



NL Employment Know-How Update

2 oktober 2024

Periode: 18 september – 1 oktober



A&O SHEARMAN

Inhoud

INHOUD	2
INLEIDING	3
WET- EN REGELGEVING	4
JURISPRUDENTIE	6
LITERATUUR	10
DIVERSEN	11
THEMA: WTP	13

Inleiding

Welkom bij onze reguliere interne know-how update over arbeidsrechtelijke¹ ontwikkelingen in Nederland op het gebied van:

- wet- en regelgeving,
- jurisprudentie,
- literatuur, en
- overige ontwikkelingen.

Let op: dit is exclusief ontwikkelingen in het cao-landschap.

Deze update geeft een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen in de periode van **18 september tot en met 1 oktober 2024**. 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 [Employment Blog](#) geplaatst.

[Klik hier voor een overzicht van alle gepubliceerde Employment Know-How Updates.](#)

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

VERZAMELWET SZW 2025

Dit **wetsvoorstel** is op 18 september 2024 ingediend bij de Tweede Kamer. Het beoogt een aantal wetten op met name het terrein van het Ministerie van SZW te wijzigen. De wijzigingen betreffen zowel arbeids- als socialezekerheidswetgeving. Het gaat vooral wetstechnische en/of redactionele onvolkomenheden. Met dit wetsvoorstel worden dus geen substantiële beleidswijzigingen beoogd.

De voorgestelde wijzigingen hebben onder andere betrekking op de Arbowet:

- In artikel 9 Arbowet wordt een wettelijke grondslag gecreëerd voor de verwerking van (bijzondere) persoonsgegevens bij de melding van meldingsplichtige arbeidsongevallen. De minister vindt het belangrijk dat er geen enkel misverstand bestaat over de toelaatbaarheid voor werkgevers om deze gegevens te verwerken bij het doen van een melding.
- De definitie van psychosociale arbeidsbelasting wordt verduidelijkt (art. 1 lid 3 sub e Arbowet). Seksuele intimidatie wordt als afzonderlijke factor genoemd (niet langer als vorm van 'direct of indirect onderscheid'). Hiermee is geen inhoudelijk wijziging beoogd.

De beoogde inwerkingtredingsdatum is 1 januari 2025. Enkele wijzigingen die betrekking hebben op de Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers treden met terugwerkende kracht per 1 januari 2024 in werking.

WET HERZIENING BEDRAG INEENS, RVU EN VERLOFSPAREN

Dit **wetsvoorstel** past de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen aan om de uitvoering makkelijker te maken voor pensioenfondsen en verzekeraars en duidelijker voor deelnemers. De Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen geeft deelnemers aan pensioenregelingen de mogelijkheid om een deel van hun opgebouwde pensioen in één keer op te nemen. Dit kan op de pensioendatum of in februari van het jaar na het bereiken van de AOW-leeftijd. De invoering van het onderdeel keuzerecht voor het bedrag ineens is meerdere keren uitgesteld. Oorspronkelijk zou het op 1 januari 2022 ingaan, maar de datum is nu verschoven naar 1 juli 2025.

De plenaire behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer heeft plaatsgevonden op 25 september 2024. Er zijn twee amendementen en twee moties ingediend:

- **Amendement** van Van Dijk over het op aanvraag verminderen van het toetsingsinkomen met de eenmalige uitkering i.v.m. toeslagen (25 september). Op 30 september 2024 heeft de minister een **brief** aan de Tweede Kamer gestuurd met een reactie op dit amendement.
- **Motie** Flach c.s. over op basis van monitoring en evaluatie van de Wet herziening bedrag ineens bezien of en hoe de doelgroep kan worden uitgebreid (25 september)
- **Motie** Van Kent over een voorstel om pensioenfondsen niet te laten invaren in 2025 (25 september)
- **Amendement** Joseph over het per pensioenuitvoerder en beroepspensioenregeling bepalen of de mogelijkheid van het bedrag ineens geboden wordt (24 september)

De Tweede Kamer stemt op 8 oktober 2024 over het wetsvoorstel en het tijdens het debat ingediende moties.

MOTIES INGEDIEND BIJ HET TWEEMINUTENDEBAT ZZP

Op 1 oktober 2024 zijn de volgende moties ingediend en aangenomen (of aangehouden):

- Motie van Aartsen c.s. over de handhavingsstrategie wijzigen ten behoeve van een zachtere landing bij het opheffen van het handhavingsmoratorium: **aangenomen**.
- Motie van Rikkers-Oosterkamp over voor 1 november 2024 een duidelijk afwegingskader voor handhaving publiceren op website van de Belastingdienst: **aangenomen**.
- Motie van Flach en Aartsen over in de handhaving coulant omgaan met onbewust onbekwame zelfstandigen en niet direct overgaan tot het opleggen van boetes: **aangenomen**.
- Motie van Flach over verkennen hoe de agrarische sector kan worden uitgezonderd van de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen: **aangenomen**.
- Motie van Flach c.s. over de WVBAR splitsen in een voorstel gericht op inbeddingscriteria en een voorstel gericht op het rechtsvermoeden: **aangehouden**.
- Motie van Boon over ervoor zorgen dat per 1 januari 2025 geen schijnzelfstandigen meer werkzaam zijn binnen de rijksdienst: **aangenomen**.
- Motie van Van Oostenbruggen c.s. over vooroverleg over beoordeling van arbeidsrelaties faciliteren en reeds goedgekeurde modelovereenkomsten effectief van kracht laten blijven: **aangenomen**.

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: ANCIËNNITEIT VOOR IMPLEMENTATIETERMIJN RICHTLIJN BEPAALDE TIJD TELT MEE VOOR DE BEREKENING VAN DE HOOGTE VAN HET LOON

Deze zaak gaat over de vraag of anciënniteit opgebouwd met tijdelijke arbeidsovereenkomsten voorafgaand aan de implementatietermijn van Richtlijn 1999/70/EG, meetelt voor de berekening van de hoogte van het loon. Werknemer is achtereenvolgens van 2 november 1993 tot en met 31 maart 1995, van 1 augustus 1995 tot en met 1 augustus 2000 en van 4 september 2000 tot en met 30 november 2001 op basis van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in dienst geweest van CNR. Vanaf 1 oktober 2001 is hij in vaste dienst getreden. Bij die indienstneming heeft de CNR voor de vaststelling van het aantal dienstjaren van werknemer en voor diens beloning geen anciënniteit erkend voor de arbeid in loondienst die hij had verricht in het kader van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die waren gesloten vóór het verstrijken van de aan de lidstaten gestelde implementatietermijn van Richtlijn 1999/70/EG, namelijk 10 juli 2001. De werknemer stelde zich op het standpunt dat dit in strijd was met het non-discriminatiebeginsel zoals neergelegd in artikel 4 van de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (bijlage bij Richtlijn 1999/70/EG). Het Hof oordeelt ten aanzien van de anciënniteit dat werknemer dit recht pas later, rekening houdend met de relevante diensttijdvakken, daadwerkelijk kan doen gelden. Op die (toekomstige) gevolgen moet de richtlijn – na het verstrijken van de implementatietermijn – worden toegepast. De anciënniteit moest dus wel worden meegenomen bij het bepalen van de beloning.

Bron: HvJ EU 19 september 2024, [ECLI:EU:C:2024:773](#)

HOGЕ RAAD: TEMPORELE REIKWIJDTE XELLA-NORM

Deze zaak gaat over de temporele reikwijdte van de Xella-norm. Uit de ESD-SIC beschikking van de Hoge Raad volgt dat werkgevers vanaf 20 juli 2018 gehouden waren in te stemmen met een voorstel – dat voldoet aan de daarvoor geldende voorwaarden – van een werknemer tot beëindiging van het dienstverband. In de onderhavige zaak oordeelt de Hoge Raad dat ook sprake kan zijn van een op 20 juli 2018 gedaan verzoek indien dat verzoek voor die datum is gedaan en de werkgever daarop op die datum nog (nader) diende te beslissen.

Bron: HR 27 september 2024, [ECLI:NL:HR 2024:1309](#)

HOGЕ RAAD: VERGOEDINGEN VOOR GEWERKTE OVERUREN TELLEN MEE VOOR HET VAKANTIELOON

Deze zaak gaat over de vraag of vergoedingen voor gewerkte overuren meetellen bij de berekening van het vakantieloon. Daarbij is art. 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG (Arbeidstijdenrichtlijn) van belang. In het bijzonder gaat het om de vraag of het hof kon oordelen dat is voldaan aan de door het HvJ EU in zijn arrest Hein/Holzmann gestelde voorwaarde dat de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen van de werknemer vergen dat hij op regelmatige basis overuren maakt. De Hoge Raad oordeelt het arrest Hein/Holzmann niet zo moet worden begrepen dat overwerk alleen meetelt bij het vaststellen van het vakantieloon in het geval dat de werkgever de werknemer eenzijdig kan opleggen om overuren te maken, en dit ook zou kunnen afdwingen. De overweging van het HvJ EU moet als geheel worden gelezen, en ziet op overwerk dat behoort tot de werkzaamheden die de werknemer gewoonlijk verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst en waarvan de vergoeding een significant deel uitmaakt van zijn loon. Om de werknemer tijdens diens jaarlijkse vakantie in een situatie te plaatsen die wat betreft

beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens gewerkte periodes, is het noodzakelijk dergelijk overwerk in de berekening van het vakantieloon te betrekken.

Bronnen: HR 27 september 2024, [ECLI:NL:HR:2024:1317/1319/1320](#)

HOGE RAAD: RUIME UITLEG BEGRIP 'LOON' IN ART. 8 LID 1 (OUD) WAADI EN ART. 5 RICHTLIJN 2008/104/EG (UITZENDRICHTLIJN)

Deze zaak gaat over de vraag of een uitzendkracht op grond van art. 8 lid 1 (oud) Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (hierna: Waadi) bij het uitlenend bedrijf aanspraak heeft op beloningscomponenten, waaronder bonussen, die de inlener als werkgever toekende aan werknemers in een gelijke of gelijkwaardige functie. De Hoge Raad overweegt dat uit het arrest Randstad Empleo van het HvJ EU volgt dat het begrip 'bezoldiging' in de Uitzendrichtlijn ruim moet worden uitgelegd en met name alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura omvat, mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking worden toegekend, ongeacht of dit op basis van een arbeidsovereenkomst, uit hoofde van wettelijke bepalingen dan wel vrijwillige gebeurt. Het begrip 'loon' in art. 8 lid 1 (oud) Waadi moet in overeenstemming met het begrip 'bezoldiging' in de Uitzendrichtlijn worden uitgelegd. In het bestreden arrest heeft het hof, onder verwijzing naar de wetsgeschiedenis, tot uitgangspunt genomen dat loon 'niets ander [is] dan de tegenprestatie voor de bedongen arbeid' en geoordeeld dat de resultaatsafhankelijke bonus, de PDD-prestatievergoeding en de Akzo-bonus daarvan geen deel uitmaken. Daarmee is het hof uitgegaan van een opvatting van dat begrip 'loon' die, gelet op de uitleg van het begrip 'bezoldiging' door het HvJ EU, niet richtlijnconform is. Het begrip 'bezoldiging' omvat immers alle voordelen die de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking toekent. De Hoge Raad vernietigt het arrest van het hof.

Bron: HR 27 september 2024, [ECLI:NL:HR:2024:1303](#)

HOGE RAAD: KLACHTPLICHT (6:89 BW) IS IN BEGINSEL OOK VAN TOEPASSING OP LOONVORDERINGEN

Deze zaak gaat over de vraag of de klachtplicht ook geldt bij loonvorderingen (art. 6:89 BW). De Hoge Raad oordeelt dat art. 6:89 BW in beginsel van toepassing is op alle verbintenissen, waaronder die uit hoofde van een arbeidsovereenkomst en die tot betaling van een geldsom. Dat laat onverlet dat de aard en inhoud van de rechtsverhouding en de aard en inhoud van de prestatie wel behoren tot de omstandigheden die van belang zijn bij de beoordeling of de schuldeiser aan zijn klachtplicht heeft voldaan. Gelet op de strekking van art. 6:89 BW, alsmede op de bewoordingen waarin de bepaling is gesteld - nu daarin wordt gesproken over 'een gebrek in de prestatie' -, ziet art. 6:89 BW slechts op gevallen van ondeugdelijke nakoming en niet (mede) op gevallen waarin in het geheel geen prestatie is verricht. Het niet volledig betalen van loon of een overwerkvergoeding is niet naar zijn aard in het geheel niet verrichten van een prestatie. Of in een concreet geval gedeeltelijk is gepresteerd of in het geheel niet, hangt af van de omstandigheden van het geval. Volgens de Hoge Raad geeft het oordeel van het hof toch blijk van een onjuiste rechtsopvatting dan wel is het onvoldoende begrijpelijk gemotiveerd, nu werknemer en enkele collega's herhaaldelijk hebben geklaagd over het overwerk, het maandelijks ageren de arbeidsrelatie op het spel zou hebben gezet en werkgever de diensttijden niet heeft geregistreerd.

Bronnen:

- [HR 20 september 2024, ECLI:NL:HR:2024:1278](#)

-
- [HR 20 september 2024, ECLI:NL:HR:2024:1281](#)

A-G DE BOCK: WAT IS DE BETEKENIS VAN HET GEZICHTSPUNT UIT HET DELIVEROO-ARREST DAT DE WERKENDE ‘ZICH IN HET ECONOMISCH VERKEER ALS ONDERNEMER GEDRAAGT OF KAN GEDRAGEN’ BIJ DE BEOORDELING VAN DE ARBEIDSRELATIE?

Deze zaak betreft de beantwoording van prejudiciële vragen van het hof Amsterdam in een procedure tussen FVN en Uber B.V. FNV heeft onder meer gevorderd dat Uber wordt veroordeeld tot naleving van de CAO Taxivervoer jegens de chauffeurs die voor haar werken, in de periodes waarin deze cao algemeen verbindend is verklaard. Volgens FNV is namelijk sprake van arbeidsovereenkomsten tussen Uber en de chauffeurs. Uber stelt daar tegenover dat de chauffeurs ondernemers zijn en dat geen sprake is van arbeidsovereenkomsten. Het hof heeft een viertal prejudiciële vragen aan de Hoge Raad gesteld. De eerste drie vragen hebben betrekking op de betekenis van het gezichtspunt ‘ondernemerschap’ binnen het toetsingskader dat de Hoge Raad heeft ontwikkeld voor de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst (zie Deliveroo-arrest van 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443). A-G De Bock begrijpt de vragen zo, dat deze gericht zijn op de vraag wat binnen het Deliveroo-toetsingskader de betekenis is van het gezichtspunt dat de werkende ‘zich in het economisch verkeer als ondernemer gedragen of kan gedragen’. A-G De Bock concludeert dat daaraan beperkte betekenis toekomt. Aan het gezichtspunt ‘persoonlijk ondernemerschap’ wordt pas toegekomen wanneer een toetsing aan de eerdere gezichtspunten (i) tot en met (viii) die in Deliveroo zijn genoemd, geen uitsluitel geeft over de vraag of een arbeidsrelatie als arbeidsovereenkomst moet worden gekwalificeerd. Voor deze opvatting pleit met name dat het op grond van de wet niet de persoon van de werkende, maar de arbeidsrelatie is die gekwalificeerd moet worden. Daarbij past niet dat ‘gedragingen van de werkende in het economische verkeer’ steeds van belang zouden kunnen zijn bij de beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst. Die gedragingen liggen namelijk buiten die arbeidsrelatie. Dergelijke bedragen kunnen dus niet ‘de balans doen omslaan’, als aan de hand van de eerdere gezichtspunten is geoordeeld dat de arbeidsrelatie als arbeidsovereenkomst moet worden gekwalificeerd.

De vierde prejudiciële vraag houdt in of op basis van artikel 3 lid 2 Wet AVV een ‘algemeen oordeel over de kwalificatie van de arbeidsrelatie van een groep werkers, alleen werkzaam bij dezelfde opdrachtgever/werkgever’ kan plaatsvinden, of dat dit, ‘gelet op de procedurele waarborgen die daarbij gelden’ slechts kan geschieden in het kader van een procedure als bedoeld in art. 3:305a BW. Deze vraag begrijpt A-G De Bock zo, dat wordt bedoeld te vragen of een algemeen oordeel over de kwalificatie van de arbeidsrelatie van een groep werkenden, allen werkzaam bij dezelfde werkverschaffer, kan plaatsvinden in het kader van een vordering als bedoeld in artikel 3 lid 2 Wet AVV, als niet kan worden uitgesloten dat de arbeidsrelatie niet voor alle werkenden op dezelfde wijze moet worden gekwalificeerd. A-G De Bock beantwoordt deze vraag bevestigend. In het dictum kan zo nodig tot uitdrukking worden gebracht dat het oordeel over de kwalificatie van de arbeidsrelatie niet voor alle werkenden hetzelfde is.

Bron: Parket bij de HR 30 september 2024, [ECLI:NL:PHR:2024:996](#)

A-G DRIJBER: GEEN TUSSENTIJDSE OPZEGBEDING IN CAO SCHOONMAAK- EN GLAZENWASSERSBEDRIJF

Deze zaak draait om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en HGO, aangegaan voor bepaalde tijd met een looptijd van zes maanden, voorziet in de mogelijkheid van tussentijdse opzegging als bedoeld in art. 7:667 lid 3 BW. Die vraag is van belang omdat de werknemer zijn arbeidsovereenkomst tussentijds heeft opgezegd, als gevolg waarvan de werkgever aanspraak heeft gemaakt op betaling van de gefixeerde vergoeding die gerelateerd

is aan het loon over de resterende looptijd van ruim drie maanden (art. 7:677 lid 4 BW). Het hof heeft, net als de kantonrechter, geoordeeld dat geen sprake is van een tussentijds opzegbeding: niet in de toepasselijke cao en ook niet anderszins in de arbeidsovereenkomst. Dat betekent dat de werknemer aan de werkgever een vergoeding wegens tussentijdse opzegging verschuldigd is. Na matiging door het hof tot de ondergrens uit art. 7:677 lid 4 BW, is de werknemer veroordeeld tot het betalen van een vergoeding gelijk aan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden. De A-G concludeert dat het relevante artikel 10 van de toepasselijk cao moeilijk ander kan worden gezien dan een weergave van het wettelijke ontslagstelsel en niet als tussentijds opzegbeding zoals bedoeld in art. 7:667 lid 4 BW.

Bron: Parket bij de HR 6 september 2024, [ECLI:NL:PHR:2024:900](#)

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELN

Nieuwe uitgave van **ArbeidsRecht** (2024/10):

- C.C. Zillinger Molenaar, 'Kroniek concurrentiebeding en onrechtmatige werknemersconcurrentie', *ArbeidsRecht* 2024/38
- K.A. Görgün e.a., 'Private equity en medezeggenschap: een modern verstandshuwelijk', *ArbeidsRecht* 2024/39
- A.S. Jonker, 'Op zoek naar de grenzen van het opzegverbod tijdens ziekte', *ArbeidsRecht* 2024/40
- M. Hurks e.a., 'Een overzichtsartikel van rechtspraak over de opzeggingsmogelijkheid van art. 7:669 lid 4 BW', *ArbeidsRecht* 2024/41
- G.C. Boot, 'Tien gedachten over het arbitraal beding en het arbeidsrecht', *ArbeidsRecht* 2024/42
- L.J. de Vroe, 'Het arrest Randstad Empleo en de gelijke behandeling van uitzendkrachten: het begrip 'essentiële arbeidsvoorwaarden' verder ingekleurd', *ArbeidsRecht* 2024/43
- D.J.B. de Wolff, 'Naschrift: WW bij tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd', *ArbeidsRecht* 2024/44

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor Ontslagrecht** (2024/03)

- J.A. Kroes e.a., 'Het ontslag van de kennismigrant', *TvO* 2024/3.2
- M. Diepenbach e.a., 'Relevante gezichtspunten bij de toekenning van de transitievergoeding bij een rechtsgeldig ontslag op staande voet', *TvO* 2024/3.3
- C. Chaoul, 'Over de excessieve vertrekvergoeding, de 30%-regeling en ja, de transitievergoeding', *TvO* 2024/3.4

Overig:

- J.A.M. Gijsbers en A.E. Wilbrink, 'CSRD en CSDDD: de (mogelijke) gevolgen voor civiel- en strafrechtelijke aansprakelijkheid van bestuurders', *TvCo*/18301
- N. Zekic & T.F.E. Tjong Tjin Tai, 'Concurrentiebeding bij zzp'ers?', *NJB* 2024/1880

Nieuwe uitgave van **Pensioenbrief** 2024/12.

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- [AWVN: CBS: helft van 65-jaren werkt \(23 september\)](#)
- [AWVN: Prinsjesdag 2024 en de Rijksbegroting voor 2025 \(17 september\)](#)
- [AWVN: Een moratorium van het moratorium \(19 september\)](#)
- [SER: Female Board Index 2024: flinke stijging in percentage nieuwe benoemingen vrouwelijke bestuurders \(6 september\)](#)
- [SER Diversiteitsportaal: De rapportage toolbox \(september\)](#) – De toolbox bevat een stappenplan voor rapportageplichtige bedrijven, een overzicht van good practices en praktijkvoorbeelden en video tutorials met uitleg over de rapportage in het SER diversiteitsportaal.

KAMERBRIEVEN/-VERSLAGEN

- [Kamerbrief inzake Cao-onderzoek – het al dan niet betrokken zijn van de vakbonden bij de totstandkoming van een cao \(24 september\)](#). Het onderzoeksrapport is [hier](#) te vinden.
- [Kamerbrief inzake financiële werknemersparticipaties \(23 september\)](#)
- [Kamerbrief inzake onderzoeksrapport ‘Kidfluencers, gezinsvloggers en mom- en dadfluencers’, onderzoeksrapport ‘Alcohol en drugs op de werkvloer’ en analyse Validatie- en innovatiepunt Asbest \(16 september 2024\)](#)

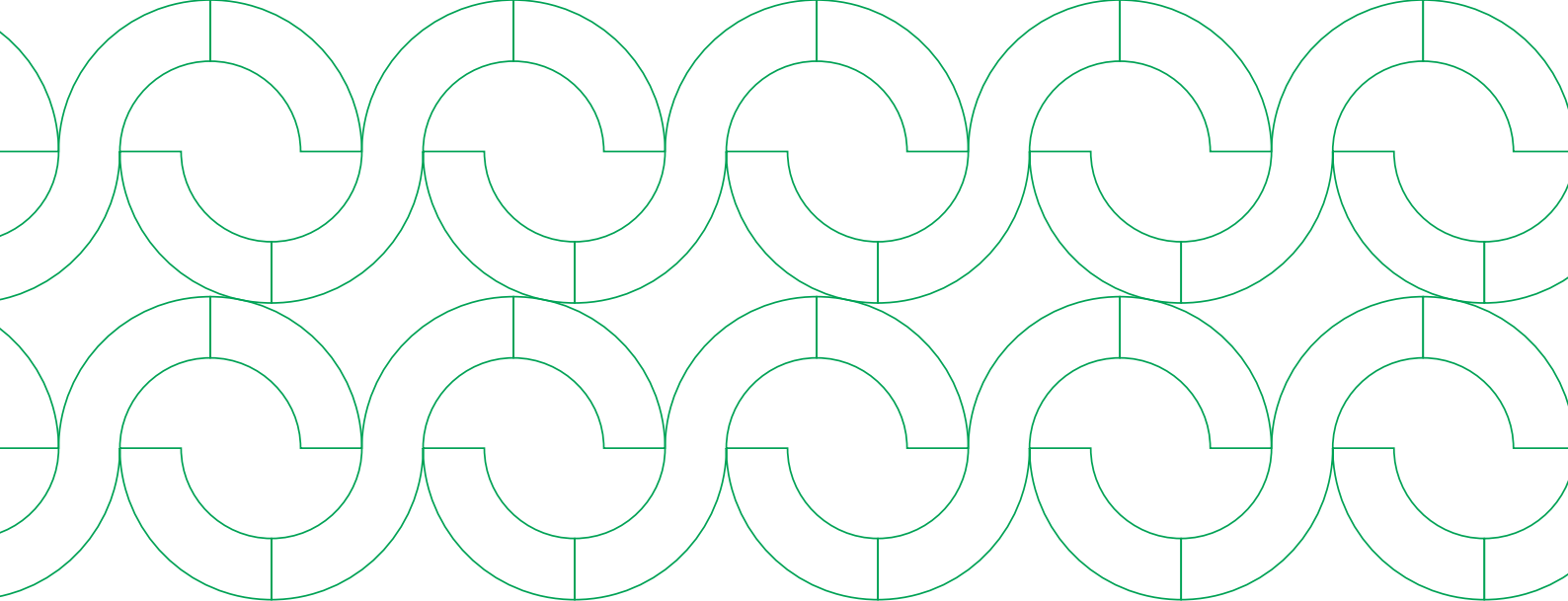
MEDIA

- [FD 1 oktober 2024 Vijf vragen over bankiersbeloningen: verdienen ze echt zo weinig?](#)
- [FD 1 oktober 2024 Triodos wil beloning commissarissen fors opschroeven bij beursgang](#)
- [FD 30 september 2024 Financiën heroverweegt plafond bankiersbonussen](#)
- [FD 30 september 2024 Uber-chauffeur die voor eigen risico rijdt, zou evengoed werknemer kunnen zijn, luidt advies aan Hoge Raad](#)
- [FD 29 september 2024 Een verbod op private equity is een mokerslag voor de zorg](#)
- [FD 27 september 2024 ABN Amro zoekt een topbankier, maar kan geen topsalaris bieden](#)
- [FD 27 september 2024 Pas op voor aardschokken in de granieten laag van de arbeidsmarkt](#)
- [FD 27 september 2024 Staat houdt loonsverhogingen voor commissarissen ABN Amro tegen](#)
- [FD 26 september 2024 Demonteren Europese pensioenbom is welbegrepen eigenbelang](#)
- [FD 26 september 2024 Staking dreigt meer dan 30 Amerikaanse havens lam te leggen](#)
- [FD 25 september 2024 VVD-Kamerlid Aartsen: wat de pensioendeelnemer wil is van ondergeschikt belang](#)
- [FD 25 september 2024 Controles op schijnzelfstandigheid worden hervat ondanks kritiek Kamer](#)

-
- FD 25 september 2024 [Kamer worstelt met voorstel om 10% ineens op te nemen uit de pensioenpot](#)
 - FD 25 september 2024 [Op non-actief gesteld na vage meldingen](#)
 - FD 25 september 2024 [‘Vergrijzing is net als klimaatverandering een creeping crisis’](#)
 - FD 24 september 2024 [FNV positief verrast na handreiking minister over vroegpensioen](#)
 - FD 22 september 2024 [Onderhandelingen over vroegpensioenregeling zitten muurvast](#)
 - FD 20 september 2024 [Productiviteitsgroei vraagt om investeringen](#)
 - FD 19 september 2024 [Steeds meer ouderen op de werkvloer](#)
 - FD 19 september 2024 [Meer vrouwen? Dat kan een win-win zijn voor de industrie](#)

Thema: Wtp

- [Werken aan ons Pensioen: Pensioenfederatie publiceert servicedocument transitiecommunicatie](#) (25 september)
- [Antwoorden op kamervragen inzake de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel en het invaren](#) (13 september)
- [DNB: TRANSITIENIEUWS – Sleutelfuncties kunnen nog groeien in hun rol tijdens de pensioentransitie](#) (27 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 Engeland en Wales (SRA-nummer 401323).

De term partner wordt gebruikt als verwijzing naar een lid van Allen Overy Shearman Sterling LLP of een medewerker of consultant met een vergelijkbare positie en kwalificaties of een persoon met een vergelijkbare positie in een van de aan Allen Overy Shearman Sterling LLP gelieerde ondernemingen. Een lijst van leden van Allen Overy Shearman Sterling LLP en niet-leden die worden aangeduid als partners is ter inzage beschikbaar op onze hoofdvestiging In Londen, One Bishops Square, Londen E1 6AD en op bovenvermeld adres.

A&O Shearman is tot standgekomen op 1 mei, 2024 als gevolg van het samengaan van Shearman & Sterling LLP en Allen & Overy LLP en de respectievelijk aan hen gelieerde ondernemingen (de voormalige kantoren). Deze inhoud kan informatie en verwijzingen naar zaken bevatten, afkomstig van een of meer van de voormalige kantoren in plaats van A&O Shearman.

© Allen Overy Shearman Sterling LLP 2024. Dit document is uitsluitend bedoeld ter algemene informatie en niet om enig juridisch of ander professioneel advies te verstrekken.

aoshearman.com

© AO Shearman LLP 2024 | EUCI: 2001051453.1