



NL Employment Know-How Update

30 juni 2026

Periode: 16 juni – 29 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 **16 juni tot en met 29 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

WET INVOERING RECHTSVERMOEDEN VAN ARBEIDSOVEREENKOMST OP BASIS VAN UURTARIEF AANGENOMEN (VOORHEEN: WVBAR)

Op 16 juni 2026 heeft de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel [Wet invoering rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst op basis van uurtarief](#). De introductie van het rechtsvermoeden maakt het voor zzp'ers die minder dan 38 euro per uur verdienen (peildatum 1 januari 2026) makkelijker om hun rechtspositie op te eisen bij de werkgevende en indien nodig bij de rechter. Als zzp'ers een beroep doen op het rechtsvermoeden moeten de opdrachtgevers aantonen dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het is de bedoeling dat dit wetsvoorstel uiterlijk 31 december 2026 in werking treedt.

WET HERZIENING BEDRAG INEENS AANGENOMEN

Op 16 juni 2026 heeft de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel [Wet herziening bedrag ineens](#). De wet heeft tot doel mensen meer keuzevrijheid te geven bij het benutten van hun pensioen, door het mogelijk te maken dat mensen bij pensionering maximaal 10% van hun pensioen in één keer kunnen opnemen als bedrag ineens. De wet treedt per 1 januari 2029 in werking.

INTERNETCONSULTATIE: WET IMPLEMENTATIE HERZIENE EU-RICHTLIJN EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN

Op 1 januari 2026 is de herziene richtlijn voor Europese ondernemingsraden (EOR) aangenomen (Richtlijn (EU) 2025/2450). Lidstaten van de Europese Unie moeten deze richtlijn uiterlijk 1 januari 2028 geïmplementeerd hebben. In Nederland gebeurt dit met de Wet implementatie herziene EU-richtlijn Europese ondernemingsraden. Dit [voorstel](#) past de Wet op de Europese ondernemingsraden (WEOR) aan. Ook wordt er een kleine verandering voorgesteld in de Wet op de economische delicten (Wed). De belangrijkste wijzigingen zijn:

- **Opheffen uitzonderingen:** In specifieke gevallen zijn ondernemingen nu nog uitgezonderd van toepassing van de WEOR. Die vrijstellingen worden geschrapt.
- **Aangescherpte raadplegingsprocedure:** De EOR ontvangt een schriftelijk gemotiveerd antwoord van het hoofdbestuur op zijn advies, mits dit advies binnen redelijke termijn is uitgebracht.
- **Definitie grensoverschrijdende aangelegenheden:** De definitie van grensoverschrijdende aangelegenheden wordt beter afgebakend.
- **Vertrouwelijke informatie:** Als objectief criterium voor wanneer het in het gerechtvaardigd belang van de onderneming is om informatie onder geheimhouding te verstrekken, is aangesloten bij de definitie van "bedrijfsgeheim" uit de Wet bescherming bedrijfsgeheimen (Wbb). Valt de informatie daar niet onder, dan kunnen de Europese Ondernemingsraad en het (hoofd) bestuur maatwerkafspraken over geheimhouding maken.
- **Kosten Europese Ondernemingsraad:** redelijke kosten, inclusief die voor het voeren van een rechtsgeding, komen voor rekening onderneming.
- **Genderbalans:** Inspanningsverplichtingen voor evenwichtige man-vrouw verhouding.

-
- **Rechtshandhaving:** Aansluiting bij rechtshandhaving uit de Wet op de ondernemingsraden. De Ondernemingskamer kan een voorziening treffen. Het niet-opvolgen hiervan is strafbaar.

De consultatie loopt tot 7 augustus 2026.

INTERNETCONSULTATIE: WET IMPLEMENTATIE RICHTLIJN PLATFORMWERK

Dit [wetsvoorstel](#) is voor de implementatie van Richtlijn (EU) 2024/2831 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk. Het voorstel betreft zuivere implementatie van deze richtlijn. Dat betekent dat de richtlijn zo precies mogelijk wordt overgenomen. Het voorstel is om de arbeidsomstandigheden en de bescherming van persoonsgegevens bij platformwerk te verbeteren door:

- maatregelen in te voeren die het makkelijker maken de correcte arbeidsrelatie te bepalen van personen die platformwerk verrichten;
- transparantie, billijkheid, menselijk toezicht, veiligheid en verantwoordingsplicht te bevorderen bij algoritmisch beheer bij platformwerk; en
- de transparantie te bevorderen bij platformwerk, ook in grensoverschrijdende situaties.

Meer specifiek zijn de voorstellen:

- de introductie van het rechtsvermoeden van werknemerschap voor personen die platformwerk verrichten;
- beperkingen op de verwerking van persoonsgegevens door middel van geautomatiseerde systemen;
- transparantieverplichtingen inzake geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen;
- menselijk toezicht op geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen;
- aanvullende maatregelen betreffende de veiligheid en gezondheid;
- aanvulling op informatie en raadpleging, inwinnen deskundig advies en informatieplicht jegens platformwerkers bij substantiële wijzigingen in het gebruik van geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen;
- aangifteverplichting van platformwerk;
- vereisten tot oprichten van communicatiekanalen.

De consultatie loopt tot 24 augustus 2026

INTERNETCONSULTATIE: **BESLUIT** **IMPLEMENTATIE** **RICHTLIJN** **LOONTRANSPARANTIE MANNEN EN VROUWEN**

Met het [conceptbesluit](#) worden een aantal onderdelen uit het wetsvoorstel implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen verder uitgewerkt. Zo worden de begrippen basisloon, aanvullende of variabele componenten en brutoloon voor de rapportageverplichting gedefinieerd. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen eigen werknemers en ter beschikking gestelde arbeidskrachten. Met het oog op de uitvoerbaarheid

en het beperken van administratieve lasten is zoveel mogelijk aangesloten bij bestaande gegevens, zoals uit de loonaangifte. De definitie van het begrip brutoloon geldt ook in het kader van het recht op informatie. Verder wordt een formule gegeven waarmee de loonkloof kan worden berekend. Daarnaast worden regels gegeven over de elektronische verzending van rapportagegegevens. Ook wordt geregeld op welk moment werkgevers, afhankelijk van organisatiegrootte, voor het eerst moeten rapporteren over loonverschillen. Tot slot worden regels gegeven over de openbaar te maken gegevens over toezicht door de Nederlandse Arbeidsinspectie. Hierbij is aangesloten bij de wijze van openbaarmaking van inspectiegegevens zoals geregeld in andere wetten.

De consultatie loopt tot 31 juli 2026.

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: KWALIFICEERT ANDERE ZIENSWIJZE OVER HET NUT VAN DE VACCINATIEPLICHT TEGEN COVID ALS ‘OVERTUIGING’ IN DE ZIN VAN RICHTLIJN 2000/78/EG (GELIJKE BEHANDELING)?

Deze Italiaanse zaak gaat om de vaccinatieplicht van militair personeel tegen Covid. Verzoeker, een hoge officier van de krijgsmacht, was geschorst wegens zijn weigering om te voldoen aan de vaccinatieplicht. Verzoeker heeft hiertegen beroep ingesteld. Hij stelt dat sprake is van directe discriminatie ten opzichte van civiele personeelsleden (art. 2 lid 2 onder a Richtlijn 2000/78/EG). Het civiele personeel dat werkzaam was bij hetzelfde hoofdkwartier was namelijk niet onderworpen aan de vaccinatieplicht. Daarnaast voert hij aan dat sprake zou zijn van indirecte discriminatie op grond van zijn overtuigingen (art. 2 lid 2 onder b Richtlijn 2000/78/EG). Hij heeft weliswaar geweigerd zich te laten vaccineren, maar was bereid om zich elke 48 uur te testen. Vanuit wetenschappelijk oogpunt zou hij dan een vergelijkbaar of zelfs lager besmettingsrisico opleveren dan zijn gevaccineerde collega's.

HvJ EU: Het feit dat het civiele personeel bij defensie niet verplicht is zich te laten vaccineren, maakt niet dat sprake is van een verboden onderscheid op een van de genoemde gronden in Richtlijn 2000/78/EG. Deze richtlijn heeft immers geen betrekking op verschil in behandeling op grond van beroepsactiviteit. Voorts oordeelt het Hof dat een andere mening over het nut van de vaccinatieplicht niet geldt als ‘overtuiging’ in de zin van de richtlijn. Van indirecte discriminatie op grond van overtuiging is dus eveneens geen sprake.

HVJ EU: AVG EN GEBRUIK VAN ONRECHTMATIG VERKREGEN BEWIJS

Deze Duitse zaak betreft de vraag of een rechter in een civiele procedure bewijs mag gebruiken dat is verkregen in strijd met de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). De werkgever is een onderneming die actief is op het gebied van verwarming en airconditioning. De werkneemster was gehuwd met de directeur van de werkgever. Op 31 oktober 2019 is de arbeidsverhouding tussen partijen beëindigd. Niettemin behield de werkneemster ook daarna toegang tot de bedrijfsruimten en bleef zij gebruikmaken van de zich aldaar bevindende computers, totdat zij op 26 juni 2022 van de directeur scheidde. Onmiddellijk na de echtscheiding stelde de werkgever vast dat de werkneemster via het onlineverkoopplatform eBay voor eigen rekening goederen had verkocht waarvan de werkgever stelt eigenaar te zijn. De totale wederverkoopwaarde van deze goederen bedroeg EUR 13.217,09. Gelet op de aankoopprijs van deze goederen begroot de werkgever zijn schade op EUR 46.567,91. De werkneemster betwist dat zij deze goederen zonder medeweten van de werkgever heeft verkocht. Volgens haar ging het hoofdzakelijk om door klanten teruggezonden goederen dan wel om defecte of verouderde goederen. De Duitse rechter heeft vastgesteld dat de werkgever kennis heeft gekregen van de verkooptransacties van de werkneemster doordat hij zich toegang heeft verschaft tot haar privéaccount op het onlineverkoopplatform eBay. Daartoe heeft werknemer F. de gebruikersnaam en het wachtwoord van de werkneemster op dat platform gebruikt. Tegen deze achtergrond heeft de Duitse rechter prejudiciële vragen gesteld over de toelaatbaarheid van het gebruik van dit onrechtmatig verkregen bewijs in de procedure.

Het Hof van Justitie van de EU beschouwt de wijze waarop een partij persoonsgegevens heeft verkregen en het latere gebruik van die gegevens in een gerechtelijke procedure als twee afzonderlijke verwerkingen. De nationale rechter moet daarom over een eigen rechtsgrondslag beschikken om de door partijen overgelegde persoonsgegevens in het kader van de procedure te verwerken. Het Hof oordeelt vervolgens dat het Unierecht er niet aan in de weg staat dat een nationale rechter bewijzen gebruikt die persoonsgegevens bevatten welke door de overleggende partij in strijd met het recht op eerbiediging van het privéleven en het recht op bescherming van persoonsgegevens zijn verkregen, ook wanneer die partij geen gerechtvaardigd belang bij de verwerking heeft dat verder gaat dan het enkel aantonen van de door haar aangevoerde feiten. Het feit dat de gegevens oorspronkelijk onrechtmatig zijn verkregen, is op zichzelf dus niet doorslaggevend, omdat het recht op een eerlijk proces (artikel 47 van het Handvest) de verwerking van dergelijk bewijs in beginsel noodzakelijk en evenredig maakt. Wel moet de rechter, voordat hij die gegevens in het dossier opneemt en voordat hij ze aan partijen of derden openbaar maakt (bijvoorbeeld bij publicatie of betekening van het vonnis), nagaan of zij beperkt blijven tot hetgeen noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor de openbaarmaking plaatsvindt, en zo nodig beschermende maatregelen treffen, zoals (gedeeltelijke) anonimisering of pseudonimisering.

Vindplaats: HvJ EU 18 juni 2026, [ECLI:EU:C:2026:496](#)

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELN

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor de Arbeidsrechtpraktijk** (2026/04):

- J. Kloostra e.a., 'Driehoeksrelaties in het arbeidsrecht: waarheen, waartoe?', TAP 2026/154
- T. Kobes e.a., 'De ILO-normen en Nederlands recht: versterking van het onderhandelingsprimaat van de vakbond', TAP 2026/155

Nieuwe uitgave van Pensioenbrief (2026/08).

Overig:

- N. Ellemers, 'De toepassing van herstelrecht bij grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer', NJB 2026/1187
- V. Heutger, 'Gelijke beloning aan boord van schepen onder Nederlandse vlag: een juridische koerswijziging', TVR 2026/17

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- [AWVN: Weinig invloed van AI op kansen van starters \(19 juni\)](#)
- [Lexology: Pay transparency in M&A: the hidden risk for in-house counsel \(23 juni\)](#)
- [Lexology: EU Pay Transparency Directive – The implementation deadline has passed: What does this mean for Germany? Debunking common myths \(8 juni\)](#)
- [CMS: GDPR right of access in employment disputes: a growing dilemma for employers \(17 juni\)](#)
- [Rijksoverheid: Meer vrijheid voor werknemer door modernisering concurrentiebeding \(29 juni\)](#)

KAMERVragen/-BRIEVEN/-VERSLAGEN

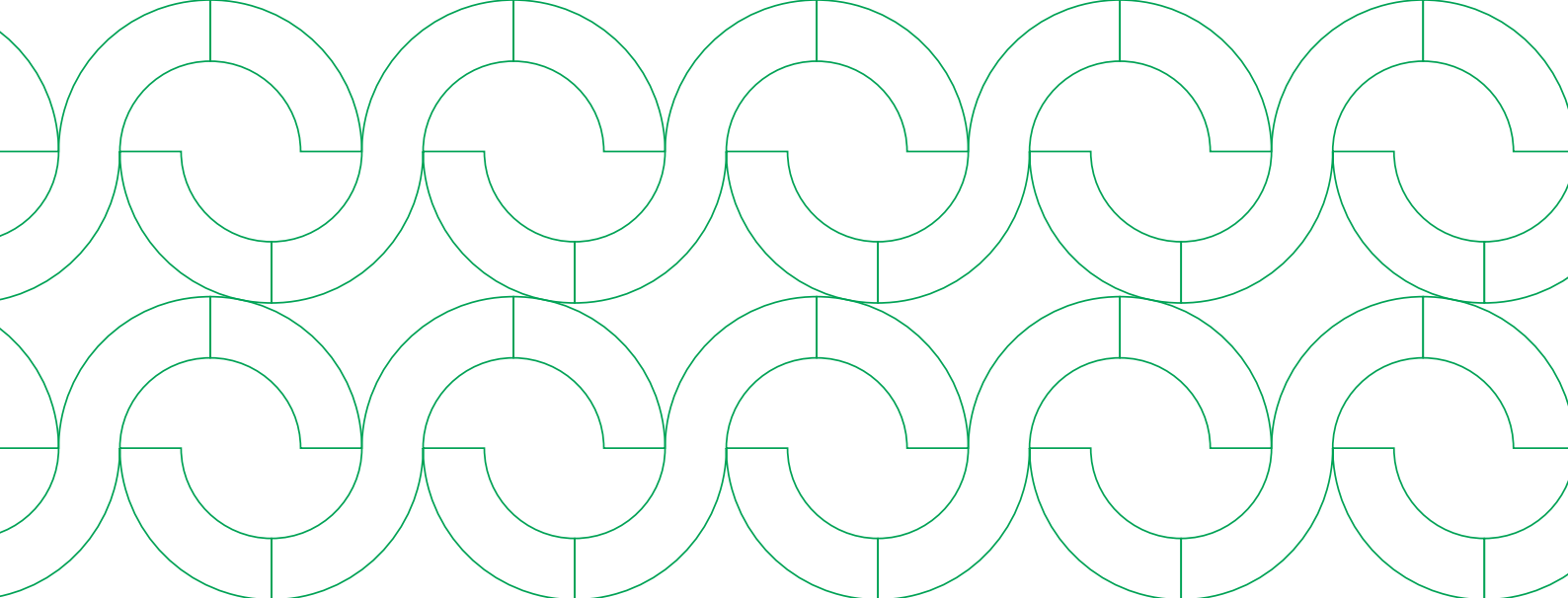
- [Kamerbrief bij Eindrapport evaluatie betaald ouderschapsverlof \(22 juni\): het rapport is \[hier\]\(#\) te vinden.](#)
- [Kamerbrief inzake wijziging van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs \(22 juni\): de wijzigingen zijn \[hier\]\(#\) te vinden.](#)
- [Kamerbrief voortgang gezond en veilig werken \(8 juni\): het kabinet kiest ervoor om een gedragscode ongewenst gedrag niet wettelijk voor te schrijven](#)

MEDIA

- [FD 29 juni 2026: Concurrentiebeding op de schop, werkgevers vrezen hogere kosten](#)
- [FD 29 juni 2026: Advocatenkantoren overvallen door overvallen door fors stijgende AI-prijzen](#)
- [FD 29 juni 2026: CDA wil met 'advocaat-reservisten' het tekort aan sociaal advocaten tegengaan](#)
- [FD 25 juni 2026: In de meeste gemeenten zijn handelsbedrijven de belangrijkste werkgevers](#)
- [FD 23 juni 2026: Stijgend kwik vraagt extra aanpassingen om werknemers te beschermen](#)
- [FD 21 juni 2026: Duitsers moeten later met pensioen, stelt commissie voor](#)
- [FD 21 juni 2026: Zzp-voorzitter Maathuis over Zelfstandigenwet: 'Besluit niet zonder ons óver ons'](#)
- [FD 19 juni 2026: 'Niet AI, maar gebrek aan begeleiding is spelbreker voor baankansen starters'](#)
- [FD 17 juni 2026: AI-bonussen Samsung zetten discussie over eerlijke verdeling van techwinsten op scherp](#)
- [FD 17 juni 2026: Nederlandse pensioenfondsen en verzekeraars keren passief beleggen de rug toe](#)
- [FD 17 juni 2026: Het moet cool worden om van hittestress werk te maken](#)
- [FD 16 juni 2026: UWV-bestuurslid Judith Duveen: 'We lopen vast door ouderwetse regels'](#)
- [FD 16 juni 2026: Vleessector belooft beterschap maar is het genoeg om verbod op uitzendkrachten te voorkomen?](#)
- [FD 16 juni 2026: Prikbordplatform Temper is toch een uitzendbureau, oordeelt gerechtshof](#)

Thema: Wtp

- [Kamerbrief inzake het beleggingsbeleid van Nederlandse pensioenfondsen \(8 juni\)](#)
- [Antwoord op Kamervragen over de brief van de minister met betrekking tot de toekomst van ons pensioenstelsel \(25 juni\)](#)



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: 2001696251.1