



NL Employment Know-How Update

16 juni 2026

Periode: 2 juni – 15 juni 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 **2 juni tot en met 15 juni 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

WETSTVOORSTEL TOEZEGGINEN WTP EN ANDERE PENSIOENONDERWERPEN NAAR DE TWEDE KAMER

Bij de behandeling van de Wet toekomst pensioenen in de Eerste Kamer zijn verschillende toezeggingen gedaan. Dit [wetsvoorstel](#) voert deze uit. De voorgestelde wijzigingen hebben geen gevolgen voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Op 2 juni 2026 is het wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer.

Het kindbegrip wordt geüniformeerd, zodat voor alle pensioenregelingen dezelfde uitgangspunten gelden. Ook wordt vrijwillige voortzetting van het wezenpensioen mogelijk gemaakt en wordt het overgangsrecht voor premievrije voortzetting van de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid verruimd. Daarnaast bevat het wetsvoorstel andere aanpassingen en verduidelijkingen, onder meer over het nabestaandenpensioen en de wijze waarop fondsen met een flexibele regeling pensioenen kunnen aanpassen. Ook worden enkele technische verbeteringen doorgevoerd. Het doel is de Pensioenwet en enkele andere wetten beter uitvoerbaar te maken en de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel te ondersteunen.

ILO: CONVENTION CONCERNING DECENT WORK IN THE PLATFORM ECONOMY

Op de 114e zitting van de Internationale Arbeidsconferentie heeft de ILO een [verdrag inzake platformwerk](#) aangenomen. De Nederlandse regerings-, werkgevers- en werknemersdelegatie heeft vóór dit verdrag gestemd. Het verdrag wordt echter pas bindend na formele ratificatie door de lidstaten.

Het verdrag bevat ruime definities van “digital labour platform” en “digital platform worker” en geldt ongeacht de kwalificatie van de arbeidsrelatie (zelfstandige/werknemer). Belangrijke onderdelen uit het verdrag zijn:

- **Fundamentele arbeidsrechten gelden ook in de platformeconomie:** Lidstaten moeten vrijheid van vereniging, collectief onderhandelen, afschaffing van dwangarbeid en kinderarbeid, non-discriminatie en een veilige en gezonde werkomgeving respecteren, bevorderen en realiseren.
- **Veiligheid en gezondheid:** Lidstaten moeten maatregelen nemen ter voorkoming van arbeidsongevallen en beroepsziekten voor platformwerkers. Platformwerkers moeten het recht hebben zich te onttrekken aan situaties waarbij ernstig gevaar dreigt voor hun leven of gezondheid, zonder dat zij daarvan nadelige gevolgen ondervinden.
- **Bescherming tegen geweld en intimidatie:** Lidstaten moeten platformwerkers beschermen tegen geweld en intimidatie op het werk, inclusief online geweld en intimidatie door derden zoals klanten.
- **Correcte kwalificatie:** Lidstaten moeten zorgen voor een correcte kwalificatie van platformwerkers op basis van de feitelijke uitvoering van hun werkzaamheden.
- **Loonbetaling:** Platformwerkers moeten tijdig, volledig en correct worden betaald overeenkomstig wet, cao of contractuele verplichtingen. Platformwerkers met een arbeidsovereenkomst moeten minimaal het toepasselijke minimumloon ontvangen. Platforms moeten bovendien duidelijke en begrijpelijke informatie geven over betaling en inhoudingen.
- **Sociale zekerheid en gelijke behandeling:** Platformwerkers moeten toegang hebben tot sociale zekerheid op voorwaarden die niet minder gunstig zijn dan die voor andere arbeidskrachten met dezelfde arbeidsstatus.

-
- **Regulering van algoritmisch management:** Platforms moeten platformwerkers vooraf informeren over het gebruik van geautomatiseerde systemen voor monitoring, evaluatie of werkgerelateerde beslissingen, en over de impact daarvan op arbeidsvoorwaarden of toegang tot werk. Bij belangrijke nadelige geautomatiseerde beslissingen moeten platformwerkers op verzoek een schriftelijke uitleg en een herbeoordeling – met menselijke betrokkenheid – kunnen krijgen.
 - **Privacy:** Lidstaten moeten waarborgen instellen voor verwerking van persoonsgegevens.
 - **Geschilbeslechting:** Platformwerkers en platforms moeten toegang hebben tot eerlijke en effectieve geschilbeslechting.

INTERNETCONSULTATIE: WET GELIJKE KANSEN BIJ WERVING EN SELECTIE

Het wetsvoorstel is al ingediend in de Tweede Kamer en is een aangepaste versie van de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie (35 673), die op 26 maart 2024 door de Eerste Kamer werd verworpen. Het wetsvoorstel staat nu ook open ter internetconsultatie.

Deze wet heeft als doel arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie tegen te gaan. Werkgevers en intermediairs worden verplicht om hun sollicitatieprocedures zo in te richten dat kandidaten worden geselecteerd op vaardigheden en talenten en niet op basis van (persoonlijke) kenmerken.

De wet introduceert een duidelijke norm voor objectieve werving en selectie. Werkgevers met meer dan 25 werknemers moeten kunnen aantonen dat zij een werkwijze hanteren die eerlijke kansen bevordert. Voor grotere werkgevers (meer dan 50 werknemers) moet deze werkwijze schriftelijk of digitaal zijn vastgelegd. De Nederlandse Arbeidsinspectie krijgt met dit wetsvoorstel toezicht- en handhavingsbevoegdheden om te controleren of werkgevers en intermediairs deze verplichtingen naleven.

Einddatum consultatie: 3 juli 2026

INTERNETCONSULTATIE: BESLUIT TOEZEGGINGEN WTP EN ANDERE PENSIOENONDERWERPEN

In **het besluit** wordt invulling gegeven aan hoe er gecommuniceerd moet worden over vrijwillige voortzetting van het wezenpensioen en de gelijke aanpassingen in de flexibele premieregeling.

Einddatum consultatie: 19 juli 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: NA OVERGANG VAN ONDERNEMING IS VERVREEMDER NIET (MEER) AANSPRAKELIJK VOOR ‘OUDE’ VERPLICHTINGEN

Deze Roemeense zaak heeft betrekking op overgang van onderneming. Relevant is dat het Roemeense recht - anders dan het Nederlandse recht - niet bepaalt dat de vervreemder na de overgang nog gedurende een jaar hoofdelijk aansprakelijk is voor op dat moment bestaande verplichtingen.

Bij brief van 21 februari 2024 heeft GSP Offshore aan al haar werknemers meegedeeld dat OMV Petrom haar personeel zou overnemen omdat de onderneming was overgegaan. OMV Petrom heeft vervolgens aan de advocaat van werknemer meegedeeld dat volgens haar de loonaanspraken die GSP Offshore op de datum van de overgang verschuldigd was voor het werk dat werknemer vóór die datum had verricht, voor rekening van GSP Offshore bleef, zodat OMV Petrom niet verplicht was om die loonaanspraken te betalen. Werknemer is toen een procedure gestart tegen GSP Offshore tot uitbetaling van deze loonaanspraken.

Het Hof beantwoordde prejudiciële vragen over de artikelen 3 lid 1 en 8 van Richtlijn 2001/23/EG, die de rechten van werknemers beschermt bij overgang van onderneming. Het Hof oordeelde dat verplichtingen die voortvloeien uit een op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst — zoals achterstallig loon — van rechtswege overgaan op de verkrijger. Nationale regels die deze overgang afhankelijk stellen van toestemming van de werknemer als schuldeiser zijn daarmee onverenigbaar. Na de overgang rusten die verplichtingen niet langer op de vervreemder, tenzij de betrokken lidstaat gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om de vervreemder naast de verkrijger hoofdelijk aansprakelijk te maken. Roemenië had dat niet gedaan.

Vindplaats: HvJ EU 11 juni 2026, [ECLI:NL:ECLI:EU:C:2026:483](#)

HVJ EU: VALT ONTSLAG IN VERBAND MET HET VERPLAATSEN VAN DE WERKPLEK ONDER DE RICHTLIJN COLLECTIEF ONTSLAG?

Egenergy produceerde generatoraggregaten en had meer dan vijftien werknemers in dienst. Op 6 september 2021 besloot zij haar productielocatie in Campanië te sluiten en de activiteiten te verplaatsen naar Sardinië, ruim 600 kilometer verderop. Diezelfde dag informeerde zij de vakbonden. Op 13 september 2021 kregen de betrokken werknemers te horen dat zij per 4 oktober 2021 naar Sardinië zouden worden overgeplaatst. Zij verschenen daar niet op het werk. Egenergy startte daarop in november 2021 een tuchtprocedure wegens meer dan dertig dagen ongeoorloofde afwezigheid en ontsloeg hen op 3 december 2021. De werknemers vochten de overplaatsing aan bij de Italiaanse rechter. Volgens hen kwam de overplaatsing feitelijk neer op collectief ontslag en had Egenergy daarom eerst de vakbonden moeten informeren en raadplegen. Egenergy stelde daartegenover dat de overplaatsing noodzakelijk was om organisatorische redenen en dat de ontslagen waren gebaseerd op de weigering van de werknemers om op de nieuwe werkplek te verschijnen.

De verwijzende rechter vraagt het Hof of ontslagen die volgen op de weigering van werknemers om een overplaatsing naar een ver gelegen werkplek te accepteren, moeten worden aangemerkt als “ontslag” in de zin van

Richtlijn 98/59/EG over collectief ontslag, en of zulke ontslagen meetellen bij de drempels voor de informatie- en raadplegingsprocedure. Het Hof beantwoordt die vraag bevestigend. Het benadrukt dat het begrip “ontslag” niet eng moet worden uitgelegd, omdat de richtlijn werknemers bij collectief ontslag juist een ruime bescherming wil bieden. Volgens het Hof kan een eenzijdige, nadelige en substantiële wijziging van een essentieel element van de arbeidsovereenkomst onder dat begrip vallen. De werkplek kan zo’n essentieel element zijn, zeker wanneer de wijziging ingrijpende gevolgen heeft voor de werknemer. In deze zaak ging het om een niet-tijdelijke verplaatsing van Campanië naar Sardinië, op meer dan 600 kilometer afstand en gescheiden door de zee. Onder voorbehoud van toetsing door de nationale rechter lijkt dat een substantiële wijziging te zijn. Daarom valt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst na weigering van die overplaatsing onder het begrip “ontslag” en moet zij ook meetellen bij de berekening van de drempels voor collectief ontslag.

Vindplaats: HvJ EU 4 juni 2026, [ECLI:EU:C:2026:460](#)

HOGE RAAD: AANSPRAKELIJKHEID WERKGEVER VOOR BEROEPSZIEKTE (RSI-KLACHTEN) VAN WERKNEMER MET AANGEBOREN AANDOENING

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 heeft 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.

A-G Hartlief concludeerde 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 concludeerde 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.

De Hoge Raad verwerpt het cassatieberoep (art. 81 RO).

Vindplaats: Hoge Raad 12 juni 2026, [ECLI:NLHR:2026:910](#)

Interessant is dat de afgelopen een aantal uitspraken is verschenen waarin een (relatief) hoge billijke vergoeding werd toegekend:

- Rechtbank Noord-Holland 1 juni 2026, [ECLI:NLRBNHO:2026:6080](#) (billijke vergoeding van **EUR 750.000 bruto**);
- Gerechtshof Amsterdam 31 maart 2026, [ECLI:NLGHAMS:2026:893](#) (billijke vergoeding van **EUR 759.264 bruto**);
- Gerechtshof 's-Hertogenbosch 26 maart 2026, [ECLI:NLGHSHE:2026:834](#) (billijke vergoeding van **EUR 778.378 bruto**).

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELN

Nieuwe uitgave van **ArbeidsRecht** (2026/05)

- M. Maaijen, 'Het instemmingsrecht bij thuiswerkregelingen: arbeidsomstandigheden of te ruime uitleg?', ArbeidsRecht 2026/25
- T.E. van der Toorn e.a., 'Het arbobeleid bij hybride werken opnieuw belicht', ArbeidsRecht 2025/26
- N.M.Q. van der Neut, 'De zorgplicht op de proef: de weigerende werknemer in het hybride tijdperk', ArbeidsRecht 2026/27
- C.S. Kehrer-Bot e.a., 'Van Pyama tot spreekuur en passend werk: ziek thuiswerken in 2026', ArbeidsRecht 2026/28
- I. Baijens, 'Werken vanuit huis in combinatie met zorgtaken', ArbeidsRecht 2026/29
- D.J.A. Vester e.a., 'Hybride werken en privacy: tussen vertrouwen en controle', ArbeidsRecht 2026/30
- T. de Raad e.a., 'Fiscale aandachtspunten bij grensoverschrijdend thuiswerken', ArbeidsRecht 2026/31

Nieuwe uitgave van **Pensioen Magazine** (2026/06-07) en **Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken** (2026/03), met onder andere artikelen over het EU-pensioenpakket en verjaring van premievorderingen

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- [AWVN: Loonafspraken mei boven 3 procent \(11 juni\)](#)
- [Huis voor Klokkenluiders: Visiedocument Begeleiding Beschuldigde \(8 juni\)](#)
- [Arbeidsinspectie: Verschillen in arbeidsrisico's tussen uitzendkrachten en vaste krachten \(20 mei\)](#)

KAMERVragen/-BRIEVEN/-VERSLAGEN

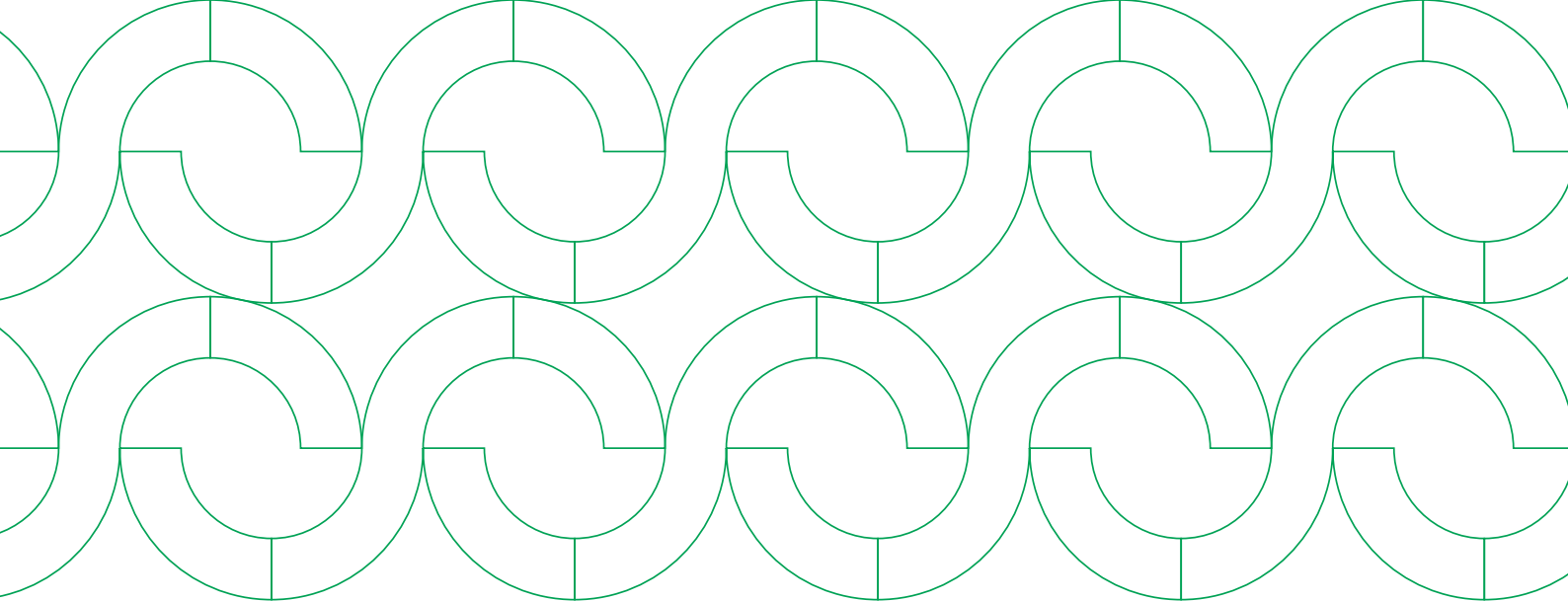
- [Kamerbrief inzake voortgang gezond en veilig werken \(8 juni\)](#)
- [Kamerbrief inzake voortgang rechtsvermoeden minimumloon \(2 juni\)](#): Om de positie van werknemers om daadwerkelijk het minimumloon te ontvangen te verbeteren werkt de minister aan een rechtsvermoeden in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Dit houdt in dat in de gevallen dat het rechtsvermoeden wordt ingeroepen, de werkgever moet bewijzen dat hij wél het minimumloon heeft betaald, in plaats van dat de werknemer of Arbeidsinspectie moet bewijzen dat het minimumloon niet is betaald. De bewijslast wordt zo in feite omgekeerd.

MEDIA

- PensioenPro 12 juni 2026: [Jonge slaper TNO-fonds kan na overstap 70% van pensioen kwijtraken](#)
- PensioenPro 10 juni 2026: [Vijlbrief: 1 januari 2029 is 'harde datum' voor bedrag ineens](#)
- FD 15 juni 2026: [Commissarissen willen aandeelhouders omzeilen bij bonus voor de top](#)
- FD 15 juni 2026: [Nu wisselen van werkgever kan je geld kosten](#)
- FD 10 juni 2026: [TNO: Productiviteitswinst door AI is geen gegeven](#)
- FD 2 juni 2026: [Nieuwe wet moet onderbetaling van arbeidsmigranten tegengaan](#)
- FD 20 mei 2026: [De videosollicitatie wint het van de inwisselbare AI-brief](#)

Thema: Wtp

- [AWVN: De verborgen pensioenvalkuil bij fusies en harmonisatie \(1 juni\)](#)
- [DNB: TRANSITIENIEUWS – Nieuwe Q&A over het melden van een collectieve waardeoverdracht bij DNB na invaren \(2 juni\)](#)
- [Kamerbrief uitwerking vrijwillige voortzetting nabestaandenpensioen \(9 juni\)](#)
- [Loyens Loeff: The Future Pensions Act \(Wtp\) and the prudent person rule: are investment policies more vulnerable to claims? \(11 juni\)](#)



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: 2001693921.1