



NL Employment Know-How Update

2 juni 2026

Periode: 7 mei – 1 juni 2026



A&O SHEARMAN

Inhoud

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

Inleiding

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

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

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

Deze update geeft een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen in de periode van **7 mei tot en met 1 juni 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

WETSVOORSTEL IMPLEMENTATIE RICHTLIJN LOONTRANSPARANTIE MANNEN EN VROUWEN NAAR DE TWEDE KAMER

Op 21 mei 2026 is het [wetsvoorstel implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen](#) aan de Tweede Kamer gestuurd. Een overzicht van de belangrijkste onderdelen is te vinden in de KH Updates van 16 april 2025. De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de consultatieversie zijn:

- Voor de definitie van werkgever wordt niet meer aangesloten bij de definitie van onderneming uit de Wet op de ondernemingsraden. Werkgever is de partij met wie de werknemer de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
- Het begrip ‘loonstructuren’ is vervangen voor ‘een systeem van functiewaardering en -indeling’.
- Het vereiste dat de ondernemingsraad de juistheid van de informatie in het kader van de rapportageverplichting moet bevestigen, is verwijderd.

Als na de Tweede ook de Eerste Kamer instemt kan het per 1 januari 2027 in werking treden (dat is dus na de voorgeschreven uiterste implementatiedatum van de Richtlijn op 7 juni 2026). De eerste groep werkgevers – bedrijven en organisaties met ten minste 150 werknemers – moet dan uiterlijk 7 juni 2028 rapporteren over de loonverschillen in het kalenderjaar 2027. Werkgevers vanaf 100 tot 150 werknemers volgen in 2031 over de verschillen in 2030.

WETSVOORSTEL COMPENSATIEREGELING LAO: VOLLEDIGE AFSCHAFFING COMPENSATIE

Op 25 april 2026 heeft de minister de Tweede Kamer [geïnformeerd](#) dat het Wetsvoorstel compensatieregeling LAO vertraging heeft opgelopen. De oorspronkelijk beoogde inwerkingtredingsdatum was 1 juli 2026. Dat wordt nu 1 januari 2027.

Daarnaast werkt de minister aan een ingrijpende wijziging van het wetsvoorstel (zie [hier](#) de Nota van Wijziging van 29 mei 2026). Deze wijziging heeft tot gevolg dat **geen enkele** werkgever meer in aanmerking komt voor compensatie van de transitievergoeding bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid én bij ontslag na bedrijfsbeëindiging vanwege pensionering of overlijden van de werkgever. De Raad voor de Rechtspraak was kritisch omdat het voorstel zou kunnen leiden tot verwarring over de verschuldigdheid van de transitievergoeding bij een slapend dienstverband. In reactie hierop staat in de toelichting:

“De Raad is van mening dat de toelichting geen helderheid verschaft over de verschuldigdheid van de transitievergoeding na afschaffing van de Compensatieregeling LAO bij een slapend dienstverband. De Raad verwacht om die reden dat de ontstane onduidelijkheid als gevolg van de afschaffing van de Compensatieregeling LAO, tot extra zaken voor de Rechtspraak zal leiden.

*Bij ontslag blijft deze groep, zoals ook nu het geval is, recht houden op een transitievergoeding. Het oorspronkelijke wetsvoorstel en de nota van wijziging zien niet op het recht op transitievergoeding als zodanig en hebben daar dan ook geen gevolgen voor. **Werkgevers worden na inwerkingtreding van het wetsvoorstel niet langer gecompenseerd voor de transitievergoeding. Dit zou kunnen leiden tot ‘slapende dienstverbanden’, waarbij***

de arbeidsovereenkomst na afloop van de loondoorbetalingsplicht bij ziekte blijft voortbestaan en dan ‘slapend’ is. In hoeverre slapende dienstverbanden zich voor zullen doen, is niet op voorhand vast te stellen. Het is aan werknemers en werkgevers onderling om al dan niet over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het is wel aannemelijk dat het beperken van de wettelijke compensatiemogelijkheid invloed heeft op de werking of reikwijdte van deze in de rechtspraak ontwikkelde norm rondom goed werkgeverschap. Maar het is aan de rechter om in een individueel geval te oordelen welke verplichtingen het goed werkgeverschap met zich brengt, ook in dit soort gevallen.”

INTERNETCONSULTATIE: ONTWERPBESLUIT BAADI ZORGPLICHT UITLENNERS BIJ REGISTRATIE

Arbeidsmigranten staan te vaak onjuist ingeschreven (als niet-ingezetene) in de Basisregistratie Personen (BRP). Een juiste registratie is nodig om aanspraak te kunnen maken op bepaalde rechten en om toegang te kunnen krijgen tot overheidsvoorzieningen. Bovendien krijgt de overheid, waaronder gemeenten, door correcte registratie zicht op het verblijf van arbeidsmigranten. Ook kan zij gericht beleid ontwikkelen en contact met hen opnemen. Om dit te verbeteren, is correcte registratie in de BRP noodzakelijk. Het [ontwerpbesluit](#) stelt een maatregel voor om de registratie van EU-arbeidsmigranten te verbeteren door een invoering van een zorgplicht voor werkgevers die arbeidskrachten ter beschikking stellen (uitleners) in de vorm van een bevorderings- en vergewisplicht. Deze plichten zien op werkgevers die werknemers ter beschikking stellen aan een inlener, waarbij deze werknemers minder dan 150% van het wettelijk minimumloon verdienen.

Einddatum consultatie: 19 juni 2026

INTERNETCONSULTATIE: BESLUIT BANENAFSPRAAK

Het [besluit](#) brengt technische wijzigingen aan in bestaande regelgeving over onder meer de afbakening van de doelgroep banenafpraak, de toegang tot het doelgroepregister van de banenafpraak en monitoring van het aantal gerealiseerde banen, en brengt een deel van deze regelgeving samen in één besluit, en kan derhalve gezien worden als een noodzakelijke technische ingreep.

Einddatum consultatie: 12 juni 2026

INTERNETCONSULTATIE: REGELING PERSONEELSBEHOUD BIJ CRISIS

Deze [ministeriële regeling](#) geeft nadere invulling aan een aantal onderwerpen uit het Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis (Wpc). Zo weten werkgevers op meer detailniveau wat er van hen verwacht wordt als zij gebruik willen maken van de instrumenten uit de Wpc. Het gaat om de melding die zij voor een aanvraag moeten doen, de gegevens die bij een aanvraag meegestuurd moeten worden, de berekening van de loonsubsidie, nadere specificering van subsidiabele uren, wat er onder categorie uitwisselbare functies wordt verstaan en een uitzondering op de doorwerking van de verminderde loondoorbetaling.

Einddatum consultatie: 10 juli 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.

INTERNATIONAAL GERECHTSHOF: STAKINGSRECHT VALT ONDER HET VAKVERENIGINGSRECHT (ILO-VERDRAG NR. 87)

Op verzoek van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) heeft het Internationaal Gerechtshof een *advisory opinion* uitgebracht over de verhouding tussen het stakingsrecht en ILO-verdrag nr. 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht.

De kernvraag was of het stakingsrecht wordt beschermd door dit verdrag. Werkgeversorganisaties hadden aangevoerd dat het verdrag geen bepaling bevat over het stakingsrecht en dat uit de totstandkomingsgeschiedenis niet blijkt dat het de bedoeling zou zijn geweest een dergelijk recht in het leven te roepen. Werknemersorganisaties betoogden daarentegen dat het stakingsrecht inherent is aan het vakverenigingsrecht.

Het Internationaal Gerechtshof erkende dat het verdrag geen expliciete verwijzing naar het stakingsrecht bevat, maar oordeelde niettemin dat stakingen wel degelijk onder de bescherming van het vakverenigingsrecht vallen. Het Hof tekende daarbij aan dat het advies niet ingaat op de precieze inhoud van het stakingsrecht, noch op de reikwijdte en de voorwaarden voor het uitoefenen ervan.

Vindplaats: [ICJ Advisory Opinion 21 mei 2026](#)

HOGЕ RAAD: UITLEG VERPLICHTSTELLINGSBESLUIT DAT NIET MET ZOVEEL WOORDEN VOORZIET IN HOOFDZAAKCRITERIUM OF ANDER VEREISTE VOOR OMVANG VAN ACTIVITEITEN DIE BEPALEND ZIJN VOOR DE WERKINGSSFEER

Dit is een pensioenzaak over de uitleg van een verplichtstellingsbesluit. De Hoge Raad overweegt het volgende. Dat een verplichtstellingsbesluit niet met zoveel woorden voorziet in een hoofdzaakcriterium of een ander vereiste voor de omvang van de activiteiten die bepalend zijn voor de werkingssfeer van de verplichtstelling, staat niet eraan in de weg dat het met toepassing van de cao-norm aldus wordt uitgelegd dat het voor die omvang wel enige ondergrens inhoudt. Daartoe bestaat in een geval als hier aan de orde aanleiding, gelet op de onaannemelijkheid van de rechtsgevolgen van een uitleg die zou meebrengen dat geen enkele ondergrens geldt. Het ontbreken van enige ondergrens zou immers ertoe leiden dat ondernemingen die vrijwel uitsluitend activiteiten verrichten die niets van doen hebben met de desbetreffende bedrijfstak, toch worden aangemerkt als werkgever in de zin van het verplichtstellingsbesluit.

Vindplaats: Hoge Raad 22 mei 2026, [ECLI:NL:HR:2026:795](#)

HOGE RAAD: 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 Hoge Raad verwerpt het cassatieberoep (art. 81 lid 1 RO).

Vindplaats: Hoge Raad 29 mei 2026, [ECLI:NL:HR:2026:816](#) (deze zaak hangt samen met de hieronder genoemde zaak: ECLI:NL:HR:2026:815)

HOGE RAAD: 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 Hoge Raad verwerpt het cassatieberoep (art. 81 lid 1 RO).

Vindplaats: Parket bij de Hoge Raad 29 mei 2026, [ECLI:NL:HR:2026:815](#) (deze zaak hangt samen met de hierboven genoemde zaak: ECLI:NL:HR:2026:816)

HOGE RAAD: 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 concludeerde dat het cassatieberoep moet worden verworpen. Zij oordeelde 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 Hoge Raad verwerpt het cassatieberoep.

Vindplaats: Hoge Raad 22 mei 2026, [ECLI:NL:HR:2026:794](#)

A-G DE BOCK: WERKNEEMSTER HEEFT GEEN RECHT OP EEN AANVULLENDE UITKERING OP GROND VAN ART. 7.3 CAO GEMEENTEN

Deze zaak gaat over de vraag of Werkneemster recht heeft op een aanvullende uitkering van haar overheidswerkgever, de gemeente, op grond van art. 7.3 Cao Gemeenten ('arbeidsongeschiktheid in en door de dienst'). Deze aanvullende uitkering komt toe aan een werknemer wiens arbeidsongeschiktheid in overwegende mate is ontstaan door de aard van de opgedragen werkzaamheden of door de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht. Vergelijkbare bepalingen zijn opgenomen in andere cao's met overheidswerkgevers en in verschillende ambtenarenreglementen.

Volgens vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep is voor toekenning van een uitkering wegens 'arbeidsongeschiktheid in en door de dienst' bij ziekte die in sterkere mate van psychische aard is, vereist dat het gaat om werk of werkomstandigheden die naar objectieve maatstaven buitensporig van karakter zijn. In een eerdere procedure heeft de kantonrechter Werkneemster een billijke vergoeding toegekend wegens een ernstige schending door de gemeente van de op haar rustende re-integratieverplichtingen. Zowel kantonrechter als hof hebben geoordeeld dat van buitensporige werkomstandigheden geen sprake is geweest, ook niet tijdens de periode dat Werkneemster re-integratiewerkzaamheden verrichtte. Voor wat betreft de eerder vastgestelde ernstige schending van de re-integratieverplichtingen door de gemeente is geoordeeld dat dit gegeven op zichzelf nog niet kan leiden tot het oordeel dat sprake is van buitensporige werkomstandigheden.

In cassatie wordt geklaagd dat het hof ten onrechte geen acht heeft geslagen op de periode dat Werkneemster ziek thuis was en zij in het geheel geen werkzaamheden meer verrichtte. Volgens het cassatiemiddel kunnen ook omstandigheden in die periode kwalificeren als buitensporige werkomstandigheden. De A-G concludeert dat de klacht niet tot cassatie kan leiden.

Vindplaats: Parket bij de Hoge Raad, 8 mei 2026, [ECLI:NL:PHR:2026:460](#)

Literatuur

TIJDSCHRIFTARTIKELLEN

Nieuwe uitgave van **ArbeidsRecht** (2026/05)

- P.S. Fluit, 'Vaststellingsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid', *Arbeidsrecht* 2026/19
- N. Van der Horn, 'De bijverdiensten van de WNT-topfunctionaris: van hobby's tot detachering', *ArbeidsRecht* 2026/20
- K.A. Besters, 'De Baijingsleer leeft (eigenlijk niet)', *ArbeidsRecht* 2026/21
- M. Van Eck, 'De werknemer als derde-belanghebbende bij een verkoopovereenkomst', *ArbeidsRecht* 2026/22
- B. Dieleman, 'Fiscale gevolgen niet tijdig aanpassen pensioenregeling', *ArbeidsRecht* 2026/23
- S. Broers, 'Rijden met regels', *ArbeidsRecht* 2026/24

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor de Arbeidsrechtpraktijk** (2026/03):

- R. Van Heeringen *Gewijzigd wetsvoorstel loontransparantie: hoe nu verder en wanneer?*, *TAP* 2026/03
- J.R. Vos, *Het doolhof van vakantie en ziekte (deel 1 - Opbouw)*, *TAP* 2026/114

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift Recht en Arbeid** (2026/05):

- M. van Everdingen, 'Aan de slag met overgangsrecht', *TRA* 2026/43
- E. Van Vliet e.a., 'Een economische reflectie op het SER-advies Arbeidsmigratie', *TRA* 2026/44
- G.G. Lodder, 'Een reflectie op het SER-advies Arbeidsmigratie vanuit het migratierecht', *TRA* 2026/45
- H.H. Voogsgeerd, 'Een reflectie op het SER-advies Arbeidsmigratie vanuit de invalshoek van het Europese arbeidsrecht', *TRA* 2026/46

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor Arbeidsrecht in Context** (2026/01):

- R. Poelstra, 'Procedurele rechtvaardigheid als grondslag van het collectief arbeidsvoorwaardenoverleg', *TAC* 2026/1
- N. Jansen e.a., 'De juridische aard van afwijkingen bij cao: een dogmatische beschouwing', *TAC* 2026/1
- M.J.H. Halsema, 'Een categoriaal & diagnostisch system voor werkingssferen van bedrijfstak(cao- en pensioen)regelingen in Nederland', *TAC* 2026/1
- P. Van der Heijden, 'Internationale invloed op Nederlands cao-recht', *TAC* 2026/1
- A. Jacobs 'Onderhoud van het cao- en avv-stelsel. Hoe grote ambities snel werden uitgekleeft', *TAC* 2026/1
- S. Boumans, 'De herinrichting van cao's: werkgeversstrategieën in Nederland', *TAC* 2026/1

-
- Z. Even, 'Cao-recht: alive and kicking?', TAC 2026/1
 - E. Koot-van der Putte, 'Duits cao-recht in de lift?', TAC 2026

Nieuwe uitgave van **Arbeidsrechtelijke Annotaties** (2026/02):

- S. Özkul, 'De collectieve handhavingsrol van vakbonden: legitimiteit tussen ledenbelang en algemeen belang', ArA 2026/2
- N. Jansen, 'Tussen sector en start-up. Algemeenverbindendverklaring en de ruimte voor nieuwe ondernemingen', ArA 2026/2

Nieuwe uitgave van **Tijdschrift voor Ontslagrecht** (2026/01)

- E. Daramaja, 'Geloofd, gehoord, bewezen? De waardering van bewijs door de rechter bij seksueel grensoverschrijdende gedrag als dringende reden voor ontslag op staande voet.', TvO 2026/1
- I. Timp & E.H.A. Schram, 'Pensioencompensatie bij uitdiensttreding: niks, noppes, nada – of dubbel cashen?', TvO 2026/1
- V. Bij de Vaate, 'De verscheidenheid van het ontslagrecht in het Koninkrijk der Nederlanden (deel 1) – De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en het eindigen daarvan.', TvO 2026/1.

Overig:

- K. Hillebrandt e.a., 'Kroniek Arbeidsrecht 2025', Advocatenblad 2026/04
- B. Bodewe e.a., 'Kroniek Pensioenrecht 2025', Advocatenblad 2026/04
- S.F. Sagel, 'Big is beautiful maar ook less is more', NJB 2026/970

Nieuwe uitgave van **Pensioenbrief** (2026/07), met onder andere artikelen over schijnzelfstandigheid en de verplichtstelling en over verjaring van pensioenpremies en de vraag of schadevergoeding een houdbaar alternatief is.

BOEKEN

- A.R. Houweling, 'Arbeidsmarkt en arbeidsrecht: een (te) complex geheel? Een pleidooi voor contractsvormneutrale rechtsbescherming.', in: Tjepkema & Kuipers e.a., De uitvoerbaarheid van wet- en regelgeving onder druk (NJV 155e jaargang) 2026.

Diversen

EXTERNE PUBLICATIES

- [DNB: Baanwisselaars veranderen vaak ook van bedrijfstak \(28 mei\)](#)
- [Huis voor klokkenluiders: Toezicht op integriteit en de rol van commissarissen. Een handreiking van het Huis voor Klokkenluiders \(13 mei\)](#)
- [Lexology: Managing AI-driven layoffs: a practical guide for in-house teams \(27 mei\)](#)
- [Lexology: Class action risk: hotspots for Dutch collective Action exposure \(12 mei\)](#)
- [Lexology: AI in HR: More time to prepare – not less to do \(10 mei\)](#)
- [Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld: Stelsel voor onderzoek naar melding van \(seksueel\) grensoverschrijdend gedrag moet op de schop \(27 mei\)](#)
- [Rijksoverheid: Kabinet wil open gesprek met vakbonden en werkgevers over gezamenlijk pact \(26 mei\)](#)

KAMERVragen/-BRIEVEN/-VERSLAGEN

- [Verslag van een schriftelijk overleg over voortgang invoering toelatingsstelsel Wtta \(21 mei\)](#)
- [Lijst van vragen en antwoorden over de update onderhoud cao-stelsel \(21 mei\)](#)
- [Kamerbrief inzake uitkomsten Werkgroep RI&E \(19 mei\)](#)
- [Kamerbrief inzake inwerkingtredingsdatum Wtta \(18 mei\): de minister houdt vast aan de ingezette koers van gefaseerde inwerkingtreding van de wet en de start van het toelatingsstelsel per 1 januari 2027.](#)

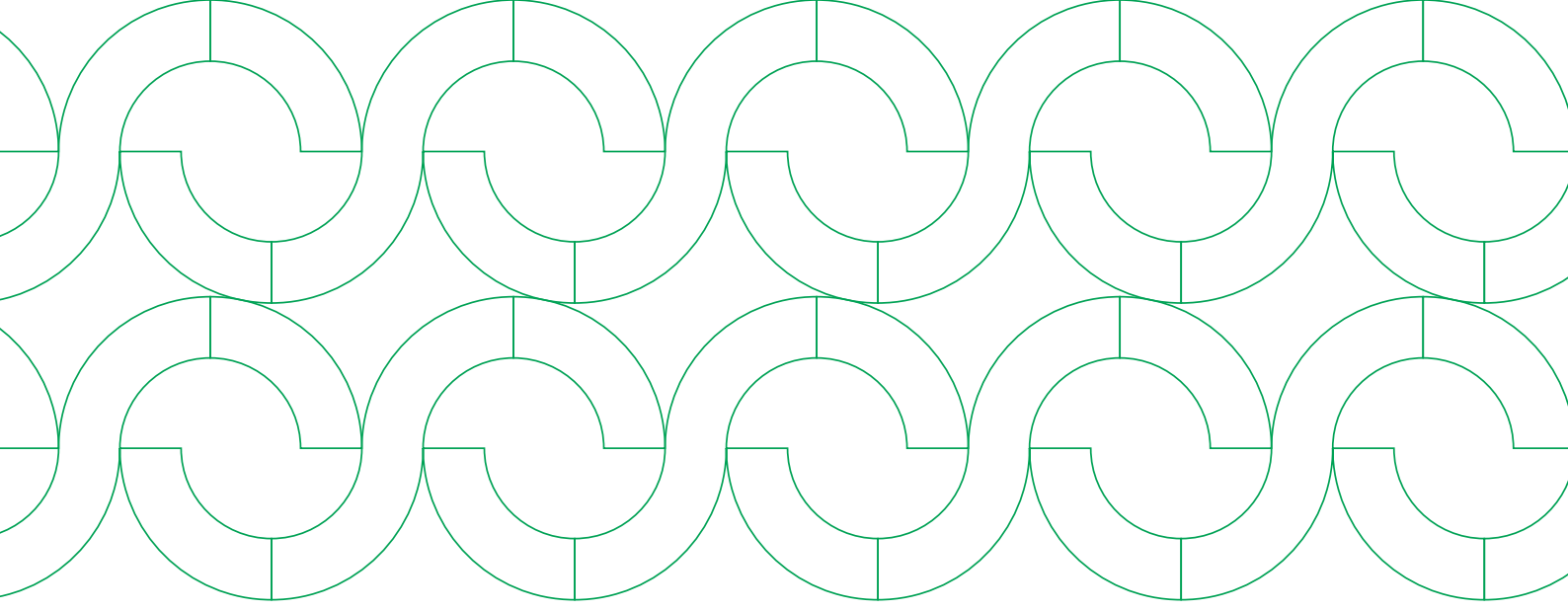
MEDIA

- [FD 29 mei 2026 De sollicitatiebrief is dood, en AI heeft hem vermoord](#)
- [FD 28 mei 2026 Hamer wil strenger toezicht op onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag](#)
- [FD 28 mei 2026 Minder mensen wisselen van werkgever](#)
- [FD 28 mei 2026 Vakbonden verwerpen toenadering kabinet, gaan actievoeren](#)
- [FD 27 mei 2026 Wet loontransparantie vraagt grondig voorwerk werkgevers](#)
- [FD 27 mei 2026 Bonden weer aan tafel bij kabinet, maar polderdoorbraak is nog ver weg](#)
- [FD 26 mei 2026 OpenAI-ceo Altman: impact van AI op banen hogeropgeleiden kleiner dan gevreesd](#)
- [FD 26 mei 2026 Bezuinigingen WW en WIA opgeschort, AOW-plan gaat niet door](#)
- [FD 26 mei 2026 Meer openheid over salaris moet loonkloof helpen verkleinen](#)
- [FD 24 mei 2026 Middelgrote advocatenkantoren lonken onder druk van AI-kosten naar samenwerking](#)
- [FD 22 mei 2026 Kabinet tegenover vakbonden én werkgevers over bezuinigingen](#)
- [FD 22 mei 2026 AI-kosten voor bedrijven lopen snel op, maar opbrengst is nog vaak onduidelijk](#)

-
- FD 22 mei 2026 **Ambitieuze student moet meer kunnen dan AI-taalmodellen begrijpen, 'want dat kan inmiddels iedereen'**
 - FD 20 mei 2026 **FNV kondigt ov-staking aan tegen bezuinigingen sociale zekerheid**
 - FD 21 mei 2026 **Verhoging minimumloon pakt netto verschillend uit**
 - FD 20 mei 2026 **Vaker 'exotische' arbeidsvormen als alternatief voor zzp'en en uitzenden**
 - FD 19 mei 2026 **Eerste Kamer steunt versoepeling bonusplafond banken**
 - FD 14 mei 2026 **Grote AI-spelers zien kansen in de juridische wereld**
 - FD 12 mei 2026 **Tweede Kamer stemt in met wet die het nulurencontract in de ban doet**
 - FD 11 mei 2026 **Ultimatum bonden aan kabinet: schrap binnen twee weken bezuinigingen op AOW, WIA en WW**
 - FD 10 mei 2026 **Bonden blij met aangescherpt wetsvoorstel voor meer rechten flexwerkers**
 - IEL 7 mei 2026: **EU facing member state pushback over pay transparency feasibility**

Thema: Wtp

- [AFM: ontwikkelingen in de pensioensector – Sector in beeld pensioenen 2026 \(21 mei\)](#)
- [Kamerbrief verzamelbrief pensioenonderwerpen voorjaar 2026 \(26 mei\)](#)



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: 2001690749.1