



NL Employment Know-How Update

11 september 2025

Periode: 13 augustus –10 september 2025



A&O SHEARMAN

Inhoud

INHOUD	2
INLEIDING	3
WET- EN REGELGEVING	4
LITERATUUR	10
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 **13 augustus – 10 september 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

VERZAMELWET SZW 2026

Op 30 augustus 2025 is de [Verzamelwet SZW 2026](#) ingediend bij de Tweede Kamer. Dit wetsvoorstel beoogt een aantal wetten op het terrein van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te wijzigen. De verzamelwet is bedoeld om wetgeving technisch te onderhouden en te optimaliseren. Technische wijzigingen zijn wijzigingen zonder inhoudelijke component, zoals het corrigeren van verwijzingen en het verbeteren van taalkundige formuleringen. In deze verzamelwet zijn ook een paar kleine inhoudelijke wijzigingen opgenomen.

Een van de wijzigingen heeft betrekking op het volgende. Gebleken is dat de huidige omzetting van de Kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid op het werk ten aanzien van het raadplegen van de ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging niet sluitend is. Artikel 11 van de Kaderrichtlijn kent op het punt van medezeggenschap meer rechten toe aan werknemers dan nu geregeld in de Arbowet. Om die reden wordt artikel 12 Arbowet aangepast in overeenstemming met de Kaderrichtlijn.

Het eerste en tweede lid van artikel 12 Arbowet komen als volgt de luiden:

- 1. De werkgever raadpleegt de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging over het arbeidsomstandighedenbeleid en de uitvoering daarvan. Zij wisselen hierbij actief informatie uit, waarbij de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging het recht hebben om voorstellen te doen. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging raadpleegt de werkgever de belanghebbende werknemers.*
- 2. In het overleg dat plaatsvindt ter uitvoering van het eerste lid komen alle maatregelen aan de orde die van wezenlijk belang kunnen zijn op de veiligheid en gezondheid. Hierbij worden in ieder geval de volgende onderwerpen besproken:*
 - a) de aanwijzing van bedrijfshulpverleners, bedoeld in artikel 15;*
 - b) de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5;*
 - c) de organisatie van deskundige bijstand, bedoeld in artikel 13, eerste tot en met derde lid;*
 - d) de aanvullende deskundige bijstand als bedoeld in artikel 14;*
 - e) de arbodienst;*
 - f) de doeltreffende inlichting van werknemers over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's, bedoeld in artikel 8.*

Jurisprudentie

Aleen 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: BEÏNDIGING WEGENS WEIGERING ANDERE STANDPLAATS KAN ONDER DE RICHTLIJN COLLECTIEF ONTSLAG VALLEN

De activiteiten van Ineo Infracom gingen regelmatig gepaard met een geografische reorganisatie van bouwpersoneel als gevolg van het verlies van opdrachten of het binnenhalen van nieuwe opdrachten. Ineo Infracom heeft daarom met vakbonden een collectief akkoord inzake interne mobiliteit gesloten. Op grond van dit akkoord is aan twee werknemers een wijziging van werklocatie voorgesteld, die dit weigerden. Vervolgens zijn ze ontslagen om economische redenen. De vraag is of dit kwalificeert als ontslag in de zin van de Richtlijn collectief ontslag.

Het HvJ EU oordeelt dat de beëindigingen inderdaad kunnen kwalificeren als ontslag in de zin van de Richtlijn. Dat is het geval als aan twee voorwaarden wordt voldaan:

1. de betrokken werknemers zijn niet verplicht om in te stemmen met de standplaatswijziging; en
2. de voorstellen voor de standplaatswijziging kunnen worden aangemerkt als een *substantiële wijziging* van een *essentieel element* van de arbeidsovereenkomst.

Als niet aan deze voorwaarden is voldaan vormt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een ontslag om redenen die de persoon van de werknemer betreffen en valt het ontslag buiten de reikwijdte van de Richtlijn.

Bron: HvJ EU 4 september 2025, [ECLI:EU:C:2025:661](#)

HVJ EU: AFSTAND DOEN VAN HET RECHT OP VAKANTIE ALS VOORWAARDE VOOR VAST DIENSTVERBAND IN STRIJD MET RICHTLIJN 2003/88/EG

NZ is sinds 14 februari 2001 honorair magistraat bij de Tribunale di Vasto (rechter in eerste aanleg Vasto, Italië). Zij was aanvankelijk benoemd voor een periode van drie jaar en werd daarna om de vier jaar herbenoemd, tot en met 13 december 2022. Op die datum werd zij definitief in haar ambt benoemd tot de leeftijd van 70 jaar. Tussen 14 februari 2001 en 13 december 2022 heeft NZ vergoedingen ontvangen die met name waren berekend op basis van het aantal gehouden zittingen. NZ heeft tijdens de in een nationale regeling vastgestelde gerechtelijke vakantieperiodes, tussen 1 en 31 augustus van elk jaar, geen zittingen gehouden en gedurende die perioden dus geen enkele vergoeding ontvangen. NZ is een procedure gestart waarin zij zich op het standpunt stelt dat zij in feite werknemers was en over het verleden nog recht heeft op onder meer vakantieverlof. In eerste aanleg werden haar vorderingen grotendeels toegewezen.

Op grond van artikel 29 lid 5 van het wetsbesluit nr. 116/2017 doen werknemers die in vaste dienst worden benoemd van rechtswege afstand van alle aanspraken die voortvloeien uit hun eerdere honoraire arbeidsverhouding. Volgens het ministerie van Justitie is met de benoeming het belang van werknemers komen te vervallen nu afstand is

gedaan van recht. De verwijzende rechter vraagt zich af of artikel 29 lid 5 van wetsbesluit nr. 116/2017 verenigbaar is met clause 4 van de raamovereenkomst, artikel 7 van richtlijn 2003/88 en de artikelen 31 en 47 van het Handvest, met name voor zover die afstand van rechtswege afbreuk doet aan het recht op de bezoldiging van de vakantie die gelijkwaardig is aan die welke gewone magistraten ontvangen.

Het HvJ EU oordeelt als volgt. Het recht op vakantie is opgenomen in artikel 7 lid 1 van richtlijn 2003/88, dat bepaalt dat *‘[d]e lidstaten de nodige maatregelen [treffen] opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend’*. Het is vaste rechtspraak dat deze bepaling het in artikel 31 lid 2 van het Handvest neergelegde grondrecht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon erkent en concretiseert. Bovendien is het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, dat voor alle werknemers is vastgelegd in artikel 31 lid 2 van het Handvest, wat het bestaan ervan betreft, zowel dwingend als onvoorwaardelijk. Bijgevolg volstaat die bepaling op zich om aan de werknemers een recht te verlenen dat zij als zodanig kunnen doen gelden in een geschil tussen hen en hun werkgever in een situatie die onder het Unierecht en derhalve binnen de werkingssfeer van het Handvest valt. Clause 4 van de raamovereenkomst, artikel 7 van richtlijn 2003/88 en artikel 31, lid 2, van het Handvest verzetten zich dus tegen een nationale regeling op grond waarvan, in tegenstelling tot gewone magistraten, honoraire magistraten die zich in een vergelijkbare situatie bevinden geen recht hebben op een vergoeding tijdens gerechtelijke vakanties. De nationale regeling die een honorair magistraat de mogelijkheid biedt om voor een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd in aanmerking te komen, kan dus niet tot gevolg hebben dat die magistraat de hem voor het Unierecht toegekende rechten verliest.

Bron: HvJ EU 4 september 2025, [ECLI:EU:C:2025:653](#)

HVJ EU: NIET IN AANMERKING NEMEN ANCIËNITEIT BIJ NIET-STAATSSCHOLEN VALT NIET ONDER GELIJKEBEHANDELINGSNORM RICHTLIJN TIJDELIJK ARBEID

AR, een leraar met onderwijsbevoegdheid voor Italiaans, geschiedenis en aardrijkskunde, heeft in de periode van 2002 tot en met 2007 op basis van vijf arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gewerkt bij een „paritaire” school. Op 1 september 2008 is AR door het ministerie van Onderwijs voor onbepaalde tijd aangeworven om in een openbare school als leraar aan de slag te gaan. Bij zijn aanwerving werd zijn loopbaan gereconstrueerd en werd hij door dit ministerie in de salarisschaal „geen anciënniteit” ingedeeld. Dat ministerie was namelijk in wezen van mening dat artikel 485 van wetsbesluit nr. 297/1994 niet toestond om voor de berekening van de anciënniteit van verzoeker in het hoofdgeding rekening te houden met de jaren die hij in dienst van die paritaire school had gewerkt.

Het HvJ EU oordeelt dat het niet meetellen van de anciënniteit bij niet-staatsscholen niet valt onder de gelijkebehandelingsnorm uit de Richtlijn tijdelijk arbeid omdat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen tijdelijke en vaste dienstverbanden. Het verschil in behandeling is gebaseerd op een ander criterium, te weten op de aard van de onderwijsinstelling waar de betrokken werknemers hebben gewerkt.

Bron: HvJ EU 4 september 2025, [ECLI:EU:C:2025:653](#)

CRVB: TRANSITIEVERGOEDING EN PROVISIE/BONUSSEN - 'OVER' OF 'IN' DE REFERENTIEPERIODE

Het gaat in deze zaak om een aanvraag om compensatie van de door de werkgever aan zijn werknemer betaalde transitievergoeding van EUR 72.131,20 bruto in verband met bedrijfsbeëindiging vanwege zijn pensionering per 1 oktober 2021. Het UvV stelt zich op het standpunt dat de wettelijke transitievergoeding EUR 55.868,64 bruto bedraagt en dat hij op grond van artikel 7:673e van het Burgerlijk Wetboek (BW) niet is gehouden meer dan dit bedrag te compenseren. Volgens het UvV is de provisie over het derde kwartaal van 2021 niet verschuldigd in de periode van twaalf maanden voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 oktober 2021, als bedoeld in artikel 2, derde lid, van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding (het Besluit), en dient in plaats daarvan de in het derde kwartaal van 2020 betaalde provisie te worden meegenomen voor de berekening van de voor compensatie in aanmerking komende transitievergoeding.

De CRvB overweegt als volgt. De bewoordingen uit artikel 2 lid 3 van het Besluit zijn niet eenduidig. Ook de toelichting is niet ondubbelzinnig. Uit artikel 5 van de Regeling looncomponenten arbeidsduur (de Regeling) volgt onder meer wat onder variabele looncomponenten bedoeld in artikel 3, eerste lid, aanhef en onder c, van het Besluit moet worden verstaan. De in de Regeling aangewezen variabele looncomponenten, zoals bonussen, zijn looncomponenten, waarvan de hoogte wordt bepaald door het functioneren van de werknemer of de resultaten van de onderneming, of een combinatie daarvan. Het ligt dan het meest in de lijn van deze regeling om als maatstaf te hanteren welke aanspraak 'over' de referteperiode is ontstaan: het moment van uitkeren is immers in zekere zin arbitrair. Bovendien betekent het toepassen van de 'in'-benadering, dat de mee te nemen bonussen dan deels betrekking hebben op een periode van meer dan drie kalenderjaren voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zodat het verband met het laatstgenoten maandloon losser wordt. Het is zelfs denkbaar dat in de referteperiode bedragen zijn uitbetaald die geen enkele relatie meer hebben met de werkzaamheden die ten behoeve van die periode zijn verricht. Daarom moet gerekend worden met de bonussen en provisie 'over' de maanden of jaren van de referteperiode. De conclusie is dan ook dat de bewoordingen 'verschuldigd in de twaalf maanden voorafgaand aan het eind van de arbeidsovereenkomst' in artikel 2, derde lid, van het Besluit zo moeten worden uitgelegd dat het gaat om het recht op provisie dat is ontstaan in de referteperiode en dat voor het verschuldigd zijn van provisie niet van belang is of de hoogte daarvan (al) bepaalbaar is. De CRvB volgt hiermee de conclusie van A-G De Bock.

Het voorgaande leidt tot het oordeel dat het UvV niet wordt gevolgd in zijn standpunt dat op grond van artikel 2, derde lid, van het Besluit de provisie over het derde kwartaal van 2021 niet moet worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding waarvoor de werkgever compensatie heeft aangevraagd.

Bron: CRvB 24 juli 2025, [ECLI:NL:CRBV:2025:1011](#)

A-G VAN PEURSEM: ROL VAN VERWIJTBAARHEID AAN DE ZIJDE VAN WERKGEVER BIJ BEOORDELING G-GROND

In deze zaak spelen in cassatie twee kwesties, de vraag of het hof op juiste wijze heeft kunnen ontbinden wegens een voldragen 'g-grond' (verstoorde arbeidsverhouding) en of de afwijzing van de door werkneemster gevorderde billijke vergoeding de begrijpelijkheidstoets doorstaat in cassatie.

Werkneemster is in maart 2020 door Corona arbeidsongeschikt geworden. Zij heeft in november 2020 tijdens haar arbeidsongeschiktheid bij de mondelinge behandeling van een procedure in een arbeidsconflict tussen haar partner en (dezelfde) werkgever forse kritiek geuit op haar leidinggevende. Het daarmee ontstane arbeidsconflict tussen partijen is na een gesprek met haar leidinggevende in januari 2021 verder geëscaleerd. De bedrijfsarts constateerde in februari 2021 mede als gevolg daarvan een terugval en hij adviseerde vanwege de fors verstoord geraakte arbeidsverhouding mediation te beproeven. Omdat werkneemster daartoe toen medisch gezien nog onvoldoende in staat was, is dit op aangeven van de bedrijfsarts in december 2021 weer opgepakt, toen er nog steeds sprake was van een onopgeloste conflictsituatie tussen partijen. In de periode januari – juni 2022 is uitgebreid overlegd over de te entameren mediation. In maart 2022 heeft werkneemster verder op basis van de interne klachtenregeling van werkgever een klacht ingediend tegen haar leidinggevende en een bestuurslid van werkgever over de in haar ogen inadequate afhandeling van een aanrandingskwestie door een voormalig bestuurslid van Werkgever uit 2015, die zij (enige jaren later) heeft gemeld aan haar leidinggevend. Deze klacht is door een ad hoc ingeschakeld extern bureau behandeld, hetgeen vervolgens heeft geleid tot een (van de onderhavige zaak losstaande) aansprakelijkheidsprocedure van werkneemster tegen dat bureau. Mediation is uiteindelijk niet van de grond gekomen, omdat de voorwaarde van werkneemster dat haar partner daarbij aanwezig zou zijn voor werkgever onaanvaardbaar was.

De kantonrechter heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst toegewezen op de g-grond, onder afwijzing van een billijke vergoeding aan werkneemster. Dat oordeel is door het hof bekrachtigd. In cassatie klaagt werkneemster dat de mate waarin de verstoorde arbeidsrelatie aan werkgever is te wijten niet toereikend, althans niet toereikend gemotiveerd is verdisconteerd door het hof. Dat slaagt in de ogen van de A-G inhoudelijk niet, maar als dat al anders zou zijn, dan missen deze klachten belang. Werkneemster richt verder een motiveringsklacht over het causaal verbands-oordeel van het hof in het kader van de billijke vergoedingskwestie. Ook bij deze klacht bestaat naar de mening van de A-G geen belang, maar als dat al anders zou zijn, slaagt de klacht inhoudelijk ook niet.

Deze zaak hangt samen met zaak 24/04688 over een verzoek ex art. 843a Rv (oud), waarin de A-G ook concludeert. De bestreden beslissing in die zaak dat het door art. 843a Rv (oud) vereiste rechtmatig belang bij afgifte of inzage van bepaalde bescheiden ontbreekt, bouwt één op één voort op een passage van het oordeel in deze zaak. Nu die passage tevergeefs wordt bestreden, treft ook de klacht in de 843a-zaak geen doel.

Bron: Parket bij de Hoge Raad 29 augustus 2025, [ECLI:NL:PHR:2025:617](#) en [ECLI:NL:PHR:2025:618](#)

COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS: DISCRIMINATIE BIJ BELONING FILIPIJNSE EN INDONESISCHE ZEEVAARDERS

Twee Nederlandse reders discrimineren een Filipijnse en een Indonesische zeevaarder bij de beloning, zo oordeelt het College voor de Rechten van de Mens. Het gaat om een Filipijnse man die werkt op een Nederlandse tanker van Maritime Performance B.V. en een Indonesische man aan boord van een werkschip van VSO Zwerver I B.V. voor de kust van Angola. Beiden ontvangen aanzienlijk minder loon dan hun Europese collega's aan boord.

De mannen werken op schepen onder Nederlandse vlag en doen vergelijkbaar werk als hun Europese collega's, maar verdienen zo'n 50 procent minder. In de praktijk is het verschil waarschijnlijk nog groter, vooral door de beloning van overuren.

De reders beroepen zich op cao-afspraken waarin het zogenoemde 'woonlandbeginsel' is opgenomen: zeevaarders die wonen in landen als de Filipijnen of Indonesië krijgen loon naar het prijspeil van hun woonland. Maar dat argument houdt volgens het College geen stand. Het woonland is geen rechtvaardiging voor een structureel lager loon voor werk dat gelijkwaardig is. Volgens het College is er sprake van discriminatie op grond van nationaliteit en, in het geval van de Filipijnse man, ook ras.

Bron: College voor de Rechten van de Mens [Oordeel 2025-74](#)

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELN

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift Recht en Arbeid** (2025/08-09):

- B. Barentsen, 'Moet de kwalificatievraag wel worden beantwoord?', TRA 2025/66
- G.C. Boot, 'Het kwalificeren van arbeidsrelaties met overheidsinstellingen: de Hoge Raad komt tot een praktische toepassing', TRA 2025/67
- A. Eleveld e.a., 'Vbar vs. Deliveroo: Wat de praktijk van Temperwerkers ons leert', TRA 2025/68
- A.M. Overheul, 'Compensatieregelingen voor beroepsziekten en hun invloed op een aansprakelijkheidsrechtelijke procedure: verplaatsing van een causaliteitsprobleem?', TRA 2025/69
- M. Heemskerk, 'Kroniek Pensioenrecht', TRA 2025/70

Nieuwe uitgave van **Arbeidsrechtelijke Annotaties** (2025/02):

- N.J. Grundt, 'Medezeggenschap bij collectief ontslag: WMCO en WOR, met elkaar of naast elkaar?', ArA 2025/2
- M.A.N. van Schadewijk, 'Het ondernemingsbegrip in het arbeidsrecht', ArA 2025/2

Overige tijdschriftartikelen:

- M. Jovovic en M.P.J. Meijer, 'Hoe zit het ook alweer met ... de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten en de Wtta', Bb2025/47
- M.S. van Pesch, 'Uber-arrest: over ondernemerschap en collectieve kwalificatie', Bb 2025/48
- C.M. van Boekel e.a., 'Kroniek: een analyse van vijf jaar OK-rechtspraak over het adviesrecht van de OR', MvO 2025/5

Nieuwe uitgave van Pensioenbrief (2025/11).

BOEKEN

- P.S. Fluit e.a., 'Arbeidsrecht in de praktijk', Den Haag: SDU 2025

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- [AWVN: Uitrust loon? Belastingdienst ziet sneller belastbaar moment](#) (4 september)
- [AWVN: Regeling voor thuiswerken: instemmingsrecht OR?](#) (20 augustus)
- [Hogan Lovells: Global guide: Independent contractors, potential misclassification issues, and labor implications](#) (4 september)
- [Ministerie van BZ: Algemeen WNT bezoldigingsmaximum 2026 vastgesteld op € 262.000](#) (19 augustus). Ook de bezoldigingsmaxima voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking zijn voor 2026 geïndexeerd. De eerste twaalf kalendermaanden mag de bezoldiging niet meer bedragen dan de som van € 34.800 per maand voor de eerste zes maanden en € 26.500 per maand voor de volgende zes maanden waarin de functie wordt vervuld. Het maximumuurtarief bedraagt vanaf 2026 voor de eerste twaalf kalendermaanden € 250.
- [Onderzoeksraad voor veiligheid: Veiligheid arbeidsmigranten. Onderzoek naar de werkgerelateerde veiligheid van arbeidsmigranten in Nederland](#) (september)
- [Rijksoverheid: Minder druk met rapportages over werkgebonden personenmobiliteit](#) (31 juli)
- [Rijksoverheid: Veelgestelde vragen over schijnzelfstandigheid](#)
- [VNO NCW: Verhogen arbeidsproductiviteit cruciaal voor welvaart](#) (8 september)

KAMERVragen/-BRIEVEN/-VERSLAGEN

- [Antwoorden op Kamervragen over interim-salarissen in de publieke sector](#) (4 september)

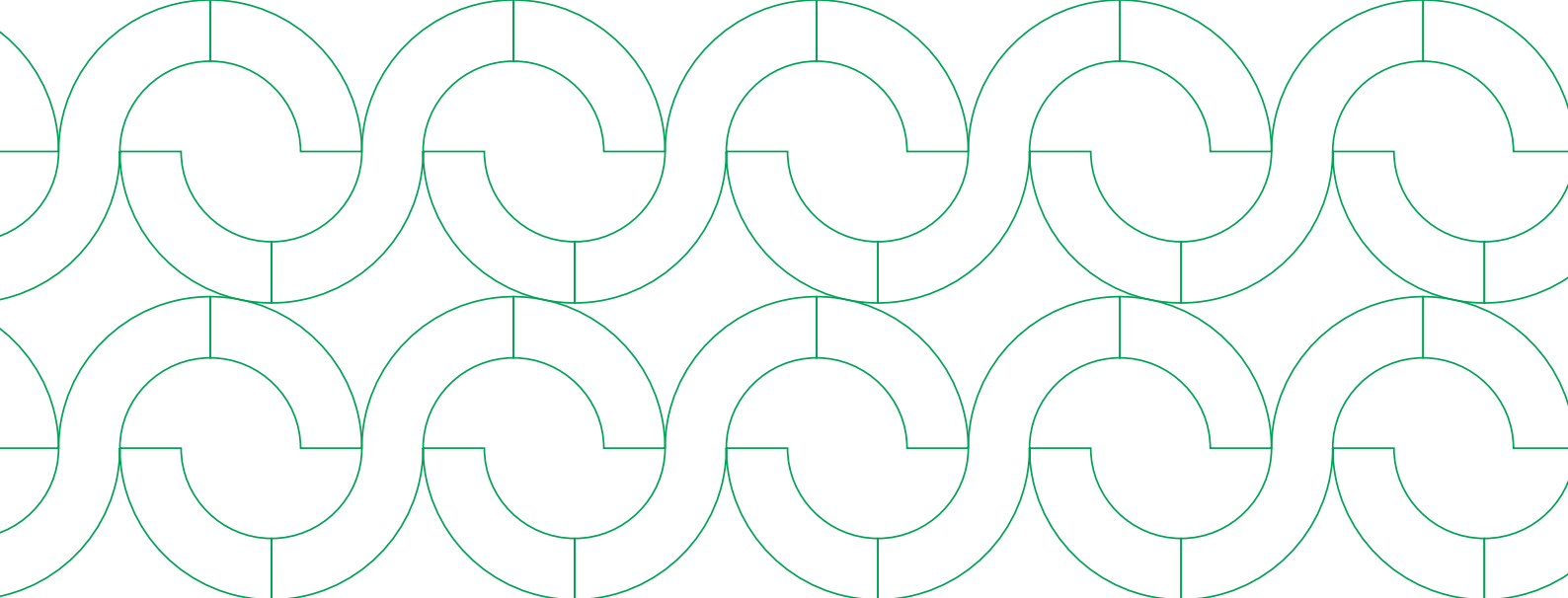
MEDIA

- [FD 10 september 2025 Wetsvoorstel verplichte zzp-verzekering 'stevig vertimmerd' na forse kritiek](#)
- [FD 9 september 2025 Otto Work Force-ceo: 'We moeten onder ogen zien dat we behoefte zullen hebben aan internationale medewerkers'](#)
- [FD 8 september 2025 Identiteitspas moet wirwar van arbeidsconstructies op bouwplaats oplossen](#)
- [FD 5 september 2025 CNV en FNV: staking grondpersoneel KLM op 10 en 17 september](#)
- [FD 5 september 2025 Bijna de helft van de commissarissen bij beursfondsen is vrouw](#)
- [FD 4 september 2025 FNV-onderzoek: Weinig steun voor inkorten WW ondanks krappe arbeidsmarkt](#)
- [FD 4 september 2025 KLM sluit akkoord met deel grondpersoneel, tot woede van FNV](#)
- [FD 3 september 2025 Caterpillar verbiedt thuiswerken en stuit op verzet van Nederlandse vestiging](#)
- [FD 3 september 2025 Grote zorgen bij ondernemers over nieuwe flexwerkwet](#)
- [FD 3 september 2025 Onderzoeksraad: werkgevers moeten arbeidsmigranten vast contract aanbieden](#)
- [FD 1 september 2025 Het concurrentiebeding: kennis aan de ketting gelegd](#)

-
- FD 31 augustus 2025 [AI bedreigt carrièrestart van jonge advocaten op de Zuidas](#)
 - FD 28 augustus 2025 [CNV: 'Als de politiek niets doet, hebben we straks een miljoen arbeidsongeschikten'](#)
 - FD 26 augustus 2025 [Batavus-fabriek gaat definitief dicht, productie naar Hongarije](#)
 - FD 22 augustus 2025 [Baan weg door AI? Maar weinig Nederlanders zijn er bang voor](#)
 - FD 20 augustus 2025 [Eindelijk cao-akkoord NS en bonden: 'Ik dacht 's middags nog: we gaan weer staken'](#)
 - FD 18 augustus 2025 [Uitzendbureaus vaker op de vingers getikt door Arbeidsinspectie](#)
 - FD 14 augustus 2025 [Nederlanders zijn honkvaster geworden op de arbeidsmarkt](#)
 - FD 13 augustus 2025 [Cao-loonstijgingen op laagste niveau in bijna drie jaar tijd](#)
 - FD 12 augustus 2025 [Recordaantal zzp'ers, maar sterke terugval in de zorg](#)
 - FD 12 augustus 2025 [Hoever reikt de zorgplicht van de werkgever?](#)

Thema: Wtp

- [Antwoorden op Kamervragen over de rechtspositie van pensioendeelnemers bij informatieverstrekking en invaren \(8 september\)](#)



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 | EUC1: 2001359504.1