



NL Employment Know-How Update

19 februari 2026

Periode: 5 – 18 februari 2026



A&O SHEARMAN

Inhoud

INHOUD	2
INLEIDING	3
WET- EN REGELGEVING	4
LITERATUUR	9
DIVERSEN	10
THEMA: WTP	11

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 **5 tot en met 18 februari 2026**. 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

ADVIEZEN RAAD VAN STATE

- [Advies over Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis](#) (9 februari): De Raad van State is kritisch over dit wetsvoorstel. Zo maakt het wetsvoorstel niet duidelijk wat onder 'levensvatbare' bedrijven moet worden verstaan en hoe dit moet worden bepaald. Daarom is onvoldoende duidelijk welke werkgevers van de voorgestelde regeling gebruik mogen maken. Bovendien zijn de voorgestelde arbeidsrechtelijke maatregelen beperkt tot een situatie van crisis. De wendbaarheid van de arbeidsmarkt wordt niet vergroot, terwijl de maatregelen wel leiden tot grotere complexiteit.

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.

HOGE RAAD: IN MINDERING BRENGEN WW-UITKERING OP BILLIJKE VERGOEDING?

Het gaat in deze zaak om de vraag naar het belang van de WW-uitkering die de voormalige werknemer zou kunnen ontvangen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding bedoeld in art. 7:671b lid 9 onder c BW.

De Hoge Raad overweegt als volgt. Volgens vaste rechtspraak dient de rechter de billijke vergoeding te bepalen op een wijze die, en op het niveau dat, aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval. Hij dient in de motivering van zijn oordeel inzicht te geven in de omstandigheden die tot de beslissing over de hoogte van de vergoeding hebben geleid. Bij billijke vergoedingen die zijn gebaseerd op ernstig verwijtbaar gedrag van de werkgever, gaat het uiteindelijk erom dat de werknemer voor dit ernstig verwijtbaar handelen of nalaten wordt gecompenseerd. Daarbij kan rekening worden gehouden met inkomen dat de werknemer zou hebben genoten als de arbeidsovereenkomst op een later moment zou zijn geëindigd, met eventueel ander werk dat de werknemer inmiddels heeft gevonden, en met inkomsten die hij daaruit dan geniet, en met de (andere) inkomsten die de werknemer in redelijkheid in de toekomst kan verwerven.

Anders dan het middel betoogt, geeft geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting dat het hof bij het bepalen van de billijke vergoeding de mogelijke WW-uitkering op het gederfde loon in mindering heeft gebracht. Als de rechter bij het bepalen van de billijke vergoeding rekening houdt met de gevolgen voor de werknemer van het voortijdige einde van de arbeidsovereenkomst – zoals het hof in deze zaak heeft gedaan – ligt het immers voor de hand dat hij in dat verband niet alleen rekening houdt met nadelen (verlies van loon) maar ook met eventuele voordelen (zoals het recht op een uitkering of de mogelijkheid andere inkomsten te verwerven) die daarmee voldoende samenhangen. In welke mate de aldus vastgestelde gevolgen de hoogte van de billijke vergoeding bepalen, zal mede afhangen van de aanwezigheid van andere omstandigheden die bij het vaststellen van de vergoeding van belang zijn. Daarbij kan ook meewegen of de werknemer wordt benadeeld in mogelijke toekomstige rechten op een werkloosheidsuitkering. Uiteindelijk komt het immers aan op een beoordeling van alle omstandigheden in het licht van hetgeen partijen daarover hebben aangevoerd.

Vindplaats: HR 6 februari 2026, [ECLI:NL:HR:2026:193](#)

HOGE RAAD: WANNEER IS SPRAKE VAN ETO-REDENEN BIJ EEN OVERGANG VAN ONDERNEMING?

Deze zaak betreft de reikwijdte van het opzegverbod wegens overgang van onderneming. Meer specifiek is aan de orde de vraag wanneer sprake is van een economische, technische of organisatorische redenen ('eto-redenen') die na overgang van onderneming wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich brengen en daarom het opzegverbod opzij kunnen zetten.

Werkneemster werkte zo'n 30 jaar bij een franchisenemer van Jumbo, laatstelijk voor 8 uur per week als 'personeelsmedewerker / p&o verantwoordelijke'. Daarnaast had zij ander werk. De supermarkt is verkocht aan

Maripaan Groep B.V., een franchisenemer die Jumbo-filialen exploiteert in Noord-Nederland. Met de overgang van de onderneming is werkneemster in dienst getreden van Roden Supermarkt, de verkrijgende werkgever. De functie die werkneemster bij haar oude werkgever had komt niet voor binnen de overige supermarkten van de Maripaan Groep B.V. Gesprekken met werkneemster over de voortzetting van haar dienstverband in een andere functie hebben niet tot overeenstemming geleid. Roden Supermarkt heeft de functie van werkneemster als overbodig laten vervallen. Roden Supermarkt heeft toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. Het UWV heeft die toestemming geweigerd. Roden Supermarkt heeft daarop de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden te ontbinden. De kantonrechter heeft dat verzoek toegewezen. Het hof heeft het hoger beroep van werkneemster verworpen. Volgens het hof is het opzegverbod van art. 7:670 lid 8 BW niet van toepassing, omdat Roden Supermarkt toereikend heeft aangetoond dat zich na die overgang een eto-reden voordoet. De unieke functie van werkneemster bij haar vorige werkgever is niet in te passen in de organisatie van de nieuwe werkgever. Het cassatieberoep van werkneemster draait er met name om of het hof een juiste maatstaf heeft aangelegd bij de vraag of de ontbinding in strijd is met het opzegverbod.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Hoewel dit niet met zoveel woorden in art. 7:670 lid 8 BW is opgenomen, moet deze bepaling, gelezen in overeenstemming met art. 4 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG, zo worden begrepen dat deze geen beletsel vormt voor ontslagen om economische, technische of organisatorische redenen die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich brengen. Daarbij geldt dat ontslagen in een context van de overgang van een onderneming moeten zijn ingegeven door economische, technische of organisatorische redenen op het gebied van de tewerkstelling die geen intrinsiek verband houden met deze overgang.

Dat het moet gaan om economische, technische of organisatorische redenen op het gebied van tewerkstelling die geen intrinsiek verband houden met de overgang van onderneming, betekent niet dat er geen enkele verband mag bestaan tussen de overgang van onderneming en de aan het ontslag ten grondslag gelegde economische, technische of organisatorische redenen. Dat volgt reeds uit het gegeven dat het gaat om ontslagen in de context van een overgang van een onderneming. Aanvullende omstandigheden kunnen maken dat ontslag zich verdraagt met de eis dat sprake is van economische, technische of organisatorische redenen die geen intrinsiek verband houden met de overgang van onderneming. Richtlijn 2001/23/EG beoogt in het geval van overgang van een onderneming immers niet alleen de belangen van de werknemers te beschermen, maar wil een billijk evenwicht verzekeren tussen hun belangen en die van de verkrijger. Zij preciseert meer bepaald dat de verkrijger de aanpassingen en veranderingen moet kunnen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt. Het cassatieberoep wordt verworpen.

Vindplaats: HR 6 februari 2026, [ECLI:NL:HR:2026:204](#)

HOGE RAAD: WETTELIJKE RENTE EN WETTELIJKE VERHOOGING VERSCHULDIGD OVER LOON DAT KWALIFICEERT ALS BOEDELSCHULD IN FAILLISSEMENT?

Deze uitspraak gaat over de vraag of de faillissementsboedel met betrekking tot niet-tijdig betaald loon op grond van art. 40 lid 2 Fw als boedelschuld kwalificeert en dat valt onder de loongarantieregeling van hoofdstuk IV van de Werkloosheidswet, wettelijke rente en/of de wettelijk verhoging op de voet van art. 7:625 BW verschuldigd is en – zo ja – welke rang de desbetreffende vorderingen hebben. Aan de orde komt verder of het faillissement een grond voor matiging van de wettelijke verhoging vormt en of de curator gehouden is uit eigen beweging werknemers over hun aanspraken te informeren.

De rechtbank heeft prejudiciële vragen gesteld. De Hoge Raad oordeelt daarover als volgt.

Vraag 1: Is de boedel wettelijke rente verschuldigd vanwege de niet-tijdige voldoening van het loon dat op grond van art. 40 lid 2 Fw als boedelschuld wordt aangemerkt en dat valt onder de aanspraken die op grond van de loongarantieregeling door het UWV worden overgenomen?

Ja, een schuldenaar is wettelijke rente verschuldigd indien sprake is van verzuim. Voor het antwoord op de vraag of verzuim bestaat, is niet van belang of de werknemer, in geval van faillissement van de werkgever, voor de hem door de werkgever verschuldigde bedragen ook jegens het UWV recht heeft op uitkering op grond van de loongarantieregeling. Het bestaan van een aanspraak jegens het UWV rechtvaardigt niet dat de tekortkoming om het loon tijdig te voldoen, de werkgever niet wordt toegerekend.

Vragen 2 en 3: Is de boedel de wettelijke verhoging ex art. 7:625 BW verschuldigd vanwege de niet-tijdige voldoening van het loon dat op grond van art. 40 lid 2 Fw als boedelschuld wordt aangemerkt?

Ja, voor zover het loon over de periode vanaf de dag van de faillietverklaring niet uiterlijk op de in art. 7:625 lid 1 BW bedoelde werkdag wordt voldaan, heeft de werknemer, indien dit niet voldoen aan de werkgever is toe te rekenen, aanspraak op de wettelijke verhoging. De wettelijke verhoging zelf wordt ook aangemerkt als boedelschuld.

Niet in zijn algemeenheid kan worden gezegd dat in faillissement de strekking van de wettelijke verhoging als prikkel tot nakoming zozeer zijn betekenis verliest dat de werknemer om die reden geen aanspraak heeft op de wettelijke verhoging met betrekking tot loon dat op grond van art. 40 lid 2 Fw boedelschuld is.

Vraag 4: In hoeverre is de omstandigheid dat sprake is van een faillissement een grond voor matiging als bedoeld in de laatste volzin van art. 7:625 lid 1 BW?

De rechter kan oordelen dat faillissement of betalingsonmacht van de werkgever grond is voor matiging. Gelet op het discretionaire karakter van de matigingsbevoegdheid leent de beantwoording van de vierde vraag zich niet voor nadere concretisering in hoeverre en onder welke omstandigheden een faillissement of betalingsonmacht van de werkgever een grond voor matiging oplevert.

Vraag 5: Welke rang komt toe aan de desbetreffende vordering?

Uit de totstandkomingsgeschiedenis van art. 3:288 BW blijkt dat geen inhoudelijk wijziging is beoogd en dat naar de bedoeling van de wetgever ook de wettelijke verhoging van art. 7:625 BW onder het voorrecht van art. 3:288 aanhef en onder e BW valt.

Wettelijke rente over loon valt niet onder art. 3:288 aanhef en onder e BW, ook niet als dat loon op grond van art. 40 lid 2 Fw boedelschuld is. Uit de totstandkomingsgeschiedenis van art. 3:288 aanhef en onder e BW blijkt niet dat het voorrecht mede betrekking heeft op wettelijke rente over loon. Wettelijk rente over loon valt evenmin onder een van de andere wettelijke voorrechten. De desbetreffende vordering is derhalve een concurrente boedelvordering.

Vraag 6: Is een curator uit hoofde van zijn wettelijk taak gehouden werknemers uit eigen beweging omtrent hun aanspraak op de boedel uit hoofde van wettelijke rente en/of de wettelijke verhoging ex art. 7:625 BW te informeren?

Voor het geval als in deze zaak aan de orde is volstaat in dit verband een kennisgeving door de curator aan de werknemer – bijvoorbeeld ter gelegenheid van of kort na de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de curator – dat hij voor het loon, de wettelijke verhoging en de wettelijke rente daarover jegens de boedel aanspraak op betaling kan maken.

Vindplaats: HR 13 februari 2026, [ECLI:NL:HR:2026:239](#)

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELN

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift Recht en Arbeid** (2026/2):

- T.B. Boersma, 'Logische en correcte bewijswaardering: Bayesiaans redeneren in zaken met seksueel grensoverschrijdend gedrag', TRA 2026/14
- L.C. de Groot, 'Werknemers verplichten tot medewerking onderzoek naar seksuele intimidatie: mag dat?', TRA 2026/15
- K. Ammerlaan, 'De vertrouwenspersoon en gedragscode ongewenst gedrag in onderzoek, toezicht en rechtspraak: inzichten voor het debat over de beoogde verplichtstelling', TRA 2026/16
- L. van den Berg, 'Eindrapport IBO Werk aan de WIA', TRA 2026/20

Overig:

- R.J. van Galen, 'Wet met de WOVOF', Ondernemingsrecht 2026/12
- P.C. Zevenberge, 'Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten: gaat een vergelijkje echt altijd mank?', Bb 2026/6
- E.A.L. van Emden, 'Klassiekers: Boogaard/Vesta', ORP 2026/38
- R.S. Schneider & J. van der Pijl, 'Het concurrentiebeding binnen en buiten faillissement – veranderingen op til', Tvl 2026/4

Nieuwe uitgave van **Pensioenbrief** (2026/02) en **Pensioenmagazine** (2026/02), met onder andere artikelen over CDC in de UK en in Nederland en over de wettelijke termijn bij de uitkering van pensioen, lijfrente en loonstamrecht.

BOEKEN

- Eikelboom & De Bondt, **Wettenpocket Arbeid & Beloning 2026**, Den Haag Lefebvre SDU 2026
- P.S. Fluit (red.), **Socialezekerheidswetgeving**, Deventer: Wolters Kluwer 2026

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- [AWVN: Maandbericht loonontwikkeling \(16 februari\)](#)
- [Stibbe: Q&A Amendement – Van Eijk – wijzigingen in de beloningsregels Wft \(11 februari\)](#)
- [ILO: ILO Experts publish annual report on countries' compliance with International Labour Standards \(13 februari\)](#)

KAMERVragen/-BRIEVEN/-VERSLAGEN

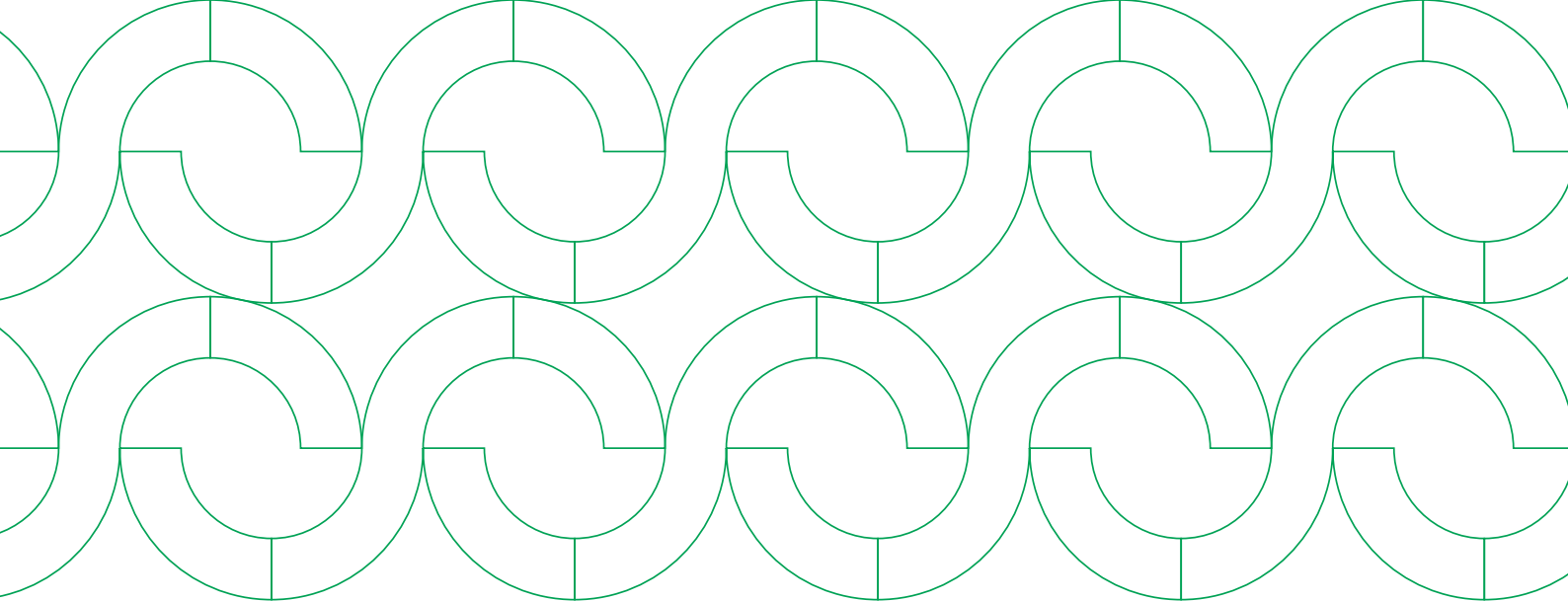
- [Antwoorden op Kamervragen over de rechtspositie van reservisten \(16 februari\)](#)
- [Antwoorden op Kamervragen over handhaving op misstanden rond arbeidsmigranten \(9 februari\)](#)

MEDIA

- [FD 17 februari 2026 Bezuinigingen sociale zekerheid raken jonge ouders extra hard](#)
- [FD 16 februari 2026 Tata Steel brengt internationaal advocatenkantoor in stelling in strijd rond miljardenclaim](#)
- [FD 16 februari 2026 Advocaten worden gek van AI-‘hulpjes’](#)
- [FD 14 februari 2026 CNV rekent WW-plannen kabinet door: ‘kaalslag’](#)
- [FD 12 februari 2026 Voor het eerst in tien jaar daalt het aantal zzp'ers, uit vrees voor de Belastingdienst](#)
- [FD 13 februari 2026 Kabinet slaat alarm over fraude met ervaringscertificaten en waarschuwt werkgevers](#)
- [FD 12 februari 2026 Trammelant in Hamburg over bonus Nexperia-managers](#)
- [FD 11 februari 2026 Personeelstekort dwingt bouw tot verrassende oplossingen: mondhygiëniste wordt uitvoerder](#)
- [FD 10 februari 2026 CBS: Thuiswerken blijft onveranderd sinds 2022](#)
- [FD 9 februari 2026 AP-voorzitter over de gevaren van AI: ‘Ik durf de vergelijking met wapens wel aan’](#)
- [FD 9 februari 2026 Wat verdient jij eigenlijk?](#)
- [FD 9 februari 2026 Randstad hoopt op herstel, analisten zien nog volop beren op de weg](#)
- [FD Voor generatie Z weegt vrije tijd zwaarder dan partner worden](#)
- [FD 6 februari 2026 Ondernemingsraad Tata Steel bereidt gang naar rechter voor vanwege reorganisatie](#)
- [FD 6 februari 2026 Hans Borstlap: ‘Plannen van coalitie rond sociale zekerheid moedig en hard nodig’](#)

Thema: Wtp

- [DNB: Transitienieuws – Indieningsdatum overbruggingsplan 2026 \(11 februari\)](#)
- [Werken aan ons pensioen: UPO-modellen 2026 vastgesteld \(10 februari\)](#)



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: 2001559264.1