

NL Employment Know-How Update

7 oktober 2026

Periode: 9 september – 6 oktober 2026

A&O SHEARMAN

Inhoud

INHOUD	2
INLEIDING	3
WET- EN REGELGEVING	4
LITERATUUR	9
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 **9 september tot en met 6 oktober 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

PRINSJESDAG

Op 15 september 2026 was het Prinsjesdag. Hieronder volgt een overzicht van de meest relevante (voorgestelde) wijzigingen voor werkgevers uit de Miljoenennota 2026 en het Belastingplan 2026. Voor meer informatie over de fiscale wijzigingen, zie ons blogbericht hierover.

- **Werkloosheidswet:** De maatregel om de maximale duur van een WW-uitkering in te korten van 24 naar 12 maanden, wordt met één jaar uitgesteld naar 1 januari 2029. De overige maatregelen op de WW uit het coalitieakkoord (aanscherpen referte-eis, verhoogde uitkering in eerste twee maanden en vertraagde opbouw) blijven ongewijzigd en treden naar verwachting in werking in 2030.
- **Zelfstandigenwet:** Het kabinet streeft ernaar de Zelfstandigenwet voor de zomer van 2027 aan de Tweede Kamer te sturen.
- **Afschaffing compensatie transitievergoeding:** De maatregel om de compensatieregeling transitievergoeding af te schaffen per 1 januari 2027, wordt met één jaar uitgesteld. De nieuwe ingangsdatum van de maatregel is 1 januari 2028.
- **Maximumdagloon:** De in het coalitieakkoord opgenomen maatregel om het maximumdagloon met 20% te verlagen, wordt geschrapt.
- **Onbelaste reiskostenvergoeding en thuiswerkvergoeding:** De maximale onbelaste reiskostenvergoeding wordt met terugwerkende kracht per 1 januari 2026 verhoogd van EUR 0,23 naar EUR 0,25 per kilometer. De thuiswerkvergoeding wordt naar verwachting verhoogd van EUR 2,45 naar EUR 2,50 per thuiswerkdag.
- **Aftoppingsgrens pensioen:** Voor inkomen waarover pensioen kan worden opgebouwd geldt op dit moment een maximum van EUR 137.800 (niveau 2026). Het kabinet stelt voor om dit maximum voor zes jaar niet te indexeren. Hierdoor blijft het tot en met 2032 bevroren op het huidige niveau.
- **Gerichte vrijstellingsregeling personeelskorting:** De gerichte vrijstelling branche-eigen producten stelt werkgevers in staat fiscaal gefaciliteerd bijvoorbeeld personeelskortingen op producten te verstrekken. Het kabinet stelt voor om deze regeling af te schaffen.
- **Startups en scale-ups:** Het Wetsvoorstel fiscale stimulering startups en scale-ups is ingediend bij de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel bevat een regeling die werknemersopties fiscaal aantrekkelijker maakt. Dit doet het door een grondslagversmalling van 65% te introduceren voor aandelenoptierechten en het belastbaar moment te verschuiven naar het moment van verkoop van de aandelen.
- **Voorlopige sociale premies 2027:** In de begrotingsstaat van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid staan de voorlopige sociale premies voor 2027. Deze blijven grotendeels gelijk:

Premie	Fonds	Uitgaven	Betaald door	2026 (%)	2027 (%)
AOW	Ouderdomsfonds	AOW	Werknemer	17,90	17,90
Anw	Nabestaandenfonds	Anw	Werknemer	0,10	0,10
Awf-laag	Algemeen werkloosheidsfonds	WW, ZW	Werkgever	2,74	2,74
Awf-hoog	Algemeen werkloosheidsfonds	WW, ZW	Werkgever	7,74	7,74

Ufo	Uitvoeringsfonds voor de overheid	WW, ZW, WGA overheid	Werkgever	0,68	0,68
Aof-laag	Arbeidsongeschiktheidsfonds	WGA, IVA, WAO, WAZ, WAZO, ZW	Werkgever	6,27	6,67
Aof-hoog	Arbeidsongeschiktheidsfonds	WGA, IVA, WAO, WAZ, WAZO, ZW	Werkgever	7,61	8,03
Aof	Uniforme opslag kinderopvang	Kinderopvang	Werkgever	0,50	0,50
Whk	Werkhervattingskas (rekenpremie)	WGA, ZW	Werkgever	1,52	1,67

INTERNETCONSULTATIE: ZELFSTANDIGENWET

Met de Zelfstandigenwet worden twee toetsen ingevoerd: de zelfstandigentoets en werkrelatietoets. Er wordt een nieuwe bepaling in de wet toegevoegd die regelt dat als aan deze twee toetsen wordt voldaan er (in ieder geval) geen sprake is van gezag. Er kan dan dus als zelfstandige worden gewerkt.

Als niet voldaan wordt aan één of beide toetsen, dan is er niet gelijk sprake van een arbeidsovereenkomst. Er is dan alleen geen zekerheid dat je als zelfstandige kunt werken op basis van de Zelfstandigenwet. Dit moet dan worden beoordeeld op grond van de huidige regels (het bestaande toetsingskader van artikel 7:610 lid 1 BW). Dan kan het zijn dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Maar ook kan het zijn dat op grond van de huidige regels als zelfstandige kan worden gewerkt.

Zelfstandigentoets

De zelfstandigentoets kijkt naar de persoon van de zelfstandige en hoe hij/zij zich in het economisch verkeer gedraagt.

1. De zelfstandige voldoet aan de basisvoorwaarden om als zelfstandige te kunnen werken:
   - Een KVK-inschrijving;
   - Btw-nummer;
   - Aparte rekening voor zakelijke transacties;
   - Is zelf verantwoordelijk voor de facturatie (mag door een ander worden uitgevoerd);
   - Hanteert een betalingstermijn voor klanten en opdrachtgevers;
   - Verricht zelf betalingen aan derden en kan aangesproken worden op te late betaling.
2. Meerdere opdrachtgevers: de zelfstandige heeft in het lopende kalenderjaar en het vorige kalenderjaar in totaal ten minste 3 verschillende opdrachtgevers of klanten gehad.
3. De zelfstandige besteedt jaarlijks een x-bedrag aan voorzieningen tegen risico's die horen bij het werken als zelfstandig ondernemer. De volgende voorzieningen tellen hierbij (mogelijk) mee:
   - Een verzekering voor (langdurige) arbeidsongeschiktheid;
   - Voorziening voor (kortdurende) ziekte;
   - Een pensioenvoorziening of pensioensparen in tweede of derde pijler;

- Bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering;
- Bedrijfsschadeverzekering;
- Beroepsaansprakelijkheidsverzekering;
- Rechtsbijstandsverzekering voor bedrijven.

Werkrelatietoets

De werkrelatietoets ziet op de vrijheid van een zelfstandige (diens onafhankelijkheid, en dus ontbreken van 'gezag') binnen een opdracht.

1. Beide partijen hebben de wil om te werken buiten een arbeidsovereenkomst.
2. De zelfstandige is vrij om te bepalen *hoe* de werkzaamheden worden uitgevoerd. De opdrachtgever mag wel instructies geven over het *wat*.
3. De zelfstandige is vrij om te bepalen op welke tijden en op welke locatie de werkzaamheden worden uitgevoerd. Er zijn twee uitzonderingen hierbij:
   - Locatiegebonden werk: werk dat fysiek nergens anders kan.
   - Tijdsgebonden werk: werk dat alleen op bepaalde momenten mogelijk is.
4. De zelfstandige werkt voor eigen rekening en risico:
   - De werkende kan economische baten genieten.
   - De werkende loopt financiële risico's bij verrichte arbeid.

De beoogde inwerkingtreding is 1 januari 2028. Het conceptwetsvoorstel bevat geen overgangsrecht.

De internetconsultatie loopt tot 29 oktober 2026.

INTERNETCONSULTATIE: WET ONAFHANKELIJKHEID CAO-PARTIJEN

De onafhankelijkheid van verenigingen van werkgevers en werknemers ten opzichte van elkaar is van belang voor evenwichtige arbeidsverhoudingen. Dit principe geldt dan ook als uitgangspunt in het Nederlandse cao- en avv-stelsel. Het onafhankelijkheidsvereiste vloeit voort uit het ILO-verdrag betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen, 1949 (nr. 98). In artikel 2 van dit verdrag staat dat verenigingen van werkgevers en werknemers vrij moeten zijn van inmenging van de één in de zaken van de ander bij de oprichting, de uitoefening van hun werkzaamheden of bij het beheer van hun organisaties. Dit vereiste - dat dient te worden uitgelegd als dat partijen over en weer onafhankelijk van elkaar moeten zijn – is niet opgenomen in Nederlandse wetgeving.

Met dit wetsvoorstel wordt een artikel toegevoegd aan de Wet CAO, waarin is opgenomen dat cao-partijen vrij moeten zijn van inmenging en dus onafhankelijk moeten zijn van elkaar. Dit wordt toegevoegd aan de reeds bestaande vereisten waaraan cao-partijen moeten voldoen om een cao te kunnen sluiten. Als de rechter oordeelt dat niet is voldaan aan het onafhankelijkheidsvereiste, leidt dit tot nietigheid van de cao.

De internetconsultatie loopt tot 19 oktober 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: RICHTLIJN 91/533/EEG ZIET OP HET RECHT OP INFORMATIE OVER DE TOEPASSELIJKE ARBEIDSVOORWAARDEN, MAAR NIET HET RECHT OP DE ARBEIDSVOORWAARDEN ZELF

De werkgever had over het verleden bepaalde sociale zekerheidsbijdragen niet gestort en stelde dat de verjaringstermijn van vijf jaar inmiddels was verstreken. De verwijzende rechter vraagt zich af of de verjaring in overeenstemming is met Richtlijn 91/533/EEG betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden. De vraag is of de lidstaat enkel verplicht is ervoor te zorgen dat het in de richtlijn bedoelde aanstellingsdocument wordt verstrekt, dan wel of hij krachtens deze richtlijn ook verplicht is de bescherming te waarborgen van de rechten die in dat document moeten worden vermeld. Het Hof oordeelt dat de richtlijn uitsluitend het recht op informatie garandeert, maar niet de rechten waarover geïnformeerd moet worden.

Bron: HvJ EU 24 september 2026, ECLI:EU:C:2026:791.

A-G VAN PEURSEM: GELDT DE WEDERINDIENSTTREDINGSVOORWAARDE UIT HET TOEPASSELIJKE SOCIAAL PLAN EN DE VASTSTELLINGSOVEREENKOMST OOK VOOR 'INTERNE' VACATURES?

Werknemer was als hoofdwerktuigkundige in dienst van Werkgever. In verband met een reorganisatie wegens sluiting van de vaarroute Hull-Zeebrugge werd zijn arbeidsovereenkomst beëindigd. Dat is gebeurd met wederzijds goedvinden op basis van een vaststellingsovereenkomst. Op deze vaststellingsovereenkomst is een tussen Werkgever en vakbond Nautilus gesloten sociaal plan van toepassing waarin een wederindiensttredingsvoorwaarde staat. In de periode waarin de wederindiensttredingsvoorwaarde ten aanzien van Werknemer gold, kwam binnen Werkgever een functie voor hoofdwerktuigkundige beschikbaar. Werknemer heeft aanspraak gemaakt op deze functie. Dat heeft Werkgever geweigerd, omdat de functie intern werd vervuld.

Werknemer heeft schadevergoeding gevorderd wegens schending van de wederindiensttredingsvoorwaarde. De kantonrechter heeft dat toegewezen. Volgens het hof is met de wederindiensttredingsvoorwaarde uit het sociaal plan beoogd dezelfde bescherming te bieden als art. 7:681 lid 1 onder d BW biedt in geval van opzegging van de arbeidsovereenkomst en is de wederindiensttredingsvoorwaarde niet van toepassing op interne vacatures, op grond waarvan Werknemers vordering is afgewezen. Werknemer heeft cassatieberoep ingesteld.

De A-G maakt onderscheid tussen de situatie waarin de werkzaamheden van de voormalige werknemer onder collega's zijn verdeeld, en de situatie waarin een interne vacature wordt opengesteld. Bij het verdelen van taken is er nog steeds sprake van een structureel vervallen arbeidsplaats. Maar bij een interne vacature kan dat anders liggen. De arbeidsplaats van een ontslagen werknemer is immers niet structureel vervallen als blijkt dat de voorheen door deze verrichte werkzaamheden binnen 26 weken worden vervuld door een werknemer die via een interne vacature is doorgeschoven. In dat geval is er dus een schending van de wederindiensttredingsvoorwaarde, aldus de A-G.

© A&O Shearman

Vindplaats: Parket bij de Hoge Raad 11 september 2026, ECLI:NL:PHR:2026:863.

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELEN

Nieuwe uitgave van **ArbeidsRecht** (2026/10):

- E. Verhulp, 'Werkweigering wegens gewetensbezwaren: een kostbaar goed voor atheïsten, agnosten, sceptici en onverschilligen', ArbeidsRecht 2026/40
- A.S. Jonker, 'Vertrekvergoedingen in de financiële sector', ArbeidsRecht 2026/41
- C.C. Zweipfenning, 'Leiden er wel meerdere wegen naar Rome I', ArbeidsRecht 2026/42
- G.R. Oldenhuis, 'Van de hoed en de rand: bijzonderheden van het eigenrisicodragerschap vanuit werkgeversperspectief', ArbeidsRecht 2026/43
- A.J. Parks, 'De herziening van de richtlijn Europese ondernemingsraden en het Nederlandse wetsvoorstel: een stap vooruit, een stap te ver of een gemiste kan?', ArbeidsRecht 2026/44
- C.M.I. Huijts, 'Over gelijke beloning op grond van ras en nationaliteit, het woonlandbeginsel en zeevarenden', ArbeidsRecht 2026/45
- J. Sperling, 'Benadeling van medezeggenschapsleden: een vergelijking tussen de WOR en de Wms', ArbeidsRecht 2026/46
- P.I. Montoya Gil, 'Studiekosten en arbeidsovereenkomst: het terugvorderen van studiekosten door de werkgever', ArbeidsRecht 2026/47

Overig:

- S. Dunk, 'Law school Berkeley doet AI in de ban', Advocatenblad 2026/7.

Nieuwe uitgave van Pensioenbrief (2026/12)

BOEKEN

- J. de Haan, 'Inzicht in de OR Praktijkboek. Editie 2027', Den Haag: Lefebvre Sdu 2026
- W. van Alphen & M. Demmer, 'Chemische Veiligheid - Theorie en praktijk', Den Haag: Lefebvre Sdu 2026

© A&O Shearman

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- AWVN: Werken met AOW-gerechtigde werknemers: de juridische (on)mogelijkheden (21 september)
- Arbeidsinspectie: 309 arbeidsongevallen door aanrijding met heftrucks in de afgelopen 6 jaar (9 september)
- CBS: Vaker ontslag om bedrijfseconomische redenen, minder vaak vanwege nieuwe baan (24 september)
- Diligent: Executive compensation in 2026 (29 september)
- European Parliament: Updated rules to protect workers from exposure to dangerous chemicals (6 oktober)
- ILO: The gender pay gap narrows by just two percentage points in a decade (21 september)
- Lexology: EU pay transparency: how to manage GDPR risk when employees request pay information (28 september)
- PwC: Executive and non-executive remuneration survey 2026 (29 september)
- Rechtspraak.nl: Digitaal procederen in alle verzoekschriftprocedures bij de gerechtshoven (29 september)
- Rijksoverheid: Werkgever mag geen huur meer inhouden op minimumloon arbeidsmigrant (10 september)
- Rijksoverheid: Bijna 92.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking (9 september)
- STAR: Geslaagde eerste bijeenkomst voor decentrale cao-onderhandelaars (14 september)
- STECR: werkwijzer verslaving en werk (23 september)

KAMERVRAGEN/-BRIEVEN/-VERSLAGEN

- Kamerbrief inzake follow-up Wet aanpak schijnconstructies en signaal Arbeidsinspectie over onderkruipersverbod (17 september)
- Kamerbrief inzake samenloop afschaffing inhoudingsmogelijkheid huisvestingskosten minimumloon en wetsvoorstel VRO huurbescherming arbeidsmigranten (10 september)
- Kamerbrief over vervolgstappen uitwerking Zelfstandigenwet (10 september)
- Kamerbrief inzake resultaten banenafspraak 2025 (9 september)
- Kamerbrief inzake inventarisatie scenario's loondoorbetaling bij ziekte n.a.v. moties (8 september)
- Antwoorden op Kamervragen uit het Commissiedebat Gezond en Veilig Werk 11 juni 2026, over o.a. onderzoek financiële prikkels (7 september). Het onderzoeksrapport van SEO is hier te vinden.

MEDIA

- FD 6 oktober 2026 Booking.com en ondernemingsraad naar de rechter vanwege thuiswerken
- FD 4 oktober 2026 Op de agenda voor sociaal akkoord staan geen makkelijke onderwerpen
- FD 1 oktober 2026 CBS: Cao lonen stijgen met 4% in derde kwartaal

- FD 30 september 2026 Werkgevers delen nog steeds in minder dan de helft van de vacatures informatie over salaris
- FD 26 september 2026 EU Inc zit klem tussen juridisch drijfzand en nationale gevoeligheden
- FD 25 september 2026 Randstad-topman: ‘Jongeren langs de kant in krappe arbeidsmarkt is onuitlegbaar’
- FD 24 september 2026 Coalitiedeal over WIA, koopkracht en box 3 moet oppositie verleiden
- FD 24 september 2026 Meer ontslagen door faillissementen en reorganisaties
- FD 23 september 2026 CPB: halveren WW-duur heeft nauwelijks effect op werkgelegenheid
- FD 21 september 2026 AI-bedrijven gedaagd voor kartelvorming bij vertraging modellen
- FD 20 september 2026 Tarieven flexbranche stijgen en zetten verdienmodel onder druk
- FD 17 september 2026 Protest bij Barclays tegen strengere kantoorplicht
- FD 16 september 2026 Werknemers hebben liever goed pensioen dan prestatiebeloning
- FD 14 september 2026 FNV: looneis van 5,5%, plus alle werkenden EUR 80 per maand erbij
- FD 11 september 2026 CNV eist bij nieuwe cao’s loonstijging van 3% tot 5,5%
- FD 10 september 2026 Nieuwe Zelfstandigenwet moet zzp’er per 2028 eindelijk zekerheid bieden
- FD 10 september 2026 Werkgevers worstelen met stijgend ziekteverzuim door privéproblemen
- FD 10 september 2026 Kabinet wil werkgevers alsnog verbieden loon in te houden voor huisvesting
- FD 10 september 2026 Kabinet: volledig doorbetalen loon bij ziekte op de helling
- FD 10 september 2026 Vijlbrief zoekt toch naar oplossing voor missen pensioencompensatie door baanwissel
- FD 9 september 2026 VVD’er Brekelmans valt vakbonden aan: ‘Kijk verder dan je protestbord lang is’
- FD 3 september 2026 Compensatie voor transitievergoeding werkgevers blijft nog een jaar

© A&O Shearman

Thema: Wtp

- AFM: Transitiebulletin nr. 40 (september)
- Beantwoording nadere vragen van de EK over de uitwerking van de vrijwillige voortzetting van het nabestaandenpensioen (21 september)
- Beantwoording Kamervragen over misgelopen pensioencompensatie door deelnemers die van fonds wisselen (9 september)
- Belastingdienst: V&A 26-007 Combinatie levenslang partnerpensioen bij overlijden voor pensioendatum en een tijdelijke uitkering van partnerpensioen (30 september)
- DNB: TRANSITIENIEUWS – Eindfase pensioentransitie (3 september)
- Kamerbrief Verzamelbrief pensioenonderwerpen najaar 2026 (9 september)
- Pensioenfederatie: Position paper Wetsvoorstel herziening bedrag ineens (1 juni)
- STAR: Code Rechtstreeks verzekerde regelingen in lijn gebracht met Wtp (30 juni)
- Werken aan ons pensioen: Adviesaanvraag Regeringscommissaris Transitie Pensioenen over compensatievraagstuk (22 september)

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 England 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 | EUC1: 2001719332.1