



NL Employment Know-How Update

8 januari 2026

Periode: 11 december 2025 – 7 januari 2026



A&O SHEARMAN

Inhoud

INHOUD	2
INLEIDING	3
WET- EN REGELGEVING	4
LITERATUUR	10
DIVERSEN	13
THEMA: WTP	15

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 **11 december 2025 – 7 januari 2026**. 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

WAT WIJZIGT VOOR WERKGEVERS PER 1 JANUARI 2026

1. Handhaving schijnzelfstandigheid: gedeeltelijke verlenging zachte landing

Sinds 1 januari 2025 handhaaft de Belastingdienst weer op de kwalificatie van arbeidsrelaties voor loonheffingen. Gedurende het eerste jaar was sprake van een zogeheten ‘zachte landing’. Het was de bedoeling dat vanaf 1 januari 2026 weer de normale regels voor handhaving en boeteoplegging zouden gaan gelden.

Op 18 december 2025 heeft het kabinet aan de Tweede Kamer toegezegd om de zachte landing deels te verlengen tot 1 januari 2027. Dat betekent dat de Belastingdienst in 2026 nog geen verzuimboetes oplegt en in beginsel het toezicht start met een bedrijfsbezoek. Er kunnen echter wél vergrijpboetes worden opgelegd in het geval er sprake is van kwaadwillendheid (opzet of grove schuld). Ook kan de Belastingdienst weer met terugwerkende kracht naheffingen opleggen voor de periode vanaf 1 januari 2025.

2. Uitzendkrachten

Met ingang van 1 januari 2026 treedt de nieuwe CAO voor Uitzendkrachten 2026-2028 in werking. Vanaf dat moment dient het totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten minimaal gelijk te zijn aan die van werknemers in gelijke of vergelijkbare functies die rechtstreeks bij de inlener in dienst zijn. Niet alle arbeidsvoorwaarden hoeven exact hetzelfde te zijn. Het gaat erom dat de optelsom gelijkwaardig is. Dit uitgangspunt is ook neergelegd in het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers, welk onderdeel naar verwachting per 1 juli 2026 in werking zal treden.

3. Nieuw pensioenstelsel

Op 1 januari 2026 gaan er ruim 9,5 miljoen pensioenen over op het nieuwe stelsel onder de Wet toezicht pensioenen (Wtp).

4. Verhoging minimumuurloon

Het minimumuurloon stijgt door indexatie. Het minimumuurloon voor werknemers van 21 jaar en ouder gaat van EUR 14,40 naar EUR 14,71 bruto per uur. Voor werknemers van 15 tot en met 20 jaar gelden minimumjeugdurlonen die zijn afgeleid van het reguliere minimumuurloon:

Leeftijd	Minimumloon per uur
21 jaar en ouder	EUR 14,71
20 jaar	EUR 11,77
19 jaar	EUR 8,83
18 jaar	EUR 7,36

17 jaar	EUR 5,81
16 jaar	EUR 5,07
15 jaar	EUR 4,41

5. Verhoging WNT-bezoldigingsmaxima

Voor 2026 is het algemene bezoldigingsmaximum uit de Wet Normering Topinkomens (WNT) vastgesteld op EUR 262.000 (2025: EUR 246.000). De WNT maximeert de bezoldiging van topfunctionarissen in de (semi)publieke sector. Voor de sectoren onderwijs, cultuur, media, woningcorporaties, zorg en ontwikkelingshulp zijn verlaagde maxima vastgesteld. Voor zorgverzekeraars geldt een verhoogd maximum. Op topinkomens.nl is een overzicht gepubliceerd van de bezoldigingsmaxima WNT voor 2026. Ook zijn de nieuwe Uitvoeringsregeling WNT 2026 en Beleidsregels WNT 2026 inmiddels gepubliceerd.

6. Onbelaste thuiswerkvergoeding en reiskostenvergoeding

De onbelaste thuiswerkvergoeding wordt verhoogd naar maximaal EUR 2,45 per dag in 2026 (2025: EUR 2,40).

De maximale onbelaste reiskostenvergoeding blijft EUR 0,23 per kilometer.

7. Vergoeding extraterritoriale kosten (ETK-regeling)

De regeling inzake extraterritoriale kosten wordt versoerd. Dit houdt in dat bepaalde kosten niet meer onbelast vergoed kunnen worden vanaf 2026. Het gaat hierbij om de extra kosten van levensonderhoud, waaronder kosten van gas, water, licht en andere nutsvoorzieningen, en extra gesprekskosten voor privédoeleinden met het land van herkomst.

8. Maximum pensioengevend loon

Het maximum pensioengevend loon per 1 januari 2026 blijft ongewijzigd en is voorlopig vastgesteld op EUR 137.800 bruto.

9. Transitievergoeding

De transitievergoeding bij ontslag stijgt naar maximaal EUR 102.000 (thans: EUR 98.000). Of, als het jaarsalaris hoger is dan EUR 102.000, maximaal één bruto jaarsalaris.

10. RVU: drempelvrijstelling en heffing

De RVU-drempelvrijstelling stijgt naar EUR 2.357 bruto per maand. Om de RVU toegankelijker te maken voor werknemers met een laag inkomen of weinig aanvullend pensioen, kan de werkgever boven op de basis RVU-uitkering (netto gelijk aan een AOW-uitkering) maximaal EUR 300 bruto per maand extra toekennen.

Daarnaast wordt het tarief van de pseudo-eindheffing voor een RVU boven de RVU drempelvrijstelling stapsgewijs te verhoogd: 57,7% in 2026, 64% in 2027 en 65% in 2028.

11. Excessieve vertrekvergoeding

Werkgevers moeten 75% belasting betalen over het excessieve deel van vertrekvergoedingen van werknemers die uit dienst gaan. Deze pseudo-eindheffing is alleen verschuldigd als het toetsloon meer is dan het drempelbedrag en voor zover de vertrekvergoeding hoger is dan het drempelbedrag. Het drempelbedrag stijgt in 2026 naar EUR 700.000 (thans: EUR 680.000).

12. AOW-leeftijd ongewijzigd

De AOW-leeftijd voor 2026 en 2027 blijft 67 jaar en voor 2028 t/m 2031 67 jaar en 3 maanden.

13. Geen loonkostenvoordeel (LKV) meer voor oudere werknemers

Vanaf 1 januari 2026 krijgt een werkgever geen loonkostenvoordeel (LKV) meer voor het in dienst nemen van een werknemer van 56 jaar of ouder. Dit geldt voor werknemers die op of na 1 januari 2024 bij de werkgever in dienst zijn gekomen. Voor werknemers die zijn begonnen vóór 1 januari 2024 blijft het loonkostenvoordeel wel gewoon gelden.

Voor een overzicht van de (overige) fiscale wijzigingen op het punt van arbeid en loon per 1 januari 2026, zie de [Nieuwsbrief Loonheffingen 2026](#) van de Belastingdienst.

TIJDPAD IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN LOONTRANSPARANTIE

Het kabinet heeft op 15 september 2025 laten weten dat de streefdatum voor de inwerkingtreding van het implementatiewetsvoorstel uiterlijk 1 januari 2027 is, in plaats van 7 juni 2026 zoals volgt uit de Richtlijn. Op 18 december 2025 heeft de Europese Commissie [laten weten](#) vast te houden aan de uiterste implementatietermijn van juni 2026.

ADVIEZEN RAAD VAN STATE

De Raad van State heeft adviezen gepubliceerd ten aanzien van de volgende wetsvoorstellen:

- [Advies over de Wet overgang van onderneming in faillissement](#) (15 december): de Raad van State adviseert de toelichting bij het wetsvoorstel op bepaalde punten uit te breiden.
- [Advies over het voorstel basisverzekering voor arbeidsongeschikte zelfstandigen](#) (15 december): volgens de Raad van State maakt de voorgestelde basisverzekering het stelsel van de sociale zekerheid complexer, terwijl het juist wenselijk is dat dit stelsel wordt vereenvoudigd. Ook acht de Raad van State het wetsvoorstel niet of nauwelijks uitvoering.

INTERNETCONSULTATIE: TWEEDE EVALUATIEWET WNT

Het [conceptwetsvoorstel](#) beoogt de naleving en handhaving van de WNT te bevorderen en te vereenvoudigen:

1. Vereenvoudiging indexering van het bezoldigingsmaximum (afronding op honderden i.p.v. duizenden euro's en afschaffing van tussentijdse indexeringsmogelijkheid).

-
2. Uitbreiding reikwijdte WNT met de Benelux groeperingen voor territoriale samenwerking met een statutaire zetel in Nederland (publiekrechtelijke rechtspersonen).
 3. Anti-draaideur/ketenbepaling voor interim-topfunctionarissen en uitbreiding wettelijke grondslag voor nadere regels over de vaststelling van de deeltijdfactor om misbruik te voorkomen.
 4. Invoering van jaarlijkse automatische indexering van het maximum van de ontslagvergoeding (volgens de indexering van het bezoldigingsmaximum).
 5. Wijzigingen in bevoegdheden aangaande toezicht en handhaving (invoering administratiebepaling en bevoegdheid tot opvragen van BSN's van topfunctionarissen).
 6. Verplicht voorschrijven van gebruik van Verantwoordingsmodel WNT en invoering van bevoegdheid van minister tot online publicatie WNT-verantwoording of bestand met WNT-gegevens in kader van openbaarmaking.
 7. Afschaffing van de verplichting tot het in rekening brengen van wettelijke rente bij niet tijdig ongedaan gemaakte onverschuldigde betalingen (de instelling beslist voortaan zelf of wettelijke rente wel of niet in rekening wordt gebracht).
 8. Wijzigingen van de regels en procedures over uitzonderingsverzoeken op grond van de artikelen 2.4 en 2.5 WNT (deling van alle binnenkomende uitzonderingsverzoeken met minister van BZK, wettelijke grondslag voor deling van persoonsgegevens in uitzonderingsverzoeken, introductie van de rol/positie van de medeverantwoordelijke vakminister en deling met minister van BZK en medeverantwoordelijke vakminister van afschrift van afwijzingsbesluit).

Tot slot zijn diverse kleinere, overwegend redactionele of technische wijzigingen opgenomen

Einddatum consultatie: 15 december 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.

HVJ EU: WELK RECHT IS VAN TOEPASSING BIJ VERANDERING VAN PLAATS WAAR DE ARBEID GEWOONLIJK WORDT VERRICHT TIJDENS DE ARBEIDSVERHOUDING?

Locatrans (Luxemburg) heeft in 2002 ES als chauffeur in dienst genomen onder Luxemburgs recht met een maandelijkse arbeidstijd van 166 uur, terwijl zijn werkzaamheden voornamelijk in diverse Europese landen plaatsvonden. In maart 2014 stelde Locatrans vast dat ES meer dan 50% van zijn werk in Frankrijk verrichtte en meldde dat hij daarom moest worden aangesloten bij het Franse socialezekerheidsstelsel. In april 2025 deelde zij mee dat ES per 16 juli 2014 niet langer tot het personeel van Locatrans zou behoren, omdat hij weigerde in te stemmen met een vermindering van zijn arbeidstijd. ES heeft bij de Franse rechter beroep ingesteld teneinde de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst te betwisten en verschillende schadevergoedingen te verkrijgen. Daarbij speelde de vraag welk recht van toepassing was: het door partijen gekozen recht van Luxemburg of het Franse recht.

De Franse rechter stelt de volgende prejudiciële vraag. Moeten de artikelen 3 en 6 van het Verdrag van Rome aldus worden uitgelegd dat wanneer een werknemer, na zijn arbeid gedurende zekere tijd op een bepaalde plaats te hebben verricht, zijn werkzaamheden op een andere plaats moet gaan verrichten die de nieuwe plaats moet worden waar deze werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht, deze laatste plaats in aanmerking moet worden genomen bij de bepaling van het recht dat bij gebreke van een rechtskeuze van de partijen van toepassing zou zijn. Meer in het bijzonder wenst de verwijzende rechter te vernemen of de uitleg van het *Weber*-arrest (inzake het Executieverdrag) naar analogie moet worden toegepast (d.w.z. laatstelijk verrichte werkzaamheden in plaats van gehele dienstverband).

Het HvJ EU oordeelt als volgt. De bewoordingen van artikel 6 lid 2 onder a. van het Verdrag van Rome bevatten geen enkele precisering over de periode van de arbeidsverhouding die in aanmerking moet worden genomen om te bepalen in welk land de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht. Bij gebreke van een dergelijke precisering moet voor de vaststelling dus rekening worden gehouden met de arbeidsverhouding in haar geheel. Wanneer zich tijdens de arbeidsverhouding in haar geheel een verandering heeft voorgedaan in de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, kan er geen land in de zin van artikel 6 lid 2 onder a. van het Verdrag van Rome worden aangewezen. Het HvJ EU zegt verder dat het niet haalbaar is om deze bepaling uit te leggen naar analogie van het *Weber*-arrest.

Aangezien niet kan worden bepaald in welk land de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht moet dus worden uitgegaan van het criterium van 'de vestiging ... die de werknemer in dienst heeft genomen', als bedoeld in artikel 6 lid 2 onder b. van het Verdrag van Rome, die zich in Luxemburg bevindt. De nationale rechter moet dit aankopingscriterium buiten toepassing laten als blijkt dat de arbeidsovereenkomst nauwer verbonden is met een ander land. Daartoe dient de nationale rechter rekening te houden met alle factoren die de arbeidsverhouding kenmerken en te bepalen welke factor of factoren daarvan volgens hem het zwaarste wegen. In dit verband vormt de plaats waar de werknemer zijn arbeid heeft verricht gedurende het laatste deel van de tijd waarin hij zijn arbeidsovereenkomst uitvoerde en die bedoeld is om een nieuwe plaats te worden waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht een relevante factor waarmee rekening moet worden gehouden.

Vindplaats: HvJ EU 11 december 2025, [ECLI:EU:C:2025:955](#)

HR: WEIGERING ABN AMRO OM AAN BANKIERS BONUSSEN UIT TE KEREN OP DE GROND DAT ZIJ AAN EEN KLANT VAN DE BANK OM EEN PERSONAL FEE HEBBEN GEVRAAGD

Deze zaak betreft de beslissing van ABN AMRO als werkgever om geen bonussen uit te keren aan haar voormalige bankiers *bankier 1* (een deferred (uitgesteld) deel van de bonus over 2011 en de bonus over 2012) en *bankier 2* (bonus over 2012). ABN AMRO heeft zich voor die beslissing ten eerste erop beroepen dat *bankier 1* en *bankier 2* interne regels en procedures niet hebben nageleefd doordat zij belastende maatregelen hebben genomen tegen Oil Marketing & Trading International (OMTI). Ten tweede verwijt ABN AMRO *bankier 1* en *bankier 2* dat zij tot tweemaal toe hebben getracht een personal fee te bedingen van vertegenwoordigers van OMTI. ABN AMRO heeft *bankier 1* en *bankier 2* in 2013 op staande voet ontslagen. In dit geding hebben *bankier 1* en *bankier 2* uitbetaling van de bedoelde bonussen gevorderd. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de vorderingen grotendeels toegewezen.

In hoger beroep heeft het hof Amsterdam bij tussenarrest geoordeeld dat het niet naleven van de interne regels en procedures op zichzelf geen rechtvaardiging vormt voor het niet uitkeren van de bonussen. Het hof heeft ABN AMRO bij hetzelfde arrest een bewijsopdracht gegeven ten aanzien van het proberen te bedingen van een personal fee door *bankier 1* en *bankier 2*. Bij eindarrest heeft het hof bewezen geoordeeld dat *bankier 1* en *bankier 2* tot tweemaal toe hebben geprobeerd een personal fee te ontvangen van vertegenwoordigers van OMTI. Dat bewijs ligt volgens het hof onder meer besloten in een geluidsopname van een van de gesprekken en enkele getuigenverklaringen. Op grond hiervan heeft het hof de vorderingen tot uitbetaling van de bonussen alsnog afgewezen.

In het cassatieberoep presenteren *bankier 1* en *bankier 2* ons een groot aantal klachten tegen onder meer de formulering van de bewijsopdracht en de waardering van het bewijs. De Hoge Raad verwerpt het cassatieberoep met toepassing van art. 81 RO.

Vindplaats: HR 12 december 2025, [ECLI:NL:HR:2025:1900](#)

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELN

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift Recht en Arbeid** (2025/12):

- F.J.L. Pennings, 'De Wet werk en zekerheid: een rustig bezit?', TRA 2025/101
- R.A.A. Duk, 'Tien jaar Wwz in de ontslagrechtelijke procespraktijk', TRA 2025/102
- P. Kruit e.a., 'Ontslagvergoedingen voor en na de Wwz: is het ontslagvergoedingsrecht eerlijker geworden?', TRA 2025/103
- O. Balak e.a., 'De ambtshalve toepassing van de cumulatiegroond getoetst', TRA 2025/104
- R.D. Poelstra e.a., 'De Hoge Raad als rechtsvinder onder de Wwz: de sprong van Scholten in het arbeidsrecht', TRA 2025/105
- N. Jansen e.a., 'De cao-ontslagcommissie in perspectief: rechtsdogmatiek versus praktijk', TRA 2025/106
- P.P.M. Rousseau e.a., 'Beëindiging van de dienstbetrekking op grond van het algemeen privaatrecht: stand van zaken sinds de Wwz', TRA 2025/107

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor Arbeidsrecht in Context** (2025/3 & 4):

- S. van der Slot, 'Is het tijd voor een recht op onbereikbaarheid? Nut en noodzaak van het Nederlandse wetsvoorstel', TAC 2025/4
- K. Janssens, 'De vergeten verjaardag van de Wet aanpak schijnconstructies', TAC 2025/4
- D. Meissner, 'De personeels-BV in perspectief: kwalificatie en werknemersverhaal', TAC 2025/4
- S. Schreurs, 'De EU-minimumloonrichtlijn onder het mes: hoe ver reikt de Unie-bevoegdheid?', TAC 2025/4
- S. Slootweg, 'Van 'nice to discuss' naar 'need to know': De Hoge Raad geeft duidelijkheid over het studiekostenbeding voor de kosten van de Beroepsopleiding Advocaten', TAC 2025/4
- J. Luscuere, 'De sociale rechtsbijstand werkt het collectief tegen', TAC 2025/3
- T. Bouwman, 'Nudging ter bescherming van de werknemer', TAC 2025/3
- H. Korishi e.a., 'Nadelige wijziging van de pensioenovereenkomst: verjaring, de klachtplicht en rechtsverwerking bij 'stilzitten'', TAC2025/3
- S. Van Dijk e.a., 'De Ondernemingsraad kleurt groen', TAC 2025/3

-
- M. Overheul e.a., 'Ervaringen met compensatieregelingen voor beroepsziekten: over ervaren rechtvaardigheid en vertrouwen in de werkgever', TAC 2025/3
 - L. de Groot, 'Zwijgen is goud? De juridische toelaatbaarheid van geheimhoudingsbedingen in geval van seksuele intimidatie', TAC 2025/3

Nieuwe uitgave van **Arbeidsrechtelijke Annotaties** (2025/3):

- F.J.L. Pennings, 'De invloed van IAO-beginselen op de ontwikkeling van het vakantierecht', ArA 2025/3
- S.S.M. Peters e.a., 'Seksuele intimidatie op de werkvloer: het juridische begrip ontleed', ArA 2025/3
- M. Jovovic, 'Handhaving van de informatieplichten van artikel 7:655 BW', ArA 2025/3

Nieuwe uitgave van **ArbeidsRecht** (2025/12):

- P.L.M. Schneider e.a., 'De partijbedoeling doet er niet meer toe. Toch...?!', ArbeidsRecht 2025/53
- J.H. Mantel, 'De kritische ambtenaar: over de vrijheid van meningsuiting van ambtenaren', ArbeidsRecht 2025/54
- M.A.M. van der Putten e.a., 'Gelijke spelregels, oneerlijke wedstrijd', ArbeidsRecht 2025/55
- F. Emmen e.a., 'Herkwalificatie schijnzelfstandigen verandert speelveld pensioenen', ArbeidsRecht 2025/56
- J.W.M. Soentjens, 'Tweederangs burgers: uitbuiting van arbeidsmigranten', ArbeidsRecht 2025/57

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor de Arbeidsrechtpraktijk** (2025/08 & 07):

- I.V. Batelaan, 'Het boetebeding in de arbeidsovereenkomst.', TAP 2025/305
- M.E.F. Baslous e.a., 'Het loonlabyrint: onduidelijke loonbegrippen in het arbeidsrecht', TAP 2025/304
- R. Jonkmans e.a., 'Leiding en toezicht in het kader van de Waadi: wie heeft de touwtjes in handen?', TAP 2025/303
- N.M.W. van der Neut e.a., 'De Deliveroo-gezichtspunten als kapstok voor alle omstandigheden van het geval', TAP 2025/267
- J. Conijn e.a., 'Informatieverplichting jegens de kandidaat statutair bestuurder', TAP 2025/268
- O.D. Kemerink, 'Inspraak in algoritmes: is de WOR klaar voor platformwerk?', TAP 2025/269

Overige tijdschriften:

-
- L.E. Stroeve e.a., 'De beursvennootschap, AVA-seizoen 2026', TOP 2025/337' (o.a. aandacht voor diversiteitswetgeving)
 - J.B.B. Heinen e.a., 'De arbeidsrechtelijke schaduw van een activadeal: overgang van onderneming – aandachtspunten en praktische tips', TOP 2025/ 336
 - J.M.G.J. Boon e.a., 'Medezeggenschap in herstructurerings- en insolventieprocedures: de WHOA (deel 3)', O&F 2025/4
 - A.M. Overheul, 'De overheid als opsteller van compensatieregelingen voor beroepsziekten: ervaringen van benadeelden', O&A 2025/77

Nieuwe uitgave van **Pensioenbrief (2025/16)**, **Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken (2025/06)** en **Pensioen Magazine (2025/12)**, met onder andere artikelen over de toekomst van de België-route en over de governance na de Wet toekomst pensioenen.

BOEKEN

- N. J. Reijn, *The compatibility of awarding management incentives in the context of major corporate events in light of the corporate interest* (Serie Van der Heijden Instituut nr. 197) (diss. Nijmegen), Deventer: Wolters Kluwer 2025
- P.A. Hogewind-Wolters & S.F.H. Jellinghaus (red.) e.a., *Arbeidsrecht voor de overheid verklaard. Editie Gemeente*, Den Haag: Lefebvre SDU 2025
- P.A. Hogewind-Wolters & S.F.H. Jellinghaus, *Arbeidsrecht voor de overheid verklaard. Editie Rijk* Den Haag: Lefebvre SDU 2025

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- [AWVN: AAVN over Wennink-rapport: dit moeten werkgevers weten \(15 december\)](#)
- [AWVN: Maandbericht loonontwikkeling \(12 december\)](#)
- [AWVN: Q&A RVU-regeling \(8 december\)](#)
- [Beale&Co: Class action lawsuit v FIFA: free movement of workers under EU competition law \(December\)](#)
- [Belastingdienst: 2e uitgave Nieuwsbrief Loonheffingen 2026 gepubliceerd \(24 december\)](#)
- [CBS: Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2024 \(december\)](#)
- [CMS: Netherland's Labour Provision Admission Act to go into effect in 2027 \(16 december\)](#)
- [Rijksoverheid: Werk aan de WIA – naar een stelsel dat weer werkt \(december\)](#)
- [Rijksoverheid: Fiscale regeling voor medewerkersparticipatie bij startups en scale-ups \(16 december\)](#)
- [Rijksoverheid: Ingrijpende aanpassingen van arbeidsongeschiktheidsstelsel noodzakelijk \(12 december\)](#)
- [Rijksoverheid: Uitkeringsbedragen per 1 januari 2026 \(10 december\)](#)
- [SEO: Een analyse van de verzuimverzekeringsgraad onder werkgevers \(oktober\)](#)
- [SER: Werkgevers investeren in diversiteit en inclusief, doorstroom en sociale veiligheid blijven uitdaging \(18 december\)](#)
- [VNO NCW: Eerste nulmeting herziene Corporate Governance Code toont grote inzet ondernemingen \(17 december\)](#)

KAMERVragen/-BRIEVEN/-VERSLAGEN

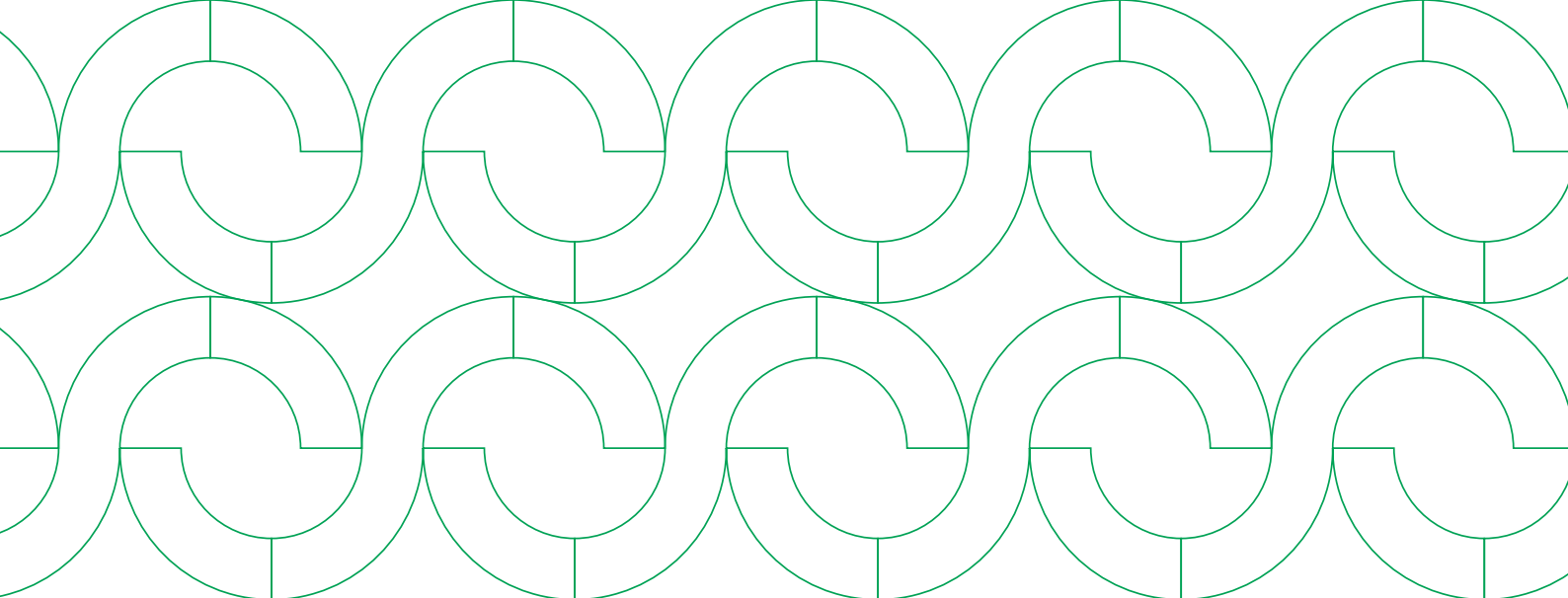
- [Kamerbrief over verlenging zachte landing handhaving schijnzelfstandigheid \(19 december\): het kabinet heeft aan de Tweede Kamer toegezegd om de zachte landing voor wat betreft de handhaving op schijnzelfstandigheid deels te verlengen tot 1 januari 2027. Dat betekent dat de Belastingdienst in 2026 nog geen verzuimboetes oplegt en in beginsel het toezicht start met een bedrijfsbezoek. Er kunnen echter wel vergrijpboetes worden opgelegd in het geval er sprake is van kwaadwillendheid \(opzet of grove schuld\). Ook kan de Belastingdienst weer met terugwerkende kracht naheffingen opleggen voor de periode vanaf 1 januari 2025.](#)
- [Kamerbrief inzake kidfluencers, gezinsvloggers en mom- en dadfluencers \(18 december\)](#)
- [Kamerbrief eindrapport onderzoek verzuimverzekeringsgraad onder werkgevers \(16 december\)](#)
- [Kamerbrief inzake uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie over de Richtlijn toereikende minimumlonen \(15 december\): de uitspraak heeft geen directe gevolgen voor het implementatiewetsvoorstel. De uitspraak gaat namelijk over twee onderdelen die in Nederland al geldende praktijk of wetgeving zijn.](#)
- [Kamerbrief inzake verkenning werkgelegenheidseffecten van overheidsbeleid \(11 december\)](#)
- [Kamerbrief voortgangsbrief werken met en als zelfstandige\(n\) \(10 december\)](#)

MEDIA

- FD 7 januari 2025 [Sophie van Gool: 'Werkgevers willen alles meten, behalve de loonkloof'](#)
- FD 4 januari 2025 [De arbeidsmarkt blijft krap, maar dat geldt niet voor alle sectoren](#)
- FD 4 januari 2025 ['Fiscus controleert bouwers actief op onjuiste inzet van zzp'ers'](#)
- FD 31 december 2025 [Koopkracht hersteld dankzij loonstijging van 5% in 2025](#)
- FD 29 december 2025 [Ben je ook bang voor de baas?](#)
- FD 29 december 2025 [Pensioenfondsen gaan over, wordt het turbulentie op de obligatiemarkt?](#)
- FD 28 december 2025 [Heeft de arbeidsmarkt in 2025 een kantelpunt bereikt?](#)
- FD 24 december 2025 [Arbeidsinspectie wil Uber Eats een maand stilleggen in Amsterdam](#)
- FD 23 december 2025 [Leven lang doorleren goed voor de arbeidsproductiviteit? Nu nog niet](#)
- FD 22 december 2025 [Acute fusiekoorts onder advocaten, zowel bij Big Law als in de provincie](#)
- FD 19 december 2025 [UWV stelt voorrangsregels in om wachtlijsten terug te dringen](#)
- FD 18 december 2025 [Kamer en kabinet botsen over handhaving contracten zzp'ers](#)
- FD 17 december 2025 [Naheffing van miljoenen dreigt voor Van Gelder vanwege schijnzelfstandige zzp'ers](#)
- FD 16 december 2025 [Bedrijven geven werknemers betaald verlof om in het leger te dienen](#)
- FD 15 december 2025 [Raad van State zeer kritisch over verplichte verzekering arbeidsongeschiktheid voor zzp'ers](#)
- FD 12 december 2025 [Advies ambtenaren: handen af van loondoorbetaling zieke werknemer](#)
- FD 12 december 2025 [Opsporingsbaas Mol van Arbeidsinspectie: slechte werkgevers aanpakken prioriteit](#)
- FD 11 december 2025 [Loonkloof het grootst bij banken en verzekeraars](#)

Thema: Wtp

- [DNB: Pensioensector goed voorbereid op liquidatiestress \(17 december\)](#)
- [DNB: TRANSITIENIEUWS – Platform pensioentransitie: combinatie invaren en collectieve waardeoverdracht \(16 december\)](#)
- [DNB: Verzekeraars nemen voor EUR 7 miljard pensioenfondsen over \(16 december\)](#)
- [DNB: Beheersten van operationele risico's in de pensioensector behoeft aandacht \(12 december\)](#)
- [DNB: Pensioensector zet belangrijke stappen richting structurele verankering duurzaamheidsrisico's \(11 december\)](#)
- [Kamerbrief stand van zaken vrijwillige voortzetting nabestaandenpensioen \(17 december\)](#)
- [Werken aan ons Pensioen: Brochure voor werkgevers: Uw pensioenregeling moet uiterlijk in 2027 aangepast zijn \(18 december\)](#)



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: 2001513651.1