



NL Employment Know-How Update

7 mei 2026

Periode: 16 april – 6 mei 2026



A&O SHEARMAN

Inhoud

INHOUD	2
INLEIDING	3
WET- EN REGELGEVING	4
LITERATUUR	8
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 **16 april tot en met 6 mei 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

WETSVOORSTEL INVOERING RECHTSVERMOEDEN VAN ARBEIDSOVEREENKOMST OP BASIS VAN EEN UURTARIEF (VOORHEEN: WVBAR) AANGENOMEN DOOR TWEDE KAMER

De Tweede Kamer heeft op 21 april 2026 de Wet invoering rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst op basis van een uurtarief aangenomen. De kern van het wetsvoorstel is de introductie van een rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst voor werkenden met een uurtarief onder de EUR 38 (peildatum 1 januari 2026). Het wetsvoorstel moet nu nog door de Eerste Kamer worden behandeld.

Voorts zijn ten aanzien van dit wetsvoorstel twee recente kamerbrieven gepubliceerd:

- [Kamerbrief behandeling wetsvoorstel rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst op basis van uurtarief \(23 april\)](#). De beoogde tijdlijn is als volgt: het wetsvoorstel dient uiterlijk op 31 augustus 2026 in het Staatsblad te zijn gepubliceerd en uiterlijk 31 december 2026 in werking te treden. Het niet halen van deze mijlpalen kan tot korting leiden op financiering vanuit Europa voor het Herstel- en Veerkrachtplan.
- [Kamerbrief inzake de verhouding tussen het gewijzigde wetsvoorstel rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst op basis van een uurtarief en de memorie van toelichting \(16 april\)](#): de memorie van toelichting is niet aangepast ten gevolge van het vervallen van het verduidelijkingsdeel uit het wetsvoorstel. In deze kamerbrief wordt aangegeven welke delen van de memorie van toelichting nog relevant zijn.

MOTIES EN AMENDEMENTEN WETSVOORSTEL MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS AANGENOMEN DOOR TWEDE KAMER

De Tweede Kamer heeft op 21 april 2026 gestemd over een (groot) aantal moties en amendement op de Wet meer zekerheid flexwerkers. Een aantal daarvan zijn aangenomen, waaronder:

- Amendement 36746-42 – termijn van 36 maanden (ketenregeling)
“De regering wil dat werkgevers vijf jaar moeten terugkijken of iemand eerder voor ze heeft gewerkt. De regering noemt echter zelf dat 85% van de draaideurconstructies binnen 18 maanden plaatsvindt. Een termijn van drie jaar pakt dus vrijwel alle misbruik aan, maar vermindert de administratieve last voor werkgevers aanzienlijk...”
- Amendement 36746-15 – nulurencontract voor AOW-gerechtigden
“De indiener wil met dit amendement de mogelijkheid behouden voor AOW-gerechtigden om met een nulurencontract te blijven werken, net zoals het voorliggende wetsvoorstel reeds een uitzondering biedt voor studenten en scholieren.”
- Amendement 36746-25 – uitzendkrachten doorbetalen bij ziekte
“Met dit amendement wil de indiener regelen dat uitzendkrachten doorbetaald worden bij ziekte, ook als zij een uitzendbeding hebben. De indiener vindt het niet passend dat werk direct kan worden stopgezet en een uitzendkracht direct inkomen kwijtraakt in geval van ziekte. Op dit moment is dat nog wel mogelijk als een werknemer uitzendbeding heeft en doorbetaling niet geregeld is via de cao. Met dit amendement wil de indiener

dus ook voorkomen dat uitzenders die doorbetaling via de cao al geregeld hebben een concurrentienadeel ondervinden ten opzichte van ongebonden uitzendbureaus.”

- Amendement 36746-40 – inkaderen bij cao afwijken van gelijke arbeidsvoorwaarden

“Dit amendement wijzigt artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), zodat de mogelijkheid om per collectieve arbeidsovereenkomst (cao) af te wijken van het beginsel van gelijke beloning wordt ingekaderd. Per algemene maatregel van bestuur (amvb) kunnen arbeidsvoorwaarden worden aangewezen waarbij niet mag worden afgeweken van dit beginsel, waardoor elk van deze arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk is voor een ter beschikking gestelde arbeidskracht.”

Een overzicht van alle moties en amendementen is [hier](#) te vinden. De stemming over het wetsvoorstel vindt plaats op 12 mei a.s.

WETSVOORSTEL PERSONEELSBEHOUD BIJ CRISIS INGEDIEND BIJ DE TWEDE KAMER

Op 4 mei 2026 is het wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis ingediend bij de tweede kamer. Zie het [persbericht](#) hierover. De tekst van het (al dan niet aangepaste) wetsvoorstel is nog niet gepubliceerd.

Als het wetsvoorstel wordt aangenomen door de Eerste en de Tweede Kamer kan het op 1 januari 2029 in werking treden.

NIEUWE ADVIEZEN RAAD VAN STATE

- [Advies inzake het initiatiefwetsvoorstel Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie \(april 2026\)](#).
 - Twijfel over noodzaak op dit moment. De Afdeling onderschrijft het belang van een effectieve aanpak van discriminatie bij werving en selectie, maar plaatst vraagtekens bij de noodzaak van een nieuwe wettelijke regeling op dit moment.
 - Beperkte effectiviteit en risico op afvinkgedrag. De Arbeidsinspectie heeft eerder aangegeven bij de handhaving niet verder te kunnen gaan dan een beperkte formele toets. Daardoor bestaat het risico dat werkgevers de verplichtingen slechts op papier naleven, zonder dat daadwerkelijke cultuurverandering wordt bereikt.
 - Bezwaren tegen toezicht en handhaving door de Arbeidsinspectie. De Afdeling adviseert af te zien van de voorgestelde toezichts- en handhavingstaken voor de Arbeidsinspectie. Het voorstel ziet op de fase vóór de arbeidsrelatie, terwijl de Arboret betrekking heeft op gevestigde arbeidsrelaties, en er kunnen interpretatieverschillen ontstaan tussen de Arbeidsinspectie, de bestuursrechter en het College voor de Rechten van de Mens.

De Afdeling concludeert dat zij een aantal bezwaren heeft bij het initiatiefvoorstel en adviseert het voorstel niet in behandeling te nemen, tenzij het is aangepast

RAPPORTAGEVERPLICHTING VOOR WERKGEBONDEN PERSONENMOBILITEIT: VERHOOGING DREMPEL VAN 100 NAAR 250 WERKNEMERS

Per 1 januari 2026 wordt de rapportageverplichting voor werkgebonden personenmobiliteit [versoepeld](#), waarbij de drempel wordt verhoogd van 100 naar 250 werknemers. Bedrijven met minder dan 250 werknemers worden vrijgesteld van de jaarlijkse registratie en rapportage van CO₂-uitstoot door zakelijk verkeer en woon-werkverkeer.

INTERNETCONSULTATIE: IMPLEMENTATIEBESLUIT ASBESTRICHTLIJN

Om werknemers beter te beschermen tegen de risico's van asbest, is de Europese regelgeving strenger geworden. Alle Europese lidstaten moeten aan de nieuwe regels voldoen. Daarom past het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de huidige wetgeving rondom asbestwerkzaamheden aan. [Deze internetconsultatie](#) gaat over de aanpassing van lagere regelgeving.

De consultatie loopt tot 10 mei 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.

A-G HARTLIEF: CAUSAAL VERBAND TUSSEN RSI-KLACHTEN EN DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Verweerder is in 2009 in dienst getreden bij EBN. Hij heeft een aangeboren aandoening met beperkingen aan zijn linkerarm/-hand en beide benen. In april 2015 heeft hij RSI-klachten gemeld en zich ziekgemeld, waarna hij geen werkzaamheden meer heeft verricht. EBN heeft het dienstverband nadien met toestemming van het UWV opgezegd. Verweerder vordert een verklaring voor recht dat EBN op grond van art. 7:658 BW aansprakelijk is voor zijn schade als gevolg van blijvende RSI-klachten aan de rechterkant, veroorzaakt door de arbeidsomstandigheden. EBN heeft verweer gevoerd en daarbij gewezen op de persoonlijke omstandigheden van verweerder, waaronder zijn aangeboren beperking.

Zowel de kantonrechter als het hof hebben verweerder in het gelijk gesteld en geoordeeld dat de RSI-klachten het gevolg zijn van de arbeidsomstandigheden en dat EBN niet aan haar zorgplicht heeft voldaan, mede op basis van een deskundigenbericht. In cassatie bestrijdt EBN het causaliteitsoordeel van het hof. Volgens EBN heeft het hof de persoonlijke omstandigheden van verweerder verkeerd gewaardeerd, ten onrechte de arbeidsrechtelijke omkeringsregel toegepast, en geen eigen oordeel geveld maar het deskundigenbericht slechts overgenomen.

Hartlief concludeert dat het hof de arbeidsomstandigheden als enige oorzaak van de RSI-klachten heeft aangemerkt. Met de term 'zelfstandige oorzaak' reageerde het hof slechts op het verweer van EBN dat niet de arbeidsomstandigheden maar de persoonlijke omstandigheden van de werknemer de klachten hadden veroorzaakt. De persoonlijke factoren (aangeboren beperking, persoonlijkheidsstructuur, stressgevoeligheid) zijn volgens het hof terecht gekwalificeerd als predispositie: weliswaar *condiciones sine quibus non*, maar voor rekening van de werkgever. Het hof heeft daarmee geen onjuiste rechtsopvatting gehuldigd, maar een op de zaak toegespitst en begrijpelijk oordeel gegeven.

Ten aanzien van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel oordeelt Hartlief dat het hof deze regel niet heeft toegepast. Het hof achtte het causaal verband voldoende aannemelijk op basis van het deskundigenbericht en eigen oordeelsvorming, waardoor toepassing van de omkeringsregel niet aan de orde was. Daarmee is het hof niet afgeweken van het onbestreden oordeel van de kantonrechter dat de omkeringsregel in deze zaak niet van toepassing is. Dat het hof zich mede op het deskundigenbericht baseerde, doet niet af aan het feit dat het een eigen, uitvoerig gemotiveerd oordeel heeft geveld. De conclusie strekt tot verwerping van het cassatieberoep.

Vindplaats: Parket bij de Hoge Raad 10 april 2026, [ECLI:NL:PHR:2026:381](#)

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELN

Nieuwe uitgave van **ArbeidsRecht** (2026/04)

- J.J.M. de Laat, 'Stakingsrecht na klachten bij ECSR: een kleine sprong voorwaarts?', *ArbeidsRecht* 2026/14
- C. Gunning e.a., 'Als Europa voorloopt: gevolgen van te late of gebrekkige implementatie van EU-richtlijnen', *ArbeidsRecht* 2026/15
- D.J.A. Vesters e.a. 'Alcohol- en drugstesten op de werkvloer: herijking van de heersende leer', *ArbeidsRecht* 2026/16
- A.W.A. Varkevisser e.a. 'Knelpunten bij bescherming werknemers met onzichtbare handicap of chronische ziekte', *ArbeidsRecht* 2026/17
- P.A. Hogewind-Wolters, 'Affectieve relaties op de werkvloer: waar ligt de grens?', *ArbeidsRecht* 2026/18

Nieuwe uitgave van **Arbeidsrechtelijk Annotaties** (2026/01):

- D.M.A. Bij de Vaate, 'De illusie van inkomenszekerheid voor oproepkrachten', *ArA* 2026/1
- M.A.N. van Schadewijk, 'De beste havenarbeiders staan aan wal?', *ArA* 2026/01
- N. Hummel, 'Parttime helden: de reservist en brandweervrijwilliger', *ArA* 2026/1
- A.R. Houweling, 'Wezen gaat voor schijn', *ArA* 2026/1
- N. Zekic, 'Recht op rust: de verschillende rustperiodes in de Arbeidstijdenrichtlijn', *ArA* 2026/1
- W.H.A.C.M. Bouwens, 'Collectief optreden van werknemers en het publieke belang', *ArA* 2026/1

Overig:

- R.S. Scheider e.a., 'Arbeidsrechtelijke aandachtspunten voor contractenmakers', *Contracteren* 2026/1
- E.T. Visser, 'Hoe zit het ook alweer met het arbeidsrechtelijke ontslag van bestuurders?', *Bb* 2026/36
- F.F.V. Millenaar, 'Het Uber-arrest van 27 januari 2026: handvatten voor toepassing van het kwalificatiekader', *Bb* 2026/28
- P. Blom, 'De loonvordering, wettelijke rente en wettelijke verhoging in faillissement na het arrest FNV/Geelen q.q.', *Bb* 2026/37
- F.M.H. Hoens e.a., 'Kroniek pensioen en scheiding 2023-2024 (I)', *WPNR* 2026/7543
- F.M.H. Hoens e.a., 'Kroniek pensioen en scheiding 2023-2024 (II, slot)', *WPNR* 2026/7544

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken (2026/02)**, **Pensioen Magazine (2026/05)** en **Pensioenbrief (2026/06)**, met onder andere artikelen over schijnzelfstandigheid en de verplichtstelling en over verjaring van pensioenpremies en de vraag of schadevergoeding een houdbaar alternatief is.

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- [AOS: The EU Forced Labour Regulation: What does it mean for companies trading in the EU \(28 april\)](#)
- [AWVN: Maandbericht loonontwikkeling. Loonafspraken tóch weer boven 3 procent \(15 april\)](#)
- [Bird & Bird: Dawn Raids at Domestic Premises across the EU: The home office no longer off-limits \(22 april\)](#)
- [EBA: the EBA observes an increase of high earners in the EU in 2024 \(16 april\)](#)
- [European Parliament: infographic with overview of maternity and paternity leave provisions across 27 EU Member States \(20 april\)](#)
- [HvK: Huis voor Klokkenluiders publiceert risicoanalyse van kwetsbare functies voor werkgevers \(23 april\)](#)
- [Hof Amsterdam: Jaarverslag Ondernemingskamer 2025. Aantallen procedures ex art. 26 WOR:](#)

	2025	2024	2023
Ingekomen verzoekschriften	11	18	17
Intrekking of doorhaling voor de zitting	8	8	9
Behandeling ter zitting	6	8	7
Intrekking of doorhaling na de zitting	2	3	3
Beschikkingen totaal	2	6	5
Gehele/gedeeltelijke toewijzing	2	1	3
Afwijzing	0	5	2

- [Lexology: EU Pay Transparency: how divergent implementation raises risk for multinationals \(5 mei\)](#)
- [Stibbe: Europese loontransparantie: handreiking over loonstructuren \(4 mei\)](#)
- [Rijksoverheid: hoger minimumjeugdloon vanaf 2027 \(17 april\)](#)
- [SER: Maak de Wet op de ondernemingsraden \(WOR\) toekomstgericht en actueler \(21 april\). De SER Commissie Bevordering Medezeggenschap heeft een brief aan de minister van SZW gestuurd waarin staat dat de WOR toekomstgericht en actueler moet worden \(o.a. uitbreiding van art. 24 WOR\).](#)
- [SER: Nieuwe Richtlijn Overgang en Werk ontwikkeld door NVAB \(17 april\)](#)

Recent zijn twee handreikingen gepubliceerd over het opzetten van genderneutrale en objectieve loonstructuren in het kader van de implementatie van de Richtlijn Loontransparantie mannen en vrouwen:

- [EU Institute for gender equality: EU-wide guidelines on gender-neutral job evaluation and classification: Step-by-step toolkit \(26 maart\)](#)

-
- [Verwey-Jonker Instituut \(in opdracht van ministerie SZW\): Loontransparantie: Van EU-Richtlijn naar Praktijk. Handreiking Loonstructuren \(17 april\)](#)

KAMERVragen/-BRIEVEN/-VERSLAGEN

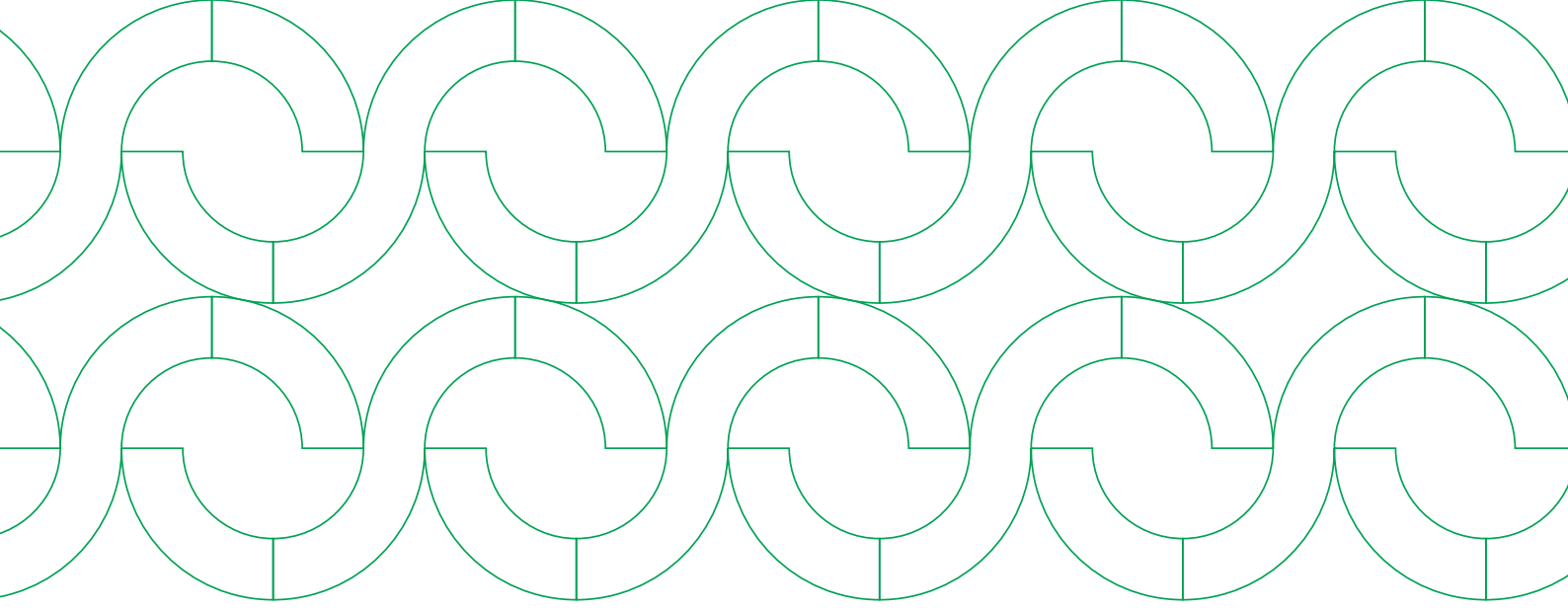
- [Kamerbrief inzake de latere inwerkingtreding van het wetsvoorstel om de compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers te beperken \(24 april\). De nieuwe beoogde datum voor inwerkingtreding is 1 januari 2027 \(i.p.v. 1 juli 2026\).](#)
- [Kamerbrief inzake indexatie minimumloon \(24 april\): het minimumloon wordt geïndexeerd op 1 juli 2026 naar EUR 14,99 per uur \(thans EUR 14,71 per uur\).](#)
- [Antwoord op Kamervragen over het afbouwen van de functie van Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld \(17 april\)](#)
- [Kamerbrief inzake onderzoek zwangerschapsdiscriminatie \(9 april\)](#)

MEDIA

- [FD 5 mei 2026 Uitzendsector dijt uit met niet-gereguleerde bedrijven](#)
- [FD 5 mei 2026 Groeiende groep werknemers heeft Bevrijdingsdag betaald vrij](#)
- [FD 30 april 2026 Minder vacatures, meer werklozen: arbeidsmarktkrapte loopt iets terug](#)
- [FD 30 april 2026 Hoe zzp'ers plots nog een belastingvoordeel verliezen](#)
- [FD 29 april 2026 De efficiënte Nederlander werkt aan het zwembad](#)
- [FD 29 april 2026 Een op de vijftien banen levert het minimumloon op](#)
- [FD 28 april 2026 Belasting op arbeid voor vierde jaar op rij toegenomen in Oeso-landen](#)
- [FD 27 april 2026 Als junior moet je kritischer zijn om aan de bak te komen](#)
- [FD 23 april 2026 Advieskantoor BCG noteert recordomzet met dank aan AI](#)
- [FD 23 april 2026 Proef UWV: ook volledig arbeidsongeschikten willen vaak nog re-integreren](#)
- [FD 23 april 2026 Aanblijfbonus voor Heineken-cfo Harold van den Broek](#)
- [FD 22 april 2026 Onderzoek: advocatuur moet open voor externe aandeelhouders](#)
- [FD 20 april 2026 Werkgevers zien een thuiswerkplicht bij oliecrisis niet zitten](#)
- [FD 18 april 2026 Ook bij Amsterdamse beursbedrijven is de taal van de diversiteit op zijn retour](#)
- [FD 17 april 2026 Kantonrechter: Albert Heijn moet uitzendwerker in dienst nemen](#)
- [FD 16 april 2026 Loonafspraken weer boven 3%, werkgevers bezorgd](#)
- [FD 15 april 2026 Zelfs Kamerleden hebben moeite de regels voor zzp'ers te snappen](#)
- [FD 15 april 2026 Van diversiteit in de advocatentop is nog geen sprake](#)

Thema: Wtp

- [DNB: Pensioentransitie en dekkingsgraad pensioenfondsen 1^e kwartaal \(28 april\)](#)
- [DNB: TRANSITIENIEUWS – Kwartaalupdate voortgang transitie eerste kwartaal 2026\(15 april\)](#)
- [Kamerbrief inzake compensatie pensioenopbouw\(24 april\)](#)
- [Kamerbrief over de motie inzake de mogelijkheid om de invoering van het bedrag ineens alsnog te vervroegen \(17 april\)](#)



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: 2001677282.1