



# NL Employment Know-How Update

---

**2 april 2026**

Periode: 19 februari – 1 april 2026



**A&O SHEARMAN**

---

# Inhoud

<b>INHOUD</b>	<b>2</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>3</b>
<b>WET- EN REGELGEVING</b>	<b>4</b>
<b>LITERATUUR</b>	<b>12</b>
<b>DIVERSEN</b>	<b>13</b>
<b>THEMA: WTP</b>	<b>14</b>

---

# 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.<sup>1</sup>

**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 1 april 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.

---

<sup>1</sup> 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

## EUROPESE COMMISSIE PRESENTEERT EU INC.

Op 18 maart 2026 presenteerde de Europese Commissie haar voorstel voor de EU Inc. Dit is een nieuwe rechtsvorm voor een vennootschap met beperkte aansprakelijkheid. De geharmoniseerde regels zullen worden neergelegd in een verordening. Deze rechtsvorm is vooral bedoeld voor startups en scale-ups, maar staat ook open voor andere ondernemingen.

De belangrijkste kenmerken van EU Inc. zijn:

**Snellere registratie:** Ondernemers, oprichters en bedrijven zullen een EU Inc.-vennootschap kunnen oprichten binnen 48 uur, voor minder dan €100 en zonder een vereist minimum aan aandelenkapitaal.

**Eenvoudigere procedures:** EU Inc.-vennootschappen zullen hun ondernemingsinformatie maar één keer hoeven in te dienen, via een interface op EU-niveau die nationale bedrijvenregisters met elkaar verbindt. In een tweede fase zal de Commissie een nieuw centraal EU-register opzetten. EU Inc.-vennootschappen zullen hun fiscale en btw-identificatienummers krijgen zonder dat daarvoor opnieuw papierwerk voor nodig is.

**Alles verloopt digitaal:** Alle zakelijke procedures verlopen standaard digitaal door de hele levenscyclus van een vennootschap.

**Oprichters krijgen hulp om sneller en goedkoper een nieuwe start te maken:** EU Inc.-vennootschappen zullen toegang krijgen tot volledig digitale liquidatieprocedures. Innovatieve start-ups zullen toegang krijgen tot vereenvoudigde insolventieprocedures waardoor activiteiten makkelijker kunnen worden afgewikkeld. Zo kunnen oprichters van een bedrijf innovatieve ideeën uitproberen en testen, en een nieuwe start maken als dat nodig is.

**Betere voorwaarden om investeringen aan te trekken:** Met het voorstel zullen mensen zich niet meer fysiek hoeven aan te melden om formaliteiten te vervullen, maar komen er digitale procedures om activiteiten te financieren en wordt het eenvoudiger om aandelen over te dragen. Er zullen geen tussenpersonen meer nodig zijn om aandelen over te dragen of voor liquidatieprocedures. Met dit voorstel kunnen lidstaten EU Inc.-vennootschappen ook toegang geven tot de effectenbeurs.

**Betere middelen om talenten aan te trekken:** EU Inc.-vennootschappen zullen EU-breed voor hun werknemers aandelenoptieplannen kunnen opzetten. Over die aandelenoptie hoeft pas bij verkoop belasting te worden betaald over het gegenereerde inkomen. Dit is een cruciale factor voor de aantrekkelijkheid, zeker voor innovatieve start-ups.

**Volledige toegang tot de eengemaakte markt:** EU Inc.-vennootschappen zullen vrij hun lidstaat van oprichting kunnen kiezen. Het voorstel bevat ook een “zwarte lijst” van verboden praktijken, die ervoor moet zorgen dat EU Inc.-vennootschappen op dezelfde manier worden behandeld als andere nationale vennootschappen.

**Stevige garanties tegen misbruik:** Nationale arbeidswetgeving en sociale wetgeving worden niet door het voorstel geraakt. Zij zijn op dezelfde wijze op EU Inc. van toepassing als ieder ander bedrijf volgens nationaal vennootschapsrecht. De toepasselijke waarborgen van de lidstaat van registratie zullen onverkort gelden voor de EU Inc.-vennootschap, ook waar het gaat om de regels inzake medezeggenschap.

---

**Flexibiliteit voor aandelen:** EU Inc.-vennootschappen zullen de flexibiliteit krijgen om verschillende categorieën aandelen uit te geven, met verschillende economische of stemrechten. Dit kan bijvoorbeeld oprichters helpen om hun bedrijf te beschermen tegen vijandige overnames.

Het EU Inc.-voorstel zal nu worden besproken door het Europees Parlement en de Raad. Voor meer informatie zie het [persbericht d.d. 18 maart 2026](#) en onze [publicatie](#).

## **VERSOEPILING BONUSPLAFOND FINANCIËLE SECTOR**

Op 27 januari 2026 heeft de Tweede Kamer ingestemd met een amendement over de beperking van het toepassingsbereik van het bonusplafond tot 'identified staff' in de financiële sector. Dit amendement is opgenomen in de Wet chartaal betalingsverkeer, zoals thans in behandeling bij de Eerste Kamer. In onze [Know-How Update van 5 februari 2026](#) is een uitgebreidere toelichting te vinden.

Op 30 maart 2026 heeft de minister van Financiën de [Nota naar aanleiding van het verslag](#) aan de Eerste Kamer gestuurd. Daarin worden vragen beantwoord over het begrip identified staff. De minister verduidelijkt onder andere dat er drie groepen financiële ondernemingen zijn te onderscheiden. Tevens heeft de minister aan toezichthouders DNB en AFM gevraagd hoe zij de handhaafbaarheid beoordelen.

- *A. Banken en grote beleggingsondernemingen*

Voor banken en beleggingsondernemingen wordt voor de definitie van identified staff aangesloten bij artikel 92 derde lid CRD en de Gedelegeerde Verordening (EU) 2021/923. Deze regels gelden ook nu al. Toezichthouders DNB en AFM voorzien dan ook geen problemen met betrekking tot de handhaafbaarheid.

- *B. Andere financiële ondernemingen met een identified staff begrip in Europese sectorale wetgeving*

Deze groep financiële ondernemingen hebben hun eigen sectorale EU-beloningsregels. Deze beloningsregels kennen een eigen toepassingsbereik, dat bepaalde overeenkomsten kent met de definitie van identified staff uit CRD maar daarmee niet een-op-een overeenkomt. Dit geldt bijvoorbeeld voor verzekeraars (Solvency II Richtlijn), beleggingsondernemingen (anders dan grote beleggingsondernemingen die onder categorie A vallen) (Investment Firm Directive) en premiepensioeninstellingen (Institution for Occupational Retirement Provisions Directive).

DNB en AFM zijn van oordeel dat zij primair dienen aan te sluiten bij de wettekst van het amendement en voor financiële ondernemingen met een eigen Europees kader, het identified staff begrip dienen te interpreteren overeenkomstig het betreffende toepasselijke Europese sectorale kader (en niet overeenkomstig het CRD-kader). Bovendien achten DNB en de AFM aansluiting bij de sectorale Europese kaders wenselijk, omdat het begrip identified staff in deze kaders het beste aansluit bij het risicoprofiel van de betreffende onderneming.

DNB en AFM achten het amendement ook handhaafbaar voor deze groep financiële ondernemingen.

- *C. Financiële ondernemingen zonder identified staff begrip in hun Europese sectorale wetgeving*

---

Andere financiële ondernemingen, zoals betaalinstanties, financieel adviseurs, bemiddelaars of gevolmachtigd agenten vallen alleen onder de reikwijdte van de Nederlandse beloningswetgeving en kennen geen identified staff begrip in hun Europese sectorale wetgeving. DNB en de AFM begrijpen de toelichting op het amendement zo dat ook voor deze financiële ondernemingen aangesloten dient te worden bij de definitie van identified staff uit artikel 92 derde lid CRD inclusief de Gedelegeerde Verordening (EU) 2021/923. De criteria in de Gedelegeerde Verordening lenen zich, aldus deze toezichthouders, minder goed voor toepassing op financiële ondernemingen met een ander risicoprofiel, zoals betaalinstanties, financieel adviseurs, bemiddelaars of gevolmachtigd agenten.

De AFM en DNB voorzien ten aanzien van deze groep financiële ondernemingen risico's ten aanzien van de handhaafbaarheid. Deze sector opereert overwegend nationaal en kent specifieke kwetsbaarheid vanwege het directe contact met consumenten en verkoop van financiële producten.

Indien het wetsvoorstel wordt aangenomen, dan is het aan deze financiële ondernemingen om een invulling te geven aan het identified staff begrip uit art. 1:121 eerste lid Wft dat recht doet aan het risicoprofiel van hun eigen type financiële ondernemingen. Mochten daarbij vragen opkomen, dan zullen DNB en de AFM beoordelen of het opportuun is daarover beleid te publiceren. Dergelijk beleid is echter primair enkel bindend voor de toezichthouders zelf en niet voor de sector.

Verder bevestigt de minister dat het niet mogelijk is dat een persoon voor een deel van zijn werkzaamheden wel onder de beloningsregels valt en voor een ander deel niet.

## **WET VERDUIDELIJKING BEOORDELING ARBEIDSRELATIES RECHTSVERMOEDEN (WVBAR)**

De minister van Werk en Participatie heeft besloten om de voorgestelde verduidelijking van de beoordeling van arbeidsrelaties uit de WVBAR te schrappen. 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. Op 19 maart 2026 is de [nota naar aanleiding van het verslag](#) aan de Tweede Kamer gestuurd.

## **WET BASISVERZEKERING ARBEIDSONGESCHIKTHEID ZELFSTANDIGEN**

Op 20 maart 2026 is het Wetsvoorstel basisverzekering arbeidsongeschiktheid ingediend bij de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel regelt een verplichte verzekering tegen inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid voor zelfstandigen. Dat kan via de publieke verzekering of door een private verzekering af te sluiten die aan een aantal voorwaarden voldoet. Het wetsvoorstel zorgt ervoor dat zelfstandigen ook inkomen hebben als zij arbeidsongeschikt raken. De verplichte verzekering voor zelfstandigen verkleint de verschillen tussen werknemers en zelfstandigen en tussen zelfstandigen onderling.

De hoofdlijnen van de publieke verzekering:

- 
- De kring van verzekerden omvat de zelfstandig ondernemer (de IB-ondernemer), zowel zonder als met personeel. Daarmee geldt het wetsvoorstel voor de meeste zelfstandigen.
  - De belangrijkste kenmerken van het recht op en de hoogte van de publieke uitkering zijn de volgende. Recht op uitkering krijgt de publiek verzekerde die:
    - door ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling niet in staat is om met arbeid een inkomen te verkrijgen ter hoogte van het wettelijk minimumloon op maandbasis;
    - de wachttijd van 104 weken heeft doorlopen.
  - De hoogte van de uitkering is maximaal het wettelijk minimumloon.
  - UWV is naast claimbeoordelaar en uitkeringsverstrekker ook aanbieder van re-integratiedienstverlening voor publiek verzekerden.
  - De Belastingdienst heft en int premie bij de publiek verzekerden.

---

# 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: BEROEPSVEREISTE LIDMAATSCHAP KERKGENOOTSCHAP OP STRAFFE VAN ONTSLAG ONDER OMSTANDIGHEDEN IN STRIJD MET NEGATIEVE GODSDIENSTVRIJHEID (REIKWIJDTE BEROEPSVEREISTE)**

Deze Duitse zaak gaat over de vraag of in dit specifieke geval het verbreken van lidmaatschap van de katholieke kerk ontslag bij de katholieke vereniging rechtvaardigt. Er wordt uitgebreid ingegaan op het toetsingskader voor het stellen van beroepsvereisten gebaseerd op godsdienst, de negatieve godsdienstvrijheid en de rol van de staat en rechterlijke toetsing.

Voor wat betreft het stellen van beroepsvereisten oordeelt het HvJ EU samengevat het volgende. Een religieuze organisatie kan op grond van artikel 4 lid 2 van Richtlijn 2000/78 weliswaar beroepsvereisten op godsdienstige grondslag stellen, maar daarvoor gelden drie cumulatieve voorwaarden: het vereiste moet *wezenlijk*, *legitiem* en *gerechtvaardigd* zijn (r.o. 52). Concreet betekent dit dat het behoren tot een geloof noodzakelijk moet zijn voor de betreffende beroepsactiviteit (r.o. 53), dat het vereiste niet mag dienen om een doel na te streven dat geen verband houdt met de grondslag van de organisatie (r.o. 54), en dat de organisatie moet aantonen dat het risico van aantasting van haar grondslag of autonomie zo waarschijnlijk en ernstig is dat het vereiste noodzakelijk is (r.o. 55). Daarnaast moet er een objectief verifieerbaar rechtstreeks verband bestaan tussen het beroepsvereiste en de betrokken activiteit, dat kan voortvloeien uit de aard of de context van die activiteit (r.o. 51, 58). Het vereiste moet bovendien voldoen aan het evenredigheidsbeginsel (r.o. 56).

Het HvJ EU beantwoordt de prejudiciële vraag als volgt. Artikel 4 leden 1 en 2 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, gelezen in het licht van artikel 10, lid 1, en artikel 21, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan een particuliere organisatie waarvan de grondslag op godsdienst is gebaseerd, van een werknemer die lid is van een bepaalde kerk die deze godsdienst beoefent kan eisen dat hij gedurende de arbeidsverhouding op straffe van ontslag niet uit die kerk treedt of dat hij, met het oog op de voortzetting van de arbeidsverhouding, na een uittreding weer toetreedt tot die kerk, terwijl:

- deze organisatie andere personen in dienst heeft om dezelfde taken uit te oefenen als de betrokken werknemer zonder dat die organisatie eist dat zij lid zijn van diezelfde kerk, en
- deze werknemer zich niet publiekelijk bezighoudt met antiklerikale activiteiten tegen die kerk, wanneer deze beroepsvereisten, gelet op de aard van de beroepsactiviteiten van die werknemer of de context waarin deze worden uitgeoefend, niet wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd zijn gezien de grondslag van die organisatie.

---

Vindplaats: Hof van Justitie EU 17 maart 2026, [ECLI:C:2026:211](#)

## **A-G DRIJBER: LOONVORDERING NA HERKWALIFICATIE ZZP'ER**

Deze zaak betreft de gevolgen van de beëindiging van een overeenkomst op grond waarvan werknemer gedurende zes maanden beveiligingswerkzaamheden voor werkgever heeft verricht. De overeenkomst is geëindigd als gevolg van opzegging door werkgever. In deze procedure verzoekt werknemer om veroordeling van werkgever tot betaling van een transitievergoeding van ruim € 1.500, van achterstallig loon ten bedrage van ruim € 22.000 bruto, en van de wettelijke verhoging van 50% (art. 7:625 BW).

In deze zaak was in feitelijke aanleg het centrale geschilpunt of de tussen partijen gesloten overeenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst of als een overeenkomst van opdracht. De kantonrechter heeft aan de hand van de gezichtspunten die zijn genoemd in het *Deliveroo*-arrest (ECLI:NL:HR:2024:443), geoordeeld dat de overeenkomst niet kon worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Het hof daarentegen heeft geoordeeld dat tussen partijen wél een arbeidsovereenkomst bestond en heeft de verzoeken van werknemer gedeeltelijk toegewezen. In cassatie staat vast dat sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft cassatieberoep ingesteld, gericht tegen de beslissingen (i) tot (gedeeltelijke) afwijzing van de verzochte vergoedingen voor zowel niet genoten vakantiedagen als toeslagen op grond van cao-bepalingen en (ii) tot matiging van de wettelijke verhoging tot nihil.

Ten aanzien van de vraag hoe het loon van de geherkwalificeerde werknemer moet worden vastgesteld overweegt de A-G het volgende. Deze procedure betrof in aanvang een schijnzelfstandigheid-kwestie: om hen moverende redenen hadden partijen een overeenkomst tot het verrichten van werkzaamheden op papier ingestoken als een overeenkomst van opdracht, waarna na opzegging door de werkverschaffer de werkende stelt dat in werkelijkheid een arbeidsovereenkomst was gesloten. Partijen waren immers als beloning het zzp-tarief overeengekomen, maar na de beëindiging van de overeenkomst door de werkverschaffer riep de werkende arbeidsrechtelijke bescherming in. Voor zover het bestaan van een arbeidsovereenkomst in rechte wordt aangenomen, komt dan wel vaker de vraag op welk loon de werknemer recht heeft. Moet het overeengekomen zzp-uurtarief – dat in feite een ‘all-in beloning’ vormt – worden gehanteerd als brutoloon? En moet dat vervolgens worden vermeerderd met vakantiegeld, loon tijdens vakantie, eventuele cao-toeslagen, etc.? Dat hoeft niet zonder meer redelijk te zijn.

Denkbaar is ook dat partijen weliswaar een zzp-tarief zijn overeengekomen, maar zij *in het kader van de arbeidsovereenkomst* geen loon hebben vastgesteld. In dat geval heeft de werknemer op grond van art. 7:618 BW aanspraak op het loon dat ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor dergelijke arbeid gebruikelijk was (waartoe men te rade zou kunnen gaan bij de bedrijfstak-cao, als die er is). In deze procedure speelt dat geen rol meer: het hof gaat uit van een uurloon van € 29,50 bruto, gelijk aan het zzp-uurtarief, en dat alles is in cassatie niet bestreden.

De conclusie van de A-G strekt tot verwerping van het cassatieberoep. De Hoge Raad doet de zaak af met toepassing van art. 81 RO.

Vindplaats: Parket bij de Hoge Raad 23 januari 2026, [ECLI:NL:PHR:2026:85](#) en Hoge Raad 27 maart 2026, [ECLI:NL:HR:2026:500](#).

---

## **A-G DE BOCK: WAARSCHUWINGSPLICHT WERKGEVER VOOR WIJZIGING BELASTINGVERDRAG WAARDOOR WERKNEMERS IN NEDERLAND BELASTINGPLICHTIG WERDEN**

In deze zaak vorderen twee vliegers schadevergoeding van hun (voormalige) werkgeefster KLM op de grond dat KLM hen niet tijdig heeft gewaarschuwd voor de gevolgen van een wijziging van het belastingverdrag tussen Nederland en Zwitserland en door ten onrechte vanaf 2012 geen loonbelasting op hun loon in te houden.

Na cassatie en verwijzing (HR 22 september 2023, ECLI:NL:HR:2023:1276) heeft het hof Den Haag de vorderingen van de vliegers afgewezen, omdat de vliegers niet kunnen worden gevolgd in hun standpunt dat het hun niet bekend was dat hun KLM-inkomen in Nederland onderworpen was aan inkomstenbelasting. De vliegers kunnen zich er daarom niet met succes op beroepen dat KLM heeft gehandeld in strijd met de eisen van goed werkgeverschap. Het hof neemt daarbij voor zover nodig in aanmerking dat het van algemene bekendheid is dat in een situatie waarin de vliegers verkeerden, over het KLM inkomen ergens (hetzij in Zwitserland hetzij in Nederland) belasting verschuldigd zou zijn.

De vliegers klagen in cassatie onder meer dat van een feit van algemene bekendheid geen sprake is, omdat dit niet altijd opgaat - zij waren immers vóór 2012 noch in Zwitserland noch in Nederland belasting verschuldigd over hun KLM-inkomen. De vliegers verwijzen daarbij naar diverse bronnen waaruit zou blijken dat dubbele niet-heffing in vergelijkbare situaties vaker voorkomt.

De A-G concludeert dat het cassatieberoep moet worden verworpen. Zij oordeelt dat de overwegingen van het hof - namelijk dat de vliegers in Zwitserland vrijstelling genoten en hun KLM-inkomen zelf als "belastbaar in het buitenland" opgaven - het oordeel van het hof zelfstandig kunnen dragen, zodat de vliegers geen belang hebben bij hun klacht over het feit van algemene bekendheid. De door de vliegers aangehaalde bronnen zien bovendien niet op vergelijkbare situaties en bevestigen juist dat het de bedoeling is dat altijd ergens belasting wordt betaald.

Vindplaats: Parket bij de Hoge Raad 13 maart 2026, [ECLI:NL:PHR:2026:253](#)

## **A-G DRIJBER: KWALIFICEERT DE WEIGERING VAN WERKNEMER OM EEN RAPPORT OVER ZIJN BELASTBAARHEID TE DELEN ALS (ERNSTIG) VERWIJTBAAR HANDELEN?**

Deze zaak gaat over een ontbinding van een arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen van een werknemer als bedoeld in art. 7:669 lid 3 onder e BW. Zowel de kantonrechter als het hof oordeelden dat het ernstig verwijtbaar is dat werknemer, zonder deugdelijke gronden, weigert een door een extern deskundige opgesteld rapport over zijn belastbaarheid te delen met zijn werkgever. In cassatie komt werknemer met vooral motiveringsklachten op tegen dit oordeel. De conclusie strekt tot verwerping van het cassatieberoep.

Vindplaats: Parket bij de Hoge Raad 20 maart 2026, [ECLI:NL:PHR:2026:279](#) (deze zaak hangt samen met de hieronder genoemde zaak: [ECLI:NL:PHR:2026:281](#))

---

## **A-G DRIJBER: KOMT NIET VERRICHTEN VAN ARBEID IN RELEVANTE PERIODE VOOR REKENING WERKNEMER?**

Deze zaak betreft een loonvordering van werknemer op zijn werkgever DEME. De werkgever is verplicht het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen (art. 7:628 lid 1 BW). Zowel de kantonrechter als het hof oordelen dat het niet-werken (in de relevante periode) in redelijkheid voor risico van de werknemer komt. De conclusie strekt tot verwerping van het cassatieberoep.

Vindplaats: Parket bij de Hoge Raad 20 maart 2026, [ECLI:NL:PHR:2026:281](#) (deze zaak hangt samen met de hierboven genoemde zaak: [ECLI:NL:PHR:2026:279](#))

---

# Literatuur

## TIJDSCHRIFTARTIKELN

Nieuwe uitgave van **ArbeidsRecht** (2026/03):

- K.M.A. Jegen, 'De informatieplicht van artikel 7:655 BW: een praktisch overzicht', *ArbeidsRecht* 2026/9
- T. Overeinder, 'De precontractuele fase bij begin en einde van de arbeidsovereenkomst', *ArbeidsRecht* 2026/10
- E. Lutjens, 'Nieuwe aandachtspunten voor pensioen bij overgang van onderneming door de Wet toekomst pensioenen', *ArbeidsRecht* 2026/11
- P.P.M. Willems e.a., 'De loonsanctie: een overzicht', *ArbeidsRecht* 2026/12
- M. Kouwenberg, 'Werknemers in de knel, cao partijen aan zet: tijd voor opheldering over de ketenregeling', *ArbeidsRecht* 2026/13

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor de Arbeidsrechtpraktijk** (2026/2):

- J.B.B. Heinen e.a., 'Vrijheid van meningsuiting op de werkvloer na de RUG-uitspraak van de Hoge Raad: over causaliteit en academische vrijheid', *TAP* 2026/65
- D. E. Laurens, 'Variabele beloning en loondoorbetaling tijdens verlof: contracteren binnen de grenzen van arbeidsrecht en gelijke behandeling', *TAP* 2026/66
- J.J.M. de Laat, 'Staking en tegenstaking: hoever mogen tegenmaatregelen van de werkgever bij een staking gaan?', *TAP* 2026/67

Overig:

- F.M.A. 't Hart, 'Het Nederlandse bonusplafond', *FR* 2026/3

Nieuwe uitgave van **Pensioenbrief** (2026/04).

---

# Diversen

## EXTERNE PUBLICATIES

- [Arbeidsinspectie: De interventie werkgeversrapportage. Ervaringen van werkgevers en ongevalsslachtoffers \(februari\)](#)
- [Belastingdienst: Handboek Loonheffingen 2026 gepubliceerd \(19 maart\)](#)
- [Rijksoverheid: Advies bedrijfsarts wordt leidend bij re-integratietoets zieke werknemer \(27 maart\)](#)
- [Rijksoverheid: Werkzoekenden sneller naar werk of opleiding via Werkcentra \(23 maart\)](#)
- [VNO NCW: Kamer neemt moties aan om lasten werkgevers te verlagen \(24 maart\)](#)
- [VNO NCW: Werkcentra moeten werkgevers beter ondersteunen bij vinden van personeel \(23 maart\)](#)

## KAMERVragen/-BRIEVEN/-VERSLAGEN

- [Kamerbrief over uitstel bedrag ineens naar 1 januari 2029 \(30 maart\)](#)
- [Kamerbrief met kabinetsreactie evaluatie Wet arbeidsmarkt in balans \(26 maart\)](#)
- [Kamerbrief vervolgonderzoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie over asbestongevallen \(24 maart\)](#)

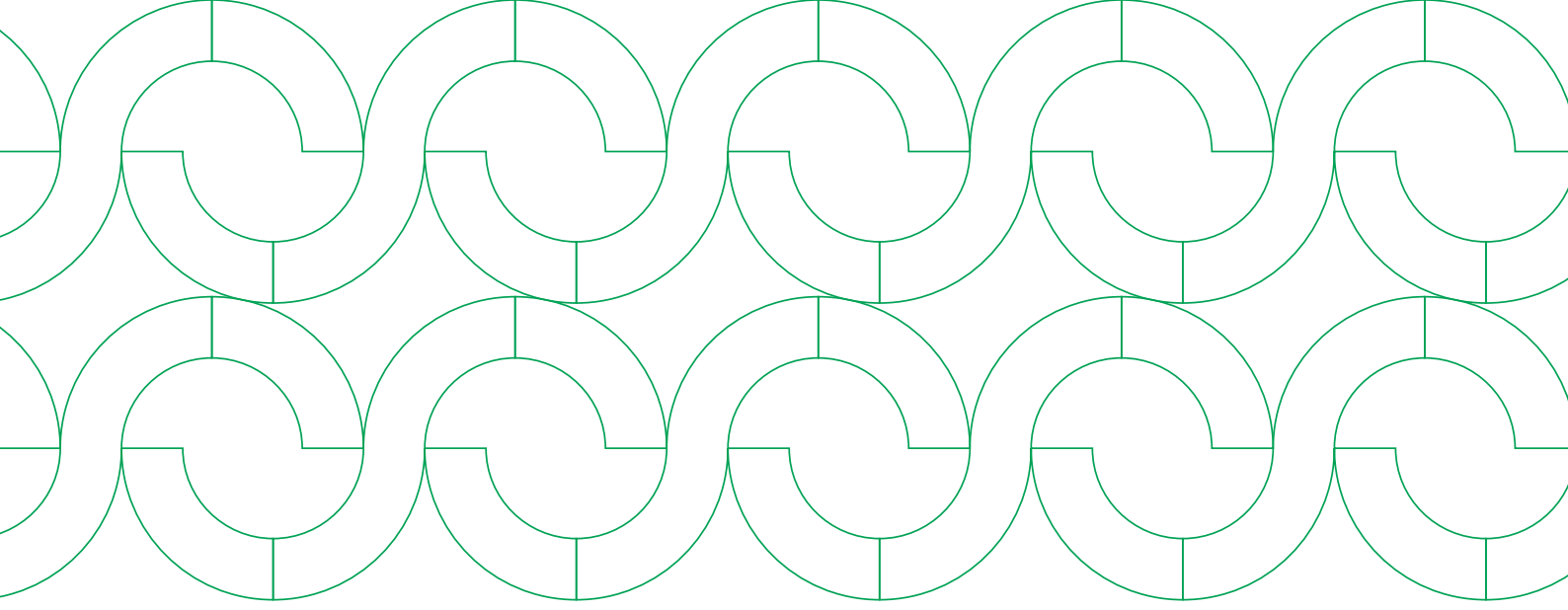
## MEDIA

- [FD 31 maart 2026 Speciale aanblijfbonus AkzoNobel wekt opnieuw onvrede bij beleggers](#)
- [FD 31 maart 2026 'AI verhoogt niet alleen de productiviteit, ook de werkdruk neemt toe'](#)
- [FD 31 maart 2026 Aantal banen bij overheid fors gegroeid](#)
- [FD 30 maart 2026 Salarissen en zzp-tarieven stijgen sneller dan minimumloon](#)
- [FD 29 maart 2026 Geldopname uit eigen pensioenpot blijft nog jaren onmogelijk](#)
- [FD 27 maart 2026 Arbeidsinspectie wil gelijk minimumloon voor chauffeurs binnen de EU](#)
- [FD 25 maart 2026 Duitse vakbond vecht uitslag or-verkiezing bij Tesla aan](#)
- [FD 23 maart 2026 Geen affiniteit met AI? Geen kans op de Zuidas](#)
- [FD 19 maart 2026 Minister Vijlbrief wil bezuiniging op WIA-uitkering en zwangerschapsverlof opnieuw bekijken](#)
- [FD 18 maart 2026 ING schrapt dit jaar 1250 banen, mede door AI](#)

---

# Thema: Wtp

- Antwoorden op Kamervragen over vierde voortgangsrapportage monitoring Wtp (19 maart)
- Belastingdienst: V&A 26-003 Aanpassing mate van variatie hoogte van pensioenuitkeringen na ingangsdatum en artikel 150l, zesde lid, PW (13 maart)
- Verslag van een schriftelijk overleg met de minister van SZW over de vierde voortgangsrapportage monitoring Wet toekomst pensioenen (19 maart)
- Kamerbrief over uitstel bedrag ineens naar 1 januari 2029 (30 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](https://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 England 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](https://aoshearman.com)

© AO Shearman LLP 2024 | EUCI: 2001624943.1