



NL Employment Know-How Update

11 augustus 2026

Periode: 30 juni – 10 augustus 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 **30 juni tot en met 10 augustus 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 MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS AANGENOMEN

Op 7 juli 2026 is de Wet meer zekerheid flexwerkers **aangenomen** door de Eerste Kamer. Het onderdeel over gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten treedt in werking op 31 december 2026. Voor de overige onderdelen is dat 1 januari 2028.

INTERNETCONSULTATIE: VERLOFWET

De afgelopen jaren zijn er diverse verlofregelingen bijgekomen, zoals geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof. Hierdoor zijn er meer mogelijkheden ontstaan om werk en zorg te combineren, maar is het stelsel ook complex geworden. Tussen de verlofregelingen bestaan nu verschillen die onnodig zijn. Het kabinet wil dit met het **conceptwetsvoorstel voor de nieuwe Verlofwet** tegengaan, zonder dat daarmee de verlofduur of de hoogte van de uitkering wordt gewijzigd.

Het nieuwe verlofstelsel wordt ingedeeld in 3 pijlers, in lijn met het SER-advies Balans in maatschappelijk verlof. Namelijk:

1. Verlof rond de geboorte van en de zorg voor kinderen

Binnen de eerste pijler worden verschillende verlofregelingen beter op elkaar afgestemd. Zo worden de opnametermijnen voor de meeste verlofvormen gelijkgetrokken. De periode waarbinnen verlof kan worden ingezet wordt nu in veel gevallen een half jaar. Ook worden de regels om verlof aan te vragen vereenvoudigd. Het aanvragen van verlof kan voortaan vooraf, tijdens en na de verlofperiode.

2. Verlof voor de zorg voor naasten

Het huidige kortdurend en langdurend zorgverlof worden samengevoegd tot één regeling van acht weken. De eerste twee weken blijven betaald tegen 70% van het loon. De overige 6 weken blijven onbetaald. Door de samenvoeging van de zorgverloven wordt de regeling breder inzetbaar. Werknemers kunnen het zorgverlof straks niet alleen gebruiken voor de noodzakelijke verzorging van een zieke naaste, maar ook als naasten afhankelijk zijn van hulp – zoals mantelzorg – en bij palliatieve zorg.

3. Persoonlijk verlof

Onder deze pijler worden de calamiteiten- en kortverzuimverlof opgenomen. Hierin verandert niets, behalve dat de naam van het verlof wordt ingekort tot kortverzuimverlof.

De consultatie eindigt op 10 augustus 2026.

INTERNETCONSULTATIE: UITZENDVERBOD IN DE VLEESKETEN

In de vleesketen zijn al lange tijd misstanden met uitzendkrachten, waaronder veel arbeidsmigranten, geconstateerd. Hierbij gaat het om overtredingen van arbeidswetten, om intimidatie, of om slechte huisvesting voor hoge prijzen. Veel van deze misstanden ontstaan door de uitzendconstructie. Dit **besluit** wil het verbieden om in de vleesketen

gebruik te maken van uitzendkrachten voor banen die te maken hebben met het slachten, verwerken, verkoelen, en verpakken van vlees. Hiermee wil de regering een flinke stap maken richting eerlijk en veilig werk in de vleesketen.

De consultatie eindigt op 28 augustus 2026.

INTERNETCONSULTATIE: ARBEIDSSOMSTANDIGHEDENBESLUIT MELD- EN VERGEWISPLICHT UITLENERS

Deze [wijziging](#) van het Arbeidsomstandighedenbesluit is gebaseerd op de Wet meld- en vergewisplicht voor uitleners en werkt uit wat de uitlener in het dossier moet opnemen om ook aantoonbaar (voor de Arbeidsinspectie) te voldoen aan de meld- en vergewisplicht. Ook geeft het de bewaartermijn voor het dossier.

De consultatie eindigt op 25 augustus 2026.

INTERNETCONSULTATIE: REGELING IMPLEMENTATIE RICHTLIJN LOONTRANSPARANTIE MANNEN EN VROUWEN

Het wetsvoorstel Loontransparantie ligt op dit moment voor behandeling in de Tweede Kamer. Dit wetsvoorstel is de implementatie van de Europese Richtlijn loontransparantie. Dit wetsvoorstel bevat maatregelen om loonverschillen tussen mannen en vrouwen tegen te gaan. Grote werkgevers met 100 of meer werknemers moeten gaan rapporteren over loonverschillen. In [deze ministeriële regeling](#) worden de definities en berekeningswijzen verder vastgelegd voor deze loonrapportage. Daarnaast wordt ook het conceptsjabloon, dat verduidelijkt hoe de loonrapportage moet worden ingevuld, in internetconsultatie gebracht. Deze regeling geeft een nadere invulling aan de definities uit het concept-Besluit implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen. Het conceptbesluit is op 19 juni 2026 in internetconsultatie gebracht.

De consultatie eindigt op 11 september 2026.

RICHTSNOEREN VOOR DE TOEPASSING VAN VERORDENING (EU) 2024/3015 INZAKE EEN VERBOD OP MET DWANGARBEID VERVAARDIGDE PRODUCTEN OP DE MARKT VAN DE UNIE

Op 26 juni 2026 heeft de Europese Commissie [richtsnoeren](#) gepubliceerd voor de toepassing van de verordening inzake een verbod op met dwangarbeid vervaardigde producten op de markt van de Europese Unie. Ze zijn gericht tot de bevoegde autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de verordening en tot douaneautoriteiten, marktdeelnemers, consumentenorganisaties, maatschappelijke organisaties, vakbonden en alle andere belanghebbenden. Deze richtsnoeren zijn uitsluitend bedoeld als leidraad, en alleen de tekst van de verordening zelf heeft rechtskracht.

In de richtsnoeren worden de volgende onderwerpen behandeld:

- Toepassingsgebied van de verordening, inclusief een definitie van dwangarbeid en voorbeelden van soorten dwangarbeid;
- Het onderzoeksproces;

-
- Handhaving en sancties;
 - Richtsnoeren voor marktdeelnemers inzake passende zorgvuldigheid met betrekking tot door de overheid opgelegde dwangarbeid;
 - Indienen van informatie over mogelijke schendingen van het verbod op dwangarbeid.

Overige informatie over het verbod op met dwangarbeid vervaardigde producten is te vinden op de [Forced Labour Single Portal](#) van de Europese Commissie.

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: RECHTSKEUZE VALT SAMEN MET DE NAUWERE BAND EXCEPTIE – HOE ZIT HET DAN MET DE (GUNSTIGERE) DWINGENDE BEPALINGEN VAN HET LAND WAAR DE WERKNEMER GEWOONLIJK WERKT?

De zaak betreft een geschil tussen de Zwitserse vennootschap Hortis GRC SA en haar voormalige werknemer JA, die in Frankrijk woonde en daar gewoonlijk zijn arbeid verrichtte, maar wiens arbeidsovereenkomst onderworpen was aan Zwitsers recht. In 2012 werd hij ontslagen volgens de Zwitserse ontslagformaliteiten, die niet voorzien in een voorafgaand gesprek noch in een gemotiveerde ontslagbrief. JA vorderde bij de Franse rechter toepassing van de gunstigere dwingende bepalingen van het Franse arbeidsrecht. De Franse rechter stelt prejudiciële vragen over de toepassing van de artikelen 3 en 6 van het Verdrag van Rome.

Eerste prejudiciële vraag: Als de rechtskeuze samenvalt met de 'nauwere band-exceptie', gaat het gekozen recht dan vóór op de gunstigere dwingende bepalingen van het land waar de werknemer gewoonlijk werkt?

Het begrip 'ander land' in artikel 6 lid 2 laatste zinsnede van het Verdrag van Rome verwijst naar het 'land' dat wordt bepaald op basis van de aanknopingscriteria van artikel 6 lid 2 onder a) en b). Dit 'andere land' kan dus het land zijn waarvan de partijen overeenkomstig artikel 3 het recht hebben gekozen. Het Hof heeft in *Locatrans* (C-485/24, ECLI:EU:C:2025:955, punt 63) uitdrukkelijk erkend dat de rechter verplicht kan zijn voorrang te geven aan het door partijen gekozen recht, wanneer de overeenkomst nauwer verbonden is met het land van dat gekozen recht. Dit betekent niet dat steeds het voor de werknemer gunstigste recht moet worden toegepast (*Schlecker*, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, punt 34).

Indien uit alle omstandigheden zou blijken dat de arbeidsovereenkomst nauwer verbonden is met Zwitserland dan met Frankrijk, dient de rechter de dwingende bepalingen van het Franse recht buiten toepassing te laten.

Tweede prejudiciële vraag: Vormt de rechtskeuze als zodanig een 'nauwere band'?

Nee. De rechtskeuze op zichzelf is geen aanknopingscriterium. De nationale rechter moet, teneinde te bepalen of een arbeidsovereenkomst nauwer is verbonden met een ander dan het in artikel 6 lid 2 onder a) en b) bedoelde land in het kader van een alomvattende beoordeling rekening houden met alle objectieve elementen die de betrokken arbeidsverhouding kenmerken, daaronder begrepen de elementen die bij de uitvoering van deze overeenkomst voortvloeien uit de keuze door de partijen van het op die overeenkomst toepasselijk recht. In het kader van deze alomvattende beoordeling is het aan die rechter om deze elementen op een passende wijze tegen elkaar af te wegen.

Vindplaats: HvJ EU 9 juli 2026, [ECLI:EU:C:2026:566](#)

HOGЕ RAAD: WERKNEEMSTER HEEFT GEEN RECHT OP EEN AANVULLENDE UITKERING OP GROND VAN ART. 7.3 CAO GEMEENTEN

Deze zaak gaat over de vraag of Werkneemster recht heeft op een aanvullende uitkering van haar overheidswerkgever, de gemeente, op grond van art. 7.3 Cao Gemeenten ('arbeidsongeschiktheid in en door de dienst'). Deze aanvullende uitkering komt toe aan een werknemer wiens arbeidsongeschiktheid in overwegende mate is ontstaan door de aard van de opgedragen werkzaamheden of door de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht. Vergelijkbare bepalingen zijn opgenomen in andere cao's met overheidswerkgevers en in verschillende ambtenarenreglementen.

Volgens vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep is voor toekenning van een uitkering wegens 'arbeidsongeschiktheid in en door de dienst' bij ziekte die in sterkere mate van psychische aard is, vereist dat het gaat om werk of werkomstandigheden die naar objectieve maatstaven buitensporig van karakter zijn. In een eerdere procedure heeft de kantonrechter Werkneemster een billijke vergoeding toegekend wegens een ernstige schending door de gemeente van de op haar rustende re-integratieverplichtingen. Zowel kantonrechter als hof hebben geoordeeld dat van buitensporige werkomstandigheden geen sprake is geweest, ook niet tijdens de periode dat Werkneemster re-integratiewerkzaamheden verrichtte. Voor wat betreft de eerder vastgestelde ernstige schending van de re-integratieverplichtingen door de gemeente is geoordeeld dat dit gegeven op zichzelf nog niet kan leiden tot het oordeel dat sprake is van buitensporige werkomstandigheden.

In cassatie wordt geklaagd dat het hof ten onrechte geen acht heeft geslagen op de periode dat Werkneemster ziek thuis was en zij in het geheel geen werkzaamheden meer verrichtte. Volgens het cassatiemiddel kunnen ook omstandigheden in die periode kwalificeren als buitensporige werkomstandigheden. De Hoge Raad gaat hier niet in mee en verwerpt het cassatieberoep (81 RO).

Vindplaats: Hoge Raad 3 juli 2026, [ECLI:NL:HR:2026:1160](#)

A-G RICHARD DE LA TOUR: ONTSLAGBESCHERMING VALT NIET ONDER DE UITZENDRICHTLIJN

Dit verzoek om een prejudiciële beslissing is ingediend in het kader van een geding tussen een uitzendkracht en Personal Sea Management SRL, een uitzendbureau, over de rechtmatigheid van het ontslag door dat uitzendbureau. De reden voor dit ontslag is de voortijdige beëindiging van de opdracht die deze werknemer verrichtte bij Sulina Logistics SRL, een inlenende onderneming.

De verwijzende Roemeense rechter verzoekt het HvJ EU om verduidelijking van de draagwijdte van het beginsel van gelijke behandeling van enerzijds uitzendkrachten en anderzijds werknemers die rechtstreeks door een inlenende onderneming in dienst zijn genomen. De rechter vraagt zich met name af of dit beginsel van toepassing is op de ontslagvoorwaarden. A-G De La Tour is van mening dat ontslagvoorwaarden niet binnen de werkingssfeer vallen van het beginsel van gelijke behandeling dat is vastgelegd in de Uitzendrichtlijn.

Vindplaats: Conclusie A-G De La Tour 25 juni 2026, [ECLI:EU:C:2026:517](#)

A-G DRIJBER: INTREKKINGSRECHT BIJ TOEKENNING BILLIJKE VERGOEDING IN HOGER BEROEP (I)

Deze zaak betreft een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het ontbindingsverzoek afgewezen op de grond dat geen redelijke grond voor ontbinding aanwezig was. In hoger beroep heeft het hof bepaald dat de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2026 eindigt op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (art. 7:669 lid 3, onder g, BW, ook wel g-grond). Daarnaast komt het hof tot het oordeel dat de kantonrechter terecht het ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren van de werknemer (art. 7:669 lid 3, onder d, BW, ook wel d-grond) heeft afgewezen. De verzoeken van de werknemer om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding worden toegewezen en de werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten.

In het cassatieberoep komt de vraag aan de orde of het hof ten onrechte geen toepassing heeft gegeven aan art. 7:686a lid 6 BW. Hierin is bepaald dat de rechter, alvorens hij een ontbinding als bedoeld in art. 7:671b of 7:671c BW waaraan een vergoeding verbonden wordt, uitspreekt, de partijen in kennis stelt van zijn voornemen en een termijn stelt binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten. Het middel betoogt dat, in het licht van de recente *Profoto*-beschikking van de Hoge Raad, art. 7:686a lid 6 BW van toepassing is indien de rechter in hoger beroep voornemens is te oordelen dat het ontbindingsverzoek van de werkgever ten onrechte is afgewezen, het voornemen heeft een tijdstip te bepalen waarop de arbeidsovereenkomst eindigt en om een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten toe te kennen. A-G Drijber meent dat dit onderdeel van de cassatieklacht terecht is voorgesteld en concludeert op die grond tot vernietiging en verwijzing.

Vindplaats: Parket bij de Hoge Raad 3 juli 2026, [ECLI:NL:PHR:2026:680](#)

A-G DE BOCK: INTREKKINGSRECHT BIJ TOEKENNING BILLIJKE VERGOEDING IN HOGER BEROEP (II)

In deze ontbindingszaak heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen ING en Werknemer ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding (de zgn. g-grond). De achtergrond van de verstoorde verhouding is gelegen in een reorganisatie binnen ING en het daarop volgende herplaatsingsproces. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft ING onvoldoende gedaan om Werknemer te herplaatsen. Het schenden van de herplaatsingsplicht is naar het oordeel van de kantonrechter echter niet ernstig verwijtbaar waardoor aan Werknemer geen billijke vergoeding is toegekend. Anders dan de kantonrechter oordeelt het hof dat de schending van de herplaatsingsplicht door ING wel als ernstig verwijtbaar kwalificeert. Het hof kent aan Werknemer daarom een billijke vergoeding toe ter hoogte van € 220.000,- bruto. In het cassatieberoep wordt de principiële vraag opgeworpen of het intrekingsrecht (art. 7:686a lid 6 BW) ook geldt voor het toekennen van de billijke vergoeding van art. 7:671b lid 9 onder c BW in hoger beroep. Deze vraag is opgekomen naar aanleiding van de *Profoto*-beschikking van de Hoge Raad van 18 juli 2025.

Naar de mening van A-G De Bock moet de vraag ontkennend worden beantwoord en geldt het intrekingsrecht in hoger beroep niet voor de billijke vergoeding. De *Profoto*-beschikking moet beperkt worden uitgelegd. Deze geldt in hoger beroep alleen voor de cumulatievergoeding en wellicht ook alleen wanneer het hof ambtshalve overgaat tot toekenning van die vergoeding. Indien zou moeten worden aangenomen dat de in *Profoto* uiteengezette regels toch wel gelden voor de billijke vergoeding in hoger beroep, dan geldt het intrekingsrecht niet als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst reeds heeft ontbonden. Er is dan immers in hoger beroep geen arbeidsovereenkomst meer. Van intrekking van een ontbindingsverzoek kan dan geen sprake meer zijn. Dit betekent dat de intrekingsbevoegdheid in hoger beroep ook niet geldt als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst heeft

ontbonden maar geen billijke vergoeding heeft toegekend en het hof dat wel doet, of als de kantonrechter een lagere billijke vergoeding heeft toegekend dan het hof.

A-G De Bock merkt verder op dat niet valt in te zien wat onder de Wwz nog een legitiem doel van de intrekingsbevoegdheid kan zijn. De wetgever zou kunnen worden meegegeven dat de intrekingsbevoegdheid uit de wet kan worden geschrapt.

Vindplaats: Parket bij de Hoge Raad 3 juli 2026, [ECLI:NL:PHR:2026:682](#)

A-G DE BOCK: IS DE WERKGEVER VERPLICHT EEN VERZEKERING AF TE SLUITEN VOOR ONGEVALLLEN?

Werknemer was werkzaam op een gesloten afdeling van een GGZ-instelling (GGNet), toen hij onverhoeds werd aangevallen door een patiënt. De patiënt had een metalen vork als een soort boksbeugel in zijn hand geklemd en heeft Werknemer daarmee verschillende keren in het gezicht en arm gestoken. Werknemer heeft daardoor letselschade opgelopen. In deze procedure gaat het om de vraag of GGNet en Centramed (de aansprakelijkheidsverzekeraar van GGNet) aansprakelijk zijn voor de schade van Werknemer. Die aansprakelijkheid zou kunnen bestaan op grond van art. 7:658 BW (werkgeversaansprakelijkheid voor schade in de uitoefening van werkzaamheden) en/of op grond van art. 7:611 BW (goed werkgeverschap). Het hof heeft aangenomen dat GGNet op verschillende punten haar zorgplicht als bedoeld in art. 7:658 lid 1 BW heeft geschonden. Volgens het hof ontbreekt echter het causaal verband tussen schending van deze zorgplichten en de schade van Werknemer; de schade van Werknemer zou volgens het hof ook zijn ontstaan indien er geen schending van zorgplichten was geweest. Ook het beroep van Werknemer op art. 7:611 BW is door het hof verworpen.

In cassatie bestrijdt Werknemer deze oordelen van het hof. A-G De Bock is van mening dat de cassatieklachten slagen. Het oordeel van het hof dat causaal verband ontbreekt is onbegrijpelijk. Ook op andere punten is het oordeel van het hof niet toereikend gemotiveerd, onder meer op het punt dat geen zorgplicht is geschonden doordat de patiënt over een metalen vork kon beschikken, terwijl hij enkele dagen daarvoor was opgenomen wegens psychotische klachten en agressief gedrag. Verder slagen ook de klachten tegen het oordeel van het hof dat geen aansprakelijkheid bestaat op grond van schending van de norm van goed werkgeverschap (art. 7:611 BW). Nu een gesloten afdeling van de GGZ een risicovolle werkomgeving is waar met regelmaat incidenten plaatsvinden, is het, aldus A-G De Bock, in strijd met goed werkgeverschap indien een werkgever niet een breed dekkende verzekering heeft afgesloten die alle schade dekt die een werknemer tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden heeft opgelopen. Zeker na het *Afzinkelder*-arrest¹ zou de Hoge Raad moeten terugkomen van zijn arresten uit 2011, waarin geoordeeld is de op art. 7:611 BW gebaseerde verzekeringsverplichting beperkt dient te blijven tot (bepaalde categorieën van) aan werknemers in de uitoefening van hun werkzaamheden overkomen verkeersongevallen.

Vindplaats: Parket bij de Hoge Raad 9 juli 2026, [ECLI:NL:PHR:2026:681](#)

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELN

Nieuwe uitgave van **ArbeidsRecht** (2026/08-09):

- I.J. de Laat, 'Academische vrijheid in de arbeidsverhouding', *ArbeidsRecht* 2026/32
- M.M. Koevoets, 'Gedragingen in de privésfeer', *ArbeidsRecht* 2026/33
- M.S. van Pesch e.a., 'Zwangerschapsverlof, maximumdagloon en gelijke beloning', *ArbeidsRecht* 2026/34
- S.J. Kremer, 'Toelating als toegangspoort: de Wtta in de praktijk', *ArbeidsRecht* 2026/35
- S. Özkul, 'De civielrechtelijke handhaving van cao's door paritaire nalevingsorganisaties: een analyse van de rechtspraak in 2025', *ArbeidsRecht* 2026/36
- A. Olsthoorn e.a., 'Slapend rijk? De opbouw van vakantiedagen bij een slapend dienstverband', *ArbeidsRecht* 2026/37
- P.A. van Eck, 'Vergoeding van kosten rechtsbijstand: de (on)mogelijkheden', *ArbeidsRecht* 2026/38
- M.A.M. van der Putten, 'Ontslag op staande voet wegens tankpasfraude: lessen uit de rechtspraak', *ArbeidsRecht* 2026/39

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift Recht en Arbeid** (2026/06-07):

- W.L. Roozendaal, 'Vriendelijke woorden zijn niet genoeg – over de menselijke maat in de socialezekerheidsrechtspraak', *TRA* 2026/53
- S. Schreurs e.a., 'Implementatie van het 'wettelijk vermoeden' uit de Platformrichtlijn: leuker kunnen we het niet maken, wel effectiever?', *TRA* 2026/54
- A. Ruizendaal, 'Show me the money... of toch niet? De spanning tussen de loontransparantieverplichtingen en AVG-bepalingen', *TRA* 2026/55
- L.C.J. Sprengers, 'Instemmingsrecht OR uitgebreid in wetsvoorstel Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen.', *TRA* 2026/56
- N.T. Dempsey, 'Cassatiekroniek arbeidsrecht 2025', *TRA* 2026/57

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor Arbeidsrecht in Context** (2026/02):

- N. Dempsey, 'De Hoge Raad en pensioen in de 21^{ste} eeuw: een analyse van 25 jaar pensioencassatierechtspraak', *TAC* 2026/2
- H. Mousseli, 'Publiek verzekerd versus eigenrisicodragen wga: een last of een lust?', *TAC* 2026/2
- R.A.A. Duk, 'Billijke vergoeding een WW-uitkering, en nog wat anders', *TAC* 2026/2
- E.J.A. Franssen, 'Locatrans en de nauwere band: duidelijker wordt het er niet op', *TAC* 2026/2
- Z. Even e.a., 'De waarde van arbeid m/v', *TAC* 2026/2

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor de Arbeidsrechtpraktijk** (2026/05):

- J.R. Vos, 'Het doolhof van vakantie en ziekte (deel 2 – opname en verval)', TAP 2026/192
- K.A.A. Limburg e.a., 'Arbeidsrechtelijke samenhangende vorderingen in de geschillenregeling bij de Ondernemingskamer: potentiële catch-all?', TAP 2026/193
- W.M.J. de Weerd & L. Knuistingh Neven, 'De billijke vergoeding in hoger beroep: valt de billijke vergoeding in appel structureel lager uit?', TAP 2026/194

Nieuwe uitgave van Pensioenbrief (2026/09).

Overig:

- P. Disseldorp en J.H. Leeman, 'Aardverschuiving in beloningsregels voor financiële ondernemingen: bonusplafond en aanverwante beloningsregels beperkt tot de identified staff', FRP 2026/304
- D.L.J. Kok, 'Hoe zit het ook alweer met... de Wet toekomst pensioenen?', Bb 2026/48
- S.M. van Engelen, 'Asset deals ontleed: het atypische bedrijfsactief 'knowhow' en daarmee gepaard gaande risico's van koper', OENF 2026/2
- A.M.M. Hedriks, 'Uitleg van botsende concurrentiebedingen bij praktijkovernames', CONTR 26/2

BOEKEN

- F.J.L. Pennings & S.S.M. Peters (red.), **Europees arbeidsrecht** (Monografieën Sociaal Recht nr. 2), Deventer: Wolters Kluwer 2026
- T. de Bondt & E. Eikelboom, **Sociaal Memo 2026**, Deventer: Wolters Kluwer 2026
- P.E. Ernste, M. Heemskerk, C.L. Schleijsen (red.), **Pensioen en geschilbeslechting** (Onderneming en Recht nr. 169), Deventer: Wolters Kluwer 2026.

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- [CMS: AI, work pressure and conduct: Why a code of conduct is essential](#) (10 juli)
- [CMS: Expert Guide to remote working](#) (updated 22 juni)
- [Lexology: How to work with works councils in the Netherlands](#) (16 juli)
- [Ministerie SZW: Toetsingskader beoordeling arbeidsrelaties](#) (juli)
- [Ministerie SZW: CAO's in Nederland – Kerncijfers 2026 en Trends in cao-akkoorden voorjaar 2026 en Cao-afspraken over bovenwettelijke aanvullingen bij werkloosheid en Infographic Cao-afspraken 2026](#) (1 juli)
- [UWV: Nieuwe regels voor werkende asielzoekers](#) (8 juli)
- [VNO NCW: 'Uitzendverbod vleessector alleen gericht inzetten'](#) (3 juli)

KAMERVragen/-BRIEFEN/-VERSLAGEN

- [Antwoorden op Kamervragen inzake het bericht 'Werknemers vallen volgens FNV bijna flauw op de werkvloer. Welke rechten hebben ze?'](#) (10 juli)
- [Kamerbrief inzake rechtspositie reservist](#) (2 juli)
- [Kamerbrief over heronderzoek Regioplan naar aantal uitleners](#) (29 juni)

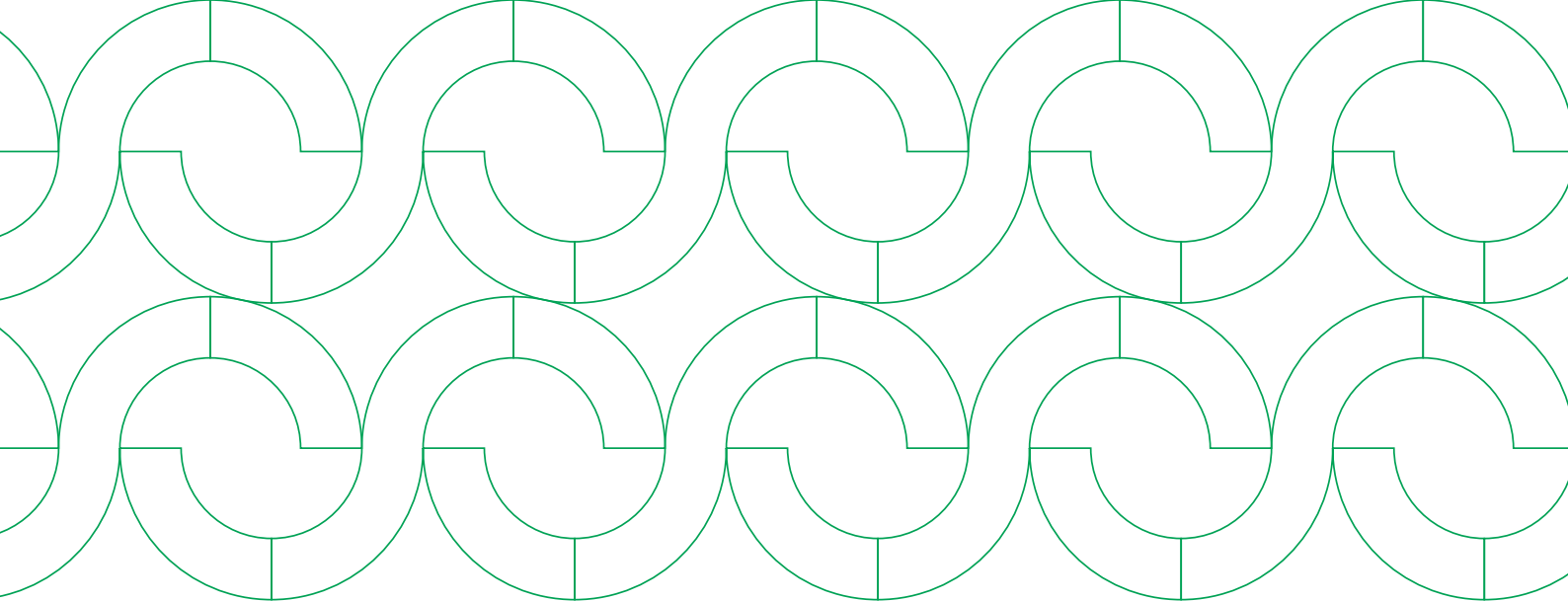
MEDIA

- [FD 9 augustus 2026 'Hoge tijdsdruk vergroot kans op AI-fouten in zakelijke dienstverlening'](#)
- [FD 7 augustus 2026 Amerikaanse topadvocatenkantoren zoeken de weg naar private equity](#)
- [FD 6 augustus 2026 Werknemers gaan er in de praktijk harder op vooruit dan cao-lonen aangeven](#)
- [FD 6 augustus 2026 Bankiersbonus is weer helemaal terug in de City](#)
- [FD 5 augustus 2026 Revolut-oprichter Storonsky in gesprek over nieuwe megabonus](#)
- [FD 3 augustus 2026 Nederlandse lobby in Brussel draait op volle toeren om pensioenpot te beschermen](#)
- [FD 2 augustus 2026 Jong juridisch talent ook buiten de advocatuur populair](#)
- [FD 2 augustus 2026 'Juridische actie Trump rond deals met advocaten dreigt rechtsstaat verder uit te hollen'](#)
- [PensioenPro 31 juli 2026 Europees parlement ziet weinig heil in Europees standaard-upo](#)
- [FD 31 juli 2026 Veel meer twintigers zitten ziek thuis, vooral met psychische klachten](#)
- [PensioenPro 29 juli 2026: Oud-werknemers dwingen verplichtstelling bij Molenaarsfonds af](#)
- [FD 16 juli 2026 Werkloosheid daalt naar 3,8%](#)
- [FD 10 juli 2026 Hans Vijlbrief: hoger belasting op vermogens geen taboe](#)
- [FD 22 juli 2026 Randstad profiteert van AI-hausse en groeit opnieuw door](#)

-
- FD 17 juli 2026 [Vakbonden dreigen met Schiphol-acties en spoorstaking](#)
 - FD 15 juli 2026 [Werkgeverspremies verder omhoog](#)
 - PensioenPro 14 juli 2026 [Opf PostNL verrekent 'gemiste' invaarbonus gespreid over jaren](#)
 - FD 14 juli 2026 [Ziekmeldingen arbeidsmigranten vaker geweigerd](#)
 - FD 10 juli 2026 [Kabinet opent jacht op kennismigrant voor AI en biotech, goedkope-arbeidsmigratie afgeremd](#)
 - FD 10 juli 2026 [Pauline van der Meer Mohr: 'Ik ga geen jonge moeders achter de kinderwagen vandaan trekken'](#)
 - FD 9 juli 2026 [Nieuwe platformwet raakt ook de helpdesk en de boodschappenbezorger](#)
 - FD 8 juli 2026 [Aandeel van beloning uit arbeid groeit licht in de economie](#)
 - FD 7 juli 2026 [Ruime meerderheid Eerste Kamer steunt wet voor meer rechten flexwerkers](#)
 - FD 7 juli 2026 [Bedrijven huren filosofen in, die AI-modellen oeroude ethische lessen voeden](#)
 - FD 7 juli 2026 [Werkgever komen met ideeën over terugdringen regeldruk](#)
 - FD 6 juli 2026 [ABU-voorzitter Bruno Bruins: 'Geef ons de ruimte om mensen aan werk te helpen'](#)
 - FD 5 juli 2026 [Verborgten effect van plannen sociale zekerheid raakt pensioendeelnemers](#)
 - FD 3 juli 2026 [Vleessector woedend over verbod op uitzendkrachten](#)
 - FD 3 juli 2026 [Kabinet werk aan wet die stagevergoeding verplicht](#)
 - FD 2 juli 2026 ['Kabinet komt per 2028 met uitzendverbod in vleessector'](#)
 - FD 2 juli 2026 [Ondernemer krijgt mogelijk toch langer compensatie voor transitievergoedingen](#)
 - FD 2 juli 2026 [Klusplatform Temper gaat in cassatie: 'Als je de status quo uitdaagt, zullen er juridische hobbels zijn'](#)

Thema: Wtp

- Belastingdienst CAP: V&A 26-006 invaren ongehuwd ouderdomspensioen (20 juli)
- DNB: Transitie en dekkingsgraad pensioenfondsen 2^e kwartaal 2026 (28 juli)
- DNB: TRANSITIENIEUWS – Kwartaalupdate voortgang transitie (20 juli)
- DNB: Q&A's: techniek transitie-effecten. Vraag: Welke beleidsaannames hanteert een pensioenuitvoerder bij het berekenen van transitie-effecten? (update 13 juli)
- Edmond Halley: Dashboard pensioentransitie (juli)
- Kamerbrief met vijfde voortgangsrapportage monitoring Wtp (2 juli)
- Regeringscommissaris transitie pensioenen: Vijfde rapportage (18 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: 2001701998.1