



NL Employment Know-How Update

19 maart 2026

Periode: 19 februari – 18 maart 2026



A&O SHEARMAN

Inhoud

INHOUD	2
INLEIDING	3
WET- EN REGELGEVING	4
LITERATUUR	10
DIVERSEN	12
THEMA: WTP	14

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 **19 februari tot en met 18 maart 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

WET VERDUIDELIJKING BEOORDELING ARBEIDSRELATIES EN RECHTSVERMOEDEN (WVBAR)

De minister van Werk en Participatie heeft besloten om de voorgestelde verduidelijking van de beoordeling van arbeidsrelaties uit de WVBAR te schrappen. Dit volgt uit de [Nota van wijziging](#) die op 10 maart 2026 is ingediend. Het kabinet werkt nu verder aan een nieuwe Zelfstandighedenwet, die werkenden meer duidelijkheid moet bieden over de beoordeling van hun arbeidsrelatie.

De behandeling van de WVBAR in de Tweede Kamer gaat wel door, maar beperkt zich nu tot het rechtsvermoeden dat is gekoppeld aan een uurtarief.

INITIATIEFWETSVOORSTEL WET TOEZICHT GELIJKE KANSEN BIJ WERVING EN SELECTIE

In 2024 wees de Eerste Kamer het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie af. Op 3 maart 2026 hebben de Kamerleden Ergin en Van Baarle (beiden Denk) een aangepast [initiatiefwetsvoorstel](#) ingediend bij de Tweede Kamer. Dit voorstel voorziet in een wijziging van de Arbowet en de Waadi en heeft als doel discriminatie bij sollicitaties tegen te gaan en gelijke kansen op de arbeidsmarkt te bevorderen.

Verplichte werkwijze tegen arbeidsmarktdiscriminatie

Werkgevers dienen te beschikken over een werkwijze voor de aanbidding en vervulling van openstaande betrekkingen, waarbij gelijke kansen worden geboden en die gericht is op het voorkomen van verboden onderscheid bij werving en selectie. Het initiatiefwetsvoorstel onderscheidt drie categorieën werkgevers:

- **Tot en met 25 werknemers.** Deze werkgevers vallen buiten de reikwijdte van dit onderdeel van het wetsvoorstel en zijn niet verplicht om over een werkwijze te beschikken.
- **Tussen de 26 en 50 werknemers.** Deze werkgevers dienen de werkwijze mondeling te kunnen toelichten. Een verplichting tot schriftelijke vastlegging geldt alleen indien de werkgever is veroordeeld voor arbeidsmarktdiscriminatie of het College voor de Rechten van de Mens tot het oordeel is gekomen dat verboden onderscheid is of wordt gemaakt.
- **Meer dan 50 werknemers.** Deze werkgevers dienen over een schriftelijk of elektronisch vastgelegde werkwijze te beschikken.

Inhoudelijke vereisten

Uit de werkwijze dient te blijken dat de procedures van werving en selectie zijn gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, dat ze inzichtelijk en controleerbaar zijn, en dat ze systematisch zijn ingericht. De werkwijze dient in ieder geval maatregelen te bevatten die waarborgen dat:

- objectieveerbare functie-eisen worden gehanteerd en consequent worden toegepast;
- vergelijkbare informatie van kandidaten wordt verkregen die bijdraagt aan een objectieve vergelijking; en
- de wijze van toetsing en weging alsmede de beoordelingscriteria relevant en objectief zijn.

De werkwijze valt onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad op grond van artikel 27 lid 1 onderdeel e WOR.

Reikwijdte intermediairs

In de Waadi wordt de verplichting om te beschikken over een werkwijze ook opgelegd aan arbeidsbemiddelaars en aan degenen die arbeidskrachten ter beschikking stellen.

Handhaving en sancties

Indien een werkgever of intermediair niet aan de nieuwe wet voldoet, kan de Nederlandse Arbeidsinspectie handhavend optreden. De nadruk zal hierbij komen te liggen op het ondersteunen van werkgevers en intermediairs bij de naleving van de wet. Boetes zijn bedoeld als laatste maatregel.

Inwerkingtreding

De beoogde inwerkingtredingsdatum is nog niet bekend. Er zal naar verwachting een implementatietermijn van 12 maanden gelden na de publicatiedatum van de wet. Deze termijn is bedoeld om werkgevers en intermediairs voldoende tijd te geven om een werkwijze voor werving en selectie op te stellen en, voor zover van toepassing, ter instemming voor te leggen aan de ondernemingsraad.

Vermindering regeldruk

In 2024 is het eerdere wetsvoorstel gesneuveld omdat critici vonden dat de regeldruk op werkgevers onnodig groot zou worden. De indieners van het initiatiefwetsvoorstel hebben daarom geprobeerd de regeldruk te verminderen. Dat is de reden dat de verplichting tot het hebben van een werkwijze en het schriftelijkheidsvereiste niet gelden voor bepaalde categorieën van werkgevers. Ook is in het initiatiefwetsvoorstel niet meer opgenomen dat werkgevers de werkwijze dienen aan te passen zo vaak als de stand van de wetenschap daartoe noopt. Het gaat te ver om van werkgevers te verlangen de stand van de wetenschap te volgen. Indieners achten het voldoende dat werkgevers de werkwijze dienen aan te passen zo vaak als werkgevers achten dat de praktijk daartoe noopt of dat ervaringen uit de professionele dienstverlening daartoe nopen.

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: GEEN LEEFTIJDSDISCRIMINATIE DOOR WERKERVARING VOOR ACHTTIENDE LEVENSJAAR MAAR GEDEELTELIJK IN AANMERKING TE NEMEN

Een werknemer van de stad Wenen (SG) vocht een herinschalingsbesluit aan waarbij zijn werkervaring van vóór zijn 18e verjaardag slechts voor de helft werd meegeteld, met een maximum van drie jaar. SG meende dat dit leeftijdsdiscriminatie opleverde in strijd met Richtlijn 2000/78/EG en artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

Het HvJ EU oordeelde dat geen sprake is van leeftijdsdiscriminatie. Volgens vaste rechtspraak staat het werkgevers vrij om alleen rekening te houden met ervaring die relevant is voor de functie. De Weense regeling maakt onderscheid tussen nauwkeurig omschreven relevante diensttijdvakken (die volledig meetellen) en "andere tijdvakken" (die voor de helft meetellen tot maximaal drie jaar). Dit onderscheid is niet gebaseerd op leeftijd, maar op de aard van de werkervaring. Bovendien maakt een correctiemechanisme via een "referentiepeildatum" het mogelijk om ook tijdvakken vóór het 18e levensjaar mee te nemen. Het Hof concludeert dat de Europese regelgeving zich niet verzet tegen deze nationale regeling, aangezien het maximum geldt ongeacht de leeftijd waarop de ervaring is opgedaan.

Vindplaats: HvJ EU 5 maart 2026, [ECLI:EU:C:2026:159](#)

HVJ EU: GEEN INDIRECTE DISCRIMINATIE VAN GEHANDICAPTE DOCENT DIE WÉL VOORRANG GENIET BIJ OVERPLAATSING BINNEN EEN PROVINCIE, MAAR GÉÉN VOORRANG BIJ OVERPLAATSING NAAR ANDERE PROVINCIE

Deze uitspraak van het Hof van Justitie EU betreft een Italiaanse leerkracht met een handicap (C.M.) die overplaatsing naar een andere provincie aanvraagde. Haar verzoek werd afgewezen omdat de vacatures al waren vervuld door kandidaten die binnen diezelfde provincie om overplaatsing hadden gevraagd. C.M. betoogde dat dit systeem - waarbij interne provinciale verzoeken vóór interprovinciale verzoeken worden behandeld - de bescherming voor gehandicapten uitholt, omdat zij slechts aanspraak kan maken op de resterende posten.

Het Hof oordeelt dat de Italiaanse voorrangsregeling voor personen met een handicap van meer dan twee derde geen "redelijke aanpassing" vormt in de zin van artikel 5 van Richtlijn 2000/78/EG. Deze voorrang wordt namelijk automatisch verleend op basis van de graad van invaliditeit, zonder rekening te houden met de specifieke behoeften van de betrokken persoon in een concrete situatie. Redelijke aanpassingen vereisen juist een individuele benadering.

Van indirecte discriminatie is evenmin sprake. C.M. bevindt zich ten opzichte van leerkrachten zonder handicap juist in een voordelige positie: zij geniet voorrang binnen de provincie, terwijl niet-gehandicapte leerkrachten die voorrang helemaal niet krijgen. Bovendien ondervinden alle leerkrachten - gehandicapt of niet - die naar een andere provincie willen, dezelfde nadelige gevolgen van het systeem. Het Hof merkt wel op dat er mogelijk een onderscheid binnen de groep gehandicapten bestaat (blinde personen krijgen absolute voorrang, anderen slechts relatieve voorrang), maar de verwijzende rechter heeft onvoldoende informatie verstrekt om dit te kunnen beoordelen.

Vindplaats: HvJ EU 12 maart 2026, [ECLI:EU:C:2026:198](#)

HOGE RAAD: WERKNEMER DIENT VOORAFGAAND AAN ZITTING IN STAAT TE WORDEN GESTELD DE CAMERABEELDEN TE BEKIJKEN DIE ALS BEWIJS DIENEN VOOR HET ONTSLAG OP STAANDE VOET

Deze zaak gaat over het ontslag op staande voet van een werknemer door PostNL, omdat hij goederen (mobiele telefoons) zou hebben weggenomen tijdens het transport van pakketten. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat de dringende reden onvoldoende is komen vast te staan.

Volgens het hof is wel voldoende komen vast te staan dat Werknemer goederen heeft weggenomen, en dat dit een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Het hof heeft dit oordeel mede gebaseerd op camerabeelden van het laden en lossen van rolcontainers met pakketten. Deze camerabeelden zijn op de mondelinge behandeling in hoger beroep vertoond en besproken.

In cassatie voert Werknemer aan dat het hof het beginsel van hoor en wederhoor en het beginsel van *equality of arms* heeft geschonden. Werknemer en zijn advocaat hebben namelijk de camerabeelden niet kunnen bekijken vóór de mondelinge behandeling in hoger beroep. De advocaat van Werknemer slaagde er niet in de op een usb-stick aangeleverde camerabeelden te openen, waarmee deze volgens hem niet 'readily accessible' waren. Verder klaagt Werknemer dat het hof ten onrechte zijn aanbod tot tegenbewijs heeft gepasseerd.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Zoals blijkt uit het proces-verbaal van de mondelinge behandeling in hoger beroep was het hof ermee bekend dat (de advocaat van) de werknemer de door PostNL overgelegde camerabeelden wegens technische redenen niet voorafgaand aan de mondelinge behandeling had kunnen bekijken (de beelden konden alleen met een speciaal programma worden afgespeeld), terwijl hij kenbaar had gemaakt dat wel te willen. Teneinde de beginselen van hoor en wederhoor (art. 19 lid 1 Rv en art. 6 EVRM) en equality of arms (art. 6 EVRM) te waarborgen had het hof - dat zijn oordeel over het ontslag op staande voet mede op de tijdens de mondelinge behandeling getoonde camerabeelden heeft gebaseerd - genoegzame maatregelen moeten nemen om adequate kennisgeving van de volledige door PostNL overgelegde, en door het hof voorafgaand aan de zitting bekeken, camerabeelden door de werknemer mogelijk te maken en de werknemer in staat te stellen zich daarover uit te laten. De Hoge Raad vernietigt de beschikking van het hof.

Vindplaats: Hoge Raad 13 maart 2026, [ECLI:NL:HR:2026:409](#)

A-G DRIJBER: GEEN VERZWAARDE STELPLICHT BIJ I-GROND EN NIET VEREIST DAT TEN MINSTE ÉÉN ONTSLAGGROND BIJNA VOLDRAGEN IS

In deze ontslagzaak gaat het met name om de zogeheten 'cumulatiegrond' (i-grond). De aanleiding voor deze procedure is een verzoek van MaasWonen aan de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens disfunctioneren (d-grond) en een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). De kantonrechter wees het verzoek af. Maas Wonen ging in hoger beroep en deed daarin subsidiair een beroep op de i-grond. Het hof wees het verzoek af voor zover gebaseerd op de d- en g-grond, maar het oordeelde ook dat het beroep op de i-grond slaagde. De arbeidsovereenkomst werd daarom ontbonden. Werknemer komt in cassatie tegen deze beslissing op, met klachten die onder meer de stelplicht bij een beroep op de i-grond aan de orde stellen. Ook wordt de rechtspopvatting getest dat voor een geslaagd beroep op de i-grond er ten minste één bijna voldragen andere grond moet zijn.

De A-G concludeert ten aanzien van de stelplicht als volgt. Dat de werkgever geen strengere ('preciezer') stelplicht heeft voor de i-grond én dat bij een (meer) subsidiair beroep op de i-grond kan worden volstaan met verwijzing naar omstandigheden die in het kader van andere ontslaggronden zijn aangevoerd, volgt naar de mening van de A-G uit de wetsgeschiedenis. Met een verwijzing naar die omstandigheden kan het voor zowel de rechter als de werknemer voldoende duidelijk zijn dat de desbetreffende feitelijk stellingen tevens ten grondslag worden gelegd aan het verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van de i-grond. Een dergelijk verwijzing dient wel te passen binnen de rechtspraak van de Hoge Raad over art. 24 lid 1 Rv.

In de onderhavige zaak zien de verwijzingen op omstandigheden die met het oog op het rechtsgevolg van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door Maas Wonen zijn ingeroepen. Deze kunnen daarmee (ook) de feitelijk grondslag voor de i-grond vormen. Maas Wonen heeft de bedoelde omstandigheden, die elders in het beroepschrift zijn besproken, met haar verwijzing tot onderdeel van die feitelijke grondslag gemaakt. De verwijzingen zijn voldoende duidelijk en precies voor de werknemer om zich daartegen te kunnen verdedigen en voor de recht om daarover te kunnen oordelen.

Niet is vereist dat elk van de ten aanzien van een andere redelijke grond genoemde omstandigheden (afzonderlijk) wordt herhaald en uitgeschreven ter onderbouwing van de i-grond. Een verwijzing naar wat is aangevoerd ten aanzien van een of meer andere redelijke gronden is voldoende. Een herhaling van het geheel van omstandigheden is dus niet nodig.

Verder had de werknemer aangevoerd dat voor een ontbinding op de i-grond sprake moet zijn van ten minste één 'bijna voldragen' andere ontslaggrond. Dit gaat uit van een onjuiste rechtsopvatting, aldus de A-G. De tekst noch de parlementaire geschiedenis wijzen erop dat het voor toewijzing van een verzoek op de i-grond vereist is dat één van de andere aangevoerde ontslaggronden 'bijna voldragen' moet zijn.

Vindplaats: Parket bij de Hoge Raad 20 februari 2026, [ECLI:NL:PHR:2026:157](#)

COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS: DE STAAT HEEFT VROUWELIJKE RECHTERS GEDISCRIMINEERD DOOR HEN MINDER TE BETALEN DAN MANNELIJKE COLLEGA'S VOOR GELIJKWAARDIG WERK

Het College voor de Rechten van de Mens heeft geoordeeld dat de Staat vrouwelijke rechters heeft gediscrimineerd door bij de inschaling het 'laatstverdiend salaris' als criterium te hanteren. Dit criterium, dat sinds 1994 werd toegepast, zorgde ervoor dat vrouwelijke rechters in opleiding gemiddeld 3,5% minder verdienen dan hun mannelijke collega's. Volgens het College biedt dit criterium onvoldoende ruimte voor de waardering van relevante werkervaring en zegt het weinig over de waarde van de arbeid in de nieuwe functie. Hoewel de Staat aanvoerde dat het beleid bedoeld was om gekwalificeerde kandidaten aan te trekken en een te grote inkomensachteruitgang te voorkomen, oordeelde het College dat minder onderscheid makende alternatieven beschikbaar waren, zoals een algemene salarisverhoging of tijdelijke toeslagen.

Naast de collectieve zaak beoordeelde het College drie individuele zaken waarin vrouwelijke rechters hun beloning vergeleken met die van mannelijke collega's. In alle drie de gevallen bleek dat de mannelijke collega's een hoger loon

ontvingen zonder dat dit gerechtvaardigd kon worden door objectieve criteria zoals kennis of ervaring. In één geval ontving een mannelijke collega maandelijks bijna €1.915 bruto meer dan zijn vrouwelijke collega voor gelijkwaardig werk, ondanks nagenoeg dezelfde werkervaring. Het College concludeerde dat ook in deze individuele gevallen sprake was van discriminatie op grond van geslacht.

De Staat heeft inmiddels gereageerd door in juli 2024 een nieuw inschalings- en beloningsbeleid vast te stellen, waarbij het criterium 'laatstverdiend salaris' met terugwerkende kracht vanaf juli 2023 is afgeschaft. De oordelen van het College zijn niet juridisch bindend, waardoor de Staat niet verplicht kan worden tot compensatie. Het College verwacht echter wel dat de Staat de mogelijkheden onderzoekt om de betrokken vrouwelijke rechters financieel te compenseren.

Vindplaats: [Oordeel 2026-38](#), [Oordeel 2026-37](#), [Oordeel 2026-36](#) en [Oordeel 2026-35](#)

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELN

Nieuwe uitgave van **ArbeidsRecht** (2026/02):

- M. van der Duim e.a., 'Ziekte zonder grenzen: de juridische valkuilen bij discrepantie tussen arbeidsrecht en sociale zekerheid', *ArbeidsRecht* 2026/5
- D.J.B. de Wolff, 'Tuchtklachten over de advocaat van de wederpartij in arbeidsgeschillen', *ArbeidsRecht* 2026/6
- T.S. Pieters, 'Spelregels voor persoonsgericht onderzoek', *ArbeidsRecht* 2026/7
- T. Martens-Olivier, 'Modernisering concurrentiebeding – het kartelverbod als stok achter de deur?', *ArbeidsRecht* 2026/8

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift Recht en Arbeid** (2026/3):

- E.L.H. van der Vos, 'All-in loon is in strijd met het Nederlandse en Europese recht', *TRA* 2026/24
- T. de Vries, 'Bevordering van het collectief onderhandelen: enkele verplichtingen op grond van het internationale en Europese recht', *TRA* 2026/25
- I. Zaal, 'Het instemmingsrecht van de OR in (internationale) concernverhoudingen', *TRA* 2026/26

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor de Arbeidsrechtpraktijk** (2026/01):

- B.D. Hengstmengel, 'Onderhoud aan het cao-stelsel', *TAP* 2026/1
- J.P. Quist, 'Profoto beschouwd door de lens van het hoger beroep', *TAP* 2026/2

Overig:

- T.C.A. Dijkhuizen, 'Wanbeleid bij Centric: over het belang van inspraak, tegenspraak en medezeggenschap voor de corporate governance van een (structuur)vennootschap', *Bb* 2026/19
- J.M.G.J. Boon & J.M.W. Pool, 'Medezeggenschap in herstructurerings- en insolventieprocedures: de WHOA (deel 3)', *O&F* 2025/4

Nieuwe uitgave van **Pensioenbrief** (2026/03), **Pensioenmagazine** (2026/03) en **Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken** (2026/01) met onder andere artikelen over pensioenplannen van zzp'ers en het Europese Pensioenpakket van november 2025.

BOEKEN

- M.Y.H.G. Erkens & S.F. Sagel (red.), [Bescherming in ontwikkeling](#), Opstellen aangeboden aan Guus Heerma van Voss bij zijn afscheid van de Universiteit Leiden (liber amicorum), Deventer: Wolters Kluwer 2026
- E.V.A. Eijkelenboom e.a. (red.), [Verbindend privaatrecht](#), Den Haag: Boom 2026. O.a. bijdrage over de klachtplicht in het arbeidsrecht
- J. Dilling (red.), [PensioenPocket 2026](#), Deventer: Wolters Kluwer 2026
- G.A. Diebels, [De Kleine Gids voor het Nederlandse Arbeidsrecht 2026](#), Deventer: Wolters Kluwer 2026
- I.A.M. van Boetzelaer-Gulyas, [Basisboek Socialezekerheidsrecht 2026](#), Deventer: Wolters Kluwer 2026

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- AWWN: Inzicht in onzekere tijden: wat u als werkgever moet weten over de nieuwste CPB-raming (12 maart)
- Belastingdienst: 3^e uitgave cijferbijlage Nieuwsbrief Loonheffingen 2026 gepubliceerd (3 maart)
- CPB: Diversiteitsquotum effectief met behoud van kwaliteit (4 maart)
- Deloitte: EU Pay Transparency Directive Implementation Updates (23 februari)
- European Commission: EU Consultations on Labour Mobility and Skills in Border Regions (21 januari)
- Huis voor Klokkenluiders: Negen op de tien klokkenluiders ervaart benadeling (10 maart)
- Huis voor Klokkenluiders: Jaarverslag (10 maart)
- ILO: Towards pay equity: Laws, wages, care policies, and social dialogue are key to delivering pay equity (4 maart)
- ILO: Maritime Labour Convention at 20: The ILO and the International Maritime Organization reaffirm commitment to decent work at sea (23 februari)
- MinFin: Beloningsonderzoek Deelnemingen (9 januari)
- Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt: Stand van de invoering 2025 (19 februari)
- Rijksoverheid: Kabinet kiest voor meer rust en duidelijkheid voor zzp'ers en opdrachtgevers (6 maart)
- Rijksoverheid: Kabinet komt met betaalbare basisverzekering voor zelfstandigen bij arbeidsongeschiktheid (13 maart)
- SER: Scorecard 2026. Monitor Genderbalans in het Nederlandse bedrijfsleven (9 maart)
- SER: De arbeidsmarkt van de toekomst kan niet zonder een goede combinatie van werk en mantelzorg (19 februari)

KAMERVragen/-BRIEVEN/-VERSLAGEN

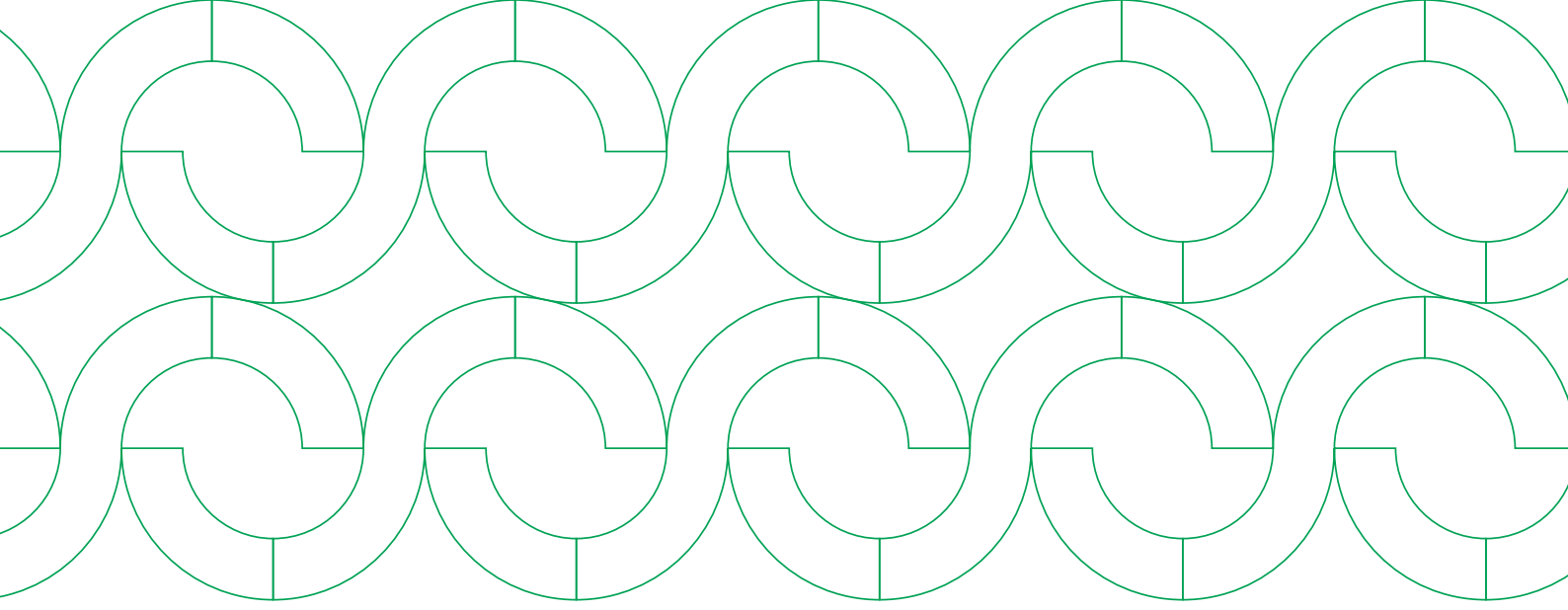
- Kamerbrief relatie wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers en pgb (12 maart)
- Antwoorden op Kamervragen over het bericht 'Starter gezocht, leeftijd steeds vaker reden voor discriminatie' (9 maart)
- Antwoord op Kamervragen over het bericht 'Sluitmoordenaar op de werkvloer: 3.000 doden per jaar door schadelijke stoffen' (2 maart)
- Antwoorden op Kamervragen 'Ontslaggolf bij bedrijven in volle gang: Einde nog niet in zicht' (19 februari)
- Kamerbrief inzake voortgang invoering toelatingsstelsel Wtta (12 februari)
- Kamerbrief met kabinetsreactie op 'Input Commissiedebat ZZP Vereniging Zelfstandigen Nederland (VZN)' (12 februari)

MEDIA

- FD 16 maart 2026 [Discussie over de AOW-leeftijd: moeten we allemaal langer doorwerken?](#)
- FD 13 maart 2026 [Verzekering arbeidsongeschiktheid zzp'ers na zes jaar naar Kamer](#)
- FD 12 maart 2026 [Gelijk werk, ongelijk loon: rechters willen compensatie](#)
- FD 9 maart 2026 [Activistische Hans Spekman aan roer bij FNV: 'Bestaanszekerheid staat zeer onder druk'](#)
- FD 9 maart 2026 [Hoge kosten flex maken bedrijven minder wendbaar, klagen werkgevers](#)
- FD 8 maart 2026 [Vooral kleine werkgever schuift nieuwe pensioenregeling voor zich uit](#)
- FD 6 maart 2026 [Het B-woord zoemt weer rond in bankenland](#)
- FD 6 maart 2026 [Kabinet zet 'eerste stap' naar nieuwe zzp-wet](#)
- FD 5 maart 2026 [Ondernemers opgelet: nieuwe uitzendregels gelden ook voor de timmerman op de hoek](#)
- FD 5 maart 2026 [Vrouwelijke rechters ongelijk beloond door de staat, oordeelt College](#)
- FD 5 maart 2026 [Topadvocaat Mirjam de Blécourt: 'Mannen begrijpen eigenlijk alleen wat vrouwen meemaken door het zelf een keer te voelen'](#)
- FD 2 maart 2026 [Voor zwarte bankiers is een carrière op Wall Street steeds moeilijker](#)
- FD 1 maart 2026 [College van Toezicht: meer preventieve controle van advocatenkantoren nodig](#)
- FD 26 februari 2026 [Jetten kan AOW-kwestie nog niet van zich afschudden](#)
- FD 24 februari 2026 [Bonden lopen zich warm voor harde acties tegen stijging AOW-leeftijd](#)
- FD 19 februari 2026 [SER dringt aan op acht weken betaald verlof voor mantelzorgers](#)

Thema: Wtp

- AFM: Transitiebulletin nr. 36 (maart)
- Belastingdienst: V&A 26-003 Aanpassing mate van variatie hoogte van pensioenuitkeringen na ingangsdatum en artikel 150I, zesde lid, PW (13 maart)
- DNB: TRANSITIENIEUWS – Transitierapportage voor verzekeraars en ppi's 2026Q1 (5 maart)
- DNB: TRANSITIENIEUWS – DNB deelt lessen uit invaarbeoordelingen Wtp-transitie (24 februari)
- Werken aan ons Pensioen: Nieuwe Q&A: premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid (17 maart)
- Werken aan ons Pensioen: Urgentiebrief roept werkgevers op om pensioenregeling snel aan te passen (4 maart)



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: 2001606092.1