

(Langdurig) inzetten van oproepkrachten aanzienlijk beperkt door de WAB

ArbeidsRecht 2019/53

Met de Wet arbeidsmarkt in balans ('WAB') worden door de wetgever drie maatregelen geïntroduceerd om de rechtspositie van oproepkrachten verder te versterken. Het gaat om (i) een oproeptermijn, (ii) een verkorte opzegtermijn voor opzegging door de werknemer, en (iii) een verplicht aanbod voor een vaste arbeidsomvang. Deze maatregelen zullen gelden naast de reeds bestaande regelingen. In de wet zal een definitie van de oproepovereenkomst worden opgenomen, als gevolg waarvan onder meer het nulurencontract en het min-maxcontract als zodanig zullen kwalificeren. De auteurs menen dat de mogelijkheid om oproepkrachten (langdurig) in te zetten door deze nieuwe maatregelen aanzienlijk wordt beperkt.

1. Achtergrond wetwijzigingen

1.1 Overwegingen wetgever

Volgens de wetgever behoeven oproepkrachten meer bescherming. Er bestaat voor hen onzekerheid over het aantal uren waarvoor zij worden opgeroepen en daarmee over het loon dat zij zullen ontvangen.² Ook hebben zij geen zekerheid over de tijdstippen waarop zij moeten werken. Daar komt bij dat het aantal oproepkrachten over de afgelopen jaren sterk is gegroeid. De wetgever verwijst naar cijfers van het CBS waaruit blijkt dat bijna 1,2 miljoen Nederlanders een arbeidsovereenkomst hebben zonder vaste uren, waarvan (slechts) ongeveer de helft student of scholier is³ en spreekt van een verhoogd armoederisico voor de andere helft van deze groep.⁴

De wetgever geeft aan het gebruik van oproepcontracten echter niet te willen verbieden of onnodig te beperken.⁵ Het doel van de doorgevoerde wijzigingen is tweeledig: het moet nodeloze permanente beschikbaarheid en langdurige inkomensonzekerheid voorkomen.⁶

1.2 Huidige bescherming oproepkrachten

De wetgever probeert de rechtspositie van oproepkrachten al langer te versterken. In 1998 is met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW en de minimumaanspraak van drie uur loon per oproep (artikel 7:628a BW) geïntroduceerd. Volgens de Hoge Raad kan dit

onder omstandigheden leiden tot dubbele betaling, omdat dit aansluit bij het beschermende karakter dat uitgaat van artikel 7:628a BW.⁷ Tot slot is met de Wet Werk en Zekerheid de tot dan toe onbeperkte mogelijkheid om de risicoverdeling bij loondoorbetaling (artikel 7:628 BW) uit te sluiten beperkt tot de eerste zes maanden van de arbeidsrelatie. Een verdere uitsluiting is sindsdien slechts mogelijk bij cao of nadere regeling en voor functies waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben (artikel 7:628 lid 7 BW).

2. Definitie oproepovereenkomst

Per 1 januari 2020 is in de wet een definitie opgenomen voor de oproepovereenkomst (artikel 7:628a lid 9 BW nieuw). De wetgever acht dit noodzakelijk omdat de huidige terminologie in artikel 7:628a BW ('niet of niet eenduidig vastgelegde arbeidsomvang') niet duidelijk genoeg is en onvoldoende houvast biedt voor de praktijk.⁸

De ingewikkelde definitie bepaalt dat sprake is van een oproepovereenkomst als de arbeidsomvang niet gelijk is aan één aantal uren per (ten hoogste een) maand, of niet gelijk is aan één aantal uren per (ten hoogste een) jaar met gelijkmatig verspreide loonbetaling. Daarnaast is sprake van een oproepovereenkomst als de werknemer op grond van artikel 7:628 lid 5 en 7 of 7:691 lid 7 BW geen recht heeft op loon als de overeengekomen arbeid niet verricht is.

De nieuw geformuleerde definitie van oproepovereenkomst fungeert als toegangspoort voor de beschermende bepalingen die zijn opgenomen in het nieuwe artikel 7:628a BW. Het is de bedoeling dat onder die definitie alle arbeidsovereenkomsten vallen op basis waarvan een werknemer geen duidelijkheid heeft over de arbeidsomvang.⁹

De wetgever heeft aangegeven dat het nulurencontract en het min-maxcontract in ieder geval onder deze nieuwe definitie vallen.¹⁰ De werknemer die werkt op basis van een vaste arbeidsomvang per jaar en een vast salaris per maand ontvangt, is geen oproepkracht.

In lid 10 wordt bepaald dat bij AMvB nadere regels kunnen worden gesteld over wanneer sprake is van een oproepovereenkomst. Inmiddels is een besluit gepubliceerd dat ziet op consignatiediensten, bereikbaarheidsdiensten in de zorg en aanwezigheidsdiensten.¹¹ Dergelijke overeenkomsten worden niet als oproepovereenkomst beschouwd, omdat de werknemer duidelijkheid heeft over de uren waarop hij of zij oproepbaar moet zijn en een beloning over die uren (in geld of tijd) ontvangt.

1 Mevr. mr. N.M. (Noor) Cuppen en mevr. mr. M. (Marloes) van den Eeckhout zijn beide advocaat bij Palthe Oberman Advocaten te Amsterdam.

2 *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 35.

3 *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 33.

4 *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 34.

5 *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 36.

6 *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 36.

7 HR 3 mei 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ2907.

8 *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 36 en 131.

9 *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 36.

10 *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 36.

11 Besluit van 19 juni 2019, houdende Nadere regels over oproepovereenkomsten, *Stb.* 2019, 233.

3. De maatregelen

3.1 Maatregel I: de oproep

3.1.1 De regeling

Lid 2 van artikel 7:628a BW zal bepalen dat de werknemer geen gehoor hoeft te geven aan een oproep als die niet ten minste vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch is bekendgemaakt aan de werknemer. Uit de oproep moet blijken op welke tijdstippen gewerkt moet worden.¹² Daarnaast zal artikel 7:628a lid 3 BW bepalen dat als een oproep minder dan vier dagen van tevoren ten dele of volledig wordt ingetrokken, of de tijdstippen van de oproep worden gewijzigd, de werknemer recht heeft op het loon dat hij of zij zou hebben verdiend met de oorspronkelijke oproep. Met deze maatregelen wordt beoogd om permanente beschikbaarheid van oproepkrachten te voorkomen.¹³ Voor de termijn van vier dagen is aangesloten bij artikel 4:2 van de Arbeidstijdenwet. Deze termijn kan bij cao worden verkort tot 24 uur (artikel 7:628a lid 4 BW nieuw). Ook kan de oproepstermijn bij cao geheel worden uitgesloten voor functies waarvoor behoefte is aan flexibiliteit vanwege klimatologische of natuurlijke omstandigheden (artikel 7:628a lid 11 BW nieuw).

3.1.2 Berekening van termijn is onduidelijk

Uit de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel blijkt dat bij de termijn van vier dagen wordt uitgegaan van kalenderdagen en dat de geplande werkdag niet wordt meegerekend.¹⁴ Dit betekent dat een werknemer een oproep om op vrijdag te komen werken kan weigeren als de werkgever hem of haar niet uiterlijk op de zondag daaraan voorafgaand heeft opgeroepen. Dat de geplande werkdag niet wordt meegerekend blijkt overigens niet uit de nieuwe wettekst. Wij zouden dit graag zien worden aangepast. Daarnaast wordt uit de wetsgeschiedenis niet duidelijk of de geplande werkdag in het geval van een bij cao verkorte oproepstermijn eveneens niet moet worden meegerekend.¹⁵ Het gebruik van uren in plaats van dagen lijkt te impliceren dat de geplande werkdag bij de verkorte oproepstermijn juist weer wel moet worden meegenomen.¹⁶ Een verheldering op dit punt verdient aanbeveling.

3.1.3 Dubbele loonaanspraak bij wijziging tijdstippen oproep is mogelijk

Stel dat een werknemer staat ingepland om op vrijdag een middagdienst te draaien, maar de werkgever deze op donderdag wijzigt naar een ochtenddienst. Die wijziging betekent dan feitelijk een intrekking, opgevolgd door een nieuwe oproep. Als de werknemer gehoor geeft aan de nieuwe oproep en op vrijdagochtend komt werken, bestaat recht op dubbele beloning. Dus zowel loon over de uren van de oorspronkelijke oproep, die minder dan vier dagen van

tevoren is ingetrokken en ook over de uren van de nieuwe oproep.¹⁷ Dit is onzes inziens in lijn met de uitspraak van de Hoge Raad uit 2013 over de minimumaanspraak van drie uur loon per oproep: de mogelijkheid van dubbele beloning strookt met het beschermende karakter van de bepaling.¹⁸

3.1.4 Verbetering rechtspositie oproepkrachten?

Het is de vraag of het introduceren van de oproepstermijn daadwerkelijk zal gaan leiden tot het instellen van loonvorderingen door de oproepkrachten. Allereerst lijkt het recht op loon bij een intrekking of wijziging van de oproep mooi op papier, maar het is sterk de vraag of oproepkrachten zich hier in de praktijk op zullen gaan beroepen. Het geldelijk belang van de oproepkracht zal in de meeste gevallen niet opwegen tegen de vrees om niet langer opgeroepen te worden. Het aantal procedures dat hierover zal worden gevoerd zal vermoedelijk laag zijn. Ook over de huidige minimumaanspraak van drie uur per oproep is nauwelijks rechtspraak verschenen. Hiertegenover staat dat de loonvordering pas na vijf jaar verjaart, dus is het ook mogelijk dat oproepkrachten na afloop van hun dienstverband nog met terugwerkende kracht aanspraak zullen maken op correcte loonbetaling. Ten tweede bestaat de kans dat vier dagen als standaard oproepstermijn zal worden gehanteerd. Op een vraag hierover van de PvdA-fractie antwoordt de minister dat dit niet in de verwachting ligt, omdat de werkgever ook ruim van tevoren zal willen weten of hij voldoende werknemers heeft.¹⁹ Dit zal echter afhangen van de branche waarin de werkgever zich bevindt. Onze inschatting is dat het doel van de wetgever om nodeloze permanente beschikbaarheid bij oproepkrachten te voorkomen in sommige gevallen voorbijgeschoten zal worden, doordat werkgevers juist later gaan oproepen dan nu het geval is.

3.2 Maatregel II: korte opzegtermijn

3.2.1 De regeling

Als tweede maatregel wordt een korte opzegtermijn geïntroduceerd voor oproepkrachten die werkzaam zijn op basis van een nulurencontract (artikel 7:672 lid 5 BW nieuw).²⁰ Zij hoeven slechts een opzegtermijn in acht te nemen die gelijk is aan de oproepstermijn die de werkgever in acht moet nemen. Die termijn bedraagt vier dagen of korter indien overeengekomen bij cao. De gedachte achter deze korte opzegtermijn is dat de werknemer snel kan opzeggen als hij of zij een baan vindt met een vaste arbeidsomvang.²¹

3.2.2 Aandachtspunten

De algemene regel dat moet worden opgezegd tegen het einde van de maand (artikel 7:672 lid 1 BW) geldt bij deze korte opzegtermijn niet. Ook verdient opmerking dat deze korte opzegtermijn niet contractueel kan worden verlengd. Het huidige lid 7 van artikel 7:672 BW – waarin staat dat

12 Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 131.

13 Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 131 en 133.

14 Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 131.

15 Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 131-132.

16 Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 132.

17 Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 131.

18 HR 3 mei 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ2907.

19 Kamerstukken I 2018/19, 35074, D, p. 33.

20 Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 42.

21 Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 42.

de opzegtermijn van de werknemer van één maand kan worden verlengd – wordt niet van toepassing verklaard op de korte opzegtermijn die zal worden opgenomen in artikel 7:672 lid 5. Wel blijft gelden dat de werknemer slechts kan opzeggen als de arbeidsovereenkomst een tussentijds opzegbeding bevat.²² Werkgevers kunnen er dus voor kiezen om in nulurencontracten geen tussentijds opzegbeding meer op te nemen om zo onder de korte opzegtermijn uit te komen. De werkgever kan dan zelf uiteraard ook niet tussentijds opzeggen, maar zou er wel voor kunnen kiezen om de werknemer niet langer op te roepen en het (beperkte) risico dat de werknemer een procedure start op de koop toenemen.

3.2.3 *Onderscheid nulurencontract en min-maxcontract ongerechtvaardigd*

Opvallend is dat van de drie nieuwe maatregelen alleen bij de opzegtermijn een onderscheid wordt gemaakt tussen nulurencontracten en min-maxcontracten. Wij menen dat dit niet in alle gevallen gerechtvaardigd is. Volgens de wetgever heeft een werknemer met een nulurencontract *'zoveel inkomensonzekerheid dat van hem niet kan worden verwacht dat hij een maand opzegtermijn in acht neemt als hij een andere baan vindt'*.²³ Er zijn echter ook oproepkrachten werkzaam op basis van een min-maxcontract met als minimum nul uren. Die werknemers hebben even weinig inkomenszekerheid als werknemers met een nulurencontract. Het zou dan ook onze voorkeur hebben om aan te sluiten bij het eerste lid van artikel 7:628a BW en te bepalen dat de korte opzegtermijn geldt voor werknemers met een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week en waarvan de tijdstippen niet zijn vastgelegd.

3.3 *Maatregel III: het verplichte aanbod*

3.3.1 *De regeling*

De wetgever wil dat oproepkrachten na enige tijd zekerheid krijgen over de arbeidsomvang en daarmee over hun inkomen. Daarom moeten werkgevers vanaf 1 januari 2020 binnen een maand een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang als de oproepovereenkomst twaalf maanden heeft geduurd (artikel 7:628a lid 5 BW nieuw). Dit verplichte aanbod bestaat naast het rechtsvermoeden. Het verplichte aanbod verschilt van het rechtsvermoeden doordat het initiatief bij de werkgever wordt gelegd en de werknemer daadwerkelijk een loonaanspraak geeft als de werkgever nalaat dit aanbod te doen.²⁴ Het aanbod dat de werkgever doet, moet ten minste gelijk zijn aan de gemiddelde arbeidsomvang in de voorafgaande twaalf maanden. Ook ingetrokken uren en ziekte-uren moeten bij de berekening worden meegenomen.²⁵ Als gevolg van het overgangsrecht moeten werkgevers al in januari 2020 een aanbod doen aan

de oproepkrachten die op dat moment (langer dan) twaalf maanden in dienst zijn.²⁶ De nieuwe wet biedt een beperkte mogelijkheid om het verplichte aanbod uit te sluiten bij cao voor functies waarvoor behoefte is aan flexibiliteit vanwege klimatologische of natuurlijke omstandigheden (artikel 7:628a lid 11 BW nieuw).

De werknemer heeft vervolgens ten minste een maand de tijd om het aanbod al dan niet te aanvaarden. Accepteert de werknemer het aanbod, dan is volgens de wetgever niet langer sprake van een oproepovereenkomst.²⁷ Aanvaardt de werknemer het aanbod niet, dan wordt de oproepovereenkomst voortgezet. Omdat in dat geval dan nog altijd zal worden voldaan aan de definitie van oproepovereenkomst, blijven de nieuwe regels voor de oproeptermijn gelden. Ook de korte opzegtermijn blijft van toepassing, mits sprake is van een nulurencontract. Tot slot zal de werkgever het jaar daarop opnieuw een aanbod moeten doen voor een vaste arbeidsomvang. Er is dan immers nog altijd sprake van een oproepovereenkomst. Uit de nieuwe wettekst van lid 5 volgt dat dan *'steeds als de arbeidsovereenkomst twaalf maanden heeft geduurd'* een aanbod moet worden gedaan. Ook volgt uit de wetsgeschiedenis dat dit een jaarlijkse verplichting is.²⁸

Als de werkgever het verplichte aanbod niet doet, heeft de werknemer recht op loon over de uren die de werknemer zou hebben gehad indien het aanbod was gedaan en was geaccepteerd (artikel 7:628a lid 8 BW nieuw). De wetgever verwacht dat het risico op een loonvordering – die kan oplopen tot loon over vijf jaar en waarover wettelijke rente en verhoging verschuldigd is – werkgevers zal bewegen om het aanbod ook daadwerkelijk te doen.²⁹

3.3.2 *Geaccepteerd aanbod: geen sprake meer van een oproepovereenkomst?*

Het is de bedoeling van de wetgever dat de werkgever een zodanig aanbod doet dat geen sprake meer is van een oproepovereenkomst. In de wetsgeschiedenis staat immers dat niet langer sprake is van een oproepovereenkomst als de werknemer het gedane aanbod accepteert.³⁰ Uit de nieuwe wettekst valt dit echter niet af te leiden. Daarin is slechts opgenomen dat de werkgever een aanbod moet doen voor een *'vaste arbeidsomvang'*. Het gebruik van die bewoordingen is echter niet sluitend, hetgeen kan worden toegelicht door middel van het volgende voorbeeld. Stel dat een werkgever een werknemer een aanbod doet voor een vaste arbeidsomvang van 120 uur per jaar, maar met een maandelijks fluctuerend salaris. In dat geval is sprake van een vaste arbeidsomvang, maar is nog steeds sprake van een oproepovereenkomst omdat geen vast maandsalaris wordt betaald. De wettekst sluit het doen van een aanbod van een vaste jaarlijkse arbeidsomvang en een maandelijks fluctuerend

22 *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 42 en Kamerstukken I 2018/19, 35074, nr. 3, p. 42.*

23 *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 42.*

24 *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 41 en Kamerstukken I 2018/19, 35074, D, p. 29-30.*

25 *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 132.*

26 *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 42.*

27 *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 133 en Kamerstukken I 2018/19, 35074, F, p. 53.*

28 *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 41 en p. 132.*

29 *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 41 en Kamerstukken I 2018/19, 35074, D, p. 25 en 28-29.*

30 *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 133 en Kamerstukken I 2018/19, 35074, F, p. 53.*

salaris niet uit, maar uit de wetsgeschiedenis blijkt wel dat dit niet de bedoeling is.³¹

Toch kunnen zich volgens de minister twee situaties voordoen waarin nog steeds sprake is van een oproepovereenkomst nadat de werkgever een aanbod voor een vaste arbeidsomvang heeft gedaan. Dit is het geval als (i) de werknemer het aanbod niet accepteert of (ii) als de werknemer een aanbod accepteert voor een vaste arbeidsomvang en daarnaast wordt afgesproken dat de werknemer daarnaast kan worden opgeroepen om voor meer uren te komen werken.³² In dat geval blijven de (nieuwe) regels met betrekking tot de oproepovereenkomst gelden.

De tweede door de minister genoemde situatie roept vragen op. De minister wijdt hier slechts enkele zinnen aan. Uit deze bewoordingen valt op te maken dat hij ervan uitgaat dat de arbeidsovereenkomst dan in zijn geheel dient te worden aangemerkt als oproepovereenkomst.³³ Dit past wat ons betreft ook bij de ondeelbaarheid van de arbeidsovereenkomst. Het is echter de vraag in welke gevallen van deze tweede situatie sprake zal zijn. Wanneer zal immers 'zijn afgesproken' dat de werknemer naast de vaste arbeidsomvang ook nog kan worden opgeroepen? Als een oproepkracht een aanbod voor een vaste arbeidsomvang accepteert, zal dit naar onze verwachting doorgaans gaan fungeren als nieuw minimum. Als de werknemer dan daarnaast (structureel) meer werkt, geldt dit dan als een afspraak dat de werknemer naast de vaste arbeidsomvang kan worden opgeroepen of kan de werkgever dit bijvoorbeeld betitelen als overwerk? Dit is van belang voor de vraag of na het gedane aanbod nog sprake is van een oproepovereenkomst. Als dat het geval is, dan bestaat het risico dat een werkgever niet doorheeft dat zijn werknemer nog steeds in dienst is op basis van een oproepovereenkomst. In dat geval zal de werkgever na ommekomst van een opvolgende twaalf maanden geen verplicht aanbod doen, wat een mogelijke loonvordering van de werknemer tot gevolg zal hebben.

3.3.3 *Uitwijken naar de jaarurennorm*

Werkgevers die behoefte hebben aan wisselende inzetbaarheid van werknemers, raden wij aan om een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang per jaar met een vast maandelijks salaris. Het aantal uren dat de werknemer werkt zal dan per maand verschillen, maar het salaris is iedere maand gelijk. Dit wordt ook wel de 'jaarurennorm' genoemd en wordt reeds gehanteerd in verschillende cao's.³⁴ De wetgever geeft aan dat een dergelijk aanbod toegestaan is.³⁵ Het gebruik van de jaarurennorm brengt echter ook problemen met zich mee. Zo kan het voorkomen dat een werknemer halverwege het jaar uit dienst treedt en te weinig uren heeft gewerkt voor het salaris dat hij of zij ontvangen heeft. De werkgever heeft dan een vordering op de werknemer, die hij zal willen verrekenen bij de eindafrekening. Als de werk-

gever werkt met all-in uurlonen, valt er echter in de meeste gevallen niets te verrekenen en loopt de werkgever een restituterisico. Om dit risico te beperken zou ook kunnen worden gewerkt met bijvoorbeeld een halfjaarurennorm.

Het is de vraag of oproepkrachten gebaat zijn bij een aanbod voor een jaarurennorm. Zij verkrijgen dan inkomenszekerheid, maar nodeloze permanente beschikbaarheid wordt niet voorkomen en wellicht zelfs verslechterd. Roozendaal heeft in dit kader voorgesteld om een verplichting voor werkgevers in de wet op te nemen om de arbeid in een zo bestendig mogelijk patroon aan te bieden,³⁶ maar daar wil de wetgever niet aan.³⁷ Verder zullen de nieuwe regels omtrent de oproeptermijn niet meer van toepassing zijn, omdat inmiddels sprake is van een arbeidsovereenkomst.

4. **(Langdurig) inzetten oproepkrachten aanzienlijk beperkt**

De nieuwe maatregelen met betrekking tot oproepkrachten vergen actie van werkgevers en brengen een grote administratieve last met zich. Daarnaast is het de vraag of de rechtspositie van oproepkrachten nu echt wordt verbeterd. De wetgever had voor ogen om nodeloze permanente beschikbaarheid en langdurige inkomensonzekerheid te voorkomen. De nodeloze permanente beschikbaarheid wordt ons inziens niet teruggebracht door middel van de nieuwe maatregelen. Daarentegen wordt de inkomensonzekerheid voor bestaande oproepkrachten waarschijnlijk wel minder. Zij krijgen immers een aanbod voor een vaste arbeidsomvang. Onze verwachting is echter dat sommige werkgevers op zoek zullen gaan naar andere manieren om hun flexibiliteit te behouden. Dit kan bijvoorbeeld door oproepkrachten niet langer dan een jaar in dienst te houden. Ook verwachten wij dat werkgevers zullen uitwijken naar zzp. Wij vragen ons dus stellig af of de doelen die de wetgever voor ogen heeft, zullen worden behaald.

31 Zie o.a. *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 41.*

32 *Kamerstukken I 2018/19, 35074, F, p. 53.*

33 *Kamerstukken I 2018/19, 35074, F, p. 53.*

34 Zie onder andere de CAO Hoveniers, de CAO Glastuinbouw en de CAO Open Teelten.

35 *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 41.*

36 Position paper door W. Roozendaal, Deskundigenbijeenkoms Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB), Eerste Kamer, 12 maart 2019, p. 4.

37 *Kamerstukken I, 2018/19, 35074, D, p. 32.*