WELKOM OP HET DVDK SEMINAR

EYE AMSTERDAM
3 november 2026

Welkom

Inge Hofstee



Programma

14.30 uur	Opening – Inge Hofstee
14.35 – 15.05 uur	WTTA etc. – Robbert-Jan Bree
15.05 – 15:35 uur	Ontslagrecht – Ilse Zaal
15.35 – 16.05 uur	Pauze
16.05 – 17.00 uur	Actualiteiten – Ruben Houweling
17.00 uur	Borrel

WTTA

Robbert-Jan Bree



Onderwerpen

- WTTA/Waadi
- Terbeschikkingstelling
- Huidige regels Waadi
- WTTA
- Nieuwe ontwikkelingen

WTTA/Waadi

- Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (WTTA)
  - Wijziging Waadi

- Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)

- Kern WTTA: uitleners van arbeidskrachten mogen alleen nog uitlenen met een toelating (vergunning) van de nieuwe NAU, en inleners van arbeidskrachten mogen alleen nog inlenen van toegelaten uitleners.

Terbeschikkingstelling

- Van 'terbeschikkingstelling van arbeidskrachten' is sprake als een arbeidskracht tegen vergoeding aan een ander ter beschikking wordt gesteld onder diens toezicht en leiding.
- Hiervan is geen sprake bij:
  - intra-concern uitlening of
  - zogenaamde 'collegiale uitlening'.

- Let op: een organisatie is ook een uitlener als dat niet tot de kern van haar activiteiten behoort, en slechts incidenteel een arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld.

Terbeschikkingstelling - terminologie

- Uitzending: werknemer, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking gesteld van een derde, verricht krachtens een opdracht arbeid, onder toezicht en leiding van de derde.
- Payrolling: uitzending, maar niet tot stand gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en werkgever is alleen met toestemming van derde bevoegd de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.

- Contracting: organisatie laat activiteiten door andere organisatie verrichten ((pakket)uitbesteding).
- Detachering: ?

Terbeschikkingstelling – toezicht en leiding

- Kernelement met verstrekkende gevolgen: wel of geen registratieplicht, loonverhoudingsnorm, etc.

- HR Care 4 Care/StiPP over toezicht en leiding binnen het kader van een uitzendovereenkomst: "*aan de hand van dezelfde maatstaven als gelden voor de beantwoording van de vraag of sprake is van een gezagsverhouding als bedoeld in art. 7:610 BW*".
  - Uit jurisprudentie-onderzoek volgt echter dat (lagere) rechters ervan uitgaan dat dit oordeel ook voor de Waadi geldt.

- Geen verandering door WTTA

Toezicht en leiding

- Holistische weging
- Papieren werkelijkheid?
- Inspanningsverplichting of resultaatsverplichting?

- In 2/3e van de gevallen bij inlener, 1/3e bij uitlener.

- A-G: "*Het is goed denkbaar dat een opdrachtgever niet in staat is om leiding te geven of toezicht te houden op specialistisch, hooggekwalificeerd personeel, maar dat zal dan altijd moeten blijken bij de beoordeling van de concrete omstandigheden van het geval.*"

Toezicht en leiding – Indicaties

Indicaties dat toezicht en leiding bij de inlener berust:

- Instructies door inlener
- Rapportage aan inlener, beoordelings-/functioneringsgesprekken
- Opnemen van vakantie, ziekteverlof, de werktijden en/of de werklocatie wordt met de inlener afgestemd
- Werken op locatie inlener
- Gebruik van faciliteiten inlener, eigen werkplek
- Onderscheid arbeidskrachten en werknemers inlener
- Duur opdracht
- Expertise inlener
- Voorheen een vacature voor deze werkzaamheden

Huidige regels Waadi

- Registratieplicht en -controle: uitleners moeten zijn ingeschreven bij de KvK, en inleners moeten dit controleren.
- Gelijkebehandelingsnorm: recht op gelijke essentiële arbeidsvoorwaarden (loon, vergoedingen en arbeids-/rusttijden).
  - Informatieplicht arbeidsvoorwaarden voor inleners aan uitlener.
- Informatie- en zorgplichten: informatie over arbeidsveiligheid; verstrekking van arbeidsvoorwaarden door de inlener aan de uitlener; kwaliteitseisen voor aangeboden huisvesting.

- Verbod werknemersbijdrage en belemmering: geen vergoeding van de arbeidskracht voor terbeschikkingstelling; geen ongeoorloofde belemmeringen voor indiensttreding bij de inlener.
- Onderkruipersverbod: verbod op terbeschikkingstelling ter vervanging van stakende werknemers.

WTTA - Inleiding

- Doel WTTA: de uitzend- en detacheringsmarkt eerlijker, transparanter en beter handhaafbaar te maken.
- Belangrijkste gevolg: uitleners mogen alleen nog arbeidskrachten ter beschikking stellen als ze zijn toegelaten op de uitleenmarkt.
- Openbaar register van aangewezen inspectie-instellingen, toegelaten uitleners en ontheffingen (en overgangsregeling).
- Handhaving WTTA: waarschuwing, boete, (waarschuwing) preventieve stillegging en dwangmaatregelen:
  - Zowel uitleners als inleners.
  - Tot EUR 110.000 (2026) per overtreding.
- Inwerkingtreding: 1 januari 2027.
- Handhaving: 1 januari 2028.

WTTA - Wie doet wat?

- NAU: verlenen toelatingen aan uitleners
- Private inspectie-instellingen: toetsen vooraf en periodiek of uitlener voldoet aan het normenkader van de WTTA, en stellen hiervoor rapporten op
- Arbeidsinspectie: handhaving van de toelatingsplicht

WTTA - Uitleners

- Toelatingsplicht (verval oude registratieplicht)
  - Toelatingsvoorwaarden
  - Naleving normenkader

- Meldplicht aan inlener: schriftelijk/elektronisch, dat arbeidskracht een ter beschikking gestelde arbeidskracht is.
- Administratieplicht: welke arbeidskrachten bij welke inlener, gegevens arbeidskracht. 7 jaar bewaren.
- Onverwijld doorsturen arbeidsvoorwaarden: inlener ➔ uitlener ➔ arbeidskracht.

WTTA – Uitleners: toelating en ontheffing

- Eisen voor toelating:
  - als uitlener ingeschreven in het Handelsregister;
  - de uitlener moet een VOG voor rechtspersonen overleggen die voldoet aan de daaraan te stellen eisen;
  - financiële zekerheid stellen voor een bedrag van € 100.000;
  - namens de uitlener moet een rapport naleving normenkader worden overlegd;
  - de uitlener leeft het normenkader na. NEN-4400 norm waarop SNA-certificaat is gebaseerd, aangevuld met bestaande verplichtingen
- Ontheffing toelatingsplicht (dus niet van andere plichten): twaalf maanden loon betaald, en omzet van ter beschikking stellen van arbeidskrachten per twaalf maanden bedraagt minder dan 10% van de totale omzet van de rechtspersoon in die periode en is ten hoogste € 5.000.000.

WTTA – Normenkader (1/3)

- **Bedrijfsidentificatie**: de onderneming moet correct geregistreerd zijn, haar bestuurders kunnen identificeren en inzicht geven in haar uitleenactiviteiten.
- **Belastingen en financiële administratie**: loonheffingen en btw moeten correct en tijdig worden aangegeven en afgedragen. De financiële administratie moet aansluiten op de aangiften.
- **Identificatie arbeidskrachten**: identiteit, geldige documenten en het recht om in Nederland te werken moeten worden gecontroleerd en gedocumenteerd.

WTTA – Normenkader (2/3)

- **Arbeidsovereenkomsten**: er moet een ondertekende en verstrekte schriftelijke arbeidsovereenkomst zijn, met onder andere loon, arbeidsduur, vakantieaanspraken en de toepasselijke cao.
- **Gelijke behandeling**: de arbeidskracht heeft recht op gelijke dan wel gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden ten opzichte van vergelijkbare werknemers bij de inlener. Dit is de belangrijkste inhoudelijke wijziging van de Regeling Waadi.
  - Uitlener moet bij de inlener de waarde van minimaal twaalf bepaalde arbeidsvoorwaarden opvragen, specificeren en administreren, en deze informatie delen met de arbeidskracht.
    - Geen beperking bredere wettelijke verplichting om gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden te bieden.

WTTA – Normenkader (3/3)

- **Loonadministratie**: correcte verloning, betaling van het minimumloon, vakantiebijslag, verlofrechten, loonstroken en een controleerbare urenadministratie zijn verplicht.
- **Urenverantwoording**: gewerkte, gefactureerde, verloonde en uitbetaalde uren moeten op elkaar aansluiten, rekening houdend met onder andere verlof, ziekte en leegloop.
- **In- en doorlenen**: arbeidskrachten mogen alleen worden in- of doorgeleend via ondernemingen die over de vereiste toelating of ontheffing beschikken. De informatie over arbeidsvoorwaarden moet ook in de keten worden doorgegeven.

WTTA – Uitleners: financiële zekerheid (waarborgsom)

- € 50.000 voor startende uitlener bij voorlopige toelating. Aanvullen tot € 100.000 bij verlening toelating (na zes maanden).
- Terugbetaling bij stoppen met uitlenen of na 4 jaar, mits:
  - uitlener onafgebroken beschikt over geldige toelating;
  - uitlener aantoonbaar arbeidskrachten heeft uitgeleend; en
  - geen aanvraag voor verhaal op zekerheid is ingediend.
- Vrijstelling van waarborgsom:
  - op 31 december 2026 al 4 jaar onafgebroken ingeschreven bij KVK met uitlenen als bedrijfsactiviteit;
  - daadwerkelijk arbeidskrachten uitgeleend; en
  - geldige Verklaring betalingsgedrag inlenersaansprakelijkheid (uitlener) van de Belastingdienst.

WTTA - Inleners

- Inleenverbod en controleplicht: inleners mogen alleen arbeidskrachten inlenen van toegelaten uitleners (of die ontheffing hebben)
  - Regelmatig opnieuw controleren (en controle vastleggen)
  - Geldt ook ten aanzien van doorleners

- Administratieplicht: uiterlijk op dag aanvang vastleggen welke arbeidskrachten zij van welke uitlener hebben ingeleend. 7 jaar bewaren.

- Meewerkplicht met inspecties. Ook benodigde informatie verstrekken.

- Informatieplicht uitgebreid: arbeidsvoorwaarden moesten al worden gedeeld met uitlener, maar nu moeten tussentijdse wijzigingen van arbeidsvoorwaarden ook tijdig worden doorgegeven

WTTA – Tijdlijn (voor zover nu bekend)

1 november 2026	Start aanmelden voor overgangsregeling, zodat uitlenen mogelijk blijft
31 december 2026	Laatste dag voor aanmelden voor overgangsregeling
1 januari 2027	Inwerkingtreding Wtta (voldoen aan wettelijke verplichtingen)
1 mei 2027	Start aanvragen toelating of ontheffing bij NAU (overgangsreg.)
30 juni 2027	Einde aanvragen toelating of ontheffing bij NAU (overgangsreg.)
1 juli 2027	Start beoordeling aanvragen door NAU
1 januari 2028	Start handhaving op Wtta door Arbeidsinspectie

Nieuwe ontwikkelingen

1. Wet meer zekerheid flexwerkers:
   - Minimaal gelijkwaardige overige arbeidsvoorwaarden
   - Geen afwijking bij cao inlener

2. Wet tijdelijkheid van inlenen (internetconsultatie):
   - Arbeidskrachten met arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: maximaal 3 jaar bij dezelfde inlener:
     - Contract voor onbepaalde tijd met inlener of einde inlening
   - Arbeidskrachten met arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: open norm.
   - Per 1 januari 2028?

Wet meer zekerheid flexwerkers – voor 1 januari 2027

- Artikel 8 Waadi:
  - Lid 1: recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies bij de inlener:
    - met betrekking tot het loon en overige vergoedingen;
    - bepalingen van algemene strekking bij de inlener met betrekking tot arbeidstijden.
  - Lid 4: afwijking van lid 1 mogelijk bij cao inlener en uitlener.

- Geen verandering door WTTA.

Wet meer zekerheid flexwerkers – vanaf 1 januari 2027

- Artikel 8 Waadi:
  - Lid 1 verandert niet (ten minste hetzelfde loon en arbeidstijd)
  - Lid 4: recht op ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden met betrekking tot andere dan in het eerste lid genoemde arbeidsvoorwaarden.
  - Lid 5 (oud 4): afwijking mogelijk bij cao uitlener, en met dien verstande dat het totaal aan arbeidsvoorwaarden, bedoeld in het eerste lid, ten minste gelijkwaardig is
    - Essentieel compenseren met essentieel
    - Overig (niet-essentieel) compenseren met essentieel of overig

Meer informatie?

- DingemansVanderKind
- Website NAU: https://www.toelatinguitleenmarkt.nl/

Ontslagrecht

Ilse Zaal



Onderwerpen

- De sportende, klussende of dansende zieke werknemer
- De verstoorde arbeidsverhouding en mediation
- Disfunctioneren en verbeteren

De zieke werknemer die…

- Danst op een festival
- Meedoet met een Hyrox
- Zijn huis verbouwt
- Nevenwerkzaamheden verricht
- Is ontslag gerechtvaardigd?

Ziek zijn betekent niet dat de werknemer in bed ligt

- Het gaat om het, wegens ziekte, niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid (zie 7:629 BW)

- Het is in beginsel niet aan de werkgever om te bepalen hoe de werknemer zijn tijd besteedt

- ECLI:NL:RBNHO:2025:4696: werknemer met burnout mag naar een festival

De werkgever is geen arts!

- Het gaat dus niet om de vraag of de werknemer naar oordeel van de werkgever te ziek is voor de activiteit…
- Bij twijfel vraag de bedrijfsarts om advies
- Arbeidsrechtelijk ingrijpen kan toch op zijn plaats zijn indien:
- Misleiding, vertrouwen en transparante informatie
- Schending van re-integratieverplichtingen, controlevoorschriften of belemmering van herstel

Te ziek voor burpees? (ECLI:NL:RBZWB:2026:8540)

- Ontslag op staande voet hield stand
- Mededelingen over ziekte + eerdere verstoringen in de arbeidsrelatie waren relevant
- Verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar: werknemer heeft recht op transitievergoeding

Andere uitspraken (i)

- ECLI:NL:RBROT:2026:1833: werknemer tapt biertjes terwijl hij energetische beperkingen heeft. Ontslag op staande voet houdt geen stand. Werkgever had minder vergaande sancties moeten opleggen

- ECLI:NL:GHARL:2026:3919: werknemer verricht nevenwerkzaamheden tijdens ziekte en is daar niet transparant over. Ontslag op staande voet houdt stand

- ECLI:NL:RBAMS:2026:95: werknemer zegt dat hij niet kan autorijden en geen bezoek kan ontvangen, maar brengt wel zijn vader naar het ziekenhuis. Ontslag op staande voet houdt stand

Andere uitspraken (ii)

- ECLI:NL:GHDHA:2026:1558: werknemer verklaart niet mobiel te zijn, maar werkgever signaleert het tegenovergestelde. Ontslag op staande voet houdt geen stand. Werkgever had meer onderzoek moeten doen

- ECLI:NL:GHDHA:2026:2847: werknemer loopt de marathon van Rotterdam. Ontslag op staande voet houdt geen stand. Werkgever is niet misleid nu hij wist dat werknemer aan hardlopen doet

- ECLI:NL:GHLEE:2009:BI6879: zieke werknemer die klust. Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Werkgever had niet af mogen gaan op verklaring stiefzoontje.

Andere uitspraken (iii)

- ECLI:NL:RBNHO:2026:9016: werknemer werkt tijdens (volledige) arbeidsongeschiktheid op een pakketpunt. Ontslag op staande voet houdt stand

- ECLI:NL:RBMNE:2026:6629: werknemer treedt in dienst bij andere werkgever en meldt zich ziek bij eerste werkgever. Ontslag op staande voet houdt stand

Aandachtspunten

- Het gaat ongeveer net zo vaak goed als niet goed
- Wat zegt de bedrijfsarts?
- Wat deed de werknemer voordat hij ziek werd?
- Hoe is het onderzoek verlopen?

Alternatieven voor ontslag op staande voet?

- Ontbinding, bijvoorbeeld op de e-grond
- Loonstop (7:629 lid 3 BW) of loonopschorting (7:629 lid 6 BW)
- Onder omstandigheden: inhouden vakantiedagen als de werknemer tijdens ziekte naar het buitenland vertrekt: ECLI:NL:RBROT:2026:10249

De verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

- Ernstig en duurzaam verstoord
- Werkgever mag de verstoring niet zelf hebben veroorzaakt
- Geen verwijt vereist (ECLI:NL:HR:2018:220)
- Herstel van de verstoring is niet mogelijk
- Geen herplaatsingsmogelijkheden

Is mediation verplicht?

- In beginsel niet
- Zie a-g Drijber: ECLI:NL:PHR:2026:157
- Maar onder omstandigheden kan op grond van 7:611 BW wel van werkgever of werknemer verwacht worden mee te werken. Bijv. als bedrijfsarts het voorschrijft of de werknemer het verzoekt.

Rechtspraak

- ECLI:NL:RBMNE:2026:7504: ondanks vrijwillige karakter wordt werkgever veroordeeld mee te werken aan mediation omdat dit het advies van de bedrijfsarts is

- Of soms iets genuanceerder: daarbij kan het wenselijk zijn een gesprek te voeren onder leiding van een mediator ECLI:NL:RBZWB:2026:10084

- ECLI:NL:RBLIM:2026:10491: partijen moeten ten minste constructieve en reële pogingen hebben gedaan om te onderzoeken of de verstoorde relatie nog herstelbaar is, bijvoorbeeld door middel van gesprekken of (een vorm van) mediation

Chocolategate (ECLI:NL:RBAMS:2026:8293)

"De gevorderde veroordeling om aan mediation deel te nemen wordt afgewezen. Mediation vindt in beginsel plaats op basis van vrijwilligheid, zodat werkgeefster daartoe niet verplicht kan worden. Het is dan ook niet aannemelijk dat werkgeefster in een eventuele bodemprocedure veroordeeld zal worden om mee te werken aan mediation. Dit neemt niet weg dat, in dit geval, naar het oordeel van de kantonrechter wel in redelijkheid van werkgeefster verwacht kan worden dat zij de door de bedrijfsarts geadviseerde gesprekken binnen het kader van mediation (dus met geheimhouding) voert."

En is de werknemer verplicht mee te werken?

- Mediation kan onder omstandigheden redelijk voorschrift zijn in de zin van art. 7:629 lid 3 sub d BW: sanctie loonopschorting

- Kan ook consequenties hebben voor vergoeding (ECLI:NL:RBZLY:2010:BO9934).

- Veelal geen reden voor ontbinding op de e-grond (ECLI:NL:RBOBR:2026:7519) vanwege vrijwillige karakter

Geheimhouding

- Niet verplicht, wel gewenst (art. 7 en 10 Mfn-reglement): vergroot slagingskans van mediation

- ECLI:NL:RBZWB:2026:10084: bezwaar werknemer tegen geheimhouding was niet terecht. Geheimhouding is een redelijke eis bij mediation.

Mediation leidt niet tot een oplossing

- Geen automatische garantie dat kantonrechter aanneemt dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding

- Zie: ECLI:NL:RBLIM:2026:10817: Evenmin kan het mislukken van de mediation op zichzelf de conclusie dragen dat de verstoring daarmee duurzaam en onherstelbaar is geworden

- Echter, veel kantonrechters oordelen dat beeindiging mediation zonder oplossing laat zien dat er geen gezamenlijke basis voor samenwerking meer is (zie bijv: ECLI:NL:RBMNE:2026:7422 en ECLI:NL:RBMNE:2026:7421)

Aandachtspunten

- Wijs mediator aan samen met werknemer (zie: ECLI:NL:RBZWB:2026:10084)
- Met wie vindt mediation plaats? Soms ook met collega's
- Houd rekening met exit-scenario's maar stuur er niet (louter) op aan

Disfunctioneren

- Is sprake van ongeschiktheid?
  - Kan zien op functie-inhoud (functieprofiel) maar ook op houding of gedrag
- Werkgever stelt werknemer tijdig in kennis van disfunctioneren
  - Beoordelingsgesprekken
  - Schriftelijke vastlegging
  - Pas op met tegenstrijdige signalen (bijv. recente salarisverhoging/bonus)
- Voldoende gelegenheid tot verbetering
- Herplaatsing

Is een verbetertraject vereist?

- Niet verplicht, wel aan te raden

- Hoge Raad Ecofys ECLI:NL:HR:2019:933: werknemer moet serieus en reëel gelegenheid krijgen tot verbetering

"De wet bepaalt niet op welke wijze de werkgever de werknemer in de gelegenheid moet hebben gesteld zijn functioneren te verbeteren. Gelet op de ingrijpende gevolgen die een ontbinding op grond van disfunctioneren voor een werknemer kan hebben, moet worden aangenomen, mede gelet op de eisen van goed werkgeverschap, dat de werkgever aan de werknemer **serieus en reëel gelegenheid tot verbetering** moet hebben geboden.

Welke hulp, ondersteuning en begeleiding in een concreet geval van de werkgever mag worden verwacht ter verbetering van het functioneren van de werknemer, alsmede op welke wijze een en ander moet worden vastgelegd, hangt af van de omstandigheden van het geval. Daarbij kunnen onder meer een rol spelen de **aard, de inhoud en het niveau van de functie**, de bij de werknemer aanwezige **opleiding en ervaring**, **de aard en mate van de ongeschiktheid** van de werknemer, de **duur van het onvoldoende functioneren** vanaf het moment dat de werknemer daarvan op de hoogte is gesteld, de **duur van het dienstverband**, wat er in het **verleden** reeds is ondernomen ter verbetering van het functioneren, de mate waarin de werknemer **openstaat voor kritiek** en zich inzet voor verbetering, en de **aard en omvang van het bedrijf** van de werkgever."

Wat staat er in een verbeterplan?

- Concrete voorbeelden wat er schort aan het functioneren van de werknemer. Koppel dit aan functie-eisen (ECLI:NL:RBMNE:2026:3730)
- Wat verwacht de werkgever van de werknemer?
- Op welke wijze en met welke instrumenten wordt verbetering verwacht
- Duur van het traject (is gekoppeld aan lengte dienstverband)
- Evaluatie en eindevaluatie
- Consequenties als geen sprake is van verbetering

Aandachtspunten uit de rechtspraak

- Het enkele feit dat targets niet worden gehaald hoeft niet voldoende te zijn voor disfunctioneren (zelfs niet bij salesmedewerkers): ECLI:NL:GHAMS:2026:911

- Het aanspreken van een werknemer op zijn functioneren is niet voldoende, er moet tevens duidelijk worden gemaakt dat structurele verbetering noodzakelijk is. Zie bijv: ECLI:NL:RBZWB:2026:1012

- Mensen verschillen nu eenmaal en zijn niet allemaal even proactief: ECLI:NL:RBROT:2026:10185

Aandachtspunten uit de rechtspraak (ii)

- Als sprake is van samenwerkingsproblemen kan dit er ook toe leiden dat van werkgever niet verwacht kan worden de werknemer te herplaatsen: ECLI:NL:GHDHA:2026:1553 (Rijnland)

- Voorbeeld ontbinding met goed verbeterplan: ECLI:NL:GHAMS:2026:717

Actualiteiten

TIMES THEY ARE A CHANGIN’

Ruben Houweling



Aan de slag – D66, VVD en CDA

We hervormen de bestaande transitievergoeding zodat deze doet waar hij voor bedoeld is, namelijk de transitie van werk naar werk. De transitievergoeding wordt daarom in ieder geval qua besteedbaarheid gekoppeld aan de (nieuwe) LLOinfrastructuur. Werkgevers die tijdig en voldoende hebben geïnvesteerd in bijscholing, omscholing of zich maximaal inzetten rondom de re-integratieverplichtingen uit de Wet poortwachter hebben lagere tot helemaal geen verplichtingen ten aanzien van de nieuwe transitievergoeding. We verwachten dat werkgevers en werknemers ook hun steentje bijdragen onder andere door de middelen in de O&O-fondsen breder en flexibeler in te zetten. We schaffen de compensatie voor de transitievergoeding na twee jaar ziekte voor alle werkgevers af. (p. 43)

Wetsvoorstel beperking TV

- Wetsvoorstel voor beperken compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid naar de Tweede Kamer | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl

- *'De maatregel om de compensatieregeling transitievergoeding (CRTV) af te schaffen per 1 januari 2027, wordt met één jaar uitgesteld. De nieuwe ingangsdatum van de maatregel is 1 januari 2028. Dit leidt tot een incidenteel besparingsverlies.'* Het verliest bedraagt 0,6 miljard over 2027.

- P. 40 Miljoenennota

Ktr. Gelderland 12 augustus 2025, ECLI:NL:RBGEL:2025:7054

- Partijen zijn verder verdeeld over de vraag of Wega nog opgebouwde maar niet-genoten vakantiedagen over de periode van 1 maart 2024 tot en met einde dienstverband, te weten: 12 augustus 2025, aan [verzoeker] moet uitbetalen.

7:634 BW:

- De werknemer verwerft over ieder jaar **waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad**, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.

Ktr. Gelderland 12 augustus 2025, ECLI:NL:RBGEL:2025:7054

Ingevolge artikel 7:634 lid 1 BW worden vakantiedagen alleen opgebouwd over de arbeidsduur waarover de werknemer loon ontvangt. Werknemer had na einde wachttijd, per 1 maart 2024, geen aanspraak meer op loon. Dit zou betekenen dat hij, gelet op het bepaalde in artikel 7:634 BW, geen vakantiedagen meer heeft opgebouwd over de periode na 29 februari 2024. In de literatuur is echter terecht opgemerkt dat dit wetsartikel in strijd is met artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG en met rechtspraak van het Hof van Justitie EU. Hoewel richtlijnconforme uitleg in dit geval contra legem zou zijn, wat de rechter niet is toegestaan, biedt artikel 31 lid 2 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie uitkomst. In dit artikel is immers ook het recht op vakantie neergelegd.

Conclusie A-G de Bock

- de arbeidsongeschikte werknemer bouwt ook tijdens een slapend dienstverband vakantiedagen tegen loonwaarde

- https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:PHR:2026:984&showbutton=true&idx=1

Aan de slag – D66, VVD en CDA

- Een steeds groter wordende groep zelfstandig werkenden hoort bij de moderne arbeidsmarkt waarin de wens naar autonomie toeneemt. Deze groep willen wij de ruimte en duidelijkheid geven die ze verdienen. Daarom voeren we de Zelfstandigenwet zo snel mogelijk in. Dat doen we gefaseerd om in het tijdpad rekening te houden met Europese verplichtingen. We beginnen met het invoeren van het rechtsvermoeden van werknemerschap uit de Vbar (het verduidelijkingsdeel wordt dus geschrapt), samen met de sectorale rechtsvermoedens en toetsingscommissie uit de Zelfstandigenwet. Daarna dient het kabinet zo snel mogelijk de rest van de Zelfstandigenwet in. (p. 43)

- Basisverzekering arbeidsongeschiktheid voor zelfstandigen

Datum 6 maart 2026

Betreft Nota van Wijziging bij he wetsvoorstel Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het verduidelijken van wanneer sprake is van werken in dienst van een ander in de zin van artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en het invoeren van een rechtsvermoeden (36783)

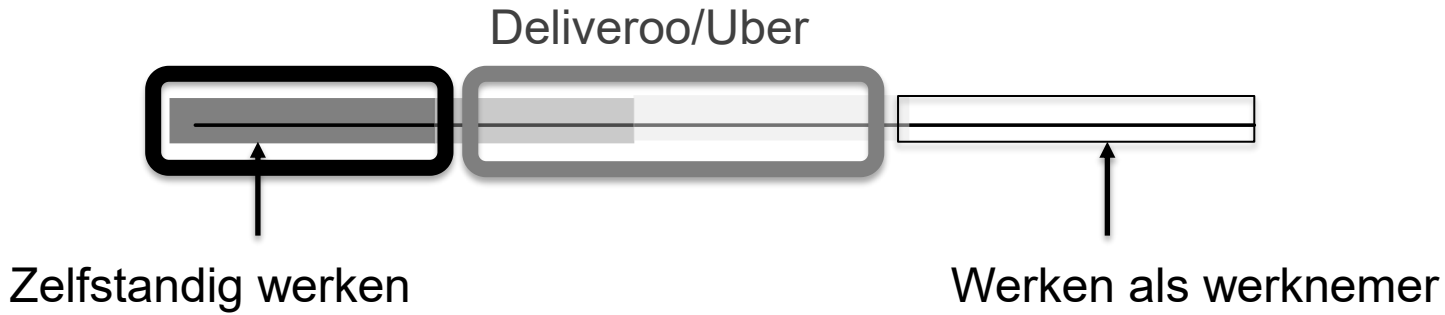
Geachte voorzitter,

Hierbij bied ik u een nota van wijziging aan inzake het bovenvermelde wetsvoorstel. De nota van wijziging regelt dat het verduidelijkingsonderdeel van dit wetsvoorstel komt te vervallen. Voor een toelichting verwijs ik uw Kamer naar de toelichting bij de nota van wijziging.

Met de wijziging bestaat het wetsvoorstel nog enkel uit het onderdeel rechtsvermoeden. Als onderdeel van een mogelijke wijziging van de HVP-mijlpaal, dient in ieder geval dit onderdeel uiterlijk 31 augustus 2026 in het Staatsblad te zijn gepubliceerd. Ik wil uw Kamer daarom verzoeken de behandeling van het onderdeel rechtsvermoeden op korte termijn voort te zetten. In dat kader zal ik op korte termijn ook de nota naar aanleiding van het verslag aan uw Kamer sturen.

De Minister van Werk en Participatie,

Zelfstandigenwet II – 1 oktober 2026



Zelfstandigentoets

- Minimumaantal opdrachtgevers (3 in 2 jaar)

- Minimumbedrag voorzieningen (nader uit te werken bij AMvB)

- Basisvoorwaarden van ondernemerschap (nader uit te werken bij AMvB)

Werkrelatietoets

- Wil van partijen
- Vrije invulling van de arbeidsvorm
- Vrije invulling van de arbeidstijd
- Voor eigen rekening en risico (financieel)

HR 27 maart 2026, ECLI:NL:HR:2026:500

Voor zover het bestaan van een arbeidsovereenkomst in rechte wordt aangenomen, komt dan wel vaker de vraag op welk loon de werknemer recht heeft. Moet het overeengekomen zzp-uurtarief – dat in feite een ‘all-in beloning’ vormt – worden gehanteerd als brutoloon? En moet dat vervolgens worden vermeerderd met vakantiegeld, loon tijdens vakantie, eventuele cao-toeslagen, etc.? Dat hoeft niet zonder meer redelijk te zijn. Denkbaar is ook dat partijen weliswaar een zzp-tarief zijn overeengekomen, maar zij in het kader van de arbeidsovereenkomst geen loon hebben vastgesteld. In dat geval heeft de werknemer op grond van art. 7:618 BW aanspraak op het loon dat ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor dergelijke arbeid gebruikelijk was (waartoe men te rade zou kunnen gaan bij de bedrijfstak-cao, als die er is).

Hof Den Bosch 27 nov 2025 ECLI:NL:GHSHE:2025:3387

Hof: geen afspraak over hoogte loon in geval van herkwalificatie komt voor rekening van werkverschaffer

In **AR 2026-1638** oordeelt het hof in geval van een herkwalificatie dat het op grond van hetgeen werkgeefster heeft aangebracht niet kan vaststellen in welke cao-functie, -groep of -schaal werker zou zijn ingedeeld als hij van meet af aan als werknemer werkzaam zou zijn geweest. Daarom stelt het hof het loon met toepassing van artikel 7:618 BW naar billijkheid vast. Bij deze vaststelling is volgens het hof relevant dat de cao toestaat dat een hoger basissalaris wordt afgesproken en dat er tussen partijen geen afspraak is gemaakt over een lager salaris indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dat deze laatste afspraak niet tussen partijen is gemaakt, is een omstandigheid die volgens het hof voor rekening en risico van werkgeefster moet komen.

Wetsvoorstel Modernisering Concurrentiebeding: voorwaarden

1. Een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij de werknemer wordt beperkt in de bevoegdheid om na het einde van de arbeidsovereenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, is slechts geldig indien:

a. de werkgever dit beding schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer;

b. uit het beding blijkt:

1°. gedurende welke periode na het einde van de arbeidsovereenkomst, die ten hoogste **twaalf maanden** bedraagt, het beding ten hoogste geldt; en

2°. voor welke **geografische reikwijdte** het beding geldt.

2. Een beding dat wordt opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is slechts geldig indien uit het beding voorts blijkt vanwege welke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen de werkgever het beding noodzakelijk vindt.

Wetsvoorstel Modernisering Concurrentiebeding: tijdig schriftelijk inroepen

3. Een werkgever kan slechts rechten ontlenen aan een beding door schriftelijk en tijdig aan de werknemer mede te delen dat en gedurende welke periode de werkgever de werknemer aan het beding wil houden. Die periode bedraagt ten hoogste de periode die is overeengekomen, bedoeld in lid 1, onderdeel b, onder 1.

Wetsvoorstel Modernisering Concurrentiebeding: wat is tijdig?

4. **Tijdig** als bedoeld in lid 3 is uiterlijk **een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst**, dan wel:

a. uiterlijk de datum van de opzegging door de werkgever, anders dan op grond van artikel 677;

b. uiterlijk twee weken na de datum van:

   1°. de opzegging door de werkgever op grond van artikel 677;

   2°. de opzegging door de werknemer, anders dan op grond van artikel 40 van de Faillissementswet;

   3°. de dagtekening van de uitspraak van de rechter waarmee de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd;

   4°. de vervulling van een ontbindende voorwaarde als bedoeld in artikel 22 van boek 6 waardoor de arbeidsovereenkomst eindigt;

c. uiterlijk de dag voor de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt na een opzegging op grond van artikel 40 van de Faillissementswet.

Wetsvoorstel Modernisering Concurrentiebeding: vergoeding

6. De werkgever die een mededeling doet op de wijze, bedoeld in lid 3, is aan de werknemer een **vergoeding verschuldigd** die voor elke maand waarvoor de werkgever mededeelt de werknemer aan het beding te houden gelijk is aan **de helft van het loon per maand**, of een hoger bedrag indien dat is overeengekomen. Indien de mededeling betrekking heeft op een periode die niet gelijk is aan hele maanden, wordt de periode voor de berekening van de vergoeding naar boven afgerond op hele maanden. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat wordt verstaan onder loon. Indien een werkgever aan een werknemer voor meerdere bedingen mededelingen doet voor gedeeltelijk of volledig dezelfde periode, bedoeld in lid 3, is slechts de hoogste vergoeding verschuldigd.

7. Indien de werkgever de verschuldigde vergoeding **binnen een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd** niet volledig heeft betaald, blijft de werkgever daartoe verplicht, en kan de werkgever geen rechten ontlenen aan het beding.

…maar gelukkig mag veel bij BEO

11. Van dit artikel kan niet worden afgeweken, behalve dat bij overeenkomst als bedoeld in artikel 670b van de leden 3, 4, 6 en 7 kan worden afgeweken.

DANK VOOR UW KOMST