen van een vaststaande beslissing', TRA 2026/9
- N. Jansen, 'De vakbond en onderhandelingen over driekwartdwingend recht in cao's – een case study', TRA 2026/11

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor Ontslagrecht** (2025/03):

- N. Zekic, 'Objectieve verklaring voor langdurig uitzendwerk. Beschouwing naar aanleiding van Hoge Raad 21 november 2025, ECLI:NL:HR:2025:1733 (Upfield)', TvO 2025/3
- B. ten Haaft, 'De stand van de rechtspraak na het vijfjarige jubileum van de i-grond', TvO 2025/3
- S. Sewnath e.a., 'De rechtspositie van de statutair bestuurder bij beëindiging van de managementovereenkomst', TvO 2025/3

Nieuwe uitgave van **ArbeidsRecht** (2026/1):

- J.P.H. Zwemmer e.a., 'Pre-pack en werknemersbescherming: de Wovof in het licht van de Europese pre-pack in de Harmonisatierichtlijn Insolventierecht', ArbeidsRecht 2026/1
- J.C. Plettenburg, 'Hoge Raad: bedrijfsarts kan zich op verschoningsrecht beroepen, ook al geeft werknemer toestemming tot verklaring', ArbeidsRecht 2026/2
- A.J.A. Leemands e.a., 'Keep it secret, keep it safe: de arbeidsrechtelijke aspecten van het downloaden van bedrijfsgevoelige informatie door werknemers', ArbeidsRecht 2026/3

-
- J.J.M. Reijnen Husagic, 'De bijzondere arbeidsrechtelijke positie van oudere werknemers en (bijna) AOW'ers', ArbeidsRecht 2026/4

Overig:

- F.J.L. Pennings e.a., 'De ontwikkeling van het Europese arbeidsrecht', NJB 2026/135

Nieuwe uitgave van **Pensioenbrief (2026/01)** en **Pensioen Magazine (2026/02)**, met onder andere de opkomst van de buy-out en de toekomst van de Nederlandse pensioensector na invaren in de Wtp.

BOEKEN

- L.G. Verburg (red.), **Arbeidsrechtelijke aspecten van reorganisatie** (Monografieën Sociaal Recht nr. 31), Deventer: Wolters Kluwer 2025.
- H. Koster e.a. (red.), **Corporate structuring**, Deventer: Wolters Kluwer 2026: dit boek bevat onder meer hoofdstukken over overgang van onderneming, medezeggenschap en de SER fusiegedragsregels.
- M.Y.H.G. Erkens, **Boom Basics Arbeidsrecht. Veertiende editie**, Den Haag: Boom 2026
- K.F.A.M. Weijling e.a., **Praktijkgids. Arbeidsrecht bij de overheid 2026**, Deventer: Wolters Kluwer 2026
- T. de Bondt & E. Eikelboom, **Sociaal Memo 2026**, Deventer: Wolters Kluwer 2026.

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- [ACM: ACM start onderzoek naar verboden afspraken over personeel door IT-bedrijf](#) (3 februari)
- [AWVN: Checklist loontransparantie](#) (21 januari)
- [Belastingdienst: 2^e uitgave van bijlage bij Nieuwsbrief Loonheffingen 2026 gepubliceerd](#) (19 januari)
- [Rijksoverheid: Kabinet investeert in projecten rondom ‘Gezond naar het pensioen’](#) (27 januari)
- [Rijksoverheid – Handleiding bedrijfsbezoeken en boekenonderzoeken 2026 – versie 6.0](#) (1 januari)
- [SER: Aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt? Daar heeft de werkende zelf ook een rol in](#) (27 januari)
- [SER: Wederom groot aantal fusiemeldingen in 2025](#) (26 januari 2026)
- [UWV: Knelpuntenbrief UWV 2025](#) (2 juni 2025): zie hoofdstuk Vaststellingsovereenkomst bij ziekte. Daarin staat onder meer dat het UWV met het ministerie van SZW verkent of het mogelijk kan worden om de ZW-uitkering en aanvullende kosten voor re-integratie te verhalen bij de werkgever.

KAMERVragen/-BRIEVEN/-VERSLAGEN

- [Kamerbrief over verkenning wettelijk verplichten stagevergoedingen](#) (29 januari)
- [Antwoorden op Kamervragen over de arbeidsomstandigheden van pakketbezorgers](#) (19 januari)

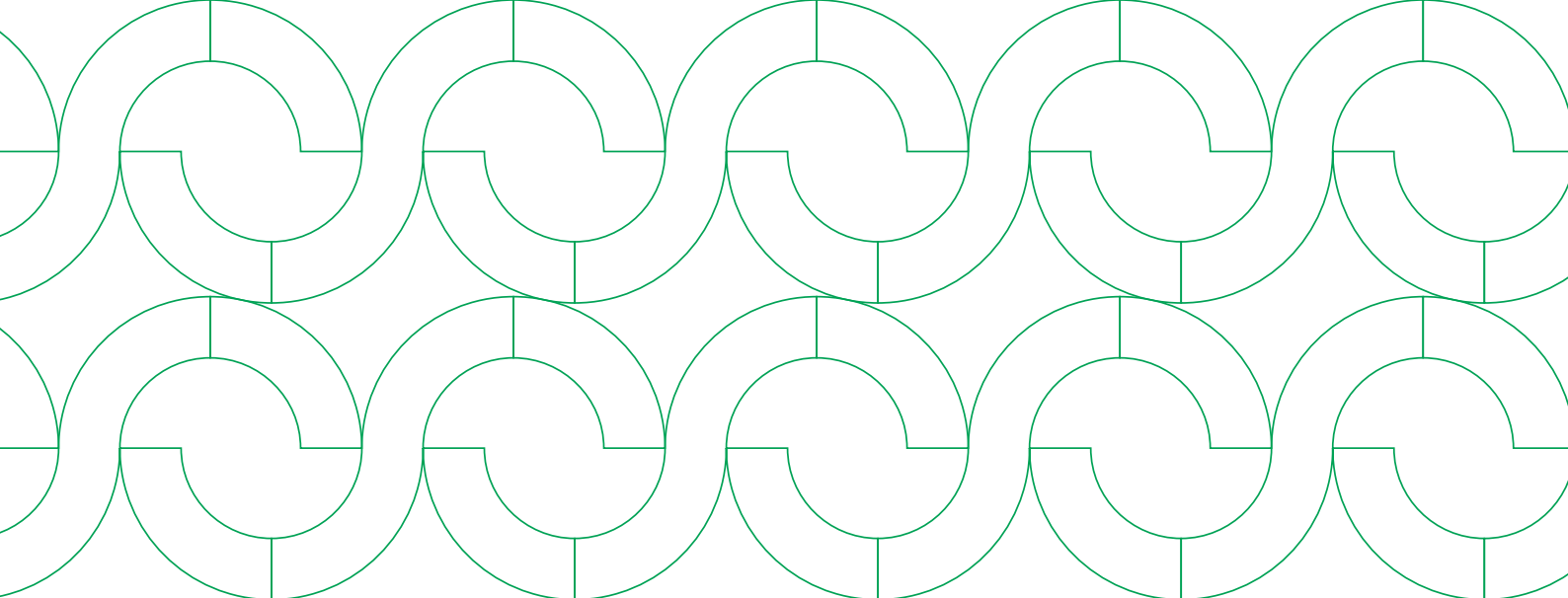
MEDIA

- [FD 2 februari 2026 Afas ziet met vierdaagse werkweek omzet 10% stijgen](#)
- [FD 1 februari 2026 Rechtspraak op kruispunt: innoveren of imploderen](#)
- [FD 30 januari 2026 Vakbonden: vertrouwen geschaad door ingrepen in sociale zekerheid](#)
- [FD 30 januari 2026 Spanning op Nederlandse arbeidsmarkt neemt verder af](#)
- [FD 28 januari 2026 Uitzendkrachten steeds vaker van buitenlandse afkomst](#)
- [FD 27 januari 2026 Gerechtshof: werknemerschap Uber-chauffeur is niet vast te stellen](#)
- [FD 26 januari 2026 Wie blijft, wie niet? Grote reorganisatie bij Tata Steel van start](#)
- [FD 25 januari 2026 Algemeen oordeel over status chauffeurs is ‘mission impossible’ in Uber-rechtszaak](#)
- [FD 25 januari 2026 Gepensioneerden vestigen hoop op claimstichtingen. ‘Kansloos’, zeggen juristen](#)
- [FD 23 januari 2026 Geen tech-affiniteit? Dan houdt de Zuidas steeds vaker de deur dicht](#)
- [FD 22 januari 2026 Dalende werkgelegenheid bij jongeren die concurreren met AI](#)
- [FD 22 januari 2026 Pensioenen in nieuwe stelsel liggen 14% hoger en ‘dat is structureel’](#)
- [FD 21 januari 2026 FNV trekt bij Brussel aan de bel over Nederlandse minimumloonregels](#)

-
- FD 21 januari 2026 [Verplichte verzekering arbeidsongeschiktheid voor zzp'ers helpt beperkte groep](#)
 - FD 19 januari 2026 [Tijd om bonussen voor banken weer toe te staan](#)
 - FD 19 januari 2026 [Onvrede onder advocaten nu Orde geen standpunt over Gaza inneemt](#)
 - FD 19 januari 2026 [Thuiswerken is bij de meeste werkgevers nog altijd informeel geregeld](#)
 - FD 16 januari 2026 [Veel interim-bureaus somberen over zzp-handhaving en bezuinigingen](#)
 - FD 15 januari 2026 [Bedrijfsleven reageert verdeeld op plan kabinet voor hoger minimumjeugdloon](#)
 - FD 13 januari 2026 [D66, VVD en CDA: versoepel bonusplafond bankiers](#)
 - FD 12 januari 2026 [Nieuwe moeders gaan vaak minder werken](#)
 - FD 12 januari 2026 [De verplichte verzekering voor zzp'ers komt eraan](#)

Thema: Wtp

- AFM: Transitiebulletin pensioenen – februari 2026
- DNB: Transitienieuws – Kwartaalupdate voortgang transitie vierde kwartaal 2025 (19 januari)
- Kamerbrief met voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst pensioenen – winter 2026 (22 januari)
- Pensioenfederatie: Servicedocument Transitiecommunicatie (30 januari)
- Rijksoverheid: Kabinet investeert in projecten rondom ‘Gezond naar het pensioen’(27 januari)
- Rijksoverheid: Pensioenen dankzij nieuwe stelsel flink omhoog (22 januari)
- RCTP: Regeringscommissaris transitie pensioenen. Vierde rapportage (13 januari)
- Werken aan ons pensioen: Update van veelgestelde vragen en antwoorden voor pensioenfondsen en verzekeraars (20 januari)



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 | EUCI: 2001547023.1