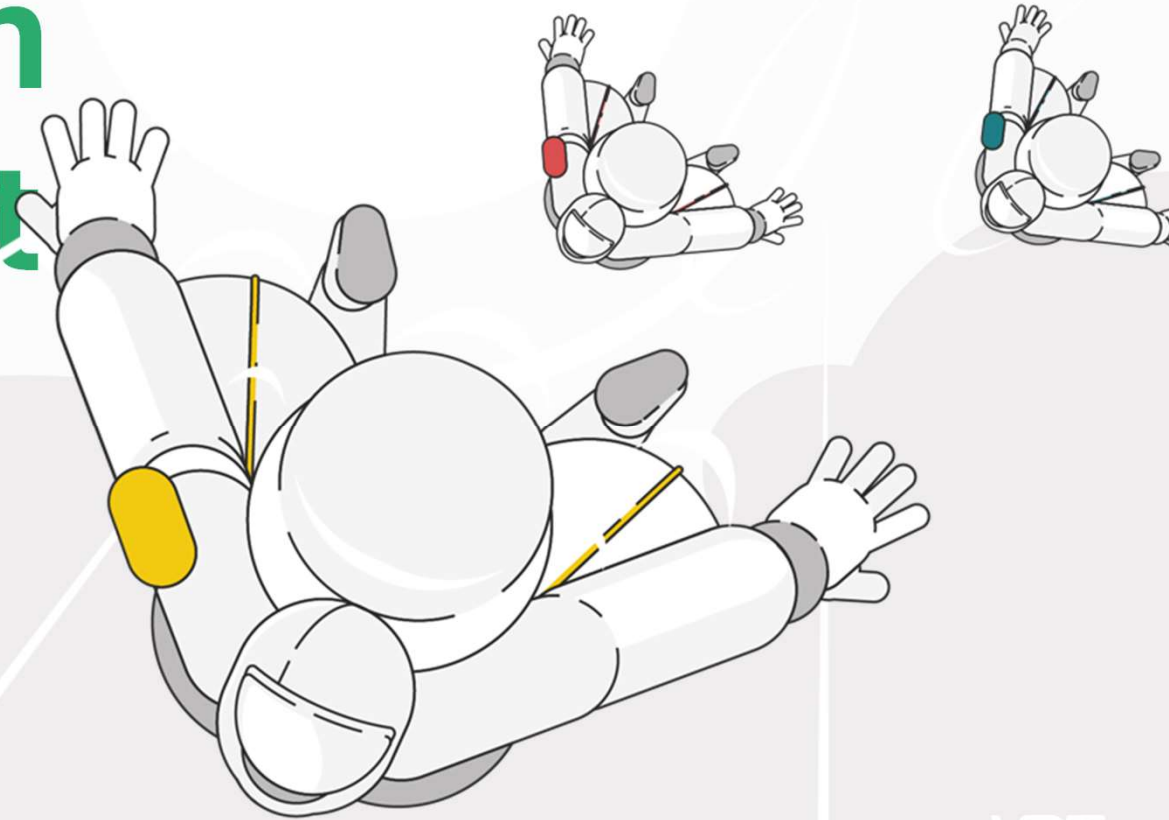


Seminar

Actualiteiten

arbeidsrecht

November 2025



— Even voorstellen

Eva Korver



Team Mens **en** Arbeid



— Vanuit onze Filosofie van Drie

VDT. Onderneemt met je mee

“

*Want wat niet fout gaat,
hoef je ook niet op te
lossen*



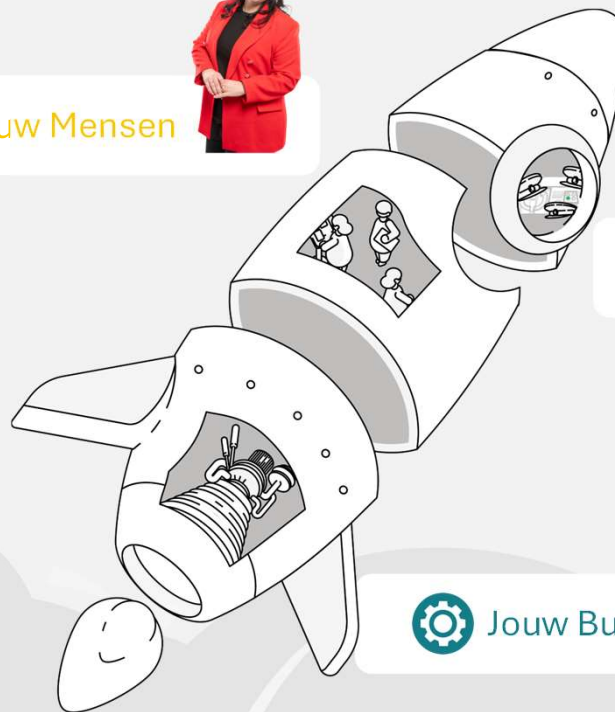
Jouw Mensen



Jouw Bedrijf



Jouw Business



PROGRAMMA

Pauze na een
uurtje..



☐ 1. Implementatie EU-richtlijn loontransparantie 2027

- wat je moet **weten** + wat je moet **doen**

☐ 2. Hervorming concurrentiebeding

- wat je moet **weten** + wat je moet **doen**

☐ 3. Wet meer zekerheid flexwerkers

- wat je moet **weten** + wat je moet **doen**

☐ 4. Schijnzelfstandigheid

- wat je moet **weten** + wat je moet **doen**

☐ 5. Vakantiedagen bij langdurige ziekte

- wat je moet **weten** + wat je moet **doen**

☐ 6. Klachtplicht in het arbeidsrecht

- wat je moet **weten** + wat je moet **doen**

- Bonus onderdelen, wanneer er nog tijd is:
- Actuele rechtspraak
- Actuele ontwikkelingen

HANDOUTS VOOR THUIS

*Deze worden inclusief sheets ook digitaal nagezonden

1.

- ✓ Stappenplan loontransparantie
- ✓ Met Voorbeeldrapportage

2.

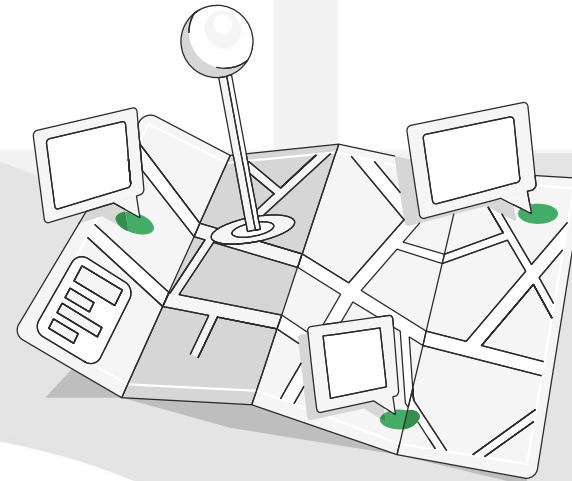
Voorbeeldclausules
nieuw concurrentiebeding
(goed en fout)

3.

Checklist
Schijnzelfstandigheid (ja/nee)

4.

Checklist
vakantieopbouw
langdurige ziekte



IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN LOON TRANSPARANTIE 2027

1. WAT JE MOET WETEN

- De aanleiding?
- Wat gaat er veranderen?
- Wanneer gaat het veranderen?
- Voor wie gaat het veranderen?

IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN LOON TRANSPARANTIE 2027

WAT JE MOET **WETEN** OVER DE RICHTLIJN

Doel

- Bevorderen van gelijke beloning voor mannen en vrouwen
- Aanpakken van systematische genderbias in beloningsstructuren (zorgen dat mannen en vrouwen voor hetzelfde werk hetzelfde verdienen)
- Voorkomen van loonongelijkheid en discriminatie

Implementatie

- Moet uiterlijk 7 juni 2026 zijn omgezet in nationale wetgeving
- Nederland loopt achter: streefdatum nu 1 januari 2027
- Geldt voor alle werkgevers binnen de EU

IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN LOON TRANSPARANTIE 2027

WAT JE MOET **WETEN**

DRIE KERNPUNTEN VAN DE RICHTLIJN

1. **Transparantie in beloning mannen en vrouwen** – werkgevers moeten inzicht bieden in loonverschillen en objectieve beloningscriteria
2. **Sterkere positie werknemers** – betere toegang tot informatie, bewijs en handhaving bij ongelijke behandeling.
3. **Brede bescherming en inclusiviteit** – aandacht voor vele vormen van discriminatie (geslacht, etniciteit, seksuele gerichtheid, handicap).

IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN LOON TRANSPARANTIE 2027

WAT JE MOET **WETEN**

TRANSPARANTIE? BRENG EERST IN KAART

- ☐ Bedrijven verplicht om verslag (rapportage) uit te brengen over de loonkloof tussen mannen en vrouwen binnen hun organisatie.
- ☐ Dat begint altijd met een kijk in de spiegel (breng loonverdeling in kaart)
- ☐ Loonkloof groter dan 5%?
 - ⇒ Niet opgelost binnen 6 maanden?
 - ⇒ Evalueer!
 - ⇒ Stel een plan van aanpak op!
 - ⇒ OR heeft instemmingsrecht op plan van aanpak

IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN LOON TRANSPARANTIE 2027

WAT JE MOET WETEN

TRANSPARANTIE? RAPPORTAGEPLICHT

- ☐ Organisaties met **minder dan 100 werknemers?** Geen verslag, **wél** informatieplicht
- ☐ Organisaties die **tussen de 100 – 250 werknemers?** Intern verslag (om de drie jaar)
- ☐ Organisaties met **meer dan 250 werknemers?** Intern en extern jaarlijks verslag

Cruciale discussie: wie is werkgever? Richtlijn geeft geen definitie. Het Wetsvoorstel sluit aan bij het ondernemingsbegrip van de WOR: een organisatorisch verband dat naar buiten als zelfstandige eenheid optreedt.

WAT JE MOET **WETEN**

MEER OVER DE INTERNE RAPPORTAGEPLICHT (>100WN)

Intern =>

- Alleen binnen het bedrijf gedeeld (werkgever, HR, OR/PVT)
- Analyse van gemiddelde beloning man/vrouw per functie
- Geen verplichte publicatie
- Jaarlijkse herhaling aanbevolen

Rol OR/PVT:

- Wordt geïnformeerd over resultaten
- Bespreekt bevindingen en actiepunten
- Instemming alleen bij beloningsstructuur/functiewaardering, objectieve criteria en indeling van werknemers in categorieën.

IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN LOON TRANSPARANTIE 2027

WAT JE MOET **WETEN**

MEER OVER DE EXTERNE RAPPORTAGEPLICHT (>250WN)

Extern =>

- Publicatieplicht (bijv. website of register)
- Rapportage aan bevoegde autoriteit
- Inhoud: loonkloof, toelichting, actieplan (indien nodig)

Rol OR/PVT:

- Moet worden geïnformeerd over nieuwe verplichtingen
- Jaarlijks overleg over voortgang loontransparantie
- Instemming alleen bij beloningsstructuur/functiewaardering, objectieve criteria en indeling van werknemers in categorieën.

IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN LOON TRANSPARANTIE 2027

WAT JE MOET **WETEN**

WAT ALS JE HET NIET DOET?

- ☐ Bestuurlijke boetes (vermoedelijk opgelegd door Nederlandse Arbeidsinspectie of College voor de Rechten van de Mens)
- ☐ Rechtsmiddelen werknemers
 - ☐ bewijslast ligt grotendeels bij werkgever
 - ☐ collectieve acties zijn toegestaan
 - ☐ werknemers kunnen schadevergoeding eigen
 - ☐ Volledige compensatie = achterstallig loon + rente
- ☐ Reputatie en publicatie => lidstaten mogen aan “*naming and shaming*” doen

IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN LOON TRANSPARANTIE 2027

WAT JE MOET **WETEN**

STERKERE POSITIE VOOR WERKNEMERS

De EU-richtlijn schrijft voor dat de lidstaten ervoor moeten zorgen dat werknemers het recht krijgen om hun werkgever informatie te vragen over:

- ☐ Gemiddelde lonen voor categorieën werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten, uitgesplitst naar geslacht (OR heeft instemmingsrecht)
- ☐ De criteria die worden gehanteerd om het loon en de loopbaanontwikkeling te bepalen, deze moeten objectief en genderneutraal zijn (OR heeft instemmingsrecht).

IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN LOON TRANSPARANTIE 2027

Voorbeeld van wat je deelt:

*“Gemiddeld bruto
maandsalaris in
functiegroep C:
mannen €3.700 – vrouwen
€3.850 – verschil 3,9%.
Beloning gebaseerd op
functie-eisen, ervaringsjaren
en opleiding.”*

WAT JE MOET **WETEN**

STERKERE POSITIE VOOR WERKNEMERS

Welke informatie omvat het inzagerecht?

- ✓ Het eigen salarisniveau (bruto, inclusief vaste en variabele componenten).
- ✓ De gemiddelde beloning, uitgesplitst naar geslacht, van werknemers die vergelijkbaar werk doen (dus in dezelfde of een gelijkwaardige functie).
- ✓ De criteria waarop het beloningsniveau en salarisverhogingen zijn gebaseerd (functiewaardering, ervaring, opleiding, prestaties e.d.).

WAT JE MOET DOEN
STERKERE POSITIE VOOR SOLLICITANTEN

☐ **Noem beginsalaris in vacature**

De EU-richtlijn verplicht werkgevers om werkzoekenden te informeren over het beginsalaris of de loonschaal van de gepubliceerde functie.

- Dat mag in de vacaturetekst, maar moet hoe dan ook voorafgaand aan het sollicitatiegesprek.

☐ **Niet meer vragen naar vorig salaris**

- Werkgevers mogen kandidaten niet meer vragen naar hun eerder verdiende salaris.

WAT JE MOET **WETEN**
HOE ZIT DAT MET AVG?

Persoonsgegevens vallen onder de AVG!

- ☐ Beloning van individuele werknemers mogen niet openbaar worden gemaakt als dit identificatie mogelijk maakt

- ☐ **Toegang alleen voor:**
 - ☐ College voor de rechten van de mens
 - ☐ OR geen toegang tot persoonsgegevens individuele werknemers

Maar let dus op; als werkgever kan je wel worden 'genamed en shamed'.

IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN LOON TRANSPARANTIE 2027



2. WAT JE MOET **DOEN**



Stappenplan (zie handouts voor volledige versie)

1. Breng beloningsdata in kaart en analyseer
2. Controleer het beloningsbeleid
3. Voorzie werknemers van inzicht
4. Pas werving & vacatureteksten aan
5. > 100 werknemers? Richt rapportage voor interne controle in
6. > 250 werknemers? Richt rapportage in voor interne controle en externe rapportage

IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN LOON TRANSPARANTIE 2027

WAT JE MOET **DOEN** HOE PAK IK DIT AAN?



BIJLAGE 1

Loonkloof & Loontransparantie

We helpen je met de (waarschijnlijke) gevolgen van Wet implementatie richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen:

- + Stappenplan
- + Template standaard rapportage

Stappenplan Loontransparantie

wat je als werkgever écht (minimaal) moet doen (deadline: 1 januari 2027)

1. Breng beloningsdata in kaart en analyseer

- Verzamel alle salarisgegevens per functie of functiegroep (incl. variabele beloning).
- Bereken de gemiddelde beloning mannen vs. vrouwen.
- Leg vast of eventuele verschillen objectief verklaarbaar zijn.

2. Controleer het beloningsbeleid

- Controleer of jouw criteria voor beloning, beoordeling en promotie
 - duidelijk zijn,
 - genderneutraal, en
 - schriftelijk vastgelegd.
- Pas beleid aan als dit niet het geval is.

3. Voorzie werknemers van inzicht

- Zorg dat werknemers weten dat ze recht hebben op informatie over beloning.
- Inzagerecht betreft informatie die je verzamelde in stap 1.
- Leg een procedure vast hoe werknemers dit kunnen opvragen.

Welke informatie omvat het inzagerecht?

1. Het eigen salarisoniveau (bruto, inclusief vaste en variabele componenten).
2. De gemiddelde beloning, uitgesplitst naar geslacht, van werknemers die vergelijkbaar werk doen (dus in dezelfde of een gelijkwaardige functie).
3. De criteria waarop het beloningsniveau en salarisverhogingen zijn gebaseerd (functiewaardering, ervaring, opleiding, prestaties e.d.).

Voorbeeld van wat je deelt: "Gemiddeld bruto maandsalaris in functiegroep C: mannen €3.700 – vrouwen €3.850 – verschil 3,9%. Beloning gebaseerd op functie-eisen, ervaringsjaren en opleiding."

4. Pas werving & vacatureteksten aan

- Vermeld salarisbandbreedte in vacatures of voorafgaand aan sollicitaties.
- Controleer of selectiecriteria objectief en transparant zijn.
- Vraag kandidaten niet (langer) naar hun eerder verdiende salaris.

5. > 100 werknemers? Richt rapportage voor interne controle in

- Herhaal jaarlijks analyse stappen 1 en 2.
- Leg vast wie de rapportage opstelt en wanneer.
- Betrek de OR/PVT bij de bespreking van de resultaten en wijzigingen.

Zie voorbeeld rapportage

WAT JE MOET DOEN VOORBEELDRAPPORTAGE

BIJLAGE 1

Voorbeeld rapportage (volledig fictief)

Rapportage loontransparantie – interne controle

Bedrijf: [bedrijfsnaam]
Rapportagejaar: [jaar]
Datum opstelling: [datum]
Opgesteld door: [naam]
In samenwerking met: [contactpersoon OR]

1. Doel van de rapportage

Deze jaarlijkse rapportage geeft inzicht in eventuele beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers binnen [bedrijfsnaam]. De rapportage ondersteunt het beleid gericht op gelijke beloning.

2. Onderzoeksopzet

Peildatum [datum]
Populatie [aantal] werknemers
Brongegevens HR-systeem [naam]
Analysemethode Vergelijking van gemiddelde maandsalarissen per functiegroep (m/v)
Beloningscomponenten Vast loon, variabele beloning en vaste toelagen

3. Resultaten

Functiegroep	Gem. loon mannen (€)	Gem. loon vrouwen (€)	Vershil (%)	Opmerkingen
A (Administratie)	3.250	3.190	-1,8%	Geen bijzonderheden
B (Sales binnendienst)	3.900	3.600	-7,7%	Vaker bonussen bij mannen
C (Marketing & Communicatie)	4.100	4.250	+3,7%	Meer seniorfuncties bezet door vrouwen
D (Leidinggevend)	5.200	5.050	-2,9%	Geen structureel verschil
Totaal organisatie	3.950	3.910	-1,0%	Binnen normdrempel (5%)

4. Analyse en toelichting

- Op organisatieniveau is geen significante loonkloof vastgesteld.

Seminar Team Mens & Arbeid | november 2025

VDI.
advocaten

BIJLAGE 1

- De lichte verschillen zijn te verklaren door functieprofielen, ervaringsjaren en bonussen.
- Er zijn geen aanwijzingen voor niet-objectieve loonverschillen.

5. Voorgenomen acties

Actie	Verantwoordelijke	Termijn
Herzien beoordelingscriteria variabele beloning	HR	Q2 2026
Actualiseren functie- en schaalstructuur	HR	Q3 2026
Jaarlijkse bespreking met OR/PVT over loontransparantie	HR & directie	Q4 2026

6. OR/PVT-betrokkenheid

De OR is op [datum] geïnformeerd over de resultaten.
De OR heeft ingestemd met het voornemen om in 2026 de beoordelings- en bonussystematiek verder te objectiveren.

Opgesteld door:
[naam] – HR Manager
Goedgekeurd door:
[naam] – Directie

Let op: dit stappenplan en deze voorbeeldrapportage geven praktische handvatten voor werkgevers, maar vervangen geen juridisch advies op maat.

Seminar Team Mens & Arbeid | november 2025

VDI.
advocaten

VDI.
advocaten

WETVOORSTEL HERVORMING CONCURRENTIE BEDING

1. WAT JE MOET WETEN

- De aanleiding?
- Wat gaat er veranderen?
- Wanneer gaat het veranderen?
- Voor wie gaat het veranderen?

HERVORMING CONCURRENTIEBEDING

WAT JE MOET **WETEN**

WAT IS DE AANLEIDING?

- ❑ Concurrentiebedingen worden te vaak standaard opgenomen: ook bij functies zonder reëel bedrijfsrisico.
- ❑ Daardoor raken werknemers onnodig beperkt in hun arbeidsmobiliteit (ze durven niet van baan te wisselen).
- ❑ Ministerie van SZW wil de balans herstellen tussen bescherming van bedrijfsbelangen en vrijheid van werknemers.

HERVORMING CONCURRENTIEBEDING

WAT JE MOET **WETEN**

WANNEER GAAT HET VERANDEREN?

Goede vraag

- ☐ Internetconsultatie is geweest
- ☐ Uitwerkingsfase
- ☐ Verwachting indiening eind 2025: vraag of dat wordt gehaald

Wat ons betreft voldoende zeker om hier nu al op te anticiperen

HERVORMING CONCURRENTIEBEDING

WAT JE MOET **WETEN**

REACTIES VANUIT DE POLITIEK

- ❑ Motie Van Oostenbruggen & Patijn (februari 2024)
 - ❑ Voorstel: concurrentiebeding nietig bij salaris < 1,5 keer modaal
 - ❑ Minister: laat uitkering over aan volgend kabinet
 - ❑ Nieuwe kabinet moet vervolgstappen bepalen

HERVORMING CONCURRENTIEBEDING

WAT JE MOET **WETEN**

WAT GAAT ER CONCREET VERANDEREN?

- ❑ **Motiveringsplicht:** werkgever moet per beding schriftelijk toelichten welk *zwaarwegend bedrijfsbelang* bescherming verdient.
- ❑ **Maximale duur:** nog maar 1 jaar geldig na einde dienstverband.
- ❑ **Geografische begrenzing:** moet concreet worden benoemd (bijv. “Benelux” of “50 km rond vestigingsplaats”).
- ❑ **Vergoeding bij inroeping:** werkgever moet 50 % van het laatstverdiende loon per maand betalen zolang het beding geldt
- ❑ **Schriftelijk en tijdig beroep:** hoofdregel uiterlijk 1 maand voor einde dienstverband, anders vervalt beding

WAT JE MOET **WETEN**

WAT IS EEN CONCURRENTIEBEDING EIGENLIJK?

- ☐ 'Een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op een zekere wijze werkzaam te zijn'
- ☐ Artikel 7:653 lid 1 BW
 - ☐ concurrentiebeding
 - ☐ relatiebeding
 - ☐ verbod op nevenwerkzaamheden?
 - ☐ anti-ronselbeding?
 - ☐ geheimhoudingsbeding?

WAT JE MOET **WETEN**

SPEEL IN OP DE (AANSTAANDE) INPERKINGEN VAN CONCURRENTIEBEDINGEN

Een concurrentiebeding mag geen reflexclausule zijn, maar moet een bewuste keuze zijn per functie.

Overweeg je een concurrentiebeding? Stel jezelf drie vragen:

- Welk specifiek belang wordt hier beschermd?
- Wie binnen jouw organisatie heeft daar daadwerkelijk toegang toe?
- Is een concurrentiebeding écht nodig, of volstaat een relatie- of geheimhoudingsbeding?

HERVORMING CONCURRENTIEBEDING

WAT JE MOET **WETEN**

**WAT NIET DE BEDOELING IS:
ONE SIZE FITS ALL**

Artikel X. Concurrentiebeding

Werknemer zal gedurende een periode van twee (2) jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ongeacht de wijze waarop deze is geëindigd, geen werkzaamheden verrichten bij een onderneming die soortgelijke producten of diensten aanbiedt als Werkgever, noch een dergelijke onderneming oprichten, in Nederland of daarbuiten.

WAT JE MOET WETEN

WAT WEL DE BEDOELING IS (1) DE SOFTWARE DEVELOPER

Artikel X. Concurrentiebeding

Werknemer zal gedurende een periode van negen (9) maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen werkzaamheden verrichten, direct of indirect, voor een onderneming die software-oplossingen ontwikkelt of aanbiedt die qua technologie of marktsegment vergelijkbaar zijn met de producten van Werkgever in de Benelux.

Werkgever ontwikkelt en exploiteert innovatieve SaaS-applicaties die concurreren in een snel veranderende markt. Werknemer heeft in zijn functie directe inzage in broncode, ontwikkelstrategieën en commerciële roadmap-informatie. Deze gegevens vormen bedrijfsgeheimen en concurrentiegevoelige informatie waarvan kennisneming door concurrenten Werkgever direct kan benadelen.

Vergoeding: bij daadwerkelijke inroeping van dit beding ontvangt Werknemer een maandelijkse vergoeding ter hoogte van 50% van het maandloon over de periode waarin het beding wordt gehandhaafd.

WAT JE MOET **WETEN**

WAT WEL DE BEDOELING IS (1) **DE SOFTWARE DEVELOPER**

Wat hier goed gaat:

- ✓ Functiegericht: duidelijk dat het bedoeld is voor functies met inzage in broncode en strategie (bijv. developer, product owner, CTO).
- ✓ Afgebakende reikwijdte: alleen Benelux-markt en vergelijkbare technologieën, geen globaal of branchebreed verbod.
- ✓ Uitgewerkte motivering: legt precies uit welke kennis concurrentiegevoelig is en waarom bescherming tijdelijk gerechtvaardigd is.
- ✓ Proportionele duur: negen maanden sluit aan bij snelheid van technologische vernieuwing.
- ✓ Vergoeding geregeld: in lijn met het wetsvoorstel en biedt rechtszekerheid voor de werknemer.

WAT JE MOET WETEN

WAT WEL DE BEDOELING IS (2) DE ACCOUNTMANAGER

Artikel X. Concurrentiebeding

Werknemer zal binnen een periode van zes (6) maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen werkzaamheden verrichten voor cliënten of relaties van Werkgever met wie Werknemer in de laatste twaalf maanden voor het einde van de arbeidsovereenkomst direct contact heeft gehad, noch bij concurrerende advies- of consultancybedrijven die actief zijn in de sector [sector invullen].

Het beding is gerechtvaardigd ter bescherming van de door Werkgever opgebouwde klantrelaties en de specifieke niet-publieke kennis van de betreffende klanten, strategische adviestrajecten, tariefstructuren en klantstrategieën die Werknemer tijdens het dienstverband heeft verkregen.

Vergoeding: indien Werkgever het beding inroept, ontvangt Werknemer een vergoeding gelijk aan 50% van het maandloon voor iedere maand waarin de beperking geldt.

WAT JE MOET **WETEN**

WAT WEL DE BEDOELING IS (2) **DE ACCOUNTMANAGER**

Wat hier goed gaat:

- ✓ Specifiek toegespitst op functie en relaties: alleen klanten waarmee de werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt; geen algemeen brancheverbod.
- ✓ Duur passend bij belang: zes maanden is proportioneel voor relatie- en vertrouwensrisico's.
- ✓ Concreet omschreven motivering: benoemt dat het gaat om klantinformatie en prijsstrategieën, niet om “bedrijfsbelang in het algemeen”.
- ✓ Heldere geografische en functionele begrenzing: beperkt tot sector en relaties, niet tot alle concurrenten.
- ✓ Vergoeding geregeld: voldoet aan wetsvoorstelvereiste en versterkt redelijkheid.

HERVORMING CONCURRENTIEBEDING

ZIE HANDOUTS VOOR VOORBEELDCLAUSULES



BIJLAGE 1

wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding

We helpen je in te spelen op de (aanstaande) inperkingen van concurrentiebedingen:

- + voorbeeldclausules – hoe het (binnenkort) moet
- + voorbeeldclausules – hoe het niet (meer) moet

Een concurrentiebeding mag geen reflexclausule zijn, maar moet een bewuste keuze zijn per functie en ook per individuele werknemer. Overweeg je een concurrentiebeding? Stel jezelf drie vragen:

1. Welk specifiek belang wordt hier beschermd?
2. Wie binnen jouw organisatie heeft daar daadwerkelijk toegang toe?
3. Is een concurrentiebeding écht nodig, of volstaat een relatie- of geheimhoudingsbeding?

Concurrentiebedingen: "goede" voorbeelden (met het oog op de nieuwe wetgeving)

Voorbeeld 1 – Productiebedrijf met technisch know-how-belang

Typische functie:

Dit beding past bij functies als procesingenieur, productiemanager, of R&D-engineer in een maakbedrijf dat eigen productiemethoden of recepturen hanteert. De medewerker heeft direct toegang tot technische proceskennis, productformules of klant-specifieke maatwerkoplossingen die concurrenten niet mogen kennen.

Artikel X. Concurrentiebeding

Werknemer zal gedurende een periode van twaalf (12) maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ongeacht de wijze van beëindiging, geen werkzaamheden verrichten voor een onderneming die soortgelijke producten vervaardigt of verkoopt als Werkgever, noch een dergelijke onderneming (mede) oprichten of daarin een (in)direct belang houden, binnen een straal van 50 kilometer van de vestigingsplaats van Werkgever.

Dit beding is noodzakelijk ter bescherming van de technische en organisatorische kennis die Werknemer binnen de onderneming verwerft omtrent productiemethoden, recepturen en klant-specifieke toepassingen. Deze informatie vormt een essentieel concurrentievoordeel van Werkgever in de markt voor maatwerkproductie.

Vergoeding: indien Werkgever dit beding daadwerkelijk inroept, ontvangt Werknemer gedurende de duur van de beperking een vergoeding van 50% van het maandloon per maand.

WAT JE MOET **WETEN**

SCHRIFTELIJK EN TIJDIG BEROEP - HOE DOE JE DAT?

Schriftelijk en tijdig beroep: hoofdregel uiterlijk 1 maand voor einde dienstverband, anders vervalt beding

Drie uitzonderingen:

- ☐ Als werkgever dienstverband opzegt (geen oosv), dan uiterlijk op de dag van de opzegging.
- ☐ Bij opzegging door de werknemer en bij oosv door de werkgever: uiterlijk twee weken na de opzegging.
- ☐ Bij ontbinding door de kantonrechter: uiterlijk twee weken na de datum van de uitspraak.

HERVORMING CONCURRENTIEBEDING

WAT JE MOET **WETEN**

EEN VERGOEDING? HOE EN WAT?

- ☐ Hoogte: 50% van het laatste maandsalaris, berekend zoals het maandsalaris wordt berekend bij een transitievergoeding
- ☐ Als werkgever betaal je de vergoeding volledig vóór de laatste werkdag
- ☐ Betaal je te laat? Dan vervalt het beding maar ben je nog wel verplicht tot betaling
- ☐ De vergoeding heeft geen invloed op WW-, ZW- of WIA-uitkering

HERVORMING CONCURRENTIEBEDING

WAT JE MOET **WETEN**

HOE ZIT HET MET BESTAANDE BEDINGEN?

Overgangsrecht?

Bestaande bedingen blijven geldig, maar bij beroep op concurrentiebeding geldt:

- ☐ Beding geldt alleen als de werkgever zich schriftelijk en tijdig op het beding beroept
- ☐ De nieuwe vergoedingsplicht geldt
- ☐ Ook voor bestaande bedingen geldt maximaal 12 maanden inroeptermijn

HERVORMING CONCURRENTIEBEDING



WAT JE MOET **DOEN**

WRAP UP: BESTE PRACTISES TER ANTICIPATIE

- ✓ Motiveer (desnoods intern) per functie waarom het beding nodig is
- ✓ Leg vast (desnoods intern) waarom het beding noodzakelijk is voor deze specifieke werknemer
- ✓ vermeld (desnoods intern) welke bedrijfsbelangen beschermd worden
- ✓ Vermijd standaardzinnen
- ✓ Vermijd concurrentiebedingen in elke functie
- ✓ Spreek af voor maximaal 12 maanden
- ✓ Bepaal geografisch bereik
- ✓ Toets regelmatig of het beding nog proportioneel is

WET MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS

1. WAT JE MOET WETEN

- De aanleiding?
- Achtergrond?
- Wat gaat er veranderen?
- Wanneer gaat het veranderen?
- Voor wie gaat het veranderen?

WET MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS

DE AANLEIDING

- Te veel structureel gebruik van flexibele contracten
- Onzeker inkomen en beperkte opbouw van rechten
- Ongelijke kansen tussen vast en flex
- Kabinet wil balans herstellen tussen zekerheid en wendbaarheid
- Onderdeel van bredere arbeidsmarkthervorming

WAT JE MOET WETEN

HET DOEL

- Meer zekerheid voor werkenden
- Minder oneigenlijk gebruik van flex
- Bevorderen van duurzame arbeidsrelaties
- Meer gelijk speelveld tussen werkgevers
- Afschaffen van onzekere contractsvormen

WET MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS

KETENREGELING NU

- ☐ maximaal 3 contracten in periode van 3 jaar
- ☐ na tussenpoos van meer dan 6 maanden start een nieuwe keten
- ☐ voor seizoensarbeid geldt een tussenpoos van 3 maanden
- ☐ ketenregeling geldt niet voor 18-minners met bijbaantje (gemiddeld max 12 uur per week)

WAT JE MOET **WETEN**

WAT GAAT ER VERANDEREN? KETENREGELING

KETENREGELING STRAKS

- ☐ tussenpoos komt te vervallen, wordt administratieve vervaltermijn van 5 jaar
- ☐ ragetlie-regel wordt ook opgerekt naar 5 jaar
- ☐ tussenpoos van 3 maanden blijft voor seizoenswerk
- ☐ voor werknemers jonger dan 18 jaar uitgezonderd
- ☐ voor scholieren en studenten van 18 jaar en ouder met bijbaan (gemiddeld maximaal 16 uur per week) wordt tussenpoos 6 maanden

WET MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS

OPROEPKRACHTEN NU

- ❑ loonuitsluiting voor maximaal 6 maanden
- ❑ minimale oproeptermijn 4 dagen (of 24 uur bij cao)
- ❑ minimaal 3 uur loon
- ❑ aanbod van uren omvang na 12 maanden
- ❑ 0-uren en min-max mogelijk

WAT JE MOET **WETEN** OPROEPCONTRACTEN

OPROEPKRACHTEN STRAKS

- ❑ oproepcontracten (nulurencontracten, minmax-contracten) worden afgeschaft behalve voor scholieren en studenten
- ❑ in plaats hiervan komt een nieuw soort contract: het “bandbreedtecontract”
- ❑ contract met jaarurennorm (met vaste arbeidsomvang) blijft mogelijk, maar met meer roosterzekerheid

WET MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS

UITZENDKRACHTEN NU

- ☐ Maximaal 78 weken fase A
- ☐ In fase A mag ongelimiteerd aantal uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd worden gesloten
- ☐ Vanaf fase B geldt de ketenregeling (max 3 jaar en max 3 contracten)
- ☐ Gelijke behandeling van arbeidsvoorwaarden geldt vanaf de eerste werkdagen (vanaf 6 weken voor ABU)

WAT JE MOET **WETEN** UITZENDKRACHTEN

UITZENDKRACHTEN STRAKS

- ☐ Maximaal 52 weken in fase A / 2 jaar fase B (6 contracten)
- ☐ Administratieve vervalttermijn van 5 jaar
- ☐ Ook 'overige arbeidsvoorwaarden' moeten ten minste gelijkwaardig zijn aan die van een reguliere werknemer in gelijkwaardige functie

WET MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS

WAT JE MOET **WETEN**

WANNEER? EN VOOR WIE?

Wanneer?

- ☐ Inwerkingtreding staat gepland voor 1 januari 2027
- ☐ Een deel zal ingaan per 1 juli 2026 (gelijke arbeidsvoorwaarden)
- ☐ Status voorstel in mei 2025 ingediend bij Tweede Kamer. Daar ligt het

Voor wie?

- Werkgevers met veel flexibele arbeid
- Uitzendbureaus en payrollbedrijven
- Inleners van uitzendkrachten

WET MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS



WAT JE MOET **DOEN**

WAT KUN JE NU AL DOEN?

Praktische tips:

- ☐ Vergelijk arbeidsvoorwaarden per functie
- ☐ Documenteer uitzendcontracten en duur
- ☐ Zorg voor gelijke secundaire arbeidsvoorwaarden
- ☐ Beperk langdurige inzet bij één inlener
- ☐ Voer audits uit op gelijke beloning

SCHIJNZELF- STANDIGHEID

Ongoing: een update

1. WAT JE MOET WETEN

- Wat is het (ook alweer)?
- Waar staan we nu?
- Risico's schijnzelfstandigheid
- Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties
- Wat je moet doen

SCHIJNZELFSTANDIGHEID

WAT JE MOET **WETEN**

WAT IS SCHIJNZELFSTANDIGHEID OOK AL WEER?

- ☐ Werken als zzp'er, maar feitelijk werknemer (loon, arbeid en gezag).
- ☐ Komt voor op alle niveaus van de arbeidsmarkt.
- ☐ Vooral bij werk dat lijkt op dat van werknemers binnen de organisatie.
- ☐ Nieuwe wet biedt geen absolute zekerheid over kwalificatie.

SCHIJNZELFSTANDIGHEID

WAT JE MOET **WETEN**

WAAR STAAN WE NU QUA HANDHAVING?

- ❑ Opheffing handhavingsmoratorium sinds 1 januari 2025
- ❑ handhaving schijnzelfstandigheid wordt weer genormaliseerd
- ❑ focus ligt op de opdrachtgever binnen de loonheffingen
- ❑ aanpak van Belastingdienst is erop gericht om opdrachtgevers en opdrachtnemers uit zichzelf de fiscale regels na te laten leven
- ❑ handhaving is risicogericht (specifieke sectoren, ondernemingen)

WAT JE MOET **WETEN**

WAAR STAAN WE NU QUA HANDHAVING?

Hoe toetst de Belastingdienst?

- ☐ Deliveroo-arrest (24-3-2023, ECLI:NL:HR:2023:443)
- ☐ Uber-arrest (21-02-2025, ECLI:NL:HR:2025:319)

Is dat je enige risico?

- ☐ Nee, de zelfstandige kan zich ook beroepen op het bestaan van een arbeidsovereenkomst (meestal bij einde opdracht of ziekte van de zzp-er).
- ☐ Maakt het dan iets uit dat jullie de bedoeling hadden om een overeenkomst van opdracht aan te gaan? Nee! De feitelijke uitvoering geldt.

WAT JE MOET **WETEN**

DE “GEZICHTSPUNTEN” VAN DELIVEROO (KORT)

- ☐ **Aard en inhoud van de werkzaamheden** – sluiten die aan bij de kernactiviteit van de onderneming?
- ☐ **Inbedding in de organisatie** – maakt de werker deel uit van de bedrijfsvoering (werkt mee binnen structuur)?
- ☐ **Gedrags- en instructierecht** – heeft de werkgever zeggenschap over *hoe* het werk wordt uitgevoerd?
- ☐ **Tijd en plaats van arbeid** – bepaalt de werkgever wanneer en waar gewerkt wordt
- ☐ **Werk op eigen naam en risico** – treedt de werker naar buiten als zelfstandig ondernemer, of namens de opdrachtgever?

WAT JE MOET **WETEN**

DE “GEZICHTSPUNTEN” VAN DELIVEROO (KORT)

- ☐ ...
- ☐ **Ondernemersrisico** – loopt de werker financieel risico (bijv. geen doorbetaling bij ziekte, investeringen, aansprakelijkheid)?
- ☐ **Vergoeding en beloning** – is sprake van vast loon, of resultaat- en factuurbasis?
- ☐ **Vervangingsmogelijkheid** – mag de werker zich vrij laten vervangen zonder toestemming?
- ☐ **Partijbedoeling en feitelijke uitvoering** – wat hebben partijen beoogd, en hoe geven zij daar feitelijk invulling aan?

WAT JE MOET **WETEN**

DE “GEZICHTSPUNTEN” VAN DELIVEROO (KORT)

- ☐ Geen rangorde tussen de 9 gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest
- ☐ extern ondernemerschap kan het verschil maken tussen wel of niet kwalificeren van werkverhouding als arbeidsovereenkomst
- ☐ twee arbeidsverhoudingen met precies hetzelfde werk voor dezelfde opdrachtgever kunnen dus verschillend worden beoordeeld

WAT JE MOET **WETEN**

WETVOORSTEL VERDUIDELIJKING BEOORDELING ARBEIDSRELATIES

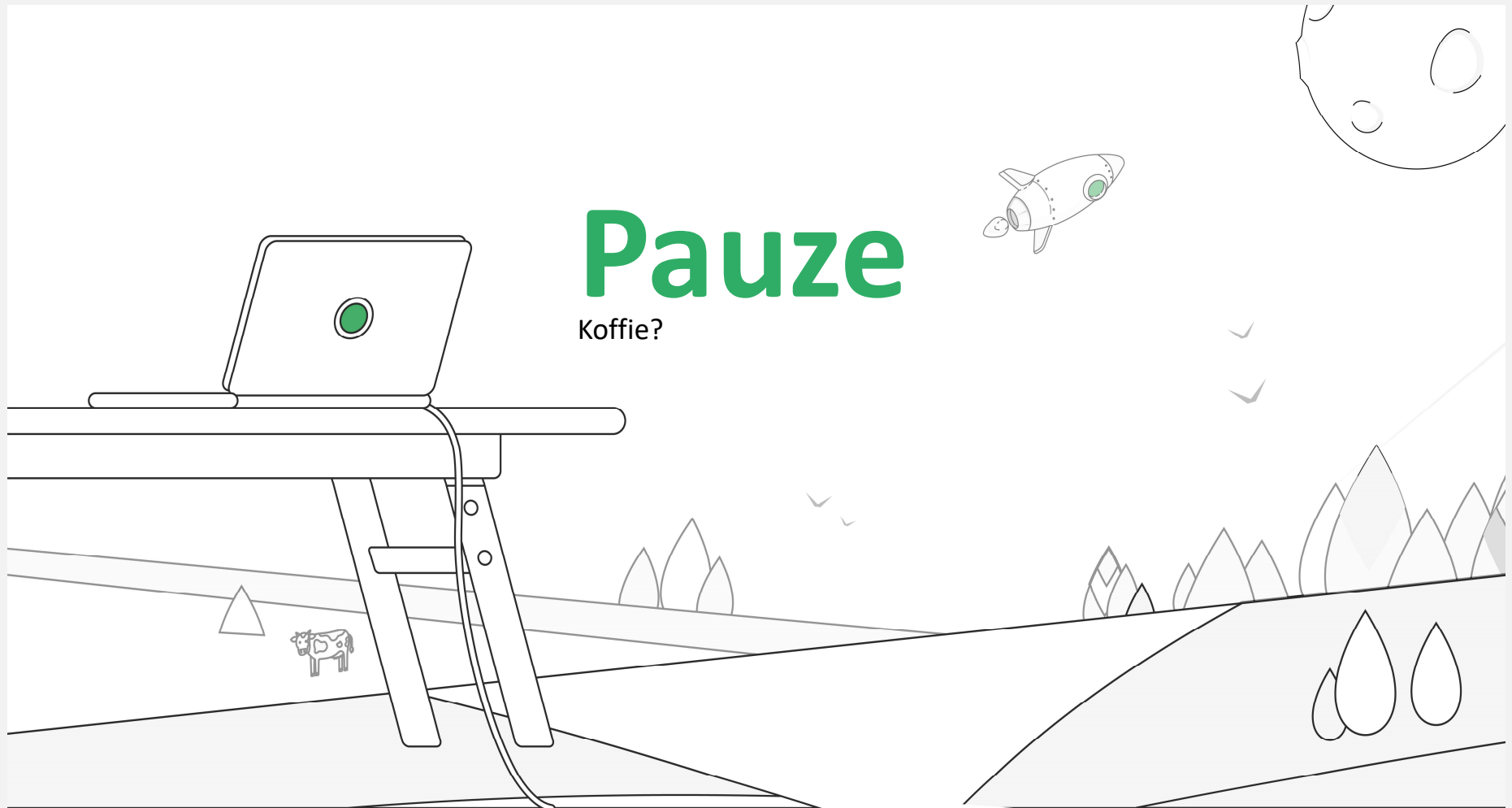
Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties => twee maatregelen:

- ☐ Verduidelijking van de kwalificatie van de arbeidsrelatie
- ☐ Rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst op basis van uurtarief (nu: minder dan € 36,00)

Stand van zaken wetsvoorstel: moet nog behandeld worden door de Tweede Kamer. Beoogde ingangsdatum 1 juli 2026.

Pauze

Koffie?



SCHIJNZELFSTANDIGHEID

WAT JE MOET WETEN

SUB A: WANNEER IS ER SPRAKE VAN WERKINHOUDELIJKE AANSTURING?

- ✓ Werkgevende is bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven die de werkende ook moet opvolgen.
- ✓ Werkgevende heeft mogelijkheid om werkzaamheden te controleren en is bevoegd om in te grijpen.

SCHIJNZELFSTANDIGHEID

WAT JE MOET WETEN

SUB B: WANNEER IS ER SPRAKE VAN ORGANISATORISCHE INBEDDING?

- ✓ Werkzaamheden worden verricht binnen organisatorisch kader van de organisatie.
- ✓ Werkzaamheden behoren tot de kernactiviteit van de organisatie
- ✓ Werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie.
- ✓ Werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die dezelfde werkzaamheden verrichten.

SCHIJNZELFSTANDIGHEID

WAT JE MOET WETEN

SUB C: WANNEER IS ER SPRAKE VAN EIGEN REKENING EN RISICO?

- ✓ Werkende heeft meerdere opdrachtgevers per jaar.
- ✓ Werkende besteedt tijd en geld aan verwerven van reputatie en vinden van nieuwe klanten.
- ✓ Werkende heeft bedrijfsinvesteringen van enige omvang.
- ✓ Werkende gedraagt zich administratief als zelfstandig ondernemer.

WAT JE MOET **WETEN**

HET RECHTSVERMOEDEN (DE ROL VAN HET UURTARIEF)

- ✓ Vermoeden ontstaat bij een uurtarief van minder dan € 36 exclusief BTW (prijspeil: juli 2025)
- ✓ Weerlegbaar rechtsvermoeden
- ✓ Uitsluitend civielrechtelijke werking
- ✓ Rechtsvermoeden ook van toepassing bij opdrachten waarbij geen uurtarief wordt gehanteerd
- ✓ Rechtsvermoeden geldt niet bij particuliere opdrachtgevers

SCHIJNZELF- STANDIGHEID

+ Checklist schijnzelfstandigheid

2. WAT JE MOET **DOEN**



- ☐ Volg voorlopige gewoon de “Deliveroo-lijn”
- ☐ Het wetsvoorstel lijkt dezelfde lijn te volgen
- ☐ Zie VDT checklist (uit eerder ingelast seminar 2024)

SCHIJNZELFSTANDIGHEID

WAT JE MOET **DOEN** HOE PAK IK DIT AAN?



Checklist Schijnzelfstandigheid

Deze checklist helpt je om – samen met de [Webmodule Beoordeling Arbeidsrelaties](#) – inzicht te geven in de weging en de verhouding tussen de verschillende elementen die een rol spelen bij de handhaving door de Belastingdienst op schijnzelfstandigheid.

Zet een vinkje als er sprake is van de situatie in de hieronder omschreven blokjes.

Voor een uitgebreidere uitleg kun je de [toelichting op het beslis- en afwegingskader](#) van de Belastingdienst raadplegen.

Let op: de toets die wordt gedaan door de Belastingdienst, is een weging en geen optelsom. Het is dus helaas niet zo simpel als het aantal vinkjes tellen, maar het aantal vinkjes per stap hieronder laat wel zien waar het zwaartepunt in jullie samenwerking zit (en dus ook of je mogelijk moet bijsturen om dat zwaartepunt te verleggen).

Om iets meer feeling te krijgen bij het gewicht dat ieder vinkje ongeveer in de (weeg)schaal legt, is het raadzaam om het puntenformulier te raadplegen dat de Belastingdienst gebruikt bij de Webmodule.

Wat komt er aan bod?



Doe de check 

VDT.
advocaten

VAKANTIEDAGEN BIJ LANGDURIGE ZIEKTE

1. WAT JE MOET WETEN

- De aanleiding?
- Wat gaat er veranderen?
- Wanneer gaat het veranderen?
- Voor wie gaat het veranderen?

VAKANTIEDAGEN BIJ LANGDURIGE ZIEKTE

WAT JE MOET **WETEN**

GEEN LOONDOORBETALINGSPLICHT MEER, TOCH VAKANTIEOPBOUW?!

- ☐ Iedereen dacht (de wet zegt): geen loondoorbetalingsplicht meer (na 104 weken ziekte), dus ook geen opbouw vakantiedagen meer.
- ☐ De rechtbank nu: jawel, ook tijdens langdurige ziekte – zelfs bij een slapend dienstverband – blijven werknemers vakantiedagen blijven opbouwen, ongeacht of er loon wordt betaald.
- ☐ Dit vanwege EU Richtlijn 2003/88/EG + EU-Handvest: Nederland is verplicht deze lijn te volgen.

VAKANTIEDAGEN BIJ LANGDURIGE ZIEKTE

WAT JE MOET **WETEN**

WAT IS NU HET PROBLEEM?

- ❑ Als de opbouw van (wettelijke) vakantiedagen doorloopt, moet je bij beëindiging of uitbetaling alsnog extra vakantiedagen (en dus loonkosten) moeten uitbetalen. Dit is meestal onvoorzien en onbedoeld.

VAKANTIEDAGEN BIJ LANGDURIGE ZIEKTE

2. WAT KUN JE DAARAAN **DOEN**



VAKANTIEDAGEN BIJ LANGDURIGE ZIEKTE



WAT JE MOET **DOEN**

WAT KUN JE DAARAAN DOEN?

☐ Wettelijke vakantiedagen?

Niets aan te doen; opbouw loopt door tot einde dienstverband. Contractueel niet in te perken.

☐ Bovenwettelijke vakantiedagen?

Doorlopende opbouw wel in te perken: contractueel!

VAKANTIEDAGEN BIJ LANGDURIGE ZIEKTE



WAT JE MOET **DOEN**

WAT KUN JE DAARAAN DOEN?

- ☐ In de arbeidsovereenkomst of het personeelshandboek opnemen dat bovenwettelijke vakantiedagen niet worden opgebouwd tijdens arbeidsongeschiktheid of alleen zolang de werknemer recht heeft op loon;
- ☐ bepalen dat bij langdurige arbeidsongeschiktheid (bijv. langer dan 104 weken) de opbouw stopt;
- ☐ opnemen dat bovenwettelijke dagen bij langdurige arbeidsongeschiktheid vervallen na een kortere termijn (bijv. na 6 maanden in plaats van 5 jaar).

Dit is juridisch toegestaan, mits:

- ☐ het onderscheid tussen wettelijk en bovenwettelijk duidelijk is gecommuniceerd,
- ☐ de werknemer vooraf (schriftelijk) van deze regeling kennis heeft genomen.

VAKANTIEDAGEN BIJ LANGDURIGE ZIEKTE



WAT JE MOET **DOEN**

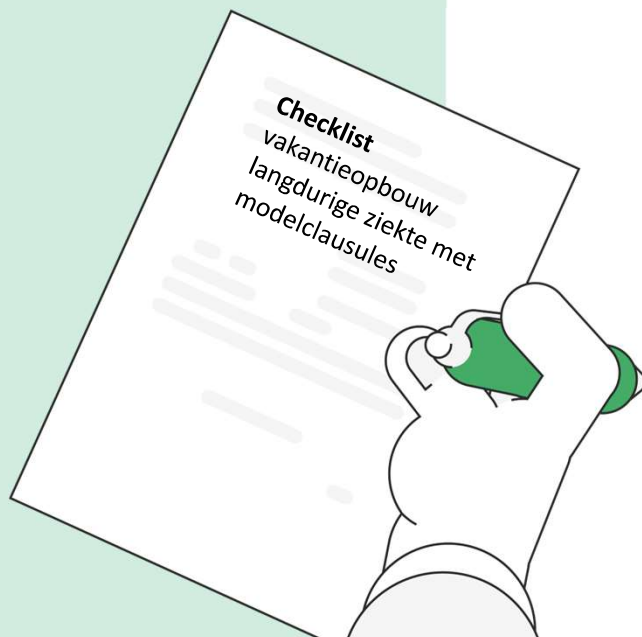
HOE ZIET DAT ER CONCREET UIT?

CHECKLIST (VOLLEDIGE VERSIE IN HANDOUTS)

- ✓ **Beperk slapende dienstverbanden** – beëindig langdurige ziektegevallen tijdig; anders blijven vakantiedagen doorlopen.
- ✓ **Houd administratie strak bij** – registreer onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke dagen.
- ✓ **Actualiseer modelcontracten en reglementen** – leg opbouw- en vervalregels (incl. onderscheid wettelijk – bovenwettelijk) expliciet vast in handboek en arbeidsovereenkomst.
- ✓ **Communiceer actief** – informeer zieke werknemers over hun vakantieopbouw en vervaltermijnen.
- ✓ **Leg afspraken schriftelijk vast** – maak bij beëindiging duidelijke afspraken over uitbetaling of verval van dagen.

VAKANTIEDAGEN BIJ LANGDURIGE ZIEKTE

WAT JE MOET **DOEN** HOE PAK IK DIT AAN?



Vakantieopbouw bij langdurige ziekte

We helpen je met de gevolgen van uitspraak ECLI:NL:RBGEL:2025:7054

+ praktische checklist

+ modelclausules

Wat is de aanleiding?

De rechtbank oordeelde dat werknemers ook tijdens langdurige ziekte — zelfs bij een slapend dienstverband — vakantiedagen blijven opbouwen, ongeacht of er loon wordt betaald. Dit oordeel is gebaseerd op Europese regelgeving, met name Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 van het EU-Handvest. De richtlijn heeft geen rechtstreekse werking, maar het EU-Handvest wel. Nederland is dus verplicht deze lijn te volgen.

Wat is het probleem?

Werkgevers lopen het risico dat bij langdurige ziekte — zelfs nadat de loondoorbetaling is gestopt — de opbouw van (wettelijke) vakantiedagen doorloopt, waardoor zij bij beëindiging of uitbetaling alsnog extra vakantiedagen (en dus loonkosten) moeten uitbetalen. Dit is meestal onvoorzien en onbedoeld.

Waar hebben we het eigenlijk over (in euro's)?

Een (reken)voorbeeld:

- Een werknemer is 3 jaar ziek, verdient € 3.500 bruto per maand en heeft 25 vakantiedagen per jaar (waarvan 20 wettelijk en 5 bovenwettelijk).
- Volgens de uitspraak van de Rechtbank Gelderland (12 augustus 2025) loopt de opbouw van wettelijke vakantiedagen ook na 2 jaar ziekte gewoon door, zelfs zonder loonbetaling.
- Na 3 jaar ziekte heeft de werknemer (wanneer hij gedurende zijn ziekte geen vakantiedagen heeft kunnen opnemen, hiertoe niet in de gelegenheid is gesteld en deze dus niet zijn komen te vervallen/verjaren) dus nog circa 60 wettelijke vakantiedagen openstaan. Als je niets regelt over de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen tijdens ziekte, heeft de werknemer na 3 jaar ziekte ook nog een 15 bovenwettelijke vakantiedagen openstaan.
- Bij uitdiensttreding moet de werkgever uitbetalen aan wettelijke vakantiedagen 60 dagen ≈ 12 weken loon = ongeveer € 9.700 bruto.
-

VAKANTIEDAGEN BIJ LANGDURIGE ZIEKTE



WAT JE MOET **DOEN**

HOE ZIET ZO'N CLAUSULE ERUIT?

Artikel X – Vakantieopbouw tijdens ziekte

1. *Tijdens ziekte bouwt de werknemer uitsluitend wettelijke vakantiedagen op.*
 2. *De opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen vindt alleen plaats zolang de werknemer recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte. Zodra de loondoorbetaling eindigt, stopt de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen automatisch.*
- ✓ Zie handouts voor alternatieve clausules!



KLACHTPLICHT IN HET ARBEIDSRECHT

ECLI:NL:HR:2024:1263

1. WAT JE MOET WETEN

- Wat is de aanleiding?
- Welke kansen biedt dat voor werkgevers
- Wat zijn dan de criteria

KLACHTPLICHT IN HET ARBEIDSRECHT

WAT JE MOET WETEN

HOGE RAAD OVER DE KLACHTPLICHT IN HET ARBEIDSRECHT

Wat was er aan de hand?

- Tijdens het dienstverband maakte de werknemer regelmatig overuren.
- De werkgever betaalde die niet apart uit, en er werd ook geen formele klacht of aanspraak gemaakt.
- Pas ongeveer twee jaar ná het einde van het dienstverband stelde de werknemer dat hij recht had op betaling van die overuren.
- Gewoonlijk verjaart een vordering pas na 5 jaar.
- De werkgever voerde het verweer dat hij te laat had “geklaagd” in de zin van art. 6:89 BW (klachtplicht).

De Hoge Raad (20 september 2024) zegt nu dat dat deze klachtplicht ook geldt in het arbeidsrecht, maar onder strenge voorwaarden.

KLACHTPLICHT IN HET ARBEIDSRECHT

WAT JE MOET WETEN

HOGE RAAD OVER DE KLACHTPLICHT IN HET ARBEIDSRECHT

Wanneer kans van slagen? Grofweg 4 criteria:

- ☐ **De werknemer had redelijkerwijs eerder moeten klagen**
 - ☐ De werknemer wist (of moest begrijpen) dat de werkgever te weinig loon betaalde of overuren niet vergoedde. Het gaat om situaties waarin de fout duidelijk of herhaald was, en de werknemer voldoende inzicht had in zijn loonstroken of urensystematiek.
- ☐ **De werknemer heeft onredelijk lang gewacht met klagen**
 - ☐ Het tijdsverloop is zó groot dat het in strijd is met wat in het maatschappelijk verkeer redelijk is. Richtlijn: pas na vele maanden of jaren actie ondernemen, terwijl het probleem al bekend was.

KLACHTPLICHT IN HET ARBEIDSRECHT

WAT JE MOET WETEN

HOGE RAAD OVER DE KLACHTPLICHT IN HET ARBEIDSRECHT

- ☐ **De werkgever is door het late klagen concreet benadeeld.**
 - ☐ Zonder aantoonbaar bewijsnadeel faalt het beroep op de klachtplicht. Denk aan nadeel zoals:
 - Urenregistraties of agenda's zijn niet meer beschikbaar.
 - Getuigen (leidinggevenden) zijn vertrokken.
 - De feitelijke gang van zaken is niet meer te reconstrueren.
- ☐ **Het gaat niet om fundamentele loonrechten**
 - ☐ De klachtplicht mag niet worden gebruikt om werknemers hun basisloon of minimumloon te ontzeggen. Alleen bij *discutabele looncomponenten* (zoals overuren of bonussen) kan de plicht soms wél spelen.

KLACHTPLICHT IN HET ARBEIDSRECHT

WAT JE MOET **WETEN**

KLACHTPLICHT IN HET ARBEIDSRECHT

Belangrijke nuance – klachtplicht bij loonvorderingen

De Hoge Raad: wees terughoudend met toepassing van de klachtplicht

☐ **Waarom?**

- ☐ Werknemer staat onder gezag van werkgever
- ☐ Werknemer is afhankelijk van zijn loon
- ☐ Loon is fundamenteel recht → extra bescherming

☐ **Praktisch gevolg:**

→ Rechter oordelen zelden dat werknemers hun recht op loon hebben “verwerkt” door te laat te klagen.

BONUS ONDERDELEN?

1.

BONUS ONDERDELEN

REINTEGRATIE IN EIGEN FUNCTIE

ECLI:NL:GHDHA:2025:1586

Wat speelde er?

- Werkneemster sinds 1 december 2016 in dienst bij werkgever (kantoor Barendrecht).
- Oktober 2019: betrokken bij auto-ongeluk → langdurig arbeidsongeschikt.
- Februari 2020: doel van re-integratie: terugkeer in eigen functie.
- Augustus 2020: start re-integratie (geleidelijk opbouw).
- Januari 2021: werkneemster vraagt om herplaatsing in eigen functie in Barendrecht.
- Februari 2021: werkgever meldt dat functie inmiddels structureel is ingevuld door een ander; werkneemster mag alleen in Amsterdam aan de slag

BONUS ONDERDELEN

REINTEGRATIE IN EIGEN FUNCTIE

ECLI:NL:GHDHA:2025:1586

1.

Wat speelde er?

- ☐ Gesteggel over en weer
- ☐ Deskundige oordeel (DO) => werkgever onvoldoende gedaan
- ☐ Maart 2021 => volledig arbeidsgeschikt
- ☐ April 2023 => ziekgemeld door arbeidsconflict
- ☐ Oktober 2023 => UWV toestemming opzegging 2 jaar ziekte
- ☐ Werkneemster start procedure en verzoekt o.a. om billijke vergoeding bijna 3 ton

BONUS ONDERDELEN

REINTEGRATIE IN EIGEN FUNCTIE

ECLI:NL:GHDHA:2025:1586

1.

Wat speelde er?

Conclusie Hof:

- ☐ Werkgever heeft re-integratieverplichtingen ernstig geschonden
- ☐ Werknemers had recht op terugkeer in eigen functie
- ☐ Werkgever had in moeten gaan op voorstellen werknemer
- ☐ Aannemen permanente vervanger blokkeerde terugkeer
- ☐ Alternatieven waren mogelijk; tijdelijke vervanger, gelijke overdracht klanten
- ☐ Na DO bleef werkgever volharden

Opzegging arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Billijke vergoeding 30.000,00

BONUS ONDERDELEN

REINTEGRATIE IN EIGEN FUNCTIE

ECLI:NL:GHDHA:2025:1586

1.

Welke lessen trekken we hieruit?

- ☐ Stel zieke werknemer in staat terug te keren in EIGEN functie
- ☐ Adviezen van arbeidsdeskundige en UWV (DO) moeten worden opgevolgd

Waarschuwing: permanente vervanger kan leiden tot ernstig verwijtbaar handelen!

Tip: gebruik tijdelijke oplossingen:

- ☐ Uitzendkrachten
- ☐ Contract voor bepaalde tijd
- ☐ Duur: aantal maanden of gedurende afwezigheid werknemer

Als een vervanger permanent wordt aangenomen:

- ☐ Zorg dat werknemer altijd kan terugkeren naar eigen werkzaamheden.
- ☐ Zorg dat vervanger kan worden herplaatst of taken kan overdragen.

BONUS ONDERDELEN

MEENEMEN HOND ARBEIDSVOOR- WAARDE?

1.

Wat speelde er?

- ☐ Werknemer werkte sinds 2019 als fysio
- ☐ Nam sinds 2019 – net als 6 andere collega's – hond mee naar het werk
- ☐ mei 2024 laat werkgever weten dat dit niet meer mag per juli 2024.
Uiteindelijk wordt dit mei 2025
- ☐ Werknemer start een procedure en stelt dat het meenemen van zijn hond een arbeidsvoorwaarde is (geworden) door de mondelinge afspraak en gedragslijn van 6 jaar
- ☐ Werkgever zegt van niet. Verwijst naar hygiëne, veiligheid, consistent beleid en overlast door de honden
- ☐ Kantonrechter: het meenemen van de hond is in deze inderdaad een arbeidsvoorwaarde geworden door de vaste gedragslijn.
- ☐ Werknemer mocht er op vertrouwen dat hij het recht had om de hond mee te nemen. Werkgever mocht niet eenzijdig wijzigen en werkgever heeft de gewijzigde omstandigheden onvoldoende onderbouwd.

BONUS ONDERDELEN

MEENEMEN HOND ARBEIDSVOOR- WAARDE?

1.

Welke lessen trekken we hieruit?

- ✓ **Let op wat je toelaat** – Als je iets langere tijd toestaat (bijvoorbeeld een hond op kantoor), kan dat op den duur een vaste regel worden.
- ✓ **Consistentie is belangrijk** – Ook zonder formele afspraak kan een vaste manier van doen juridisch bindend zijn.
- ✓ **Verander het niet zomaar** – Een ongeschreven regel mag je niet eenzijdig aanpassen; een verbod of wijziging kan leiden tot juridische procedures.
- ✓ **Communiceer duidelijk** – Wil je iets niet langer toestaan? Leg dit tijdig en helder uit, liefst met betrokkenheid van de werknemers.
- ✓ **Documenteer goed** – Noteer veranderingen en de redenen (bijvoorbeeld hygiëne, veiligheid of overlast) zodat je dit juridisch kunt onderbouwen.
- ✓ **Houd rekening met individuen** – Niet iedereen wordt hetzelfde geraakt door een beleidswijziging; maatwerk kan juridische problemen voorkomen.

BONUS ONDERDELEN

Internetconsultatie
Wetsvoorstel Wijziging
toets op re-integratie-
inspanningen en WIA-
voorschotregeling

Doel:

- ☐ Onzekerheid bij werkgevers wegnemen
- ☐ Helderheid over verplichtingen bij re-integratie van zieke werknemers
- ☐ Werkgevers weten beter of zij voldoende hebben gedaan

Inhoud:

- ☐ Advies van de bedrijfsarts wordt leidend bij toets van UWV
- ☐ Werknemers hoeven het voorschot niet terug te betalen terwijl ze wachten op een beoordeling

BONUS ONDERDELEN

Internetconsultatie
Wetsvoorstel Wijziging
toets op re-integratie-
inspanningen en WIA-
voorschotregeling

1.

- ☐ Iedereen kan meedenken over het wetsvoorstel
- ☐ Je kan reageren tot 17 november 2025
- ☐ Via:
<https://www.internetconsultatie.nl/wetsvoorstel-wijzigingtoetsopreintegratieinspanningenenwivoorschotregeling/b1>

BONUS ONDERDELEN

Wetsvoorstel beperken
compensatieregeling
transitievergoeding LAO
tot kleine werkgevers

- ❑ Bij ontslag is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd, ook bij ontslag wegens langdurige ziekte. In dat geval kan de werkgever de transitievergoeding gecompenseerd krijgen.
- ❑ In het regeerakkoord van het kabinet-Schoof I staat dat deze compensatie alleen nog zal gelden voor kleine werkgevers en voor grote(re) werkgevers (minder dan 25 werknemers) wordt afgeschaft. Dit wetsvoorstel regelt die afschaffing.

Advies van de Raad van State: om meer fundamenteel te overwegen de verplichte transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid te schrappen en zo de compensatieregeling in haar geheel overbodig te maken.

LANGE ZIT, TIJD VOOR DE BORREL

Even napraten met je
ondernemende
buurman of buurvrouw?

LinkedIn
connectie?



Volledige ontzorging in
abonnements-vorm?

Arbeid- Optimaal

