



NL Employment Know-How Update

13 augustus 2025

Periode: 2 juli – 12 augustus 2025



A&O SHEARMAN

Inhoud

INHOUD	2
INLEIDING	3
WET- EN REGELGEVING	4
LITERATUUR	9
DIVERSEN	11
THEMA: WTP	13

Inleiding

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

- wet- en regelgeving;
- jurisprudentie;
- literatuur, en
- overige ontwikkelingen.¹

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

Deze update geeft een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen in de periode van **2 juli – 12 augustus 2025**. Dit is geen uitputtend overzicht, maar een selectie van punten die wij voor onze praktijk van belang achten.

Onze know-how updates worden tijdens onze teammeetings besproken en nadien voor belangstellenden op onze blogpagina [A&O Shearman in the Netherlands](#) geplaatst.

¹ De focus ligt op het arbeidsrecht, aanpalende rechtsgebieden zoals het pensioenrecht, fiscaal recht, immigratierecht, socialezekerheidsrecht, privacyrecht, ambtenarenrecht en ondernemingsrecht komen slechts, waar nuttig en relevant, zijdelings aan bod.

Wet- en regelgeving

WETSVOORSTEL VERDUIDELIJKING BEOORDELING ARBEIDSRELATIE EN RECHTSVERMOEDEN (WBAR)

Op 4 juli 2025 is de **WVBAR** ingediend bij de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel streeft twee hoofddoelen na met de verduidelijking van de scheidslijn tussen zelfstandigen en werknemers en de introductie van het rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst: het verminderen van schijnzelfstandigheid en het bieden van een duidelijk toetsingskader zodat werkenden en werkgevers meer duidelijkheid hebben over hun rechtspositie.

Verduidelijking toetsingskader

Het wetsvoorstel verduidelijkt wanneer sprake is van “arbeid verrichten in dienst van”. Voorgesteld wordt om twee hoofdelementen op te nemen in artikel 7:610 BW. Het uitgangspunt hierbij is om zoveel aan te sluiten bij bestaande jurisprudentie.

Van “arbeid verrichten in dienst van” is sprake indien:

- a) de arbeid wordt verricht onder werkinhoudelijke of organisatorische sturing door de werkgever, en
- b) de werknemer de arbeid niet voor eigen rekening en risico verricht, of de arbeid in mindere mate voor eigen rekening en risico verricht dan dat sprake is van sturing als bedoeld onder a.

Deze hoofdelementen worden vervolgens bij algemene maatregel van bestuur verder ingekleurd door middel van een aantal limitatieve indicaties:

Hoofdelementen (BW)	Indicaties (AMvB)
Werkinhoudelijke en organisatorische sturing (indicaties die wijzen op werken als werknemer)	1. De werkgevende is bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop de werkende de werkzaamheden moet uitvoeren en de werkende moet deze ook opvolgen. 2. De werkgevende heeft de mogelijkheid om de werkzaamheden van de werkende te controleren en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen. 3. De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de werkgevende. 4. De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie. 5. Werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten.
Werken voor eigen rekening en risico	1. De financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen bij de werkende.

(indicaties die wijzen op werken als zelfstandige)	2. De werkende zorgt voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden. 3. De werkende is in het bezit van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden, die in de organisatie van de werkgevende niet structureel aanwezig is. 4. Er is sprake van een korte duur van de opdracht en/of een beperkt aantal uren per week. 5. Kenmerken die wijzen op ondernemerschap van de werkende (buiten de arbeidsrelatie gelegen) voor soortgelijke werkzaamheden (extern ondernemerschap)
--	---

De beoordeling start met de toetsing aan hoofdelement *werkinhoudelijke en organisatorische sturing*. Alleen als indicaties voor dit hoofdelement in enige mate aanwezig zijn, kan sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. In dat geval worden deze indicaties afgewogen tegen de indicaties die wijzen op hoofdelement *werken voor eigen rekening en risico*. Er moet dan worden gekeken waar het zwaartepunt van de arbeidsrelatie ligt. Bij de kwalificatie speelt de partijbedoeling geen rol.

Invoering rechtsvermoeden

Het wetsvoorstel introduceert een civielrechtelijk rechtsvermoeden gebaseerd op een uurtarief. Bij een tarief onder EUR 36 per uur geldt het rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst. Het rechtsvermoeden kan worden ingeroepen door de werkende (of diens vertegenwoordiger). Het gaat hierbij om een weerlegbaar rechtsvermoeden. Er ontstaat dus niet automatisch een arbeidsovereenkomst, maar de werkende kan zich in geval van een tarief onder de norm op het rechtsvermoeden beroepen en gemakkelijker een arbeidsovereenkomst opeisen.

Het rechtsvermoeden heeft uitsluitend civielrechtelijke werking. Dit betekent dat derden niet zelfstandig (dat wil zeggen uit eigen naam) een beroep op het rechtsvermoeden kunnen doen. Het rechtsvermoeden werkt ook niet rechtsreeks door naar de uitvoering van de socialezekerheidswetgeving en de fiscaliteit. Dit betekent dat UWV, de Belastingdienst en de Arbeidsinspectie niet zelfstandig toetsen aan het rechtsvermoeden. Dit laat onverlet dat wanneer er door een werkende succesvol een beroep is gedaan op het rechtsvermoeden, uitvoeringsorganisaties zich in beginsel zullen baseren op de rechterlijke uitspraak waarin het werknemerschap van de werkende is vastgesteld.

Inwerkingtreding

Het beoogde tijdstip van inwerkingtreding van het wetsvoorstel is 1 juli 2026, mits uitvoerbaar. Voor het wetsvoorstel is geen overgangsrecht voorzien wat betekent dat de maatregelen onmiddellijke werking hebben. Dat houdt in dat de maatregelen van toepassing zijn op elke arbeidsovereenkomst die op 1 juli 2026 bestaat en op arbeidsovereenkomsten die op of na die datum ingaan.

WETSVOORSTEL INVOERING MELD- EN VERGEWISPLICHT ARBEIDSONGEVALLEN VOOR UITLENERS

Op 4 juli 2025 is dit wetsvoorstel [ingediend](#) bij de Tweede Kamer. Dit wetsvoorstel past de Arbeidsomstandighedenwet aan en voert twee nieuwe verplichtingen in voor uitleners (zoals uitzendbureaus en andere bedrijven die personeel tijdelijk beschikbaar stellen). Er komt een meldplicht: bij een ernstig of dodelijk arbeidsongeval moet de uitlener dit zelf melden aan de Nederlandse Arbeidsinspectie. Dit is aanvullend op de bestaande meldplicht voor de inlener. En er komt een vergewisplicht: na een ongeval moet de uitlener nagaan of het bedrijf waar de werknemer werkte wel genoeg veiligheidsmaatregelen had genomen. Dit moet ook schriftelijk worden vastgelegd.

Het wetsvoorstel zal op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip in werking treden. De verplichtingen in dit wetsvoorstel zullen vervolgens, op grond van de voorgestelde overgangsbepaling in artikel 45 van de Arbeidsomstandighedenwet, alleen van toepassing zijn op de meldingsplichtige arbeidsongevallen die op en vanaf de datum van inwerkingtreding plaats vinden.

WETSVOORSTEL OVERGANG VAN ONDERNEMING IN FAILLISSEMENT (WVOF)

Op 11 juli 2025 heeft de ministerraad [ingestemd](#) met het ter advisering voorleggen van dit wetsvoorstel aan de Raad van State. Meer hierover als het wetsvoorstel is ingediend bij de Tweede Kamer.

WETSVOORSTEL MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS

Op 19 mei 2025 heeft de minister van SZW het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers aan de Tweede Kamer gestuurd. Zie voor een toelichting onze [Know-How Update](#) van 11 juni 2025.

Bij [Kamerbrief](#) van 9 juli 2025 heeft de minister van SZW laten weten dat de onderdelen die zien op de gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten per 1 juli 2026 in werking zullen treden (in plaats van 1 januari 2026).

Jurisprudentie

Alleen nieuwe uitspraken (voor zover relevant) van de Hoge Raad, Centrale Raad van Beroep en Hof van Justitie EU worden opgenomen in deze Employment Know-How Update. Een volledig overzicht van de gepubliceerde arbeidsrechtelijke rechtspraak is te vinden in de wekelijkse Nieuwsbrief AR Updates.

HOGE RAAD: OOK BIJ I-GROND EERST HERPLAATSINGSTOETS EN AMBTSHALVE TOETSING EXTRA VERGOEDING

Op 18 juli 2025 deed de Hoge Raad zijn eerste uitspraak over de cumulatiegrond voor ontslag (i-grond). Hierin overweegt de Hoge Raad onder andere:

- Ontbinding op de i-grond is slechts mogelijk als de rechter tot het oordeel is gekomen dat herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt.
- Als de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op de i-grond kan hij ingevolge art. 7:671b lid 8 BW aan de werknemer een extra vergoeding toekennen van ten hoogste de helft van de transitievergoeding. Voor toekenning van deze extra vergoeding is niet vereist dat de werknemer daarom heeft verzocht. Als de rechter in eerste aanleg het voornemen heeft de arbeidsovereenkomst op de i-grond te ontbinden en daaraan de extra vergoeding te verbinden, moet hij ingevolge art. 7:686 lid 6 BW partijen van zijn voornemen een extra vergoeding toe te kennen in kennis stellen en de werkgever in de gelegenheid stellen het verzoek in te trekken. Als de rechter in hoger beroep oordeelt dat een verzoek van de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen en toewijsbaar is op de i-grond, is ten aanzien van de vergoeding art. 7:671b BW van overeenkomstige toepassing. Ook dan moet de rechter partijen van zijn voornemen een extra vergoeding toe te kennen in kennis stellen en moet hij de werkgever gelegenheid geven zijn verzoek in te trekken.

Bron: Hoge Raad 18 juli 2025, [ECLI:NL:HR:2025:1171](#)

HOGE RAAD: GEEN SPRAKE VAN ONGERECHTVAARDIGDE INBREUK OP VRIJHEID VAN (ACADEMISCHE) MENINGSUITING

De arbeidsovereenkomst van een universitair docente van de Rijksuniversiteit Groningen was ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens de werkneemster was sprake van een ongerechtvaardigde inbreuk op de vrijheid van meningsuiting en de academische vrijheid. Het ontslag zou samenhangen met een essay dat zij eerder had gepubliceerd in een wetenschappelijk tijdschrift. Het hof laat de ontbinding in stand. Volgens het hof kan uit de gebeurtenissen na publicatie van het essay niet worden afgeleid dat zonder de publicatie het ontbindingsverzoek niet zou zijn ingediend. Voorafgaand aan die publicatie was al sprake van een verstoorde verhouding omdat de werkneemster meende dat aan haar onterechte eisen werden gesteld, en dat conflict is na de publicatie op precies datzelfde punt voortgezet. De publicatie is wel een schakel geweest in de gebeurtenissen, maar geen essentiële schakel in de keten die leidde tot het ontbindingsverzoek. Daarmee is onvoldoende causaal verband tussen de uiting en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De werkneemster gaat in cassatie. Daarin stelt zij het causaal verband aan de orde. Het hof zou de lat voor het aannemen van causaal verband tussen het essay en het ontbindingsverzoek te hoog hebben gelegd, zeker omdat het essay ook onder de academische vrijheid van de werkneemster valt.

De Hoge Raad overweegt dat de publicatie van het essay onder het mede door art. 10 EVRM beschermde recht van de werknemster op vrijheid van meningsuiting, en haar academische vrijheid valt. Volgens vaste rechtspraak van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens (hierna: EHRM), is van een inmenging in de vrijheid van meningsuiting sprake indien aan een uiting sancties van strafrechtelijke, arbeidsrechtelijke, privaatrechtelijke of tuchtrechtelijke aard worden verbonden. Een verzoek in rechte tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan als een zodanige sanctie van arbeidsrechtelijke aard worden aangemerkt, mits die sanctie uitsluitend of hoofdzakelijk het gevolg is van de uiting en niet hoofdzakelijk verband houdt met het vermogen van de werknemer om zijn of haar functie uit te oefenen.

Uit de rechtspraak van het EHRM kan verder worden afgeleid dat bij de beantwoording van de vraag of causaal verband aanwezig is tussen een uiting en een sanctie, moet worden gelet op het geheel van relevante gebeurtenissen in hun onderlinge samenhang. Voor de beoordeling of causaal verband in deze zin aanwezig is tussen de uiting en een sanctie, geldt geen andere norm indien de uiting valt onder de, eveneens door de vrijheid van meningsuiting gewaarborgde, academische vrijheid. Het oordeel van het hof, dat erop neerkomt dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet uitsluitend of hoofdzakelijk het gevolg was van de publicatie van het essay, getuigt in het licht van het voorgaande niet van een onjuiste rechtsopvatting omtrent de bij de beoordeling van dat causaal verband te hanteren norm. Voorts geldt voor het beroep op academische vrijheid geen andere norm, zodat dit geen afzonderlijke beoordeling behoeft. Op deze gronden falen de cassatieklachten.

Bron: Hoge Raad 11 juli 2025, [ECLI:NL:HR:2025:1140](#)

AG DE BOCK: WETTELIJKE RENTE EN/OF WETTELIJKE VERHOGING VERSCHULDIGD OVER LOON DAT ALS BOEDELSCHULD IS AANGEMERKT

In deze door FNV als proefprocedure aanhangig gemaakte zaak heeft de rechtbank Limburg prejudiciële vragen gesteld aan de Hoge Raad. Daarbij gaat het in de eerste plaats om de vraag of de faillissementsboedel wettelijke rente en/of de wettelijke verhoging op de voet van art. 7:626 BW verschuldigd raakt als gevolg van de niet-tijdige voldoening van loon dat op grond van art. 40 lid 2 Fw als boedelschuld kwalificeert. De AG concludeert dat inderdaad wettelijke rente verschuldigd is over niet tijdig betaald loon dat als boedelschuld kwalificeert. Het gaat dan om een niet-bevoorrechte boedelschuld. Ook is de boedel in beginsel de wettelijke verhoging verschuldigd over loon dat als boedelschuld kwalificeert. Daarbij maakt het niet uit of het gaat om loonaanspraken die vallen onder de loongarantieregeling. Ook maakt het niet uit of onzeker is of de boedel ten tijde van de slotuitdeling voldoende middelen zal hebben om de boedelschuld met inachtneming van de tussen de boedelschuldeiseres geldende onderlinge rangorde te voldoen. Deze boedelschuld is bevoorrecht.

Bron: Parket bij de Hoge Raad [ECLI:NL:PHR:2025:752](#)

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELN

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor de Arbeidsrechtpraktijk** (2025/05):

- J.B.B. Heinen e.a., 'De smeltkroes van kwalificeren: na Uber, Helpling en UMCG/Beurspromovendi toch weer wat meer richting?', TAP 2025/185
- H.J.W. Alt, 'Stelplicht en bewijsrecht in het arbeidsrecht anno 2025', TAP 2025/186
- K.G.L. Meurs, 'Van voorstel naar praktijk: de verplichte gedragscode voor werkgevers', TAP 2025/187

Nieuwe uitgave **ArbeidsRecht** (2025/08-09):

- P. Kruit e.a., 'Statistiek ontbindingsprocedure 2024: wat hebben tien jaar Wwz en vijf jaar WAB ons gebracht?', ArbeidsRecht 2025/35
- G.C. Boot, 'Tien jaar transitievergoeding', ArbeidsRecht 2025/36
- R.D. Rietveld, 'Tien jaar billijke vergoeding: gewetensvol én logisch?', ArbeidsRecht 2025/37
- P. Disseldorp e.a., 'Tien jaar billijke vergoeding bij discriminatoir ontslag: cuánto cuesta?', ArbeidsRecht 2025/38
- D. van Gerven e.a., 'Schikken is voor bloemisten én arbeidsjuristen', ArbeidsRecht 2025/39
- J.P. Quist, 'De reikwijdte van art. 7:686a lid 2 en 3 BW na tien jaar uitgekristalliseerd?', ArbeidsRecht 2025/40
- J.C. Bender, 'Tien jaar UWV-ontslagprocedure onder de Wwz: het UWV als administratief loket?', ArbeidsRecht 2025/41

Overige tijdschriftartikelen:

- M.J.E. van der Lande e.a., 'MeToo in het ondernemingsrecht: lessen voor de fusie- en overnamepraktijk', TOP 2025/193
- S. Beeston, 'Werkgevers mogen de onderlinge concurrentie voor werknemers niet zomaar beperken', Bb 2025/37
- E.J.H. Poorthuis, 'Hoe zit het ook alweer met ... de bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering (D&O insurance)?', Bb 2025/30
- D.J.B. Op Heij, 'Eerst uitleggen, dan kwalificeren: voorkomen is beter dan genezen', Bb 2025/31

Nieuwe uitgaven van Pensioen Magazine (2025/08-09) en Pensioenbrief (2025/09) met onder andere een artikel over de indexatie-uitspraken van de afgelopen anderhalf jaar.

BOEKEN

- J. van Bekkum e.a. (red.), 'Geschriften vanwege de Vereniging Corporate Litigation 2024-2025' (Serie Van der Heijden Instituut nr. 194), Deventer: Wolters Kluwer 2025: Hoofdstuk 5 Kroniek medezeggenschapsrecht 2024
- T. van Limpt e.a., 'EY Handboek duurzaamheidsverslaggeving 2025', Deventer: Wolters Kluwer 2025
- A. Tienstra (red.), 'De Kleine Gids voor de Nederlandse sociale zekerheid', Deventer: Wolters Kluwer 2025
- T. de Bondt & E. Eikelboom, 'Sociaal Memo 2025', Deventer: Wolters Kluwer 2025
- P.A. Hogewind-Wolters e.a. (red.), 'Arbeidsrecht voor de overheid verklaard. Editie Gemeente', De Haag: SDU 2025
- P.A. Hogewind-Wolters e.a. (red.), 'Arbeidsrecht voor de overheid verklaard. Editie Rijk', Den Haag: SDU 2025

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- [AWVN: Werkgevers en AI: hoe ga je om met een veranderende arbeidsmarkt? \(21 juli\)](#)
- [AWVN: Wetsvoorstel Vbar bij Tweede Kamer ingediend \(21 juli\)](#)
- [AWVN: Maandbericht loonontwikkeling \(14 juli\)](#)
- [Baker McKenzie: Netherlands: Choosing a works council electoral system – Legal considerations and practical guidance \(15 juli\)](#)
- [Eversheds Sutherland: Implementation of the EU Pay Transparency Directive \(7 juli\)](#)
- [Lexology: EU Pay Transparency Directive implementation tracker \(21 juli\)](#)
- [SEO: Loont de werkkostenregeling? Evaluatie werkkostenregeling 2019-2024 \(juni\)](#)
- [Stichting van de Arbeid: Advies aan minister van SZW over bevorderen collectieve onderhandelingen \(4 juli\)](#)
- [Raad van State: advies inzake het wetsvoorstel tot wijziging van Boek 7 BW en enkele andere wetten in verband met het wijzigen van de re-integratieverplichtingen \(23 juli\)](#)
- [Rijksoverheid: Kabinet verhoogt boetes voor uitbuiting van arbeidskrachten \(9 juli\). De verwachting is dat de boetes ongeveer 18% per overtreding zullen stijgen. Meer informatie over de verhoging van de boetes volgt begin 2026.](#)
- [Rijksoverheid: Kabinet scherpt kennismigrantenregeling aan \(4 juli 2025\)](#)

KAMERVragen/-BRIEVEN/-VERSLAGEN

- [Kamerbrief met kabinetsreactie op advies Stichting van de Arbeid over de reiskostenvergoeding \(11 juli\)](#)
- [Kamerbrief stand van zaken klokkenluidersdossier \(10 juli\)](#)
- [Kamerbrief verkenning aanscherping kennismigrantenregeling \(4 juli\)](#)
- [Antwoorden op Kamervragen inzake verkenning wettelijk minimumjeugdloon \(4 juli\)](#)
- [Kamerbrief verkenning aanpak onrechtmatige detachering derdelandwerknemers \(1 juli\)](#)
- [Kamerbrief over de rapportage 'Cao-afspraken 2025' \(23 juni\)](#)

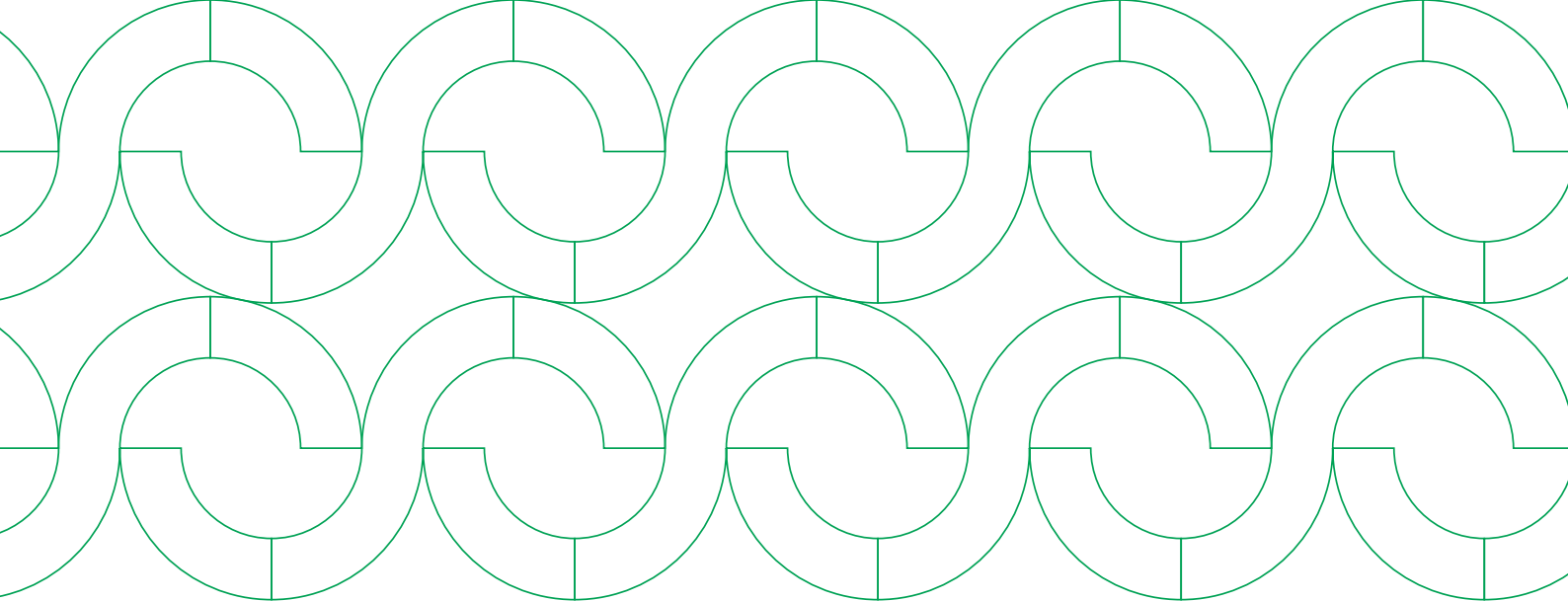
MEDIA

- [FD 12 augustus 2025](#) [Recordaantal zzp'ers, maar sterke terugval in de zorg](#)
- [FD 12 augustus 2025](#) [Hoever reikt de zorgplicht van de werkgever?](#)
- [FD 4 augustus 2025](#) [Concurrentie voor advocatenkantoren: bedrijven doen meer juridisch werk zelf](#)
- [FD 4 augustus 2025](#) [Scherpe kritiek ondernemingsraad op reorganisatieplan Tata Steel](#)

-
- FD 31 juli 2025 [Kleine beveiligingsbedrijven vangen opnieuw bot in cao–strijd](#)
 - FD 30 juli 2025 [Krapte op de arbeidsmarkt onveranderd in tweede kwartaal](#)
 - FD 25 juli 2025 [Grondpersoneel KLM kondigt nieuwe stakingen en acties voor september aan](#)
 - FD 21 juli 2025 [Liefdesrelatie op het werk kan al gauw tot ontslag leiden](#)
 - FD 18 juli 2025 [Winst advocatenkantoren staat onder druk ondanks omzetsstijgingen](#)
 - FD 17 juli 2025 [Zzp'ers naar toezichthouder vanwege 'structurele uitsluiting' door de Belastingdienst](#)
 - FD 17 juli 2025 [Flink meer dodelijke ongevallen op het werk](#)
 - FD 14 juli 2025 [Vakbonden wijzen ook eindbod NS af: 'Actiebereidheid is groot'](#)
 - FD 12 juli 2025 [Werknemers Thyssenkrupp moeten bij sanering flinke veer laten](#)
 - FD 11 juli 2025 [Advies arbeidsmigratie: verminder vraag naar laagbetaald werk en schaf belastingvoordelen af](#)
 - FD 9 juli 2025 [Martin Pikaart: 'Huidig cao-stelsel belemmert innovatie'](#)
 - FD 9 juli 2025 [Van Hijum wil forse verhoging boetes op arbeidsuitbuiting](#)
 - FD 4 juli 2025 [Kabinet scherpt kennismigrantenregeling aan](#)
 - FD 3 juli 2025 [KLM stapt opnieuw naar rechter om staking tegen te houden](#)
 - FD 3 juli 2025 [Hoe AI de carrière van starters op de arbeidsmarkt bedreigt](#)
 - FD 3 juli 2025 [Aantal banen voor starters neemt af door kunstmatige intelligentie](#)
 - FD 1 juli 2025 [15% van alle werkenden in Nederland heeft meer dan één baan](#)

Thema: Wtp

- AFM Transitiebulletin pensioenen – juli 2025 (8 juli)
- Antwoorden op Kamervragen over verjaring van schadeclaims bij invaren pensioenen (1 juli)
- Antwoorden op Kamervragen over het bericht ‘Overstap naar nieuw stelsel drijft kosten pensioenfondsen flink op’ (1 juli)
- DNB: TRANSITIENIEUWS – Terugkoppeling Wtp-webinar van 1 juli 2025: Aandachtspunten bij evenwichtig invaren (9 juli)
- DNB: TRANSITIENIEUWS – Drie nieuwe beleidsuitingen over modellering premiebeleid, de spreidingstermijn, en compensatie (1 juli)
- EY: Wtp Transitiemonitor (3 juli)
- Internetconsultatie: Regeling houdende wijziging van de regeling vrijstellingen wet bpf 2000 in verband met aanpassingen financiële en actuariële gelijkwaardigheid (10 juli)
- Kamerbrief additionele instrumenten koopkracht en koopkrachtambitie (9 juli)
- Kamerbrief schijnzelfstandigen en pensioenopbouw (7 juli). Het advies van de landsadvocaat over die onderwerp is hier te vinden.
- Kamerbrief Motie onderzoek naar versoepeling indexatie FTK (2 juli)
- Regeringscommissaris transitie pensioenen: derde rapportage (19 juni)
- Rijksoverheid: 11 miljoen deelnemers binnen een half jaar over op nieuwe pensioenstelsel (2 juli)



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: 2001321494.1